

La medida del valor social integrado en una empresa de inserción: el caso de Formació i Treball

MARINA ARNAU
ALEXANDRA GONZÁLEZ
M^a CARMEN SEGURA
PAULA VECIANA
Fundació Formació i Treball

Fecha de recepción: 12-5-2020

Fecha de aceptación: 21-7-2020

RESUMEN

Las organizaciones del tercer sector o de la economía social tienen por misión tener un impacto social sobre colectivos vulnerables, o medioambiental o de transformación social. Todas ellas, además, tienen que ser capaces de generar los recursos para mantener su actividad. Así, aparece la necesidad de generar metodologías que integren la medición de los resultados económicos y la aportación que se hace a la sociedad en términos de impacto social.

En este artículo se expone la metodología del Valor Social Integrado, aplicada al caso de la organización Formació i Treball. Esta metodología puede servir de ejemplo, puesto que cada vez será más relevante para cualquier tipo de organización la medición y transparencia sobre su impacto social.

Clasificación JEL: M14, M21, M40

PALABRAS CLAVE

Valor social integrado, SROI, impacto social, empresa de inserción, tercer sector, economía social.

ABSTRACT

The mission of the third sector or social economy organizations is to have a social impact on vulnerable groups, or environmental or social transformation. All of them, in addition, must be able to generate the resources to maintain their activity. Thus, there is a need to generate methodologies that integrate the measurement of economic results and the contribution to society in terms of social impact.

This article sets out the methodology of Integrated Social Value, applied to the case of the organization Formació i Treball. This methodology can be used as an example of measurement and transparency about its impact on society, which will become increasingly relevant for any type of organization.

KEYWORDS

Integrated social value, SROI, social impact, insertion company, third sector, social economy.

JEL Classification: M14, M21, M40

1. Introducción

La definición de los *Key Performance Indicators* (KPI) o del cuadro de mando en una empresa convencional es una tarea difícil de realizar, estratégica, en la que se juegan buena parte de las decisiones que determinarán el futuro de la empresa. En todas las facultades de economía y empresa y en todas las escuelas de negocio se ven modelos de KPI, se estudia como definirlos.

Pero ¿qué sucede en aquellas organizaciones del llamado Tercer Sector que tienen por objetivo no solo asegurar su sostenibilidad sino generar un cambio en la sociedad? Entonces hay que definir unos KPI que ayuden a la toma de decisiones sobre el rumbo de la organización en función de su uti-

lidad a la sociedad. Se necesitan unos indicadores que midan si la finalidad, si la misión de aquella organización se logra.

Una de las mayores dificultades que se encuentra cuando se intenta cuantificar o estandarizar este impacto social o esta aportación social es el hecho de que muchos de los indicadores no dependen solo de la propia entidad, sino que dependen de organizaciones y de factores externos. Otra dificultad es que la medición del valor aportado en una sociedad no es una medición fácilmente cuantificable, tiene muchos elementos cualitativos. Pero la mayor dificultad es que hacer las horas de reflexión interna para determinar cuáles son las variables relevantes, establecer los procedimientos para la recogida de los datos tiene un coste económico que la mayor parte de entidades sociales no pueden asumir ni tienen personas preparadas para hacerlo. Por otro lado, no hay líneas de financiación pública que permitan cubrir este tipo de gasto, por lo tanto, el dinero que se destina a medir el impacto social son recursos propios, que no se destinarán a tener más impacto social y estos son dilemas siempre difíciles para las entidades sociales.

Existe abundante literatura académica sobre la cuestión de la medición del impacto social, en este artículo nos basaremos en la metodología de medición del Valor Social Integrado (VSI) que definió Retolaza *et al.* (2015) y, concretamente, en su aplicación al grupo Formació i Treball.

Hasta la fecha, las entidades sociales son las que más se han acercado a la medición del valor social. No obstante, en un mundo cambiante como el que tenemos, con una ciudadanía más informada y más consciente sobre las acciones de las empresas y sobre el impacto de sus decisiones de consumo, la medición del valor social será una cuestión cada vez más abordada desde las empresas de la economía convencional.

En este artículo presentaremos en primer lugar el contexto de las empresas de inserción y del grupo Formació i Treball; en segundo lugar, expondremos diferentes metodologías de medición del impacto social y concretamente del cálculo del VSI; en tercer lugar, veremos como se ha aplicado el VSI al caso de Formació i Treball y la evolución de este indicador en el tiempo. Finalmente, reflexionaremos sobre la relevancia de nuevos indicadores en una nueva economía.

