

Proyecto Voluntare: "Medición a la práctica"

Una propuesta para medir el valor de los programas de voluntariado corporativo

Webinar, 20 de abril de 2020



Jorge Mayer



Mónica Gil-Casares

Modelos de Valor

Revisión de la literatura

- Inversión de millones de dólares en PVC (Cavallaro, 2006)
- 70% de las empresas del FTSE100 tienen PVC activos (Brooks et al., 2013)
- Poco conocimiento del valor de los PVC (Allen, 2012)
- “Metodología del valor económico” (ILO, 2011)
- Modelo de Haldane para el Voluntariado en el Reino Unido (Haldane, 2014)
- Modelo IPM para el Voluntariado en Tasmania (IPM, 2014)
- Otros modelos cualitativos

Contexto

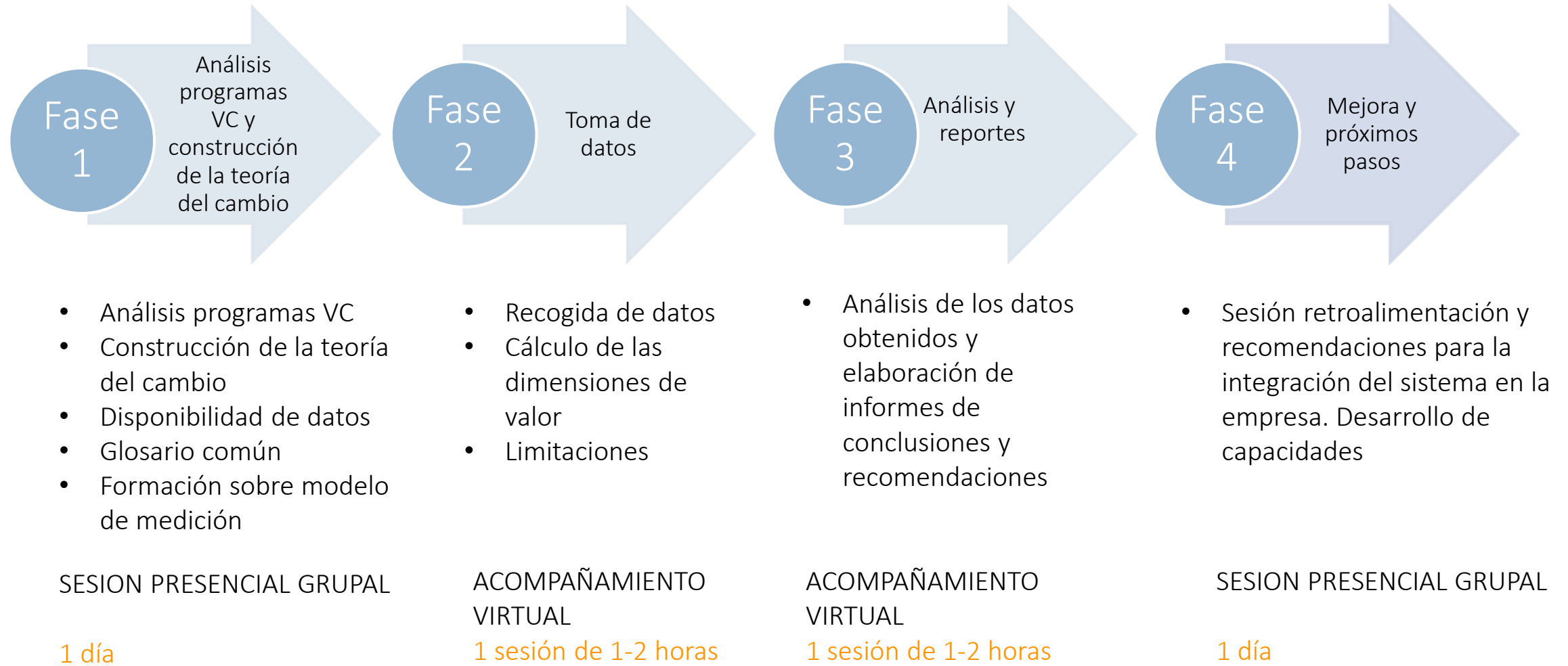
Ningún modelo específico para PVC

Falta de argumentos para la expansión de los PVC

Pregunta de investigación

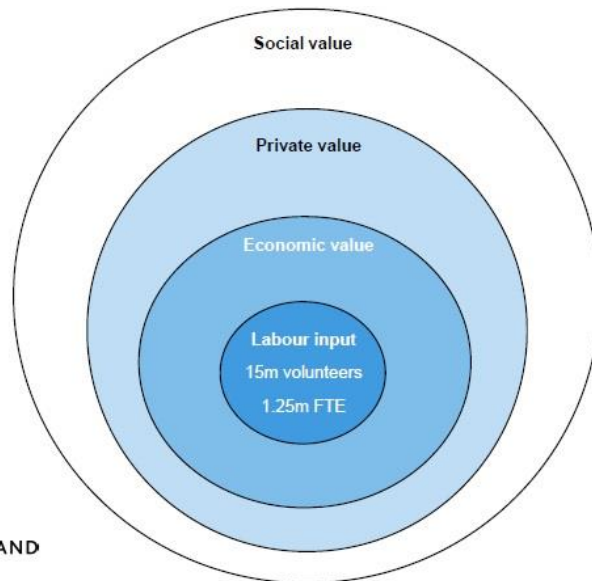
¿Qué valor genera el Voluntariado corporativo?

