

Informe

—

Metodología para calcular el impacto social de una entidad

Princesa
de Girona

*Siempre con
los jóvenes*

1. Introducción	04
Contexto	05
La medición de impacto en Fundación Princesa de Girona	05
Objetivos del informe	07
2. Metodología	08
El impacto del impulso al talento joven en la literatura académica	09
Metodologías de valoración de impactos a través del bienestar subjetivo	10
Análisis de medición del impacto de los programas de la Fundación	11
3. Resultados	14
4. Conclusión	16
5. Anexo	19
Tabla estadística. Modelo 1	20
Tabla estadística. Modelo 2	20
Tabla estadística. Modelo 3	21
Tabla estadística. Modelo 4	21
Tabla estadística. Modelo 5	21
Tabla estadística. Modelo 6	22
Tabla estadística de variables por modelo	22

EL VALOR SOCIAL DE LA FUNDACIÓN PRINCESA DE GIRONA

La juventud es el motor que impulsa nuestra sociedad. Es nuestra responsabilidad ofrecerles las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su talento y alcanzar su máximo potencial. Con esta visión, desde la Fundación Princesa de Girona trabajamos para promover la educación, el emprendimiento y la innovación, pilares fundamentales para construir un futuro más inclusivo y lleno de oportunidades.

Este informe refleja nuestro compromiso con la excelencia y con la mejora continua, especialmente por cómo medimos el impacto de los programas que impulsamos.

Buscamos calcular el retorno social de la Fundación, teniendo en consideración las siguientes variables, esencialmente: el número de beneficiarios, un multiplicador de valor social y el grado de satisfacción.

Nuestros beneficiarios son los usuarios de los programas. El grado de satisfacción lo hemos obtenido de la realización de encuestas.

Para obtener el multiplicador de valor social, hemos llevado a cabo una investigación propia, siguiendo metodologías de organizaciones líderes en monetización de impactos, como el Ministerio de Hacienda de Reino Unido o el Social and Human Capital Protocol de la Capitals Coalition, y de esta forma hemos logrado la **cuantificación y monetización de impactos o variables**.

Concretamente, hemos **analizado, en términos de monetización de bienestar, 9 variables que entendemos**

que definen la mejora que proporciona al beneficiario de nuestros programas participar en ellos: motivación, emprendimiento, mentoría, reconocimiento, etc.

Los resultados obtenidos subrayan la importancia de nuestro trabajo, evidenciando que **invertir en el talento joven genera un impacto tangible tanto en el ámbito social como en el económico**. Este análisis nos ayuda a tomar decisiones más informadas y a diseñar proyectos que realmente transformen vidas. En este camino, reafirmamos nuestro compromiso de estar “siempre con los jóvenes”, apoyándolos para que construyan un futuro lleno de posibilidades.

La metodología que presentamos, y, concretamente, el multiplicador de valor social, no solo es una herramienta clave para la Fundación, sino que también puede inspirar a otras organizaciones. Ofrece una forma clara y concreta de medir el impacto social de los programas, haciendo más sencilla la toma de decisiones basadas en datos reales. Al monetizar aspectos intangibles como la motivación, la mentoría o el desarrollo de habilidades, revela el verdadero valor de estos elementos en términos económicos y sociales.

Además, esta metodología es flexible y adaptable a diferentes contextos, lo que permite una gestión más eficiente y alineada con las necesidades de cada organización. Por último, **refuerza nuestra transparencia y nuestra capacidad para comunicar el impacto social** de manera clara a nuestros patronos, colaboradores, donantes y a la sociedad en general.

Salvador Tasqué

Director general

Fundación Princesa de Girona



INTRODUCCIÓN

CONTEXTO

La Fundación Princesa de Girona nace en 2009 con el propósito de apoyar a la juventud en su desarrollo e incorporación a la sociedad, mediante una labor de acompañamiento y promoción de valores sociales y humanos.

Con el fin de establecer un enfoque de gestión centrado en la consecución de sus objetivos, la Fundación mide los impactos de cada uno de sus programas de manera anual de acuerdo con metodologías de cuantificación y monetización de relevancia internacional. De esta manera, los impactos son utilizados para la medición del retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés) de los programas y de la Fundación Princesa de Girona de manera agregada, lo que se emplea como herramienta para dirigir el proceso de toma de decisiones de la organización.