2. El caso del grupo Formació i Treball

Formació i Treball es una entidad promovida por Cáritas Diocesana de Barcelona en 1992 que tiene como misión: proporcionar oportunidades formativas y laborales a personas en riesgo de exclusión social para conseguir su incorporación en el mercado laboral ordinario. A lo largo de 27 años ha

atendido a más de 35.000 personas a través de diferentes proyectos de acompañamiento en la inserción laboral. Personas que, antes de su paso por la fundación vivían situaciones complejas y que, con la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, han mejorado su condición de inclusión y sus capacidades profesionales.

La fundación trabaja desde un compromiso basado en la justicia social, poniendo a las personas y sus necesidades en el centro de la actividad, con el objetivo de empoderarlas para entrar en el mercado laboral ordinario. Al servicio de este objetivo, se enmarca tanto la oferta de formación como la realización de actividades económicas para favorecer la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social. Entre las iniciativas desarrolladas destacan las dedicadas a los procesos de prevención de residuos y reutilización de productos, que permiten lograr hitos de cariz económico (generando ocupación dirigida íntegramente a colectivos frágiles), social (facilitando el acceso a productos prioritarios) y a la vez ayudan a resolver una necesidad.

Veintisiete años de trayectoria al servicio de las personas han hecho crecer a la fundación en actividades y territorios (actualmente el alcance se extiende por ocho centros de trabajo en las provincias de Barcelona y Tarragona). Unos precedentes que han estado clave para arreciar el que hoy en día es el grupo Formació i Treball: un conjunto de entidades (cuatro empresas de inserción – Formació i Treball, Empresa d’Inserció, Roba Amiga Empresa d’Inserció, Recibaix Empresa d’Inserció, Àngels Empresa d’Inserció–, un instituto de formación – Institut de Formació per a la Inserció Laboral – y la primera ETT social en el estado español –Amiga ETT Social–) que basan sus pilares de trabajo en la autosuperación y la anticipación a los cambios, en el elevado grado de autofinanciación y en el permanente trabajo en red entre ellas.

Del grupo Formació i Treball, en concreto las empresas de inserción son la herramienta esencial que permite la contratación de un porcentaje de las personas que atiende la fundación como paso previo a su proceso de inserción. Es decir, como fase del itinerario sociolaboral que desarrollan, las personas realizan una estancia profesional en las empresas de inserción con el fin de aumentar sus competencias profesionales y, como consecuencia, mejorar cualitativamente su grado de inserción en el mercado laboral ordinario. Así pues, Formació i Treball a través de sus empresas de inserción ofrece un contrato estable, de mínimo seis meses, que permite a la persona recuperar o adquirir hábitos laborales y especializarse en un oficio para acceder a un lugar de trabajo en el mercado ordinario. Es decir, una vez la persona da el salto al mundo laboral, su lugar de trabajo es ocupado por otra persona en situación de vulnerabilidad que inicia su itinerario laboral.

2.1. Perfil de las personas atendidas en itinerarios de inserción

Desde su creación, Formació i Treball ha atendido además de 35.000 personas —4.392 en 2019—, con un modelo de economía circular desde donde impulsamos la ocupación, la sostenibilidad económica y el respeto por el medioambiente.

Los colectivos con los que trabajamos presentan múltiples causas que los han llevado a estar en riesgo de exclusión social: casos de urgencia psicosocial derivados de Servicios Sociales, Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE) o DGAIA (Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia); personas a punto de perder por caducidad los permisos de residencia y trabajo; personas con factores de exclusión que suponen una gran dificultad para tener oportunidades en el mercado laboral ordinario: problemas de idioma, de lecto-escritura, familias monomarentales, personas que no han trabajado de manera regular, entre otros; mujeres que han sufrido violencia de género; personas en situación irregular, que necesitan de una oferta de trabajo para la obtención del permiso de residencia y trabajo; o personas con paro de larga duración, son algunos ejemplos.

En 2019, el perfil de personas atendidas corresponde a una mayoría de entre 25 y 45 años; un 43% son mujeres; un 67% no disponen de ningún tipo de prestación; y más de la mitad tienen un nivel formativo bajo y con cargas familiares. En cuanto a los orígenes, actualmente el 62% son de nacionalidad española, mientras que entre la comunidad extranjera, el 15% de las personas atendidas provienen de América Latina y el 10% de Marruecos.

