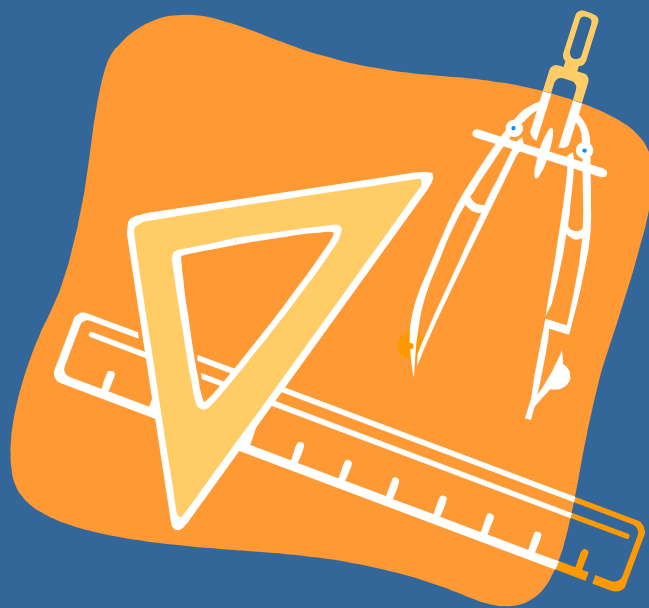


Proyecto

Voluntariado Corporativo para el Desarrollo

Una herramienta estratégica para integrar empresa, empleados y desarrollo

Herramienta de valoración de impacto sobre el Voluntariado Corporativo para el Desarrollo



BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

fundación
CODESPA
damos la vuelta al mundo



Índice

Contexto.....	3
Inicio de la investigación. Primeras conclusiones.....	4
Definiendo una nueva Herramienta. ¿Cómo funciona?	6

“

Companies want to know how corporate citizenship is making a difference - tangibly, practically and realistically. At the end of the day we have to demonstrate value, and the way we demonstrate value to the business, and to society, is by speaking the language of the business - by speaking the language of measurement.

”

Jason Saul. Experto en medición de impactos sociales. Kellog School of Management. Measuring the impact of corporate citizenship, January 2009.

Contexto

En las últimas décadas gran parte del sector privado ha ido tomando consciencia de la responsabilidad y del importante papel que las empresas pueden tener en la lucha contra la pobreza. Progresivamente, las empresas se han ido implicando en la búsqueda de soluciones a los problemas globales.

Así, dentro de las distintas acciones que el sector privado puede poner en marcha en su contribución a las mejoras sociales, los Programas de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo se posicionan como una de las acciones que conllevan una mayor implicación por partida doble, ya que tanto la empresa (como organización global), como las personas que trabajan en ella, adquieren un compromiso directo y cercano con el desarrollo de las comunidades en países en desarrollo a las que se dirige el Programa. Una de las líneas de trabajo de CODESPA trata de implicar al sector privado en la erradicación de la pobreza en países en desarrollo.

En este momento incipiente en lo que respecta a la implantación de Programas de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo entre el sector privado español y europeo, es de gran importancia que los organismos especializados en voluntariado y desarrollo, como es CODESPA, actúen para definir los criterios de calidad y de maximización de valor para la organización y para los beneficiarios.

De este modo, dentro de su proyecto '**Voluntariado Corporativo para el Desarrollo. Una herramienta estratégica para integrar empresa, empleados y desarrollo**', CODESPA propone la creación de una serie de materiales que faciliten a las empresas orientación para maximizar los beneficios potenciales que tienen los Programas de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo.

Dentro de este paquete de materiales se ubica la '**Herramienta de valoración de impacto sobre el Voluntariado Corporativo para el Desarrollo**', la primera herramienta que valoriza el impacto que estos programas tienen en los distintos *stakeholders* implicados (empresas, empleados voluntarios, ONG y comunidades beneficiarias), que ha sido desarrollada por la consultora internacional Boston Consulting Group y CODESPA.

Uno de los objetivos que persigue la aplicación de la herramienta es facilitar a los gestores de programas de voluntariado corporativo y Responsabilidad Social Corporativa de las empresas el reporte de las acciones y programas a la dirección.

