

## Contabilidad Social

### Sesión 4: El Valor Social de No Mercado (VSNM): Identificación de variables y orientación a indicadores



**Fortalecimiento de organizaciones - 2024**

# Indice

---

## 1. Identificación de variables.

1.1. Agrupar los aspectos de valor recogidos del diálogo.

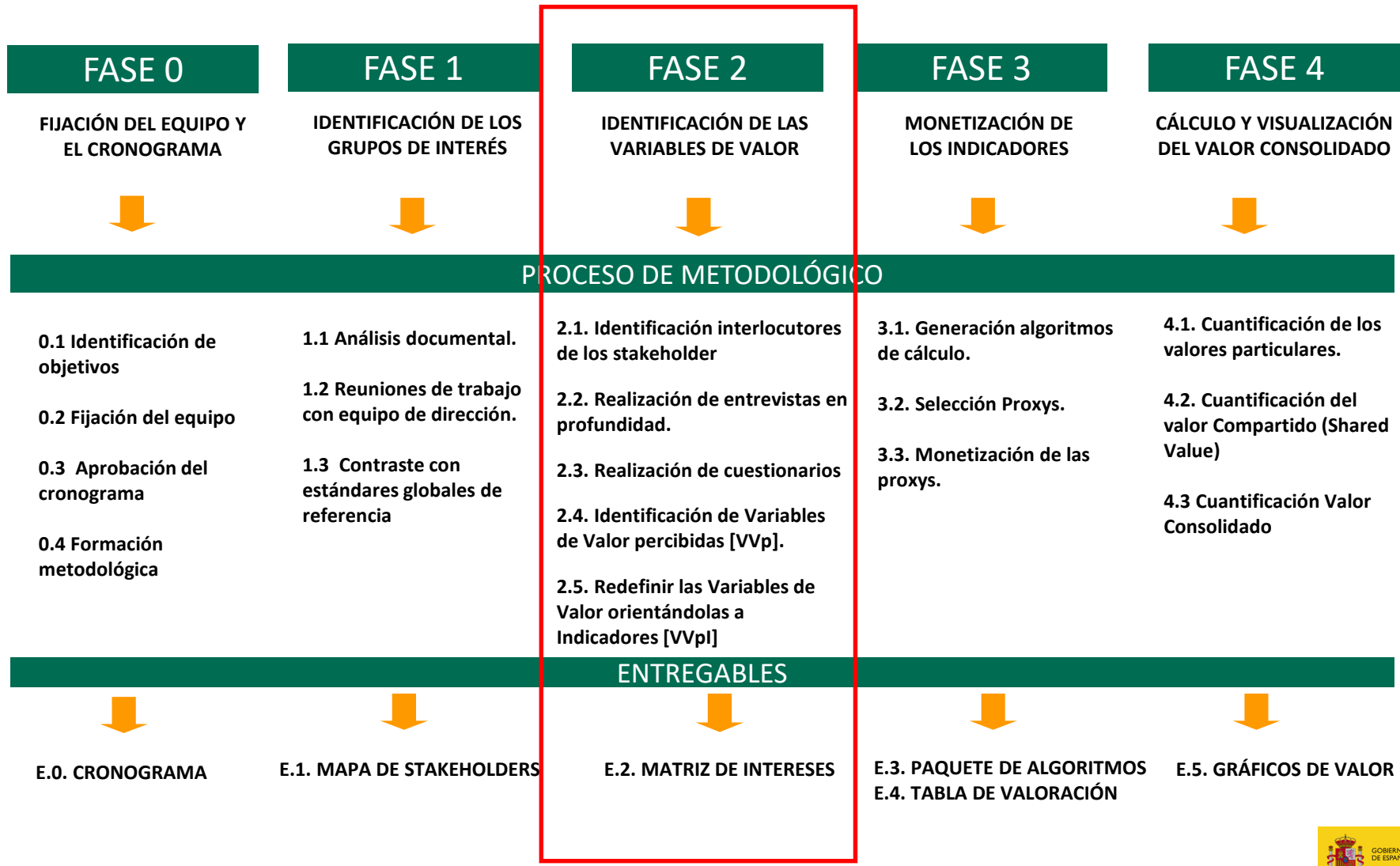
1.2. Matriz de variables de valor

## 2. Orientación de variables a indicadores


3.1. Proceso de identificación de indicadores para las variables.

3.2. Matriz de variables de valor orientada a indicadores

# 1. Identificación de variables



# 1. La Identificación de variables

	VARIABLES	POTENCIALES INDICADORES	
	<i>Hospitalización patologías crónicas</i>	1	
	<i>Hospitalización Descompensaciones agudas</i>	2	
	<i>Hospitalización Cuidados paliativos</i>	3	
	<i>Atención urgencias</i>	4	
	<i>Atención Unidad de día</i>	5	
	<i>Liberar camas en otros hospitales</i>	6	
	<i>Reducción costes intermediación</i>	7	
	<i>Acceso unidad día, sin ingreso</i>	8	
	<i>Proveedor de medicamentos a terceros</i>	9	
	<i>Prácticas reales para alumnos</i>	10	
	<i>Parking gratuito</i>	11	
	<i>Liberación cuidador / coste residencia</i>	12	
	<i>Respuesta inmediata</i>	13	
	<i>Cercanía física</i>	14	
	<i>Solución rápida de conflictos laborales</i>	15	
	<i>Apoyo a las residencias</i>	16	
	<i>Instalaciones excelentes</i>	16	
	<i>Limpieza</i>	17	
	<i>Disponibilidad de capilla</i>	18	
	<i>Relaciones fluidas con trabajadores</i>	19	
	<i>Confianza y comunicación</i>	20	EMOCIONAL?
	<i>Satisfacción con atención recibida</i>	21	EMOCIONAL?
	<i>Equipo directivo comprometido</i>	22	EMOCIONAL?
	<i>Trato personalizado y cercano</i>	23	EMOCIONAL?
<i>Acompañamiento a la muerte</i>	24	EMOCIONAL?	

# 1. La Identificación de variables

Agrupar los aspectos de valor recogidos en el diálogo



## CÓMO DOCUMENTARLO

1. Es necesario que las **IDEAS SEAN RECOGIDAS** de alguna forma: Grabadas, Transcritas o Apuntadas.
2. Siendo rigurosos y **EXACTOS** no se pierde la esencia y así se pueden realizar análisis posteriores en grupo para tomar decisiones sobre qué variables son relevantes en cada organización.
3. Agrupar todas las ideas sobre el **VALOR** conjuntamente. Realizamos un análisis semántico en función de la experiencia y la parte relacional.
4. Pueden utilizarse Software; por ejemplo NVIVO.

En primer lugar... la recogida de información del diálogo