Hay que destacar, la incorporación a partir de 2007 del colectivo de inmigrados irregulares, perfil que ha ido creciendo cada año. Nunca se ha dejado de atender a personas más allá de su situación administrativa; todo lo contrario: Formació i Treball es una entidad que, en lo posible, consigue resolver su situación irregular. Del 2000 al 2019 se ha ayudado a regularizar la situación de 170 personas, la mayor parte en los últimos 5 años. La fundación, con el apoyo de Cáritas y otras entidades, acompaña a estas personas hasta conseguir un contrato laboral y aumentar su empleabilidad.

2.2. Trabajo en red y alianzas

Formació i Treball se caracteriza por actuar con mirada amplia, cerca de las personas y de la sociedad, y con espíritu transformador en la búsqueda activa de oportunidades a través del impulso de nuevas iniciativas de economía social y solidaria basadas en el trabajo en red.

A la vez, este último rasgo permite fortalecer la acción, abordar transversalmente la problemática y multiplicar el impacto positivo. Los efectos

negativos y profundos de la última crisis, la lenta y desigual recuperación y comparativamente los altos niveles de pobreza y de exclusión social, llevan a repensar el modelo de integración social. Es necesario reestructurar un nuevo ámbito de bienestar social con proyectos más articulados entre todos los recursos, sean del sector público, privado o de la sociedad civil. En el proceso de inserción laboral Formació i Treball trabaja codo a codo con las administraciones, las entidades sociales y el tejido empresarial de los territorios donde tiene presencia.

3. Medir el impacto social

Uno de los retos de cualquier organización social es medir su impacto social. Esto es especialmente importante entre las entidades que tienen por misión generar un cambio en la sociedad y necesitan medirlo para rendir cuentas y ser transparentes hacia las personas usuarias, las donantes, las administraciones y la sociedad en general.

Si bien es una cuestión que tradicionalmente ha preocupado a las organizaciones sociales, es un tema que cada vez afectará más a empresas convencionales. En un entorno con una ciudadanía más informada y consciente de las cuestiones sociales o medioambientales, las empresas necesitan rendir cuentas sobre su impacto social y medioambiental. La sensibilidad de los consumidores ante determinadas campañas en favor de cuestiones sociales o medioambientales es cada vez más grande.

Más allá de la importancia y la utilidad de medir el impacto social y medioambiental, ¿qué significa hacerlo? En resumen, consistiría en calcular numéricamente qué cambios se han producido en nuestro entorno gracias o por culpa de nuestra acción. Corresponde a responder a la pregunta: ¿qué cambios ha generado mi intervención?

Esta es una pregunta muy relevante, que toda organización debería hacerse. La evaluación nos ha mostrado que no es neutro cómo están diseñadas las intervenciones sociales y qué incentivos generan. De aquí la importancia de comparar diferentes intervenciones y ver qué efectos directos e indirectos tienen cada una de ellas. En un mundo dominado cada vez más por el mercado, se están diseñando muchas intervenciones basadas en los incentivos económicos. Para reflexionar sobre este tema, es muy recomendable la lectura de Sandel (2018).

Este tipo de dilemas son a lo que se enfrentan cada día muchas entidades sociales: ¿cuáles son los mejores mecanismos para incrementar el empoderamiento de las personas vulnerables? ¿Cuáles son las intervenciones que les hacen más dependientes? ¿De qué factores dependen? ¿Cómo afecta

el hecho de que las situaciones de vulnerabilidad sean diferentes? ¿Cómo conseguir la inclusión social de manera lo más rápida y efectiva posible? ¿Qué costes suponen cada intervención?

En un mundo cambiante e incierto, será fundamental poder disponer de datos para ajustar las intervenciones. Las organizaciones exitosas serán las que más rápidamente sean capaces de ver qué intervenciones sociales funcionan y qué hay que reorientar.