El proyecto “Medición a la práctica”: fases y metodología



El Modelo de Haldane

“La cebolla”



Entrada de trabajo: las horas de trabajo voluntario como equivalente de trabajadores a tiempo completo y el número de voluntarios

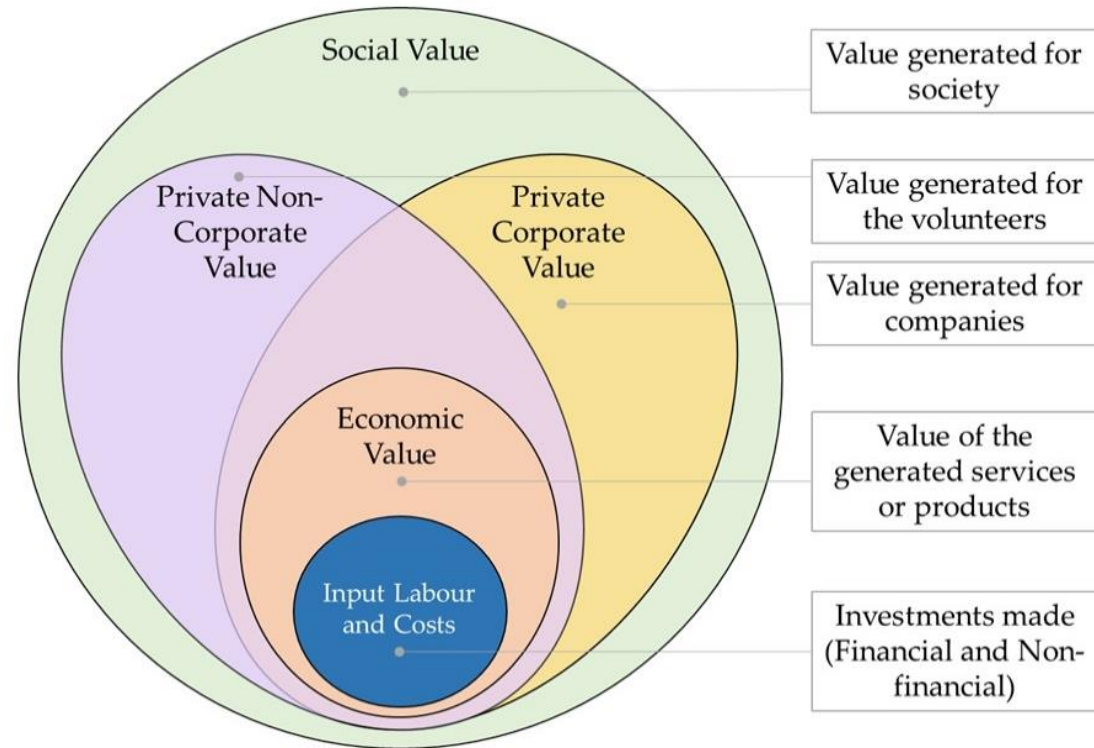
Valor económico: Metodología International Labour Organization (método de los costos de reemplazo).

Valor privado: personas y organizaciones. Se obtiene por la suma de varias dimensiones de valor diferente.

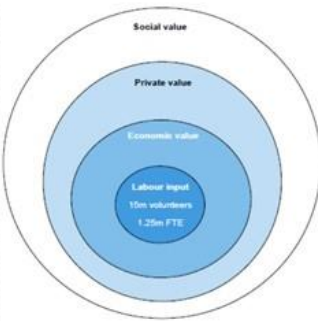
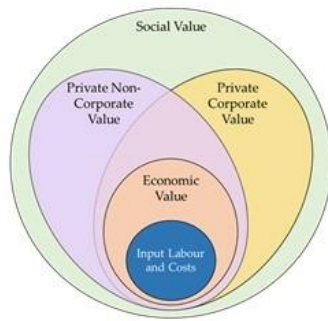
Valor social o valor para la sociedad: conjunto de bienes públicos que son generados por las acciones de voluntariado

Un Nuevo Modelo

“El Modelo del Valor Total”