“

Organizations around the world are reporting an enormous growth in the number of people who are volunteering their time and talents. There is a real opportunity to rethink how corporations can utilize their most valuable asset – employees – to create change, like IBM has done with its Corporate Service Corps

”

IBM CSR Report, 2008

Beneficios de los programas de voluntariado corporativo para el desarrollo

Comunidad	Empresa	Voluntario	ONG
Contribución a la mejora en la calidad de vida	Mayor motivación y satisfacción de los empleados	Aumento de satisfacción en el trabajo	Posible punto de partida para una colaboración más profunda con la empresa
Aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades	Mejor clima organizacional	Aprendizaje de nuevas habilidades (ej. Liderazgo, gestión del trabajo en contextos no habituales, etc.)	Aprovechamiento de recursos humanos especializados en los proyectos
Interacción con gente de diferentes culturas	Mejora imagen corporativa interna y externa	Experiencia de trabajar en otra cultura y en un país en vías de desarrollo	Incremento de satisfacción entre el personal al poder compartir el conocimiento
	Mejora de la atracción y retención del talento		
	Incremento del sentimiento de pertenencia a la organización		

Fig. 1. Resumen de beneficios destacados de las iniciativas de Voluntariado Corporativo para el desarrollo entre los distintos stakeholders. Fuente: CODESPA y BCG. Elaboración propia.

Inicio de la investigación. Primeras conclusiones

Para el desarrollo de la **Herramienta de valoración de impacto sobre el Voluntariado Corporativo para el Desarrollo**, CODESPA y Boston Consulting Group iniciaron un proceso de revisión documental de las herramientas de medición de impacto del voluntariado corporativo existentes y una labor de investigación a través de encuestas y entrevistas entre los distintos actores implicados en los programas de voluntariado corporativo para el desarrollo.

Así, se observó que el **impacto de los Programas de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo, y de la acción social en general, se mide pueden medir sobre dos dimensiones:**

- Grupo de participante - valoración del impacto en los distintos *stakeholders*:
 - ∴ Comunidad beneficiaria
 - ∴ Voluntarios
 - ∴ Empresa
 - ∴ ONG facilitadora
- Tipos de medición:
 - ∴ *Input* - recursos destinados
 - ∴ *Output* - resultados y/o beneficios

Los Programas de VC para el Desarrollo se pueden medir en base a dos dimensiones

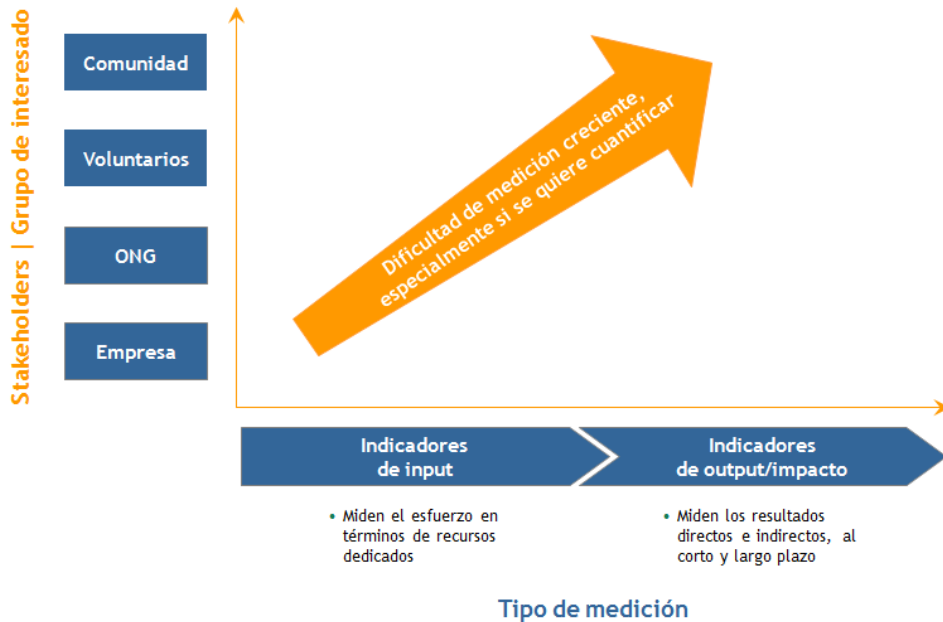


Fig. 2. Dimensiones de medición del impacto de los programas de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo. Fuente: CODESPA y BCG. Elaboración propia.