En 2023, como parte de su filosofía de mejora continua en la medición y gestión, la Fundación marcó como objetivo el desarrollo de proxies o multiplicadores de valor propios para la cuantificación y monetización de impactos, que se ajustaran de la mejor manera posible a la realidad de sus programas. Esto supone una mejora significativa con respecto a ediciones anteriores del cálculo del SROI de la Fundación, que estaba basado en proxies obtenidos de la literatura académica y que no eran específicos para proyectos de talento joven en España. Para ello, la Fundación ha llevado a cabo una investigación propia siguiendo metodologías de organizaciones líderes en monetización de impactos como el Ministerio de Hacienda de Reino Unido (1) o el Social and Human Capital Protocol (2) de la Capitals Coalition.

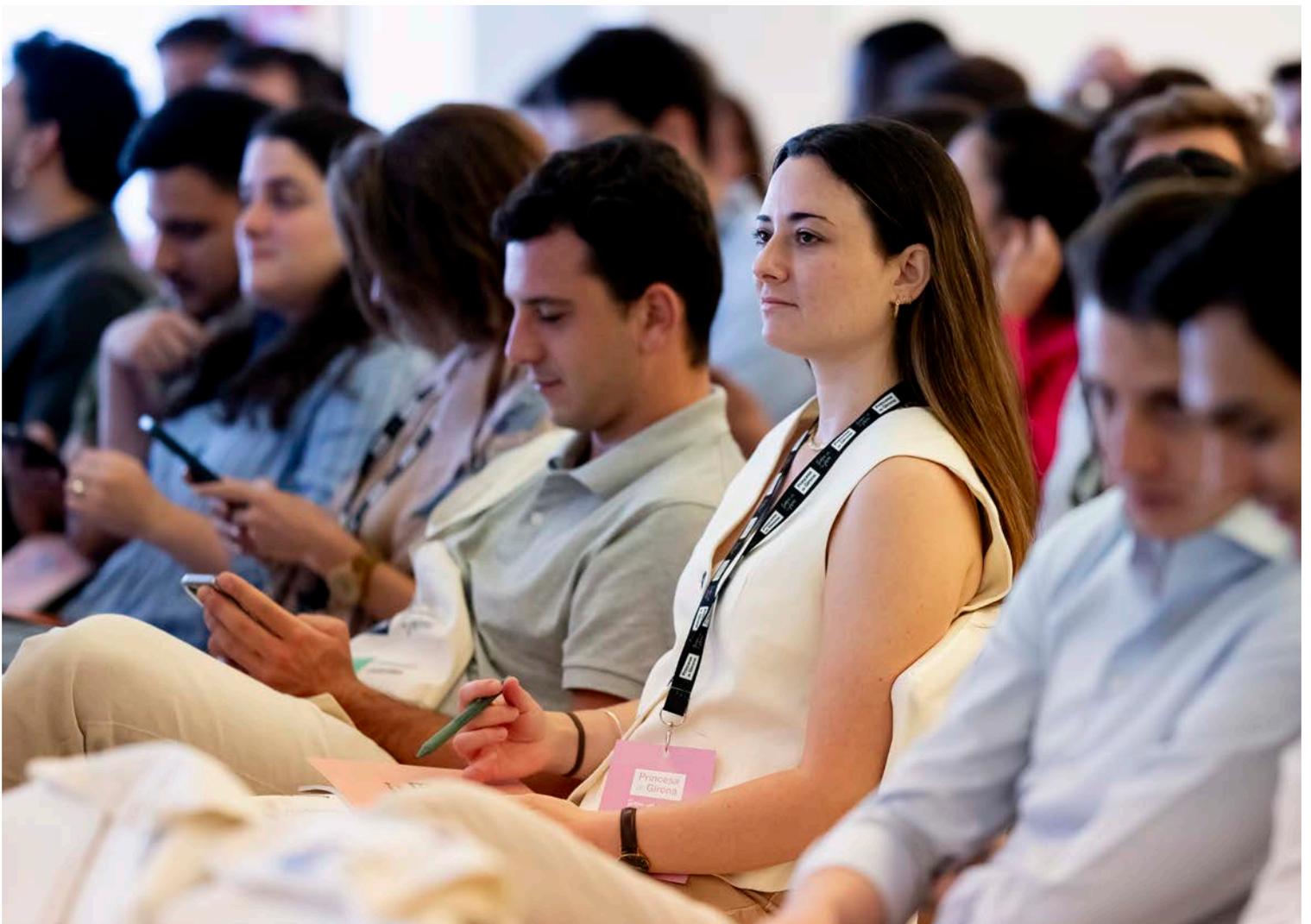
LA MEDICIÓN DE IMPACTO EN FUNDACIÓN PRINCESA DE GIRONA

