

Explorando el valor total del voluntariado corporativo

VOLUNTARE

II Congreso Internacional de Voluntariado
Corporativo Madrid – 2 y 3 Julio 2018



Jorge Mayer



#1 | 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

Dominio de investigación

Ningún modelo específico para PVC

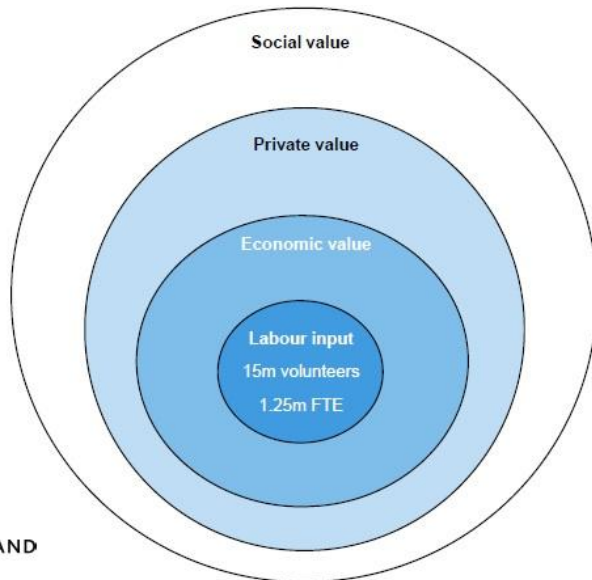
Falta de argumentos para la expansión de los PVC

Pregunta de investigación

¿Qué valor genera el Voluntariado corporativo?

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

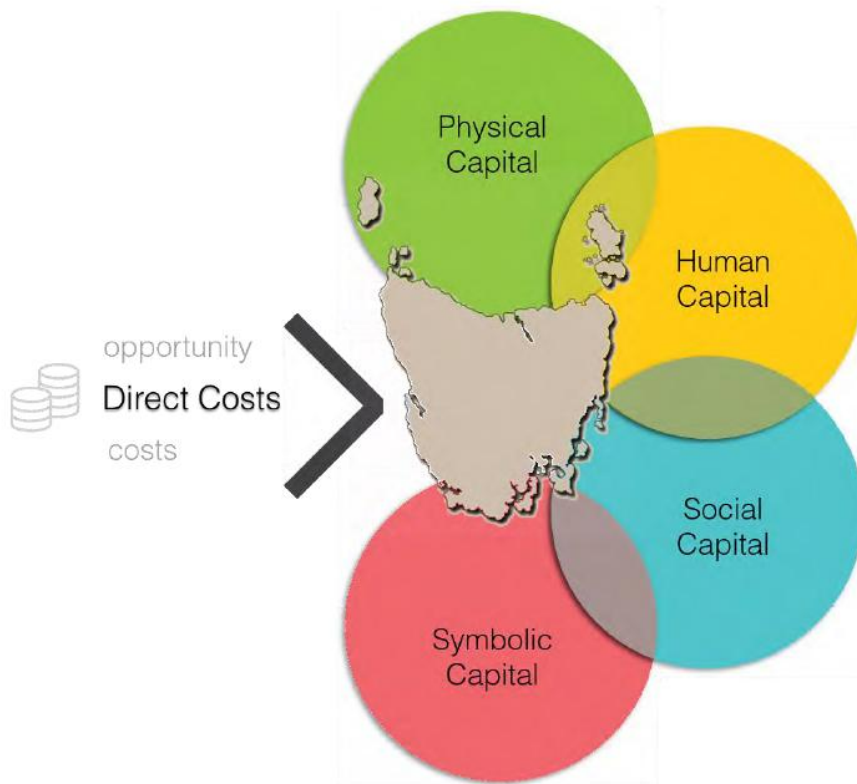
Valor económico: Metodología International Labour Organization (método de los costos de reemplazo).

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

Modelo del Institute of Project Management

Modelo IPM de creación de valor



Capital físico: vendibles activos creados por la actividad

Capital humano: salud, bienestar psicológico, conocimientos y habilidades de una persona

Capital social: los niveles de felicidad de un individuo, confianza y compromiso con los demás

Capital simbólico: reconoce la medida en que la actividad y sus artefactos inspiran a un individuo, o dan algo para aspirar a.