3.1. Distinción entre impacto y desempeño social

Una de las distinciones clave en este aspecto es la distinción entre la *social performance* y el *impacto social*. La *social performance*, o desempeño social, correspondería a todos los indicadores de resultados de nuestra intervención: cuántas personas se han beneficiado de la intervención, qué impactos han tenido en su vida, cuántas han quedado excluidas, qué efectos colaterales se han producido... Sería el análisis entre los *inputs* o recursos que hemos utilizado, los *outputs* o resultados que hemos obtenido y los *outcomes* o efectos sobre el entorno y las personas. La medición del desempeño social pretende cuantificar y describir la actuación en volumen de personas beneficiadas por el programa y la inversión que ello implica.

La medición del impacto social se enfoca a los efectos de la actuación sobre las personas beneficiarias, valorando la mejora experimentada por estas personas en sus vidas y sobre todo se diferencia para buscar si se establece una relación de causalidad entre esta mejora y nuestro programa.

Por ello, para medir el impacto social hay que comparar dos intervenciones con dos metodologías diferentes o entre una actuación y la alternativa de no hacer nada. Es la única forma de establecer la causalidad: solo comparando entre llevar a cabo nuestra intervención o no hacer nada podremos saber que la mejora se debe a nuestra actuación. Así como en los ensayos clínicos de los nuevos medicamentos: un grupo de personas reciben un medicamento que está de prueba y un grupo de personas reciben un placebo, la misma pastilla, presentada de la misma forma, pero que no tiene el principio activo del medicamento. De este modo, se consigue aislar el hecho de mejoras en la salud por un efecto “de optimismo” vinculado al hecho de tomar un nuevo medicamento. Pero es muy importante que el grupo que recibe el medicamento y el grupo que recibe el placebo tengan las mismas características: ¿qué pasaría si el grupo que toma la pastilla tiene menos de 30 años y el grupo que toma el placebo tiene más de 80 años? ¿Serían comparables los resultados? Para conseguir que los grupos tengan las mismas características, la única solución es tener grupos suficientemente grandes y asignar a las personas a un grupo o al otro al azar (aleatoriamente). De este

modo conseguimos grupos homogéneos y podemos comparar los resultados y saber si el medicamento ha servido para mejorar la salud de las personas que lo han tomado o ambos grupos han evolucionado del mismo modo.

De este tipo de investigación, que permite la comparación entre dos grupos que han sido asignados aleatoriamente, lo conocemos como estudios experimentales (*Random Controlled Trial*). Dado que estas condiciones son muy difíciles de replicar en la realidad social, porque es más difícil aislar la variable de la intervención (lo que sería “la pastilla”), se utilizan mucho los estudios casi-experimentales o cualitativos.

Los estudios casi-experimentales se basan en la misma idea, pero no se puede aleatorizar la asignación a un grupo o al otro. Por ejemplo, esto pasa a veces cuando las características que queremos observar no son del todo objetivables. En estos casos también se puede comparar entre dos intervenciones, pero los resultados serán estadísticamente menos robustos. Otras metodologías que también se utilizan son el estudio de casos o los análisis puramente cualitativos.

Los estudios de impacto social son útiles para el diseño de intervenciones, pero costosos; tampoco son necesarios como seguimiento regular de la actividad, en qué son más útiles las medidas de desempeño social. Según el informe del Grupo de Expertos en economía social de la Comisión Europea, GECES (2014), no hay un “*gold standart*” de las metodologías para medir el impacto social y no existirá debido a la diversidad de tipos de organizaciones.

Uno de los sistemas de medida del alcance social de una intervención, es el valor social integrado (VSI), que es la medida que estudiaremos en detalle en este artículo. El reto está en conseguir sistemas de medida del impacto social que sean fácilmente integrables en el funcionamiento de las organizaciones y que por lo tanto, puedan ir monitorizándose regularmente y pasen a formar parte del cuadro de mando de las organizaciones. El hecho de estar presentes en la información disponible para las decisiones estratégicas de la empresa es su fuerza.

4. El valor social integrado como medida de impacto social

El valor social integrado, desarrollado en nuestro país por Retolaza *et al.* (2013), se basa en integrar el valor de mercado y el valor de no mercado en el sistema de contabilidad de las organizaciones. Se integra en el sistema y en el lenguaje de la empresa y por tanto resulta muy viable mantener su cálculo en el tiempo. Cuando los indicadores son muy complicados de recoger, es más probable que se abandone su cálculo.

El VSI parte pues de la idea de que cualquier organización tiene un valor de mercado (el valor contable) y un valor de no mercado (sus impactos

sociales y medioambientales, el valor de la marca...) y el VSI lo que busca es integrar ambos valores. Por eso lo que será necesario es convertir los dos valores en la misma unidad.