Bajo el lema “Siempre con los jóvenes”, la Fundación Princesa de Girona apoya y promueve el desarrollo profesional de las nuevas generaciones. La Fundación lleva a cabo diversos programas con la misión de cumplir objetivos como el fomento de la educación y la formación; el impulso del emprendimiento, la innovación, la cultura y el compromiso; y el reconocimiento del talento y el esfuerzo. Estos programas son:

- > **«Generación premiados»:** como apoyo al talento y al esfuerzo, la Fundación Princesa de Girona otorga un premio monetario a 6 jóvenes en diferentes ámbitos: Arte, Social, CreaEmpresa e Investigación.
- > **«Generación talento»:** ofrece las herramientas necesarias para acelerar el desarrollo competencial de los jóvenes a través de mentorías, sesiones de formación y desarrollo, y creación de comunidad.
- > **«Generación propósito»:** destinado a aquellos jóvenes con una idea para mejorar el mundo, el programa pretende ayudar a los jóvenes a materializar sus proyectos de impacto positivo mediante formación en competencias, mentoring grupal y networking.
- > **«Generación docentes»:** destinado a jóvenes docentes en periodo de formación, ofrece un campus virtual con instrucción en innovación educativa y soft skills, acompañamiento y mentoring, y la opción de realizar una experiencia de prácticas en un centro educativo.
- > **Tour del talento:** gira anual que recorre varias ciudades españolas y en la que se desarrollan múltiples eventos de activación de talento y formación en competencias personales y profesionales; especialmente transformación digital, soft skills, espíritu crítico, educación e inteligencia emocional.

1. HM Treasury. UK Government. (2022). *The Green Book. Central Government Guidance on Appraisal and Evaluation*. [\[Ver enlace\]](#)

2. World Business Council for Sustainable Development. (2019). *Social and Human Capital Protocol: A guide to using the Social & Human Capital Protocol*. [\[Ver enlace\]](#)



A través de cada proyecto se pretende generar una serie de transformaciones en las personas que los conforman que, a efectos de poder medir el SROI han sido caracterizadas mediante la Teoría del Cambio. Así:

- > Los jóvenes que forman parte de «Generación premiados» no solo reciben un premio monetario que puede mejorar su **situación económica**, sino que ven su **esfuerzo premiado y reconocido** por cientos de personas, lo cual tiene un impacto positivo en su **autoestima y motivación**. Además, esta experiencia les da la oportunidad de crear una **red de contactos** con personas de intereses similares. Al mismo tiempo, estos jóvenes tienen la capacidad de **inspirar a la sociedad** al dar a conocer sus proyectos e historias.
- > Los participantes de «Generación talento», «Generación docentes» y «Generación propósito» tienen acceso a diferentes talleres y formaciones que les permite desarrollar **sus capacidades técnicas y personales** en ámbitos como el liderazgo, trabajo en equipo o tecnología, entre otros. También tienen acceso a la creación de una **red de contactos y figuras de mentoría** que proporcionan consejo y conocimiento, soporte que puede ser de gran importancia para el desarrollo profesional de los jóvenes.
- > Además, los programas «Generación docentes» y «Generación propósito» están destinados a jóvenes con una vocación vinculada a la educación o a generar un impacto positivo en el mundo a través de sus proyectos. Bajo estas circunstancias, los programas de la Fundación también pretenden impactar en su nivel de **motivación**, y mejorar los prospectos de su futuro. En concreto, algunos de los jóvenes de Generación Docentes tienen la oportunidad de hacer prácticas durante unos meses en centros rurales donde, no solo se desarrollan como profesionales, sino que también impactan en su alumnado.
- > Finalmente, y en menor medida, las actividades del Tour del Talento que tienen lugar en distintas ciudades de España pretenden dar ciertas nociones de formación en **hard y soft skills**, apelar a la **motivación y al espíritu emprendedor** de los jóvenes con charlas inspiradoras, y facilitar el contacto en actividades de **networking**.