Modelos Qualitativos

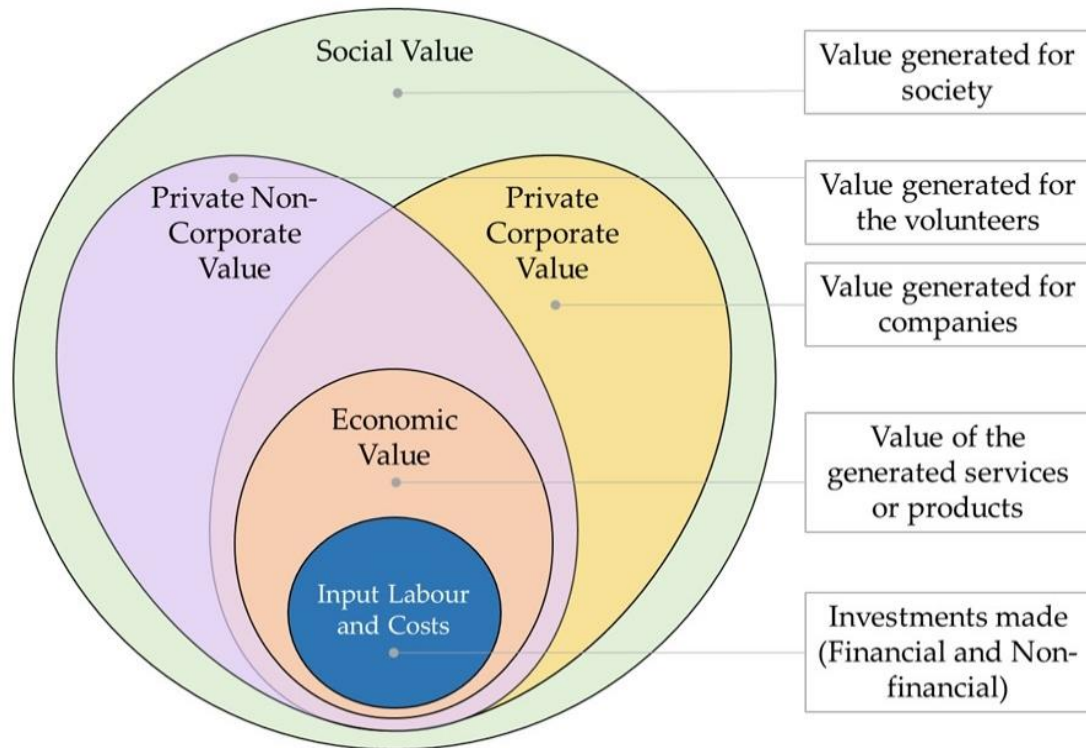
	Benefits of Corporate Volunteering	Source
For employees	Opportunities to develop relevant skills and self-confidence	YouGov (2010)
	Builds leadership and teamwork abilities and enhances use of initiative	YouGov (2010)
	Creates a sense of happiness and well-being	YouGov (2010)
	Supports career development and progression	YouGov (2010)
	Enhances social and cultural understanding	YouGov (2010)
For businesses	Cost effective and innovative way to build employees' skills sets	YouGov (2010), Volunteering England (2011), Darlington (2014)
	Helps to recruit and retain employees	YouGov (2010)
	Motivates employees	YouGov (2010), Volunteering England (2011), Darlington (2014)
	Increases employees' happiness and well-being	YouGov (2010)
	Enables action on community issues aligned with its CSR objectives	YouGov (2010), Volunteering England (2011)
	Positive impact on reputation	YouGov (2010), Volunteering England (2011), Darlington (2014)
	Builds community relationships	YouGov (2010)
	Aligns with the 'Big Society'	YouGov (2010)
	Consumer purchase	Volunteering England (2011)
	Staff Attraction	Darlington (2014)
For the community	Access to managers' skills and experience	YouGov (2010)
	Supports charities	YouGov (2010)
	Valuable resource of time and skills	YouGov (2010)
	Engages the community with businesses	YouGov (2010)
	Builds community relations	YouGov (2010)

Los Diferentes Modelos

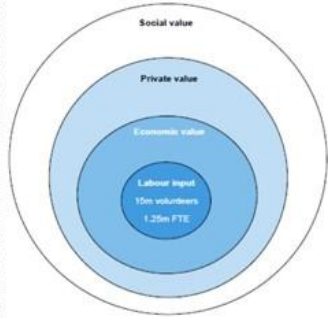
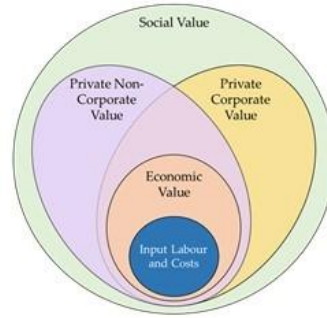
	Author Model	Year	Main Features
Quantitative	Andrew Haldane	2014	Value distributed in layers: Input Labour, Economic Value, Private Value, Social Value. Applied to United Kingdom.
	Institute of Project Management	2014	Voluntering generates Physical capital, Human capital, Social capital and Symbolic capital. Applied to Tasmania.
Qualitative	YouGov	2010	Presents the findings from two surveys, which compared and contrasted the perspectives of over 500 managers and over 1 000 other employees. Applied to United Kingdom.
	Volunteering England	2011	Combines the results of different surveys from different sources. Applied to United Kingdom.
	Darlington	2014	Combines the results of different surveys from different sources. Applied to United Kingdom.