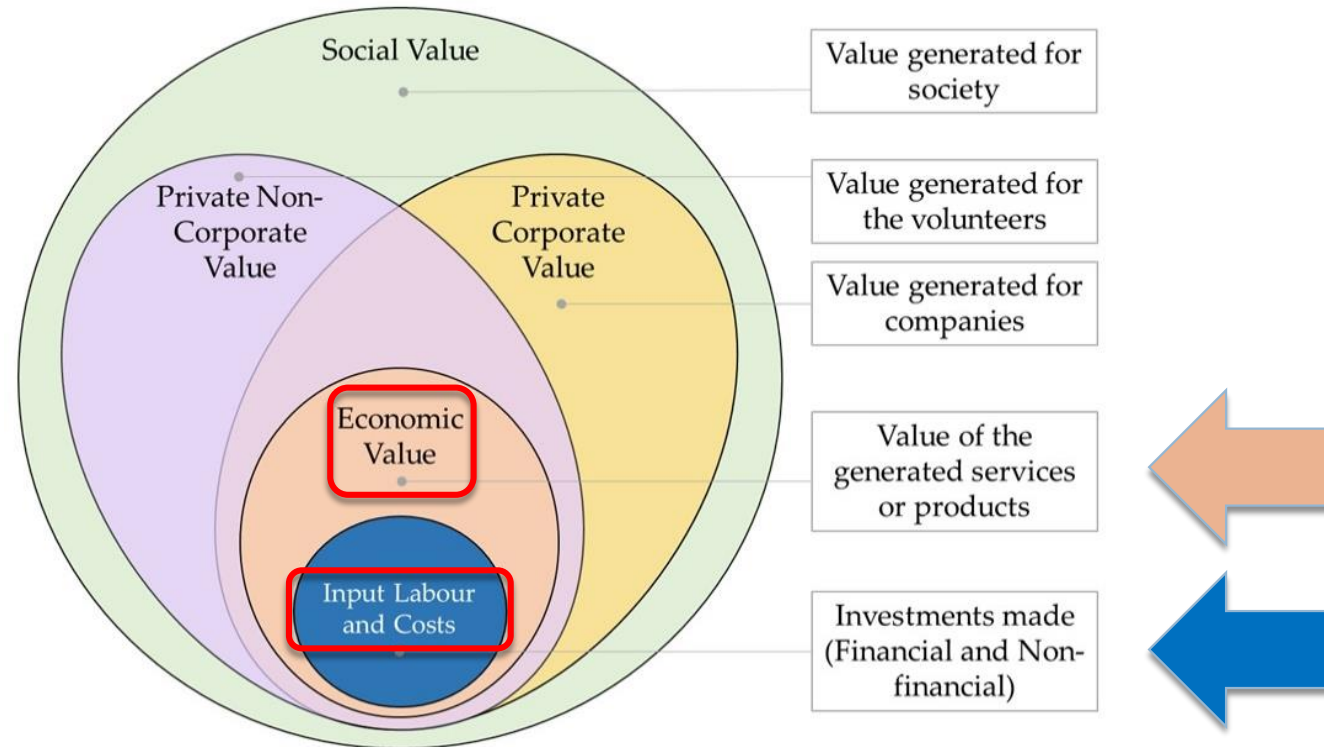


Evolución para el Valor Total

Characteristics	Existent Model Haldane's Model (2014)	Proposed Model The Whole Value Model
Model diagram		
Inclusion of investment and opportunity costs	No	Yes
Separation between corporate and non-corporate private value	No	Yes
Complementary with qualitative methods	Low	High
Number of private value dimensions	3 Enhanced well-being Health benefits Increased skills and employability	8 Enhanced well-being Health benefits Increased productivity Increased engagement Increased employability Staff attraction Skills Development Reputation and credibility