3. Estos estándares internacionales incluyen:

World Business Council for Sustainable Development. (2019). *Social and Human Capital Protocol: A guide to using the Social & Human Capital Protocol*. [\[Ver enlace\]](#)

World Business Council for Sustainable Development (2013). *Measuring socio-economic impact. A guide for business*. [\[Ver enlace\]](#)

Instituciones como la Initiative for Responsible Investment (IFI) de Harvard University y la Value Balancing Alliance (VBA).

Desde 2018, la Fundación Princesa de Girona evalúa el impacto generado por sus programas basándose en el modelo SROI, que mide el retorno social de la inversión. Este enfoque se basa en la identificación de impactos, su cuantificación y posterior monetización, lo que permite comprender de forma más precisa y cuantitativa el valor generado por los programas de la Fundación. Para garantizar que el proceso de cuantificación y monetización de impactos es lo más riguroso posible, este se basa en metodologías y estándares internacionales (3).

OBJETIVOS DEL INFORME

Con este informe se pretende estudiar la relación que existe entre determinadas variables relacionadas con la juventud, la educación y la incorporación al mercado laboral, y el bienestar de los usuarios, así como monetizar el impacto social de la labor de Fundación Princesa de Girona y de sus programas. La monetización de impactos se basa en trasladar el valor de magnitudes que se expresan en unidades no financieras (por ejemplo, motivación, soft skills, networking) a euros. Para ello, se ha calculado el valor monetario de diferentes proxies, también llamados multiplicadores de impacto. Estos proxies son de desarrollo propio de la Fundación, lo que supone una mejora en el cálculo del SROI ya que se ajustan con mayor precisión al contexto específico de los programas, que tienen lugar en la geografía española y cuyos beneficiarios son jóvenes y docentes. Además, la investigación propia permite ajustar los multiplicadores a las condiciones específicas del impacto que se quiere medir y contribuye a la innovación y el conocimiento académico. Esto permite ilustrar el valor social generado de manera tangible y tenerlo en cuenta en la toma de decisiones dentro de las instituciones.

Durante los siguientes capítulos se describen las metodologías en las que se basa este estudio, así como el modelo econométrico que cuantifica la relación entre bienestar subjetivo y las variables de educación y talento en la juventud. Después se presentarán los resultados de este análisis y las conclusiones. Las variables estudiadas tienen un impacto significativo en el bienestar y el cálculo de su equivalente monetario hace posible la incorporación de nuevas perspectivas en la toma de decisiones.

2

METODOLOGÍA

Para asegurar la mayor veracidad y robustez de los multiplicadores de valor, la investigación se basa en fuentes de prestigio y respaldo académico, como el Social and Human Capital Protocol (4), así como con los trabajos más recientes de instituciones como el Ministerio de Hacienda de Reino Unido (5).

EL IMPACTO DEL IMPULSO AL TALENTO JOVEN EN LA LITERATURA ACADÉMICA

El impulso al talento joven es un área que ha sido ampliamente tratado por la literatura académica debido a su fuerte impacto social y cultural. Particularmente, los impactos principales identificados por la Fundación Princesa de Girona han sido objeto de investigaciones previas que destacan su efecto en el bienestar o la productividad de los beneficiarios, tal y como se destaca en la *Tabla 1. Revisión de la literatura.*