El VSI consigue convertir los resultados sociales en euros (monetizarlos) para que se puedan sumar a los valores económicos y dar un resultado unificado. Obviamente, la gran dificultad de esta metodología justamente radicará en la conversión del valor social en euros.

El paradigma y modelo conceptual subyacente al cálculo del VSI se basa en los siguientes conceptos:

- El modelo poliédrico basado en la teoría de las partes interesadas (*stakeholders*).
- La lógica borrosa de contabilización.

En primer lugar, la teoría de las partes interesadas, desarrollada por Edward Freeman, parte de la idea de que el valor de una organización no depende solo del capital que se ha puesto, del esfuerzo de los accionistas. Esta sería la base del cálculo del valor de mercado: gracias a un capital, se obtiene un valor monetario. Pero Freeman establece que hay que ampliar esta definición de valor y por tanto, ampliar las partes interesadas que generan este valor: una empresa también tiene un papel muy importante en su comunidad, por su tarea de creación de ocupación (¿de qué calidad?), porque puede tener como proveedoras a empresas de la zona (¿con qué condiciones?), porque su personal puede hacer voluntariado corporativo, servicios probono...

A partir de esta teoría de las partes interesadas, se crea un modelo poliédrico en el que se definen las partes interesadas para cada organización y cuál es el valor generado para cada uno de estos grupos. Este valor tendrá dos partes: un valor que es compartido entre todas las partes y un valor que es específico de cada parte.

Este enfoque es particularmente interesante, puesto que se adapta a la realidad de cada organización: *“De este modo, cada empresa puede determinar a través de los intereses de sus partes interesadas un ecosistema específico de generación y distribución del valor económico, social y ambiental. Para conseguir una perspectiva global del sistema es necesario integrar las perspectivas del conjunto de partes interesadas. Por tanto, este valor no viene definido de antemano de forma universal, sino que hace referencia a la valoración que las personas con intereses en una empresa u organización hacen de los outputs generados por la misma.”* Retolaza et al. (2015).

Para sumar estos valores, es necesario convertirlos en euros y esto se hace a partir de la lógica borrosa o difusa. En contabilidad ya se aplica esta metodología cuando se tiene que poner un precio a una cosa que no tiene.

En primer lugar se busca si hay un mercado activo en el que el bien tiene un valor (por ejemplo, la educación pública no tiene precio, pero se puede comparar con el precio de la educación privada). En caso de que no exista un mercado que permita comparar, se busca una *proxy* (un precio aproximado) a partir de los costes de producir el bien o de lo que la administración pública está dispuesta a pagar por aquel bien o servicio.

Cuando se dispone de los valores convertidos en euros por cada grupo, se puede sumar para obtener el VSI. Solo se deberá tener en cuenta el no sumar los valores repetidos, puesto que seguramente hay valores que son compartidos entre las diferentes partes interesadas y solo se tendrán que sumar una vez.

5. La medida del VSI de Formació i Treball y su evolución en los últimos años

5.1. Definición de las variables

El estudio del valor social integrado por Formació i Treball se inició en 2013 y se ha ido actualizando año tras año, se puede consultar íntegramente en Retolaza *et al.* (2015) y el cálculo del VSI anualmente se encuentra en la web de Formació i Treball.

Como principales grupos de interés se identificaron las siguientes personas: usuarias, trabajadoras, voluntarias, administración pública, entidades sociales, empresas colaboradoras, clientas, universidades, así como el medioambiente.

A partir de aquí se definieron los valores generados por cada una de estas partes interesadas y se encontraron las variables para dar un precio a estos valores (monetizarlos), cuyo detalle se puede consultar en Retolaza *et al.* (2015).

La mayor parte de los valores de estas variables se obtienen de la contabilidad (facturación, masa salarial, impuestos...). Los valores que no tienen un valor monetizado directo se obtienen del valor que la administración pública u otras organizaciones atribuyen a esta variable (importe de subvención de la Generalitat de Cataluña a las empresas de inserción, coste promedio de los cursos de formación para la ocupación, coste de creación para la administración de un puesto de trabajo estable a partir de las subvenciones que se otorgan a empresas, canon del residuo municipal al vertedero, precio de la tonelada de CO₂...).