Un Nuevo Modelo

“El Modelo del Valor Total”



¿Preguntas?

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	<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> Enhanced well-being Health benefits Increased skills and employability 	<p>8</p> <ul style="list-style-type: none"> Enhanced well-being Health benefits Increased productivity Increased employability Increased engagement Skills Development Staff attraction Reputation and credibility

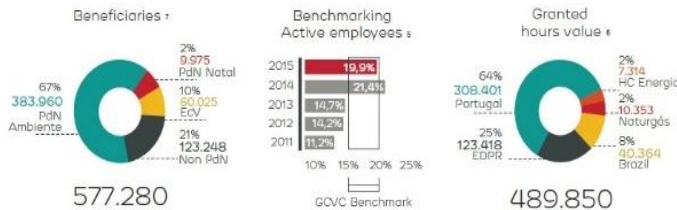


#2 | El estudio de caso EDP

El estudio de caso - EDP

La opción por EDP

- Compañía global de energía de tamaño mediano (14 países)
- 12.000 trabajadores, >11 millones clientes, EBITDA €3,642 mil millones
- Referencia en sostenibilidad, líder del DJSI varias veces en la última década
- En 2015 alcanzó un total de 2,404 voluntarios (20% del personal) técnico



El estudio de caso – EDP



EDP Volunteering Results | FY 2015

Engaging EDP's human capital in the service of the social sector is the aim of EDP Volunteering Program. Includes the data reported from the whole of EDP Group.

EDP Contributions in 2015



EDP volunteers working and non working hours



Active employees Variation 2014-2015 -6,9%

Total participants : 25.243



working hours



Non working hours

Non PdN
41% 977

PdN Ambiente
5% 120



PdN Natal
54% 1307



EDP Volunteering Results | FY 2015

Engaging EDP's human capital in the service of the social sector is the aim of EDP Volunteering Program. Includes the data reported from the whole of EDP Group.