Tabla 1. Revisión de la literatura

Variable	Autor	Informe	Impacto y resultados
Soft skills	Di Battista, A., Grayling, S., & Hasselaar, E. (WEF, 2023). [Ver enlace]	Future of jobs report 2023	Mayor importancia de las soft skills en las competencias clave durante 2023 y de los trabajadores del futuro
	Riborg, M. C. (1918) [Ver enlace]	A Study of Engineering Education	El 85% del éxito laboral se debe a un buen desarrollo de las habilidades interpersonales y sociales.
Hard Skills	Michalos, A. C. (2017) [Ver enlace]	Connecting the quality of life theory to health, well-being and education	Existen evidencias de la influencia de la educación en aspectos de la vida como la felicidad. Mayores niveles de educación se asocian a mayores niveles de bienestar, salud y renta.
	Di Battista, A., Grayling, S., & Hasselaar, E. (WEF, 2023). [Ver enlace]	Future of jobs report 2023	Actualmente las competencias tecnológicas ganan cada vez más importancia en el entorno laboral.
Espíritu emprendedor	Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J., Santos, S. C., & Van Veldhoven, M. (2020). [Ver enlace]	Self-employment and eudaimonic well-being.	El emprendimiento aumenta el sentimiento de significancia en el trabajo y la autonomía.
	Shir, N., Nikolaev, B. N., & Wincent, J. (2019). [Ver enlace]	Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness.	Existe relación entre emprendimiento y bienestar. Además, genera beneficios psicológicos al potenciar la organización y autonomía.
Motivación	Sone, T, Nakaya, N, Ohmori, K, Shimazu, T, Higashiguchi, M, Kakizaki, M.,hb & Tsuji, I. (2008). [Ver enlace]	Sense of life worth living (ikigai) and mortality in Japan	Las personas que encuentran su motivación vital presentan menor riesgo de mortalidad que aquellas que no tienen motivación
	Kotera, Y., Kaluzeviciute, G., Garip, G., McEwan, K., & Chamberlain, K. (2021) [Ver enlace]	Health benefits of Ikigai: a review of literature	Existe una correlación positiva entre tener una motivación vital y una mejor salud, tanto física como mental. Además, tener motivación desarrolla la autocomprensión, resolución de problemas y alcanzar objetivos.

4. World Business Council for Sustainable Development. (2019). *Social and Human Capital Protocol: A guide to using the Social & Human Capital Protocol.* [\[Ver enlace\]](#)

5. HM Treasury. UK Government. (2022). *The Green Book. Central Government Guidance on Appraisal and Evaluation.* [\[Ver enlace\]](#)

Tabla 1. Revisión de la literatura

Variable	Autor	Informe	Impacto y resultados
Mentoring	Fedynich, L., & Bain, S. F. (2011) [2]	Mentoring the successful graduate student of tomorrow	La figura del mentor puede ser de gran importancia a la hora de desarrollar una carrera profesional. Existe una fuerte correlación entre mentores y estudiantes graduados con éxito.
	Dickinson, K., Janköt, T., & Gracon, H. (2009) [2]	Sun Mentoring: 1996-2009. Sun Microsystems	Las personas que han recibido mentoría tienen 5 veces más probabilidades de ser ascendidas en su trabajo
Networking	Van Hoye, G., Van Hoof, E. A., & Lievens, F. (2009) [2]	Networking as a job search behaviour: A social network perspective	El tiempo invertido en hacer networking está relacionado positivamente con el número de ofertas de empleo recibidas por el candidato (empleabilidad).
Reconocimiento externo	Neckermann, S., Cueni, R., & Frey, B. S. (2014) [2]	Awards at work. Labour Economics	Los sistemas de incentivos sociales tienen un efecto positivo en el rendimiento de los empleados, generando un deseo de estar a la altura de ese reconocimiento.
Calidad del profesorado	Goldhaber, D., & Anthony, E. (2003) [2]	Teacher Quality and Student Achievement	La labor del profesorado es de vital importancia en nuestras sociedades. En las aulas, los alumnos no solo aprenden conocimientos técnicos, sino también valores necesarios para la vida en sociedad.
	Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011) [2]	Teacher training, teacher quality and student achievement	Factores como la experiencia del profesorado, su formación o su actitud hacia sus alumnos tiene cierto efecto en el rendimiento de los estudiantes.
Independencia económica	Jachimowicz, J. M., Frey, E. L., Matz, S. C., Jeronimus, B. F., & Galinsky, A. D. (2022) [2]	The sharp spikes of poverty: Financial scarcity is related to higher levels of distress intensity in daily life.	La estabilidad económica ofrece una vía para reducir el impacto de los problemas, aumentando la satisfacción vital. El dinero reduce la intensidad del estrés, da mayor sensación de control y genera mayores niveles de bienestar.