Finalmente, se agruparon las variables de valor en diferentes “ecosistemas de intereses” o “tipologías de valor social” que en el caso de Formació i Treball han resultado ser las siguientes:

- Impacto social de la actividad económica: corresponde al valor socioeconómico de la empresa, el valor económico creado directamente por su actividad y por la actividad creada a su entorno, entre sus proveedores, por ejemplo.
- Valor social específico: corresponde a los valores aportados en el ámbito social (entrega social, mejora de la empleabilidad, empoderamiento, por ejemplo), a la aportación medioambiental gracias a las actividades de recogida y reciclaje de residuos y a los valores organizativos (la transferencia de *knowhow*, las alianzas con otras entidades sociales, por ejemplo).
- Retorno económico a las Administraciones Públicas: corresponde a los ahorros creados en la administración por la ocupación de personas que recibían prestaciones, por el ahorro en la recogida y reciclaje de residuos, entre otros.
- Resultado económico: corresponde al resultado económico del grupo.

Estas variables se determinaron en 2013 y no se han vuelto a actualizar desde entonces, quizás habría que establecer sistemas de revisiones periódicas.

5.2. Evolución del VSI de 2013 a 2018

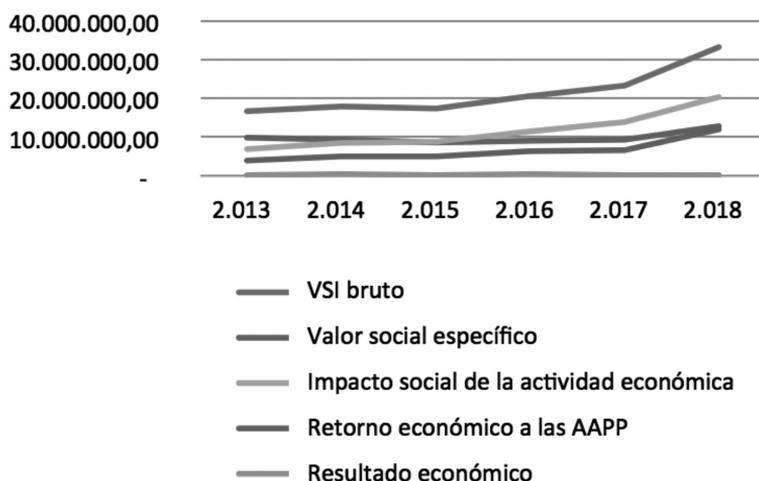


Figura 1. Evolución del VSI y de sus componentes de Formació i Treball.

Como se ve, el VSI ha mantenido un crecimiento constante desde el año 2013 y más acentuado a partir del 2015 y con un gran salto entre el 2017 y el 2018. De hecho, el volumen de actividad del grupo ha ido creciendo año tras año en este periodo. El hecho de incrementar el volumen de actividad sin perder la finalidad misional ha llevado a incrementar el valor social.

En el caso del impacto social de la actividad económica, ha crecido desde casi 7 millones de euros además de 20 millones en 2018, esto se corresponde con un aumento de los ingresos de la entidad y por tanto también genera más riqueza a su alrededor (incremento de compras a proveedores, etc.). El incremento anual de los ingresos de explotación en este periodo ha sido del 130%.

En relación al retorno económico en las administraciones públicas, sigue el mismo patrón, un crecimiento constante, pero con un crecimiento superior de 2017 a 2018. De hecho, la cuantificación de este valor se duplica en los últimos dos años, pasando de un valor generado de más de 6 millones de euros a un valor de más de 12 millones de euros. Puesto que la misión de Formació i Treball es crear puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social, se dedica por lo tanto a actividades intensivas en mano de obra. Es de este modo que, cuanto más crece el volumen de ingresos, no solo aumenta el pago de impuestos por la actividad (Impuesto sobre sociedades, IVA) sino que aumenta todavía más la creación de ocupación y las cotizaciones e impuestos que se derivan. Además, tenemos que tener en cuenta que muchas de las personas que se contratan eran personas que recibían una prestación pública y por tanto, se produce un ahorro para la administración. Cuando una empresa de inserción contrata a una persona que recibía una prestación, se produce un doble efecto beneficioso para la administración: se ahorra una prestación y pasa a ingresar las cotizaciones e impuestos del trabajo de aquella persona.