Cumulative FY 2011 | 2015

Participations
54.506



Average Cost per Beneficiary : 1,03 €



Beneficiaries
2.405.754



Value for society of volunteering hours : 476.128 €



Benefited Institutions
1.116

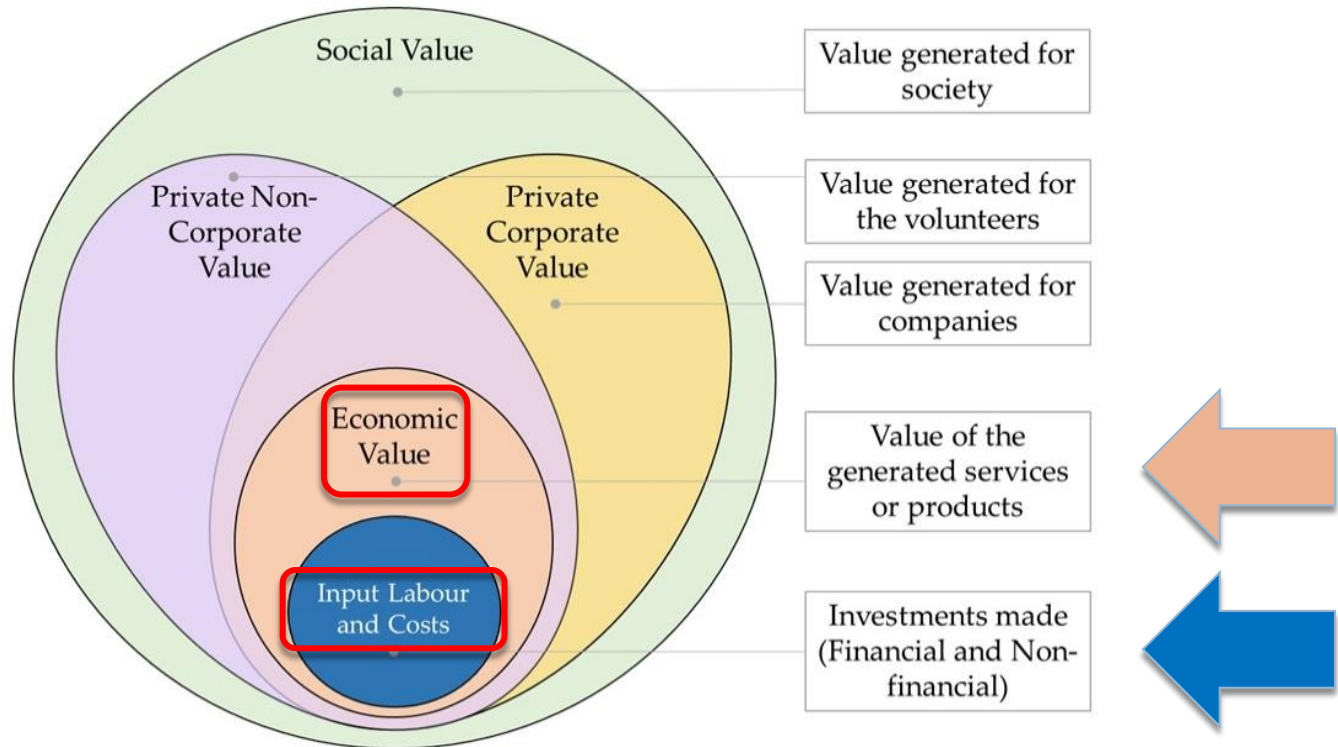


Average Cost per Participant : 50,30€



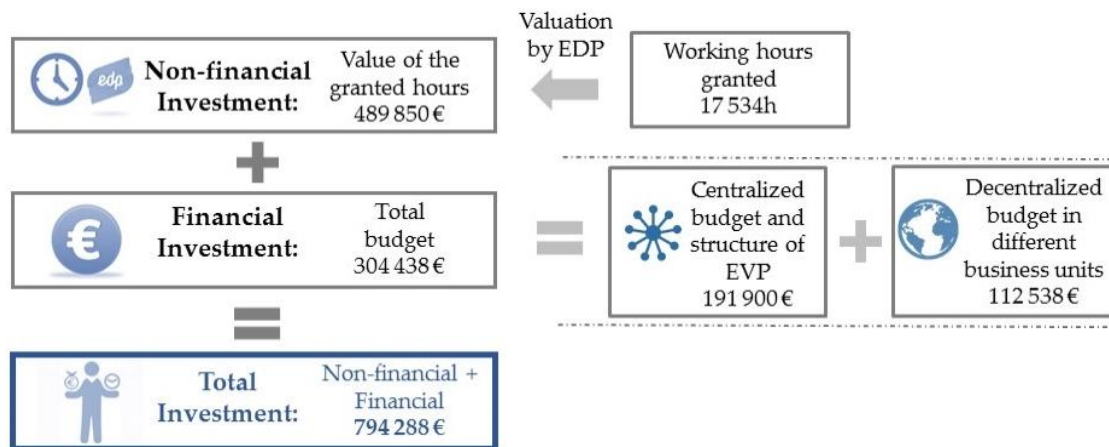
El estudio de caso – EDP

“El Modelo del Valor Total”

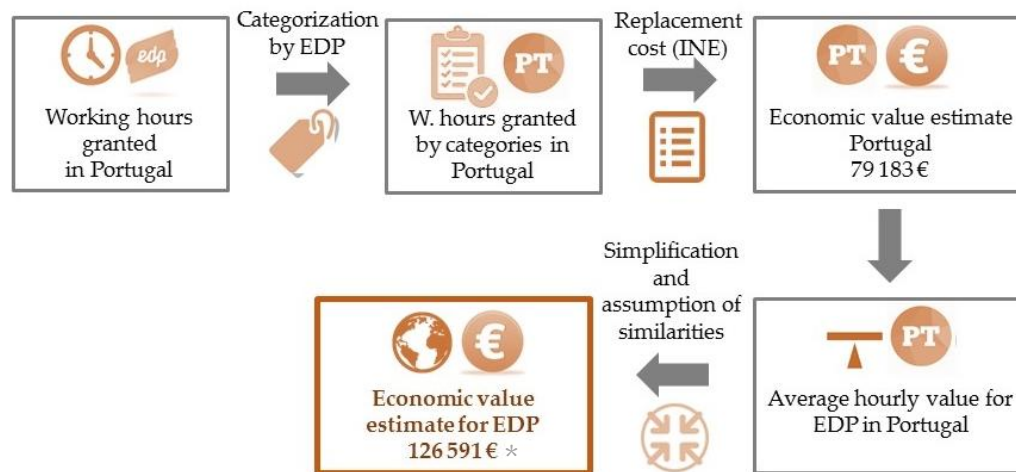


¿Preguntas?