Si bien se concluyó que es importante considerar todas las dimensiones, también se percibió la dificultad de medirlas todas, especialmente de una forma cuantitativa. De esta forma se vio que:

- Las empresas miden fácilmente el *input* en base a los recursos asignados y los beneficiarios. Así, se suele llevar control de aspectos como el número de voluntarios; presupuesto del proyecto; número de beneficiarios; número de equipos entregados, laboratorios médicos instalados, etc.
- El *output*, por otro lado, se suele medir de manera cualitativa, porque la cuantificación resulta difícil en la práctica:
 - Las encuestas estandarizadas a los voluntarios es el sistema más usado (por ejemplo, preguntando sobre el grado de satisfacción con el programa, valoración sobre la gestión, etc.)
 - Mientras, el output para los beneficiarios se intenta cuantificar, pero en la práctica, se trata de atribuir las mejoras en la comunidad directamente al input (por ejemplo, asignando las mejoras en una población al número de laboratorios instalados, equipos entregados, etc.). En este caso, la medición y atribución es cuestionable.
- Retorno de la inversión del proyecto (estimar todos los costes y todos los beneficios) es una de las variables más complicadas de medir. Ello exige gran cantidad de datos que resultan de difícil obtención para las empresas y un esfuerzo que muchas veces se ve superado por la importancia relativa del programa de voluntariado en relación a otras muchas actuaciones dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

Definiendo una nueva Herramienta. ¿Cómo funciona?

Tras las primeras conclusiones extraídas de la investigación, CODESPA y Boston Consulting Group realizaron un esfuerzo para adaptar las posibilidades abiertas a las necesidades concretas del programa de voluntariado corporativo para el desarrollo de CODESPA, ‘Profesionales para el desarrollo’. Se trataba de buscar una herramienta que ayudase a retroalimentar el programa con mejoras constantes y que, a su vez, sirviera para aportar un valor añadido a las empresas que participaban en el programa aportando sus recursos y voluntarios.

De este modo, se llegó a proponer el diseño de una Herramienta de evaluación que permitiese conocer los resultados del proyecto y mejorar el programa de cara a futuras implementaciones.

Esta nueva herramienta trataría de realizar una medición y valoración en tres grandes bloques:

- Impacto/resultados del programa. Evaluación de la percepción del impacto conseguido con el programa y, siempre que posible, datos objetivos del grado de consecución de los objetivos definidos
- Funcionamiento del proceso. Feedback sobre la valoración de la gestión del programa
- Desempeño de los voluntarios. Evaluación del desempeño de cada uno de los empleados voluntarios

Así, se establecen cinco formatos de cuestionarios estructurados y definidos para cada una de las partes implicadas en el proceso de implementación de un programa de voluntariado corporativo para el desarrollo. Estos cuestionarios ofrecen respuestas valorizadas y cuantificadas.

El sistema de evaluación cuenta con tres grandes bloques

	1 Impacto del proyecto	2 Funcionamiento del proceso	3 Desempeño de los voluntarios
Objetivo	Identificar los proyectos de mayor impacto y los aspectos que ayudan a tener mejores resultados	Identificar las mejores prácticas y oportunidades de mejora para futuros programas	Fomentar el compromiso y la profesionalidad de los voluntarios y dar una herramienta de RR.HH. a la empresa
Principales variables	Percepción del impacto conseguido para la comunidad, para voluntarios, para empresa y para CODESPA	Opinión sobre el funcionamiento del proceso y sobre la contribución de cada uno de los participantes	Evaluación de la contribución y desempeño de cada voluntario en el proyecto
Forma de medición	Datos objetivos del proyecto Encuestas estructuradas a los participantes (voluntarios, comunidad beneficiaria, empresa y CODESPA)	Encuestas estructuradas a los participantes (voluntarios, comunidad beneficiaria, empresa y CODESPA)	Encuestas estructuradas a las comunidades y personas beneficiarias
Uso de los datos	Informe sobre impacto del proyecto	Informe sobre el funcionamiento del proceso	Informe sobre el desempeño de los voluntarios

Fig. 3. La herramienta ofrece informes de impacto y resultados en tres aspectos distintos. Fuente: CODESPA y BCG. Elaboración propia.

De este modo, del procesamiento y análisis de las respuestas se extrae la medición del impacto que ha tenido el proyecto en cada uno de los grupos de interés. Así, las valoraciones se transforman en datos sobre el impacto que los programas han tenido en cada una de las partes implicadas medibles y comparables que son reflejados en los distintos informes generados.