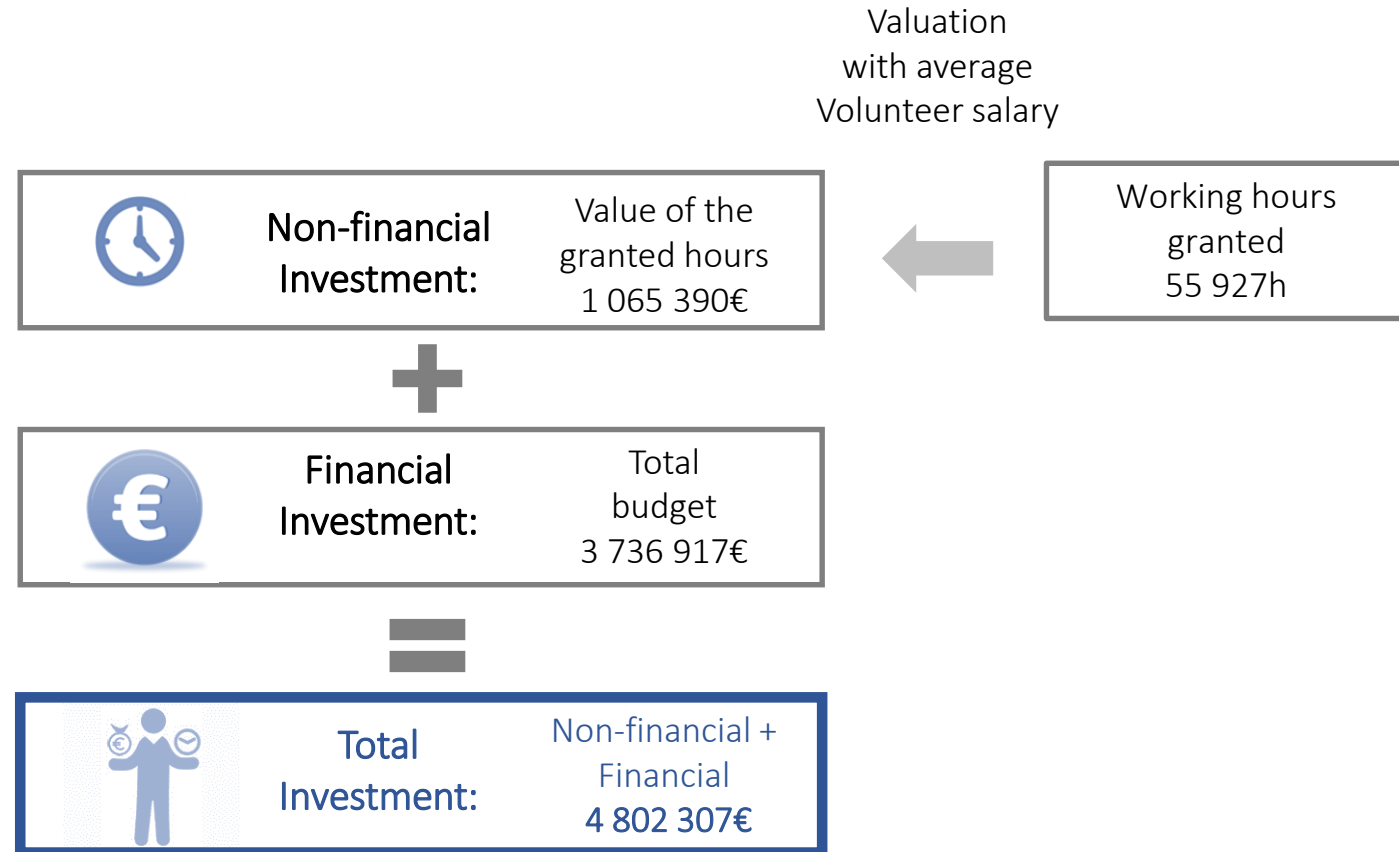
La aplicación práctica

“El Modelo del Valor Total”



Entrada de Trabajo y Costes

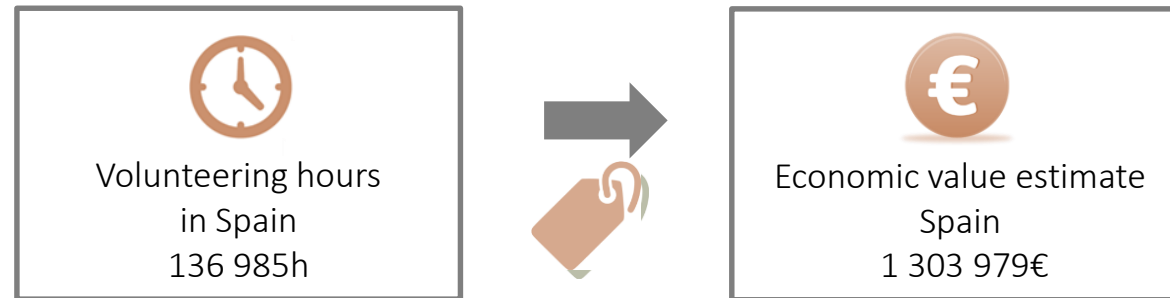
Ejemplo con valores
Telefónica



Estimación del Valor Económico generado

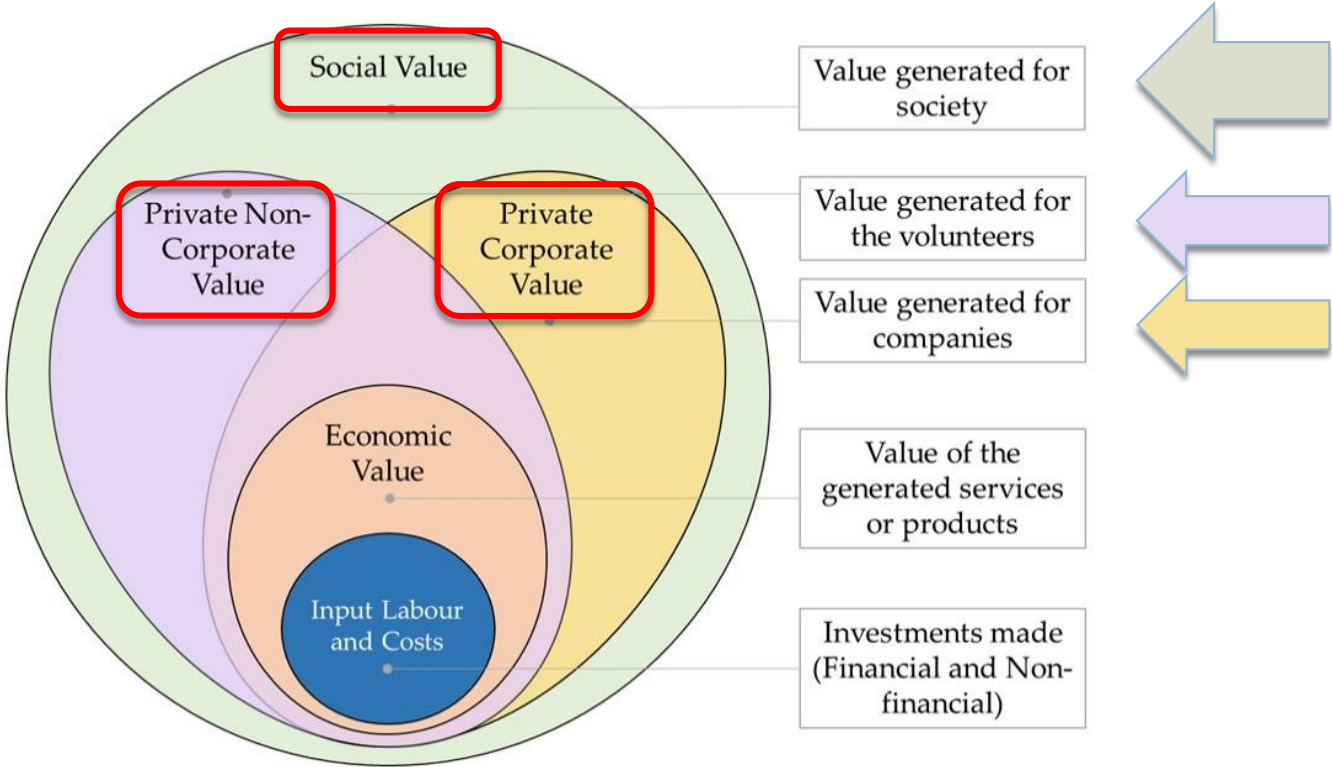
Valuation
with Spanish Minimum Salary for
non SKBV and average salary of
volunteers for SKBV