Entrada de Trabajo y Costes del PVEDP



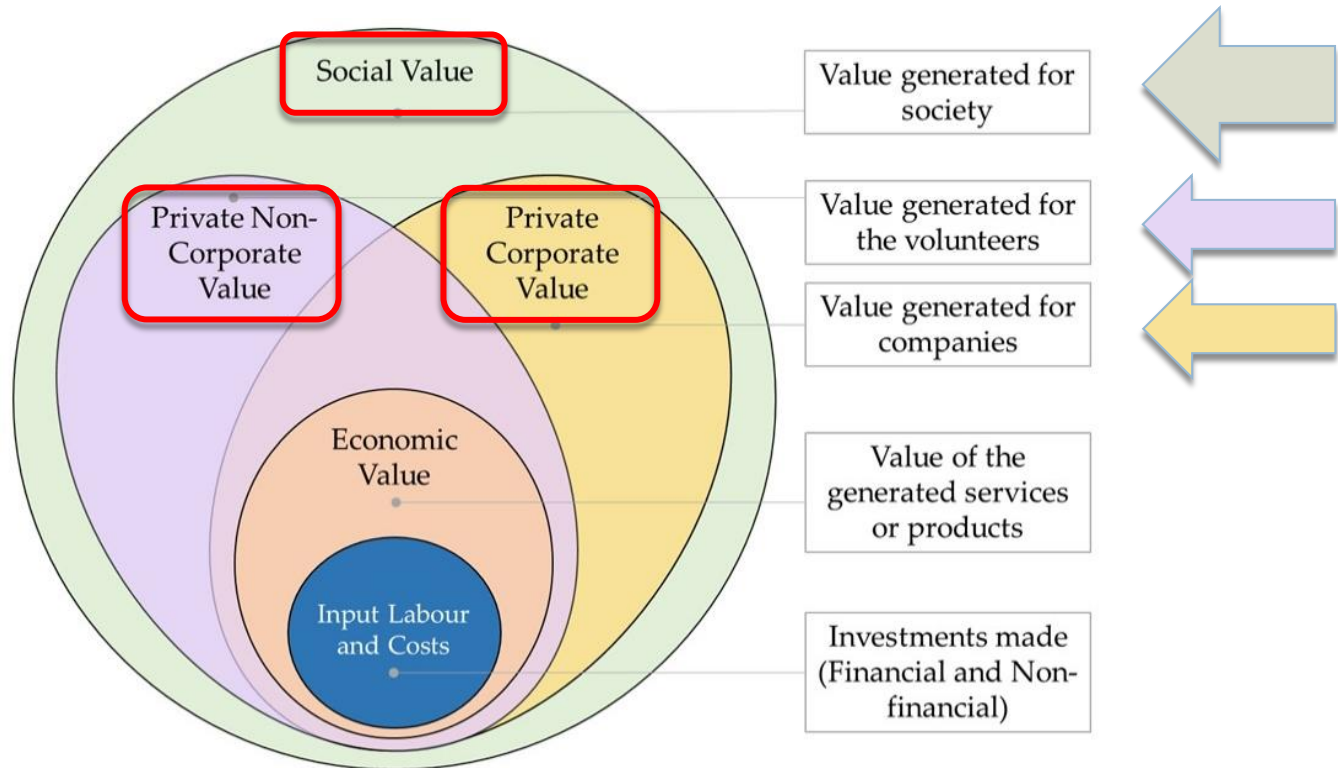
Estimación del Valor Económico generado por el PVEDP



* no incluye el voluntariado informal, que el PVEDP potencia

El estudio de caso – EDP

“El Modelo del Valor Total”



Estimación del valor privado

Estimación de Valor Privado No Corporativo

Mayor Bienestar
520 505 €

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.

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

Beneficios para la Salud
? €

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.

¿Preguntas?

Estimación de Valor
Privado Corporativo

edp

¿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.

Según EDP (2015), el beneficio neto fué de €913 millones. 12% con los trabajadores de EDP que hacen voluntariado (19,9%), podría conducir a un aumento total de 2,39%.

Con esto beneficio neto, el incremento en la productividad de voluntariado correspondería a **€21,3 millones**. Todavía no conocemos la productividad de los voluntarios de EDP.

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).

¿Atracción
de Personal
? €

Estimación del valor privado

Estimación de Valor
Privado Corporativo

edp

Desarrollo
de
Competencias
185 153 €

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.

¿Preguntas?

Estimación de Valor
Privado Corporativo

edp

Desarrollo
de
Competencias
185 153 €

Entrenamiento EDP en 2015:

17.632 horas en entrenamiento de liderazgo (costo promedio por hora de €29)
17.346 horas en comunicación y relaciones interpersonales (costo promedio h. de €28) Globalmente, €505.866 en competencias de liderazgo y €490.918 en competencias de comunicación y relaciones interpersonales. Esto dio un total de **€996.784** para las dos áreas de entrenamiento.

Actividades del PVEDP en 2015:

Competencias de liderazgo (Desafío do Bem y Parte de Nosotros) un total de 5.277,5h. Si el costo de este tiempo es equivalente al del entrenamiento regular en EDP, representaría €151.417.

Una encuesta interna de EDP (equipa de gestión Parte de Nosotros) indicó que **el 97% de los participantes recomendó la participación como una forma de desarrollar competencias** y **el 82% lo consideró mejor o mucho mejor que la formación tradicional de la empresa**. Alrededor del 79% mencionó que habían desarrollado competencias que eran útiles para su trabajo diario en la empresa.