El incremento de las personas contratadas en Formació i Treball ha sido exponencial en los últimos 6 años, pasando de 192 a 392 trabajadores. De estos, en el conjunto del grupo Formació i Treball, el 48% son trabajadores de estructura y el resto son trabajadores de inserción.

En relación al valor social específico, se compone de las dimensiones social, medioambiental y organizativa. En la medida que el volumen de la entidad y la contratación aumenta, las dimensiones sociales y organizativas han mejorado. La dimensión medioambiental también mejora en la medida que se recoge y gestiona un mayor volumen de ropa así como de otros residuos. Así, se puede ver como el crecimiento de la entidad ha ido acompañado de un crecimiento del volumen de ropa recogida y del valor de los bienes entregados a personas en riesgo de exclusión social.

El crecimiento del volumen de ropa permite un incremento de los ingresos por la venta en la red Botiga Amiga y también hacer crecer la entrega social de ropa, muebles y alimentos a personas en situación de exclusión social.

El hecho de que en el caso de Formació i Treball el VSI va aumentando a medida que aumenta su volumen de actividad, demuestra que se mantiene orientada a su misión. Es habitual que, en etapas de crecimiento, las entidades sociales se encuentren ante dilemas que les lleven a elegir entre crecimiento económico o impacto social. No son decisiones fáciles, el impacto social es la razón de ser de las organizaciones del tercer sector, pero sin los resultados económicos, su supervivencia está en cuestión. Así pues, el que el VSI y los resultados económicos vayan creciendo paralelamente, indica que no se ha perdido de vista la misión y se ha sabido mantener la orientación hacia el impacto social.

Otro de los elementos relevantes que se incluye en el cálculo del VSI es la capacidad de generar proyectos de innovación social y tener un efecto tractor sobre otras organizaciones del tercer sector. Formació i Treball hace un esfuerzo constante en I+D, desde el punto de vista de acciones de la mejora de empleabilidad de los colectivos más alejados del mercado laboral y de programas informáticos.

5.3. Valoración desde Formació i Treball

Formació i Treball ha sido capaz de mantener actualizado el cálculo del VSI a lo largo de los últimos años, puesto que este presenta algunos elementos que son útiles para la organización, especialmente permite supervisar si la misión se mantiene en el tiempo.

Dicho esto, lo que no se ha podido hacer es revisar los indicadores, repensar si las partes interesadas y las variables que se escogieron en 2013 continúan siendo relevantes a la organización de 2020. Formació i Treball ha hecho algunos estudios complementarios para medir el impacto social, pero no se ha hecho una revisión del VSI. Uno de los motivos principales es que llevar a cabo estos estudios comporta mucho de tiempo y dinero.

El ejercicio de poner la organización ante el espejo y preguntarse por lo que hace, cómo lo hace y qué impactos tiene (independientemente de la metodología que se haya escogido) es un ejercicio de reflexión estratégica inmensamente poderoso, que genera conciencia y transversalidad. Este ejercicio te permite verte con los ojos de tus partes interesadas y tener una mirada menos endógena, además de obligar a la organización a estandarizar procesos y analizar bajo una única mirada indicadores económicos y sociales.

El reto a las organizaciones del tercer sector todavía es extender los sistemas de evaluación del impacto social de las organizaciones y pasar del análisis de estas para la mejora en el análisis para la estrategia.

6. Nuevos indicadores para una nueva economía

Desde la crisis de 2007, se han ido multiplicando los cuestionamientos a los indicadores de la economía. El gobierno francés, en 2008, creó una comisión de economistas liderada por los premios Nobel Stiglitz y Sen, que han reflexionado ampliamente sobre qué indicadores tienen que guiar las decisiones económicas. Sen (2000) ya declara *“el desarrollo tiene que centrarse en fomentar la riqueza de la vida humana, por encima de la riqueza de la economía en la que viven los seres humanos”*. A pesar de esto, el Producto Interior Bruto (PIB) continúa siendo el indicador de referencia. Raworth (2018) se pregunta *“en el contexto de crisis social y ecológica actual, cómo es posible que este [el PIB] indicador único y restrictivo continúe acaparando tanta atención a nivel internacional?”*

En el ámbito de las organizaciones, el equivalente al PIB serían los ingresos de explotación o el valor de producción. Así pues, debemos hacernos la misma pregunta que nos hacemos como economía en conjunto: ¿cuáles son los indicadores relevantes?