# 1. La Identificación de variables

## Agrupar los aspectos de valor recogidos en el diálogo

ÁMBITO EN EL QUE SE PERCIBE GENERACIÓN DE VALOR	MENCIONES ESPECÍFICAS	OBSERVACIONES
<b>2. Desarrollo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal y profesional</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Aprendizaje y desarrollo personal</li> <li>• Formación / Desarrollo personal</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Oportunidades de desarrollo personal y profesional</li> <li>• Desarrollar y hacer evolucionar mis competencias personales y profesionales</li> </ul>	Muy relacionado con el anterior y con el siguiente ámbito (Desarrollo profesional). En algunos casos se menciona «Desarrollo personal y profesional», por lo que podría asociarse a cualquiera de ellos. El grupo acuerda mantenerlo como ámbito diferenciado.
<b>3. Desarrollo profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades profesionales: Retos, innovación, resultados</li> <li>• Contribuir al desarrollo de personas y empresas</li> <li>• Estar activa</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Trabajo variado y nuevos proyectos</li> <li>• Proyectos internacionales</li> <li>• Mejora de empleabilidad</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Formación en temas de liderazgo</li> <li>• Acceso a conocimiento</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Aprendizaje</li> <li>• Formación</li> </ul>	<p>El mismo comentario que en el caso anterior. En conjunto, el concepto «desarrollo», vinculada a lo personal o lo profesional aparece como el ámbito de generación de valor más repetido por las personas del equipo.</p> <p>Se debate así mismo sobre la necesidad de un sistema de evaluación profesional a fin de trabajar sobre los diferentes elementos asociados a este ámbito. Se comparte que se ha hecho algún trabajo previo en el pasado sobre identificación de competencias.</p>
<b>4. Flexibilidad (compatibilidad con otras actividades, conciliación, autoorganización)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Autoorganización</li> <li>• Compatibilidad con otras actividades personales y profesionales</li> <li>• Conciliación con mi vida personal</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	Alguno de los conceptos que engloba suscitan debate y percepciones dispares (p.ej. el de compatibilidad). En cualquier caso, se acuerda un concepto general «Flexibilidad» para definir el ámbito, abriendo un paréntesis explicativo.