Competencias de comunicación (Junior Achievement). EDP otorgó 1.192 horas. Si este tiempo hubiera costado igual que el entrenamiento regular, habría representado €33.736.

Es posible afirmar que, en 2015, el PVEDP **creó un valor de €185.153 en liderazgo y desarrollo de competencias de comunicación** (asumiendo que el voluntariado tuvo el mismo efecto por hora que el entrenamiento tradicional de la compañía; futuros estudios sobre esto son necesarios).

Estimación del valor privado

Estimación de Valor
Privado Corporativo

edp

¿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.

EDP: 2015 Parte de Nosotros en Portugal - la encuesta de satisfacción indicó que el 99% de los participantes estaban orgullosos de la compañía por la campaña.

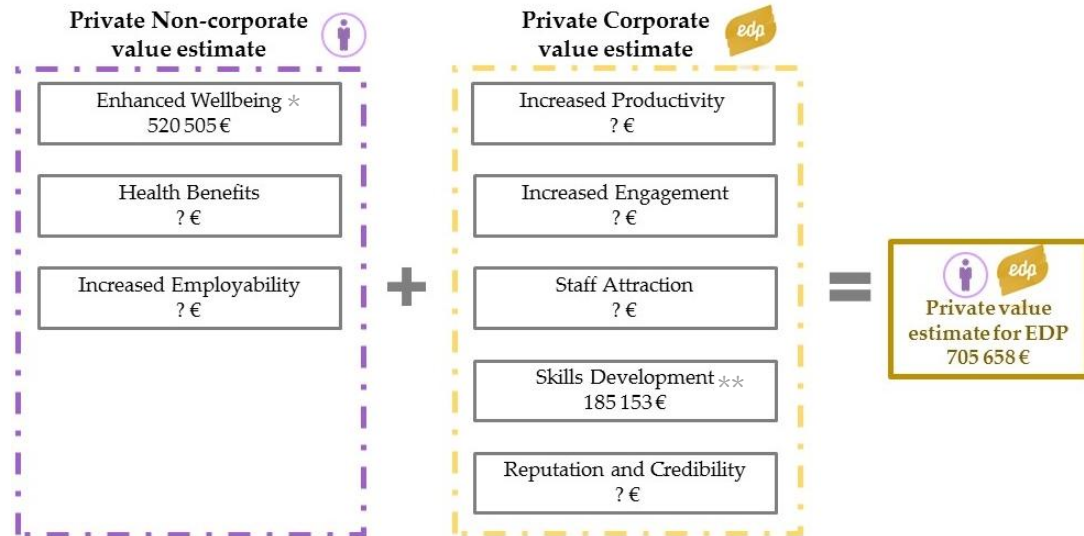
- **88% de los clientes son más propensos a comprar de una empresa que actúa visiblemente para mejorar la sociedad** (Brooks y Schlenkhoff-Hus, 2013)
-75% del público cree que es muy importante o absolutamente esencial que las empresas actúen de manera socialmente responsable (The Social Market Foundation, 2010).

-**EDP: 2015 Parte de Nosotros Navidad en Portugal**, las organizaciones participantes de la sociedad civil indicaron que el **53% tenían ahora una imagen mejorada de la compañía.**

¿Reputación
y
Credibilidad
? €

¿Preguntas?