La crisis a la que nos enfrentamos en estos meses, originada por la pandemia del COVID-19, nos tiene que llevar a hacernos preguntas. ¿Cuáles son las prioridades de nuestra sociedad? ¿Lo más importante es producir y consumir más? Se está hablando poco estos días de la relación entre la aparición de la pandemia y el cambio climático, pero están estrechamente vinculadas y desde los movimientos ecologistas se avisaba del peligro de una pandemia de gripe desde hacía años.

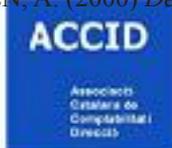
Mientras los indicadores que guían las decisiones, tanto a nivel de gobiernos como de organizaciones, continúan siendo indicadores meramente económicos, los objetivos continuarán siendo económicos y los objetivos medioambientales y sociales continuarán estando en segundo lugar. Por lo tanto, incorporar estos indicadores es ya imprescindible y actuar intentando no solo maximizar los resultados económicos, sino minimizando el impacto climático, revirtiendo lo que se ha generado y creando valor social.

El cambio de indicadores tendrá diferentes etapas, seguramente desde el Tercer Sector ya se incorporan a la toma de decisiones y progresivamente se irán incorporando como indicadores de la economía y en las empresas. Un espacio en el que ya se ha empezado a avanzar es en la contratación pública.

Necesitamos nuevos indicadores para encarar esta nueva fase de la economía, que sitúen los objetivos con una visión social y ambiental. El Valor Social Integrado puede formar parte de este nuevo paradigma.

Referencias bibliográficas

- DORIVAL, C. (2007) “Mesurer l’impacte de l’IAE”, *Alternatives econòmiques*, Hors-série pratique n.º 030.
- DUFLO, E.; BANERJEE A. (2017) Handbook of field experiments, North Holland. Disponible en: <<https://www.povertyactionlab.org/handbook-field-experiments>>. [Consulta abril 2019]
- FORMACIÓ I TREBALL, memòries d’activitats des de l’any 2013. Disponibles en: <<https://www.formacioitreball.org/la-fundacio/#transparencia>>. [Consulta abril 2019]
- FREEMAN, E. (1984) *Strategic Management: a stakeholder approach*, Boston Pitman.
- GECEs (2014) Sub-group on Impact Measurement “Proposed Approaches to Social Impact Measurement in the European Commission legislation and practice relating to: EuSEFs and the EaSI”. Disponible en: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0c0b5d38-4ac8-43d1-a7af-32f7b6fcf1cc>>. [Consulta abril 2019]
- HOPKINS, R. (2000) *Impact Assessment Study of Oxfam Fair Trade*, Oxfam UK, Londres.
- IVALUA (VVAA) Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques. Disponibles en: <<https://www.ivalua.cat/ca/recursos/guies-practiques>>. [Consulta abril 2019]
- RAWORTH, K. (2018) *Economía rosquilla. 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI*. Espasa libros, Barcelona.
- RETOLAZA, J. L.; SÁNCHEZ, P.; TARIFA, P.; RUIZ-ROQUEÑI, M.; SAN-JOSÉ, L. y AYUSO, S. (2015) “Análisis del valor social de la Fundación Formació i Treball. Una aproximación monetaria al cálculo del valor social” Escola Superior de Comerç Internacional – Universitat Pompeu Fabra. Càtedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa, Documento de trabajo n.º 22.
- RETOLAZA, J. L.; SAN JOSÉ, L.; RUIZ-ROQUEÑI, M.; BARRUTIA, J. y BERNAL, R. (2013) *Metodología para la cuantificación del valor social generado por una organización. El caso de Lantegi Batuak*. Universidad del País Vasco e Instituto de Economía Aplicada a la Empresa.
- ROCHE, C. (2004) *Evaluación de impacto para agencias de desarrollo, aprendiendo a valorar el cambio*, Intermón-Oxfam.
- SANDEL, M. J. (2014) *Lo que el dinero no puede comprar*, Debate, Barcelona.
- SEN, A. (2000) *Desarrollo y libertad*, Planeta, Barcelona.



Asociació Catalana de Contabilitat i Direcció
Edifici Col·legi d'Economistes de Catalunya 4a. Planta, Barcelona
Tel. 93 416 16 04 extensió 2019
info@accid.org
www.accid.org
[@AsociacioACCID](https://twitter.com/AsociacioACCID)