Ejemplo con valores
Telefónica



La aplicación práctica

“El Modelo del Valor Total”



Estimación del Valor Privado

Estimación de Valor Privado

No Corporativo



Mayor
Bienestar

Wellbeing Valuation Approach es un método para colocar valores en cosas que no tienen un valor de mercado a través de ser comprado y vendido. Se basa en la cantidad de dinero que aumentará la satisfacción de la vida para la persona promedio en la misma proporción.

Fujiwara, D., Leach, M., Trotter, L., & Vine, J. (2014). Measuring the Social Impact of Community Investment: A Guide to using the Wellbeing Valuation Approach. HACT: ideas and innovation in housing.

Beneficios para
la Salud

En el Reino Unido (Centre for Mental Health, 2010) los costos relacionados con la salud son de un valor mayor que:

€25,3 billones (£ 20 billones) - Gastos de asistencia social y salud

€38 billones (£ 30 billones) - Asociados a pérdidas de producción

€63,3 billones (£ 50 billones) - Costos humanos

Ligeras mejoras en este campo tienen el potencial para hacer una gran diferencia a quienes hacen voluntariado y para el Estado.

Al voluntariado se asocian impactos positivos sobre la salud mental; incluyen mejoras en la integración social y el compromiso con la empresa (Casiday et al., 2008).

En promedio, Fujiwara et al. (2014) encontraron que el beneficio del bienestar del alivio de la depresión o la ansiedad valía unos **€46.800** (£37.000) por año.

Estimación del Valor Privado

Estimación de Valor Privado
No Corporativo



Mayor
Empleabilidad

Voluntariado tuvo un efecto significativo pero débil sobre la empleabilidad en relación a la entrada en el mercado de trabajo (Univ. de Birmingham y Univ. de Southampton).

Frecuencia de voluntariado hace una diferencia cuando se trata de los resultados sobre la empleabilidad.

Pruebas de conservación del empleo son más débil, y voluntariado parece tener cero o incluso efectos negativos sobre la progresión de salario (Ellis Paine et al., 2013).

Una encuesta dirigida a las personas que tuvieron influencia en la decisiones de contratación (Deloitte, 2016) demostró que el **82% eran más propensos a elegir a un candidato con experiencia de voluntariado** y 85% estaban dispuestos a pasar por alto defectos en el currículum cuando un candidato incluye voluntariado en el documento.

Estimación del Valor Privado

Estimación de Valor Privado Corporativo

Aumento de la Productividad

Según Oswald et al (2009), la felicidad tiene poderosos efectos sobre la productividad del trabajo. Sujetos involucrados en su estudio mostraron 12% mayor productividad realizando una tarea a destajo.

Atracción de Personal

Encuesta de NetImpact : **35% de los trabajadores aceptaría un recorte de 15% en el salario para trabajar para una empresa comprometida** con la responsabilidad social corporativa.

Las encuestas muestran que 90% de los posibles empleados están de acuerdo en que una empresa activa en la comunidad es probable que sea un buen empleador (The Social Market Foundation, 2010).

Deloitte informó que 61% de los reclutas "milenarios" encuestados dijo que gustarían de contribuir para un compromiso de la empresa en la comunidad (Darlington, 2014).

Estimación del Valor Privado

Estimación de Valor Privado Corporativo

Desarrollo de Competencias

YouGov (2010): **96% los gerentes creen que es posible ganar competencias a través del voluntariado**; autoconfianza (50%), comprensión de cuestiones sociales y culturales (48%) y trabajo en equipo (43%).

- 57% de los gerentes sienten que las competencias de los empleados obtenidas por el voluntariado pueden ayudar a llenar fallas en el trabajo

- 53% acuerdan que los voluntarios pueden sumarse al éxito general de la organización.

Wilson y Hicks (2010) **el voluntariado es una forma altamente costo-efectiva de desarrollar ciertas competencias nucleares.**

Para 16 empresas, el costo promedio anual de apoyar a cada voluntario fue de **€504** (£398); invirtieron por lo menos

€507 (£400) **por persona por año para desarrollar competencias relevantes** en su personal.