METODOLOGÍAS DE VALORACIÓN DE IMPACTOS A TRAVÉS DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Para evaluar la trascendencia de los programas de la Fundación Princesa de Girona se emplea una metodología que se basa en la identificación del impacto que estos programas tienen en el bienestar subjetivo de sus beneficiarios, expresado en términos monetarios para mejor comparación y comprensión de las magnitudes. En otras palabras, se busca cuantificar el bienestar mediante medidas subjetivas de la satisfacción de las personas, y luego se traduce esta información a términos monetarios a través de la recopilación de datos sobre ingresos. Al estudiar los cambios que se producen en el bienestar generados por un cambio en los ingresos, así como los generados por los programas de la fundación, es posible estimar la renta necesaria para lograr el mismo impacto en el bienestar que brindarían los programas de la Fundación, expresando estos beneficios en unidades monetarias.

Encontramos ejemplos de estas metodologías en la literatura, entre la que destacan estudios publicados por el Gobierno Británico como “Quantifying and Valuing the Wellbeing Impacts of Culture and Sport” (Fujiwara, et al., 2014), “Subjective Wellbeing analysis of the Superfast Broadband programme” (Fujiwara, et al., 2018) o “The Green Book: appraisal and evaluation in central government: Treasury Guidance” (HM Treasury. UK Government, 2022).

En el informe “Quantifying and Valuing the Wellbeing Impacts of Culture and Sport” (Fujiwara, et al., 2014) el Departamento de Cultura, Media y Deporte británico busca identificar el impacto que tienen la participación cultural y deportiva en el bienestar de la población. Las regresiones y estimaciones de este estudio están basadas en una serie de encuestas a partir de las que se toman variables sobre participación en actividades deportivas y culturales, bienestar y renta, y se calcula la repercusión de estas actividades en el bienestar de los participantes, expresado en libras, usando la metodología del bienestar subjetivo (SWB por su nombre en inglés).

Con esta metodología se pueden calcular las tasas de sustitución entre dinero y cualquier otro bien o variable, que es equivalente al excedente compensatorio (cantidad de dinero que deja a un individuo en su posición inicial de bienestar tras un cambio en la consumición de un bien). Esta teoría de valoración económica del bienestar está basada en una teoría desarrollada por John Hicks (Hicks y Allen, 1934). En ella se afirma que el valor de un bien o servicio es subjetivo y debe reflejar la utilidad que las personas obtienen de él, donde utilidad se refiere al bienestar subyacente del bien. En otras palabras, un valor monetario debería reflejar el cambio en la utilidad o el bienestar de un individuo debido a consumir el bien. Este valor es conocido técnicamente como excedente compensatorio (EC).

En nuestro caso, los “bienes” a estudiar, y cuyo excedente compensatorio nos es de interés, son las variables educativas y de talento previamente mencionadas; soft y hard skills, networking, mentoring, espíritu emprendedor, motivación, reconocimiento, calidad del profesorado e independencia económica.

ANÁLISIS DE MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE LA FUNDACION PRINCESA DE GIRONA

Datos

El proceso de monetización de los impactos de los programas de la Fundación Princesa de Girona pasa por una serie de fases. En primer lugar, y tras analizar cada programa, se han establecido las variables de estudio, basadas en los impactos generados por la labor de la Fundación a través de sus programas en los beneficiarios. Estas variables están basadas en el desarrollo educativo y del talento, el estímulo de la motivación y el reconocimiento, y otras actividades para el desarrollo profesional como el *mentoring* o *networking*. Una vez definidas las variables se ha realizado una encuesta demoscópica aleatoria y representativa de la población española de 1.000 individuos. De estas 1.000 observaciones, 943 son aptas para usar en los análisis de regresiones. En la siguiente tabla se describen las variables de estudio, así como su significado:

Tabla 2. Descripción de Variables

Modelo	Variable	Significado
Variable de control, incluida en todos los modelos	Estado civil	Las variables de control son características que afectan a la variable dependiente (nivel de bienestar subjetivo), pero que no forman parte de las variables de estudio relacionadas con la educación. Se incluyen en la regresión para aislar su efecto y estimar de manera robusta el efecto de las demás variables.
	Frecuencia de actividad social	
	Estado de salud	
	Renta anual neta	
Educación y desarrollo del capital humano	Soft skills	=1 Implica un nivel desarrollado de soft skills en términos absolutos (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del tiempo...) =0 No existe desarrollo de soft skills.
	Hard skills	=1 Implica un nivel elevado de conocimientos técnicos en términos absolutos. = 0 Implica un nivel de conocimientos técnicos nulo.
Desarrollo de carrera profesional	Networking	=1 Existe una buena red de contactos. =0 No existe red de contactos.
	Mentoring	=1 Existe o existió la figura de un mentor o servicios de orientación en el periodo de desarrollo profesional. =0 No existe o existió figura de mentoría.
Reconocimiento	Reconocimiento	= 1 Supone niveles altos de aprobación y validación por parte de terceras personas, percibidos por el individuo. =0 El individuo no percibe reconocimiento.
Motivación y talento	Espíritu emprendedor	= 1 Supone altos niveles de espíritu emprendedor, entendido como la mentalidad y actitud de asumir riesgos e innovar para iniciar nuevos proyectos y negocios. = 0 El individuo no posee espíritu emprendedor.
	Motivación	= 1 Implica altos niveles de motivación, entendida como incentivos y factores internos que influyen en el comportamiento y las decisiones de la persona.
Calidad de la educación Rendimiento del talento	Calidad del profesorado	= 1 El profesorado en la etapa de estudiante fue percibido de calidad. Los profesores eran figuras inspiradoras preocupadas por el desarrollo educativo y personal de sus alumnos. =0 El individuo no tuvo buenos profesores durante su infancia.
	Independencia económica	=1 Existe independencia económica, es decir, la capacidad económica es suficiente como para financiar los propios gastos. =0 No existe independencia económica.

Tabla 2.1. Descripción de variables de control

Tipo de Variable	Variable	Implicaciones	Significado
Variable de control	Estado civil	=1 casado/a =0 no casado/a	Las variables de control son características que afectan a la variable dependiente (nivel de bienestar subjetivo), pero que no forman parte de las variables de estudio relacionadas con la educación. Se incluyen en la regresión para aislar su efecto y estimar de manera robusta el efecto de las demás variables.
	Frecuencia de actividad social	=1 El individuo realiza actividades sociales con frecuencia (más de una vez al mes) =0 El individuo no realiza actividades sociales con frecuencia	
	Estado de salud	Escala del 1-10, donde 1 es mala salud y 10 buena. Valor subjetivo reportado por el individuo	
	Renta anual neta	Ingreso anual neto familiar.	

Para estimar el valor monetario que tienen las variables de educación y talento es necesario conocer el impacto que tienen estas mismas variables y la renta en el bienestar. Siguiendo la literatura, nuestra medida de este bienestar subjetivo es la satisfacción con la vida de los encuestados. De forma tradicional y simplificada la ecuación sería:

$$(1) Y_i = \alpha + \beta_1 M_i + \beta_2 Q_i + \beta_3 X_i + \epsilon_i$$

Donde, Y representa el bienestar subjetivo, M representa la renta, Q la variable de estudio relacionada con educación y talento, X son las variables de control y ϵ representa el error. Durante el estudio de las variables, ha sido posible descartar la existencia de multicolinealidad, es decir, no existe una alta correlación entre las variables explicativas seleccionadas. Sin embargo, no es posible rechazar con seguridad la endogeneidad de la variable renta, incluida en el modelo como logaritmo para representar mejor el comportamiento no lineal de la variable.

$$(2) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 Q_i + \beta_3 X_i + \epsilon_i$$

El cálculo de las variables se ha realizado a través de diferentes regresiones, todas estimadas a partir de la metodología de mínimos cuadrados ordinarios. A continuación, se muestra cada modelo, en el que X corresponde a las variables de control:

- > Renta anual familiar
- > Vida social
- > Salud
- > Estado civil

Se excluyen edad y género por su falta de relevancia en estudios de correlación previos. Los modelos de regresiones son:

1. Educación y desarrollo del capital humano

$$(2.1) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 SS_i + \beta_3 HS_i + \beta_4 X_i + \epsilon_i$$

Donde SS representa “soft skills” y HS “hard skills”.