Con ello, se contribuye a alcanzar el que ha sido uno de los objetivos establecidos dentro del proyecto 'Voluntariado Corporativo para el Desarrollo. Una herramienta estratégica para integrar empresa, empleados y desarrollo': facilitar a los gestores de programas de voluntariado corporativo y Responsabilidad Social Corporativa de las empresas el reporte de las acciones y programas a la dirección.

En el proceso de evaluación, CODESPA conduce y articula las acciones de coordinación necesarias:

- Asegura la recogida de datos del proyecto (antes y después de la implantación)
- Asegura la recogida de información vía cuestionarios
- Procesa y analiza los datos
- Elabora y emite los informes

Los datos recopilados a lo largo de todo el proceso son tratados de forma confidencial bajo un compromiso entre las partes.

Funcionamiento del proceso de evaluación y feedback

CODESPA conduce y articula todo el proceso

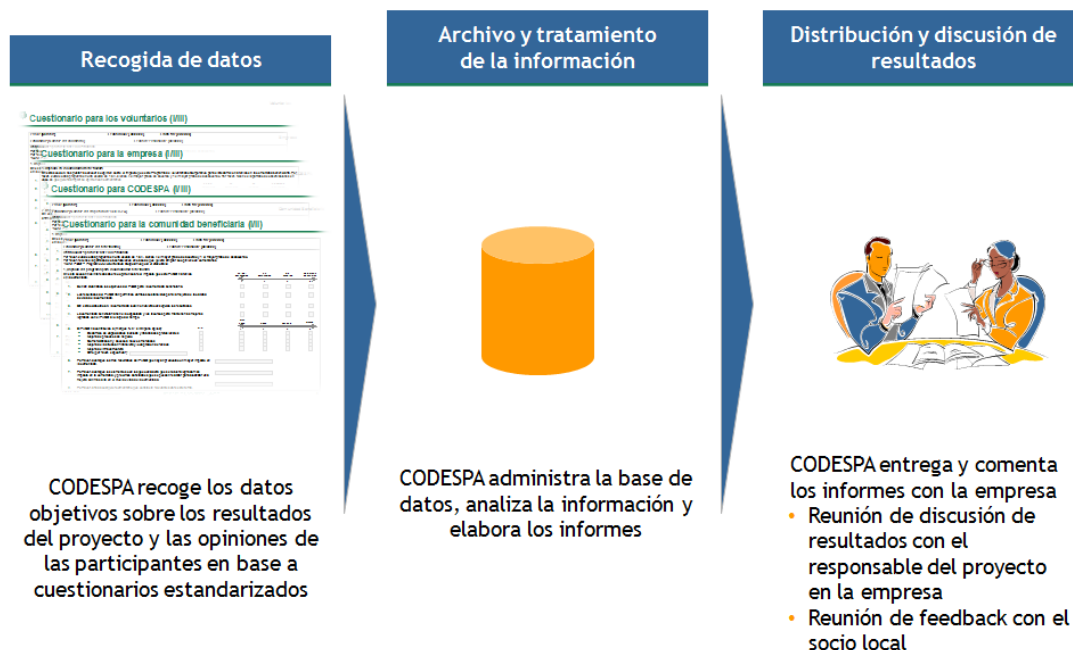


Fig. 4. Proceso de aplicación de la Herramienta de valoración de impacto sobre el Voluntariado Corporativo para el Desarrollo. Fuente: CODESPA y BCG. Elaboración propia.

En el momento actual la herramienta ya está diseñada y se encuentra en fase de testeo, con el fin de introducir mejoras y consolidar el trabajo.

Aquellas empresas interesadas, pueden solicitar más información en innovacion@codespa.org o llamando al teléfono 917 444 240.

Para más información

Fundación CODESPA [www.codespa.org] es una organización no lucrativa, sin fines políticos ni religiosos, que cuenta con veinticinco años de experiencia en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo y cuyo presidente de honor es S.A.R. el Príncipe de Asturias.

Partiendo de la confianza en la capacidad humana para construir un mundo más equitativo y justo, su misión consiste en proporcionar oportunidades a las personas para que puedan, a través del trabajo, desarrollar sus capacidades y ser protagonistas de su propio desarrollo. Las áreas de especialización de CODESPA son el acceso a las microfinanzas, el mercado y la formación para el empleo. La fundación gestiona más de cien proyectos en diecisiete países de América Latina, Asia y África a través de nueve delegaciones internacionales.

Contacto

Silvia Loro | Departamento de Investigación e Innovación Social | innovacion@codespa.org
| (+34) 91 744 42 58 / 40 | www.codespa.org