## ¿Cómo lo hacemos?



A través de registros en forma de tabla identificando aspectos de valor y elementos identificativos

# 1. La Identificación de variables

## Matriz de variables de valor

Tabla 2. Variables de valor identificadas por los grupos de interés – LISTA INICIAL

1	Creación de trabajo y ayuda a la ocupabilidad en clave de cohesión social
2	Aprendizaje oficios y formación
3	Autoestima y confianza
4	Orientación laboral
5	Incremento de renta y consumo personal
6	Posibilidad de sentirse útil y oportunidad para estar activo
7	Recompensa por prestar un servicio a la sociedad
8	Promoción y fomento del reciclaje; catalizadores de un modelo de cambio; innovación en procesos y mejora en la gestión del reciclaje textil
9	Transparencia y capacidad de adaptación.
10	Reducción de emisiones de CO2
11	Competencia y eficacia en el cumplimiento de su misión
12	Instrumento de apoyo a la consecución de objetivos comunes
13	Iniciativa propia e innovación
14	Ahorros generados por el servicio de recogida de ropa
15	Favorecen cumplimiento con legislación vigente
16	Dignificación y servicio del comedor social

- ✓ Una vez recogidos y ordenados los aspectos de valor identificamos las variables y las llevamos a la Matriz de Variables de Valor.
- ✓ Es muy importante identificar correctamente los tipos de valor surgidos del diálogo (no mercado, emocional...) de cara a definir correctamente las variables.



# 1. La Identificación de variables

## Matriz de variables de valor

Nº	INTERESES CONJUNTO STAKEHOLDERS	SC	A	F	C	TE	S
1	Creación de puestos de trabajo para personas con discapacidades						
2	Anticipación proactiva al desarrollo normativo						
3	Externalidades positivas						
4	Paz social						
5	Transparencia						
6	Beneficio socio-económico (Ahorro contributivo)						
7	Incremento ingresos familiares						
8	Efecto tractor sobre entidades del sector						
9	Servicio + Valor social (cliente) = reinversión en su colectivo						
10	Ejemplo transformador (otro tipo de empresas es posible)						
11	Generar valor agregado en proveedores y clientes						
12	Incremento autonomía : Reducción de la dependencia de cuidadores						
13	Valor emocional : autoestima, tranquilidad, satisfacción social						

Para finalizar asignaremos las diferentes variables obtenidas a los stakeholders que han sido la fuente de su generación.



## 2. Orientación de variables a indicadores

### Proceso de identificación de identificadores para las variables

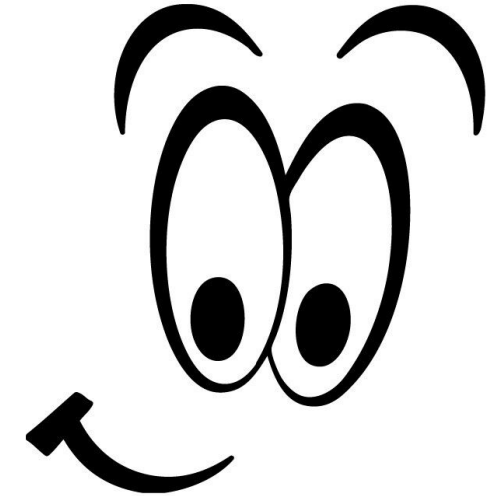
#### Algunas cuestiones a tener en cuenta...

- ✓ El indicador es una medida específica o una manifestación de una variable que se utiliza para representar o medirla con el objetivo final de monetizarla.
- ✓ Un variable es un concepto abstracto mientras que un indicador es una medida específica y cuantificable.
- ✓ Es más difícil encontrar indicadores para las variables cualitativas que para las cuantitativas.
- ✓ Es posible que una variable de valor pueda medirse a través de varios indicadores...
- ✓ Es posible que no encontremos indicadores para alguna variable de valor...
- ✓ ....

## 2. Orientación de variables a indicadores

### Matriz de variables de valor orientada a indicadores

VARIABLES DE VALOR	EXPLICACIÓN	INDICADOR
Acceso empleo	Creación de trabajo y ayuda a la ocupabilidad en clave de cohesión social	nº trabajos inserción equivalentes a tiempo completo mantenidos
		nº trabajos en empresas ordinarias
		nº puestos de trabajos de inserción creados
Ahorro prestaciones públicas	Prestaciones públicas y gestiones que se ahorran por la contratación	nº trabajos que suponen un ahorro en prestaciones sociales para la Administración
		nº horas ahorradas en gestión
Ahorro costes gestión roperos	Ahorro almacenamiento y gestión en roperos cerrados	almacenamiento: nº metros cuadrados roperos
		nº horas voluntariado en roperos
Mejora poder adquisitivo	Mejora poder adquisitivo	nº personas contratadas que recibían prestación previa (renta básica - RISGA)
Formación y Desarrollo de competencias de empleabilidad	Formación acreditada	nº horas formación externa
		nº horas formación interna
		Coste cursos
Aprovechamiento residuo textil	Promoción y fomento del reciclaje textil	nº toneladas reutilización
		nº toneladas valorizadas
		nº toneladas venta original





[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)