Empleados: las competencias de comunicación aprendidas del voluntariado (44%), destacan su "uso de iniciativa" y habilidades de resolución de problemas. Solamente el 5% pensó que no habría ningún beneficio de competencias.

Estimación del Valor Privado

Estimación de Valor Privado Corporativo

Mayor Compromiso

Según Darlington (2014), un estudio de Deloitte encontró que los empleados voluntarios:

- Tenían el doble de probabilidades de calificar la cultura corporativa muy positiva (56% vs. 28%)
- Eran más propensos a sentirse muy leales hacia su empresa (52% vs. 33%)
- Eran más propensos a estar muy satisfechos con su empleador (51% vs. 32%)

El 90% de las empresas que midieron la conexión entre la participación de los voluntarios y el compromiso de los empleados encontró una correlación positiva entre las puntuaciones asociadas (Boston College Center for CC).

Veldman, 2014: en empresas donde los empleados estaban más comprometidos, la **rentabilidad saltó en un 16%** y la **productividad general fue un 18% mayor** que la de otras empresas.

YouGov, 2010: 85% de los empleados creían que la percepción de su empresa mejoró como resultado del voluntariado.

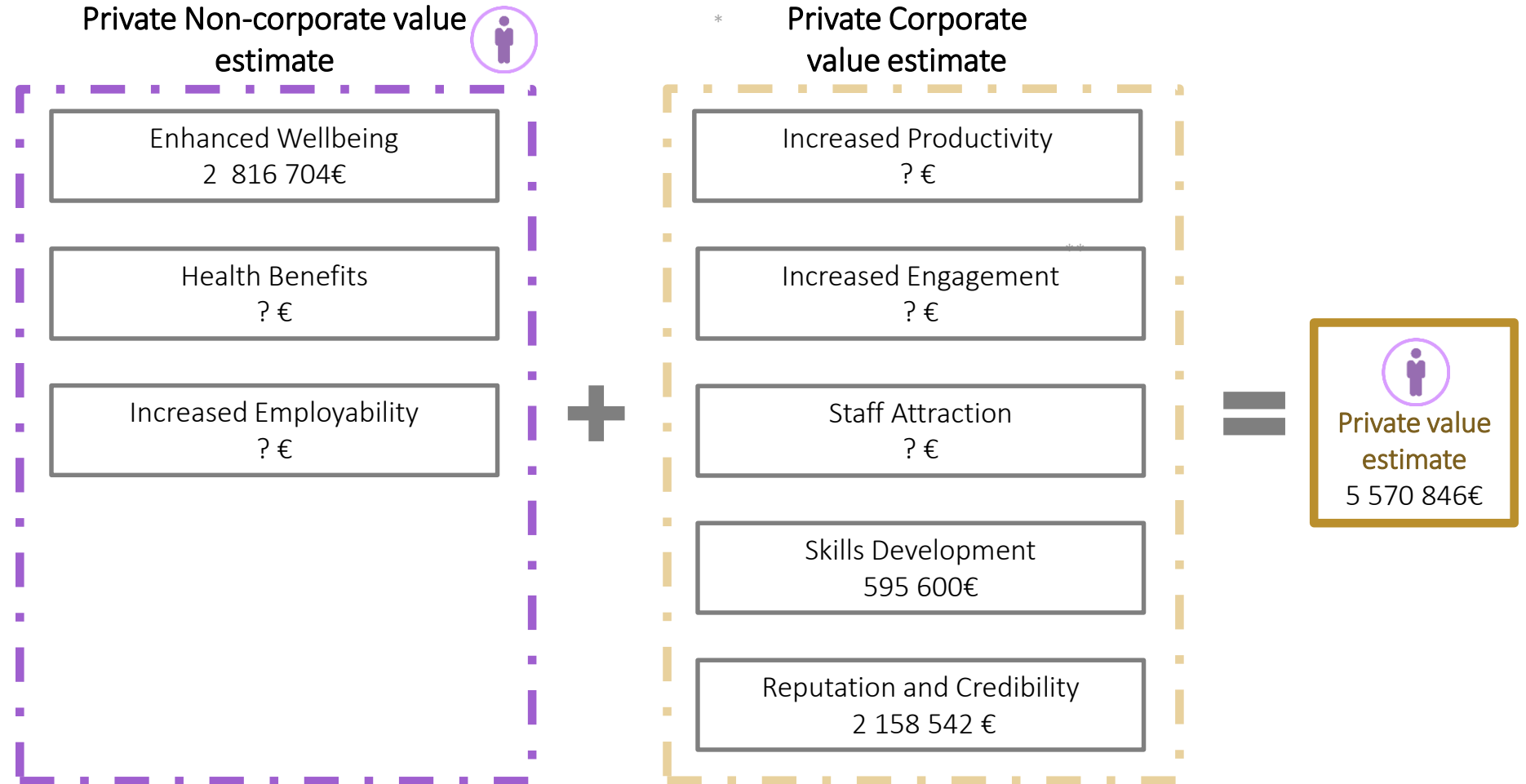
Reputación y Credibilidad

- **88% de los clientes son más propensos a comprar de una empresa que actúa visiblemente para mejorar la sociedad** (Brooks y Schlenkhoff-Hus, 2013)

- 75% del público cree que es muy importante o absolutamente esencial que las empresas actúen de manera socialmente responsable (The Social Market Foundation, 2010).