Estimación del Valor Privado generado por el PVEDP



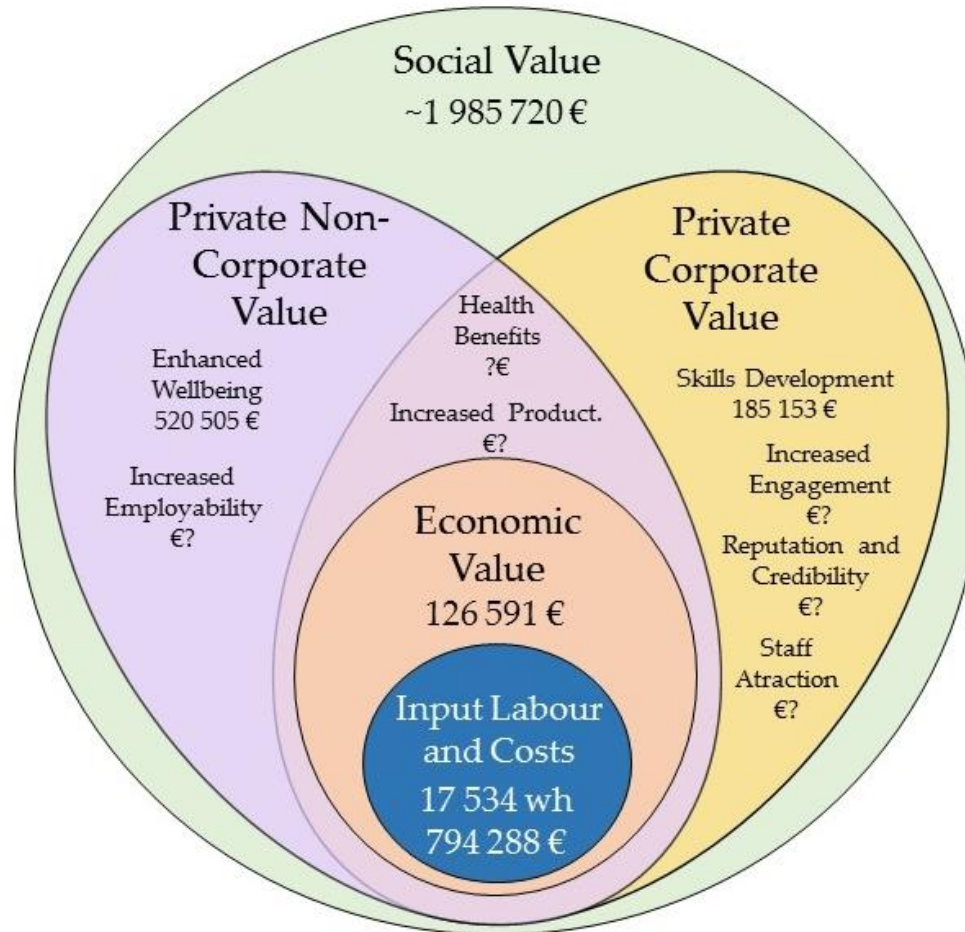
Estimación del Valor Social generado por el PVEDP



Haldane (2014) presentó varios análisis de costo-beneficio de proyectos sociales en el Reino Unido, que van desde los más bajos (2,5) hasta multiplicadores de doble cifra para la inversión social. Branco et al. (2013) encontraron análisis de costo-beneficio similares en Portugal en una serie de análisis de proyectos sociales para la Cooperativa António Sérgio para a Economia Social y Montepio; variaron de €3,89 a €32,21 en rentabilidad social por cada euro invertido.

El estudio de caso – EDP

Resultados



EDP Volunteering Programme	Total investment (€)	Number of Volunteers	Volunteer working hours granted	Granted working hours cost (€)
Input Labour and Costs	794 288	2 404	17 534	489 850

Value Dimensions Generated	Value generated (€)	Per Input Labour and Costs	Per volunteer working hour granted (€)	Per volunteer (€)
Economic value	126 591	15,9%	7,2	52,7
Private value	705.658	88,8%	40,2	293,5
<i>Enhanced Wellbeing</i>	520.505	65,5%	29,7	216,5
<i>Skills Development</i>	185.153	23,3%	10,6	77,0
Social value	1.985.720	250,0%	113,2	826,0
'Whole Value' Generated	2.817.969	354,8%	160,7	1172,2

Contexto de resultados

Model	WVM	Haldane	IPM
Subject	EDP CVP	UK	Tasmania
Potential social return on investment	3,6	N.D.	4,2
Value generated per volunteer*	1.172,2	8.434,0	15.047,0
Enhanced Wellbeing**	216,5	3.036,0	2.000,0
Direct cost / Opportunity costs	1,6	N.D.	1,9

*Haldane (2014) y IPM (2014) incluyen el voluntariado informal (Haldane casi el 50%). IPM (2014) incluye estimaciones de productividad (25%)

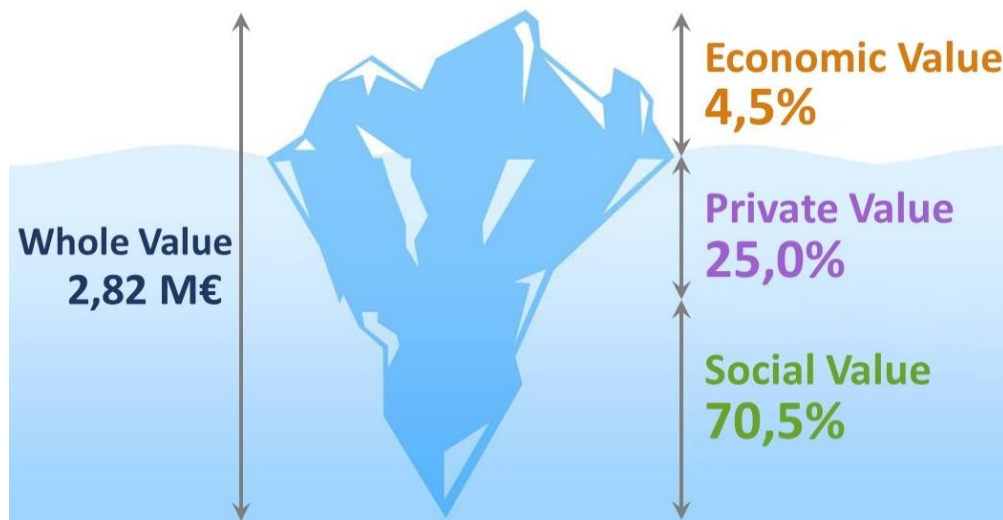
**Evidencia de la robustez del enfoque

Resultados

“El Modelo del Valor Total” es:

- Específico para Programas de Voluntariado Corporativo
- Más amplio, creando una mayor imagen del valor generado por PVC
- Permite mejorar el benchmarking

The ‘Iceberg’ of Economic Value vs Whole Value



El estudio de caso muestra que

El Valor Económico es una punta del iceberg del "valor total"



Es crucial ir más allá del Valor Económico para tener una noción más real y completa del valor generado por PVC

Resultados

El estudio de caso demuestra que un PVC puede tener o ser:

- Generación de un valor mínimo de 3,55 € por €1 invertido
- Rentabilidad potencial por hora de voluntario otorgada de 5,75*
- "Valor Total" generado es 22 veces más grande que el valor económico**
- Herramienta importante en el desarrollo de competencias
- Alto valor para los trabajadores

Limitaciones

- Superposición de algunas dimensiones de valor
- Métricas y cuantificación de varias dimensiones de valor
- Ninguna medida del voluntariado informal
- Multiplicadores para la determinación de valor social
- Recaja de datos en EDP no está totalmente homogeneizada
- No se disponía de datos para la inversión en operaciones más pequeñas (España)

* Comparando el costo de las horas concedidas con el valor total generado

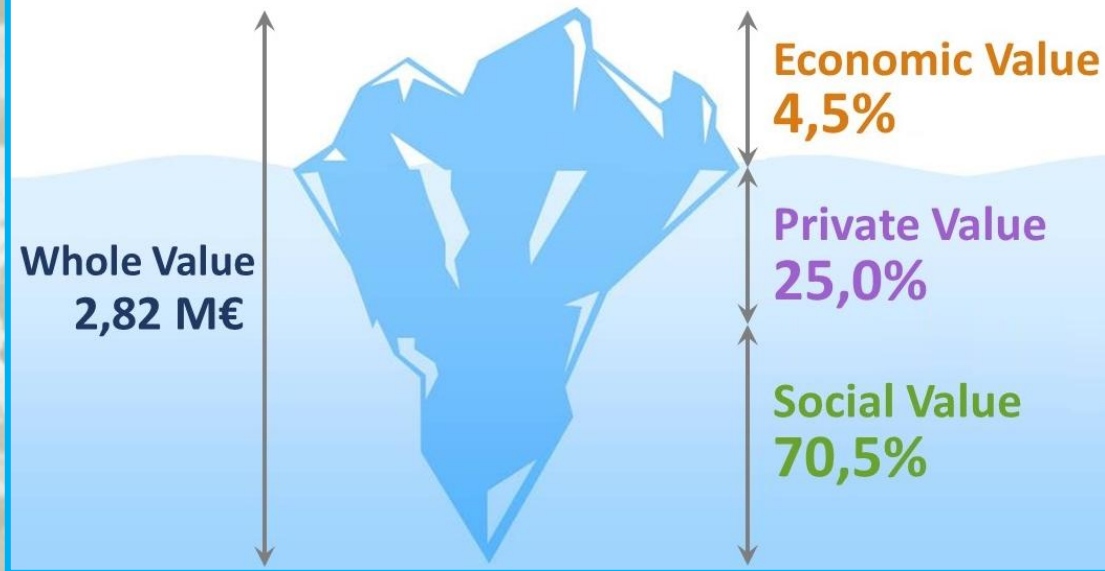
** Es importante mencionar el enfoque conservador y la naturaleza incompleta del ejercicio

Sugerencias para futuras investigaciones

- Glosario común y forma común de reporte para PVC
- Investigación sobre la efectividad de la capacitación mediante el voluntariado en comparación con las formaciones internas
- La aplicación del Wellbeing Valuation Approach al contexto Portugués
- Investigación adicional sobre las dimensiones del valor y sobre herramientas robustas para su estimación
- Investigación adicional sobre el análisis del Valor Social



The 'Iceberg' of Economic Value vs Whole Value



¡Gracias por vuestra atención!

Acceso a
la
publicación:
n:

<http://www.ingentaconnect.com/contentone/glbj/jcc/2017/00002017/00000067/art00007>

https://www.researchgate.net/publication/320717040_Exploring_the_Whole_Value_of_Corporate_Volunteering

Jorge Manuel Lima Pinto Mayer Porto - Portugal
<https://pt.linkedin.com/in/jorge-mayer-917bb09>
E-mail: jorgelmayer@gmail.com Tel: +351 938488377