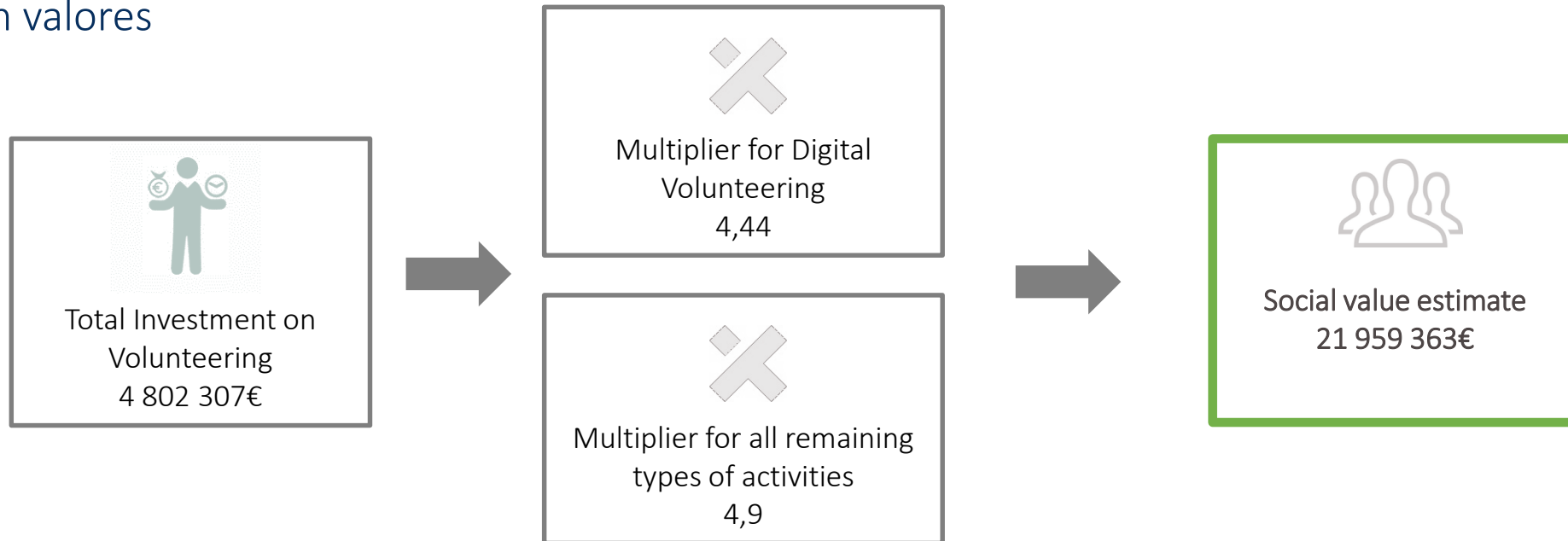
Estimación del Valor Privado generado

Ejemplo con valores
Telefónica

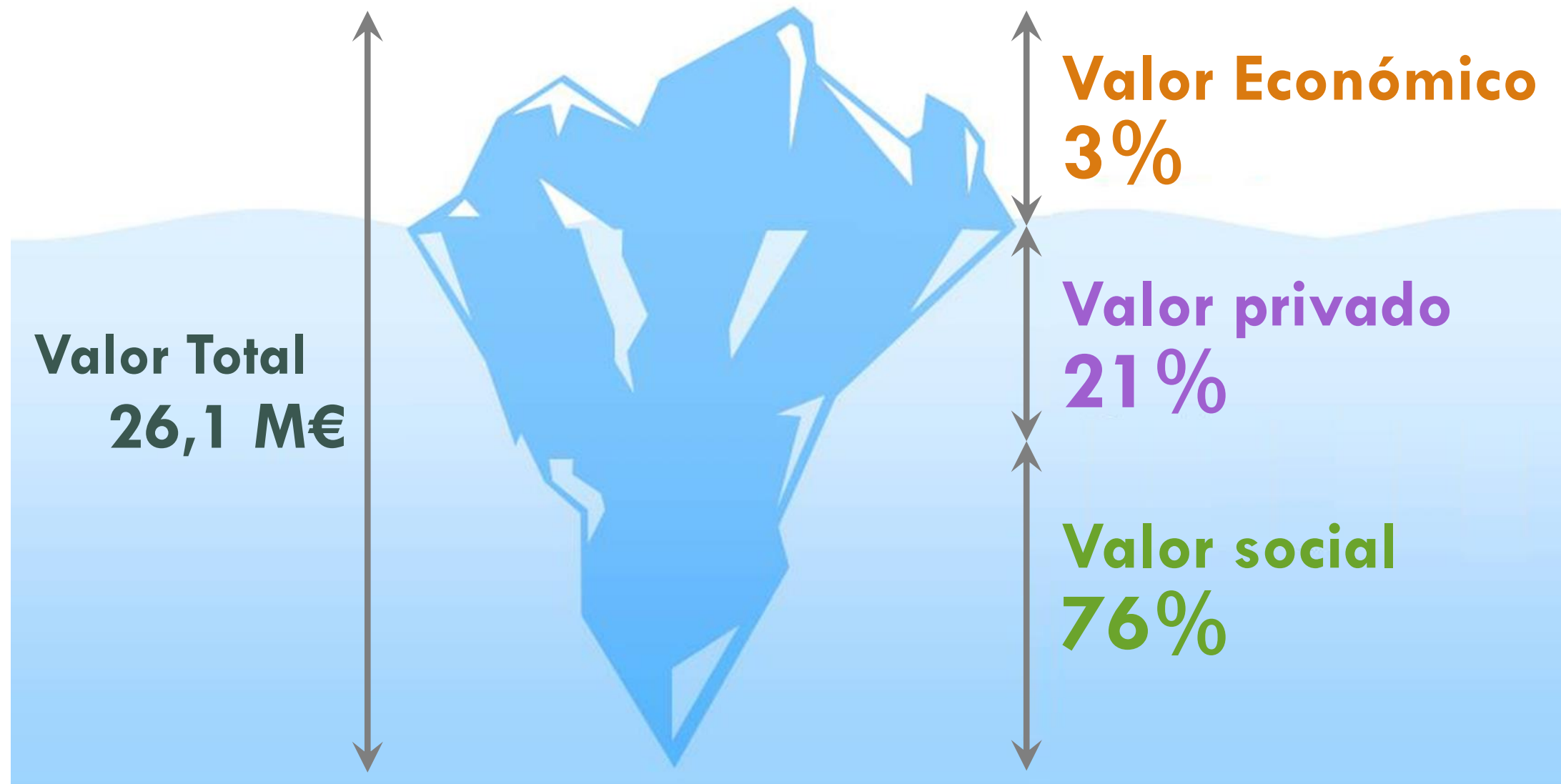


Estimación del Valor Social generado

Ejemplo con valores
Telefónica



El iceberg del valor económico vs el valor total



Algunas limitaciones

- Superposición de ciertas dimensiones de valor
- Métricas y cuantificación de varias dimensiones de valor
- Ninguna medida del voluntariado informal
- Multiplicadores para la determinación de valor social

Contexto de resultados

Comparación de resultados según modelos					
Modelo	MVT	MVT	MVT	Haldane	IPM
Áreas de análisis	ENDESA	TELEFONICA	EDP	UK	Tasmania
Retorno social de la Inversión (SROI) potenciado	10,82	6,00	3,55	N.D.	4,20
Bienestar mejorado**	283,63	283,63	216,52	3.036,00	2.000,00
Costes directos / Costes de oportunidad	4,66	8,22	1,62	N.D.	1,87

Principales hallazgos

Endesa

Cada hora de voluntariado que Endesa concedió a su plantilla para hacer voluntariado generó **2.576,99€** para todas las partes involucradas en las acciones de voluntariado, incluyendo la sociedad en general.

Su **Valor Total generado de 14,40 Millones de Euros** se comparte en:

- 0,3% valor económico de sus productos y servicios,
- 0,7% de bienestar mejorado para los voluntarios,
- 3,7% en desarrollo de competencias para la empresa, y
- 95,2% en valor para la sociedad en general.

Programa casi exclusivamente de **voluntariado basado en competencias**.

Principales hallazgos

Telefónica

Cada hora de voluntariado que **Telefónica** concedió a su plantilla para hacer voluntariado generó **515,57€** para todas las partes involucradas en las acciones de voluntariado, incluyendo la sociedad en general.

Su **Valor Total generado de 28,83 millones de Euros** se divide en:

- 5% valor económico de sus productos y servicios,
- 10% de bienestar mejorado para los voluntarios,
- 2% en desarrollo de competencias para la empresa,
- 7% en impacto de prensa para la empresa, y
- 76% en valor para la sociedad en general.

Programa muy movilizador de sus empleados con **32% de la plantilla** de España en acción.

Conclusiones principales

- Medir es necesario para conocer y poder demostrar y posicionar los programas de voluntariado corporativo interna y externamente.
- La estrategia u opciones de los programas de voluntariado corporativo de las empresas se reflejan en los resultados del valor total. A su vez, la metodología de valor total sirve para conocer y alimentar la toma de decisiones más estratégica.
- El retorno potencial de los programas puede ir de 3,55 a 10,82 por euro invertido.
- Hay valor muy significativo en el desarrollo de habilidades generado por el voluntariado y existe potencial para sinergias internas con las unidades de formación. El voluntariado corporativo puede ser una herramienta eficaz en el desarrollo de competencias de los empleados.
- El valor económico no es mayor de apenas el 5% del Valor Total.
- Los multiplicadores son elementos muy relevantes en el cálculo con ventajas e desventajas.

Gracias.

Jorge Mayer

Jorge Mayer <JORGE.MAYER@EDP.COM>

Mónica Gil–Casares Mesonero-Romanos

CODESPApro

Área de investigación, Innovación Social y Consultoría

mgilcasares@codespa.org