2. Talento y motivación

$$(2.2) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 EE_i + \beta_3 Mo_i + \beta_4 X_i + \epsilon_i$$

Donde EE representa “espíritu emprendedor” y Mo “motivación”.

3. Desarrollo profesional

$$(2.3) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 Ment_i + \beta_3 N_i + \beta_4 X_i + \epsilon_i$$

Donde Ment representa “mentoría” y N “networking”.

4. Reconocimiento

$$(2.4) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 R_i + \beta_3 X_i + \epsilon_i$$

Donde R representa “reconocimiento”.

5. Educación de calidad

$$(2.5) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 P_i + \beta_3 X_i + \epsilon_i$$

Donde P representa “profesorado de calidad”.

6. Independencia económica

$$(2.6) Y_i = \alpha + \beta_1 \ln(M_i) + \beta_2 Ind_i + \beta_3 X_i + \epsilon_i$$

Donde Ind representa “independencia económica”.

También se trató de estimar el efecto de la empleabilidad, entendido como la capacidad de conseguir un trabajo, sobre el bienestar, pero esta variable no era estadísticamente significativa según el modelo. Esto significa que, según los datos recopilados y el modelo utilizado, no se encontraron evidencias suficientes para decir que la variable empleabilidad tiene un impacto significativo en el bienestar, y por tanto no existe una relación sólida entre empleabilidad y bienestar.

Posteriormente, para calcular el excedente compensatorio, es decir, el valor monetario que genera el mismo impacto en el bienestar que la variable de estudio, habría que aplicar la siguiente fórmula, extraída de Fujiwara, et al 2014 y que se basa en la definición matemática del excedente compensatorio.

$$(3) EC = M^0 - e^{[\ln(M^0) - \beta_2 / \beta_1]}$$

El resultado de esta ecuación es el impacto de cada variable en el bienestar expresada en euros, donde M^0 es la renta anual media de la muestra β_2 es el coeficiente de las diferentes variables de educación y talento obtenidas de los modelos y β_1 es el coeficiente de la variable renta.

3

RESULTADOS

En la siguiente tabla se detalla, para cada variable, el impacto que tiene en el bienestar y su equivalente monetario, o excedente compensatorio:

Tabla 3. Resultados econométricos

Variable	Impacto en bienestar	Equivalente monetario (€)
Soft skills	+0,46	20.350
Hard skills	+0,34	16.900
Reconocimiento	+0,89	27.360
Mentoring	+0,52	20.900
Networking	+0,32	15.745
Espíritu emprendedor	+0,52	20.700
Motivación	+0,38	17.170
Calidad del profesorado	+0,50	19.800
Independencia económica	+0,47	20.660

Como es posible observar en la Tabla 3, el impacto de cada variable de estudio se puede representar de dos maneras, en puntos adicionales de bienestar o en términos monetarios.

- > El impacto en el bienestar corresponde al coeficiente de cada variable estudiada y es el efecto que tienen en la variable dependiente, es decir, la variación adicional que se genera en el bienestar en una escala de 0 a 10. Son puntos adicionales de bienestar que se materializan al cumplir con alguna de estas características estudiadas.
- > El equivalente monetario es la expresión en euros del impacto en el bienestar, calculado a partir de la renta y a través de la expresión (3).

Por ejemplo, tener un buen nivel de competencias personales (soft skills) genera un aumento adicional en el bienestar de 0,46 puntos sobre una escala de 0-10, por lo que, si nuestro nivel de bienestar subjetivo inicial era 7, el desarrollar un nivel elevado de competencias blandas mejoraría nuestra situación de bienestar hasta alcanzar un 7,46.

Por otro lado, el equivalente monetario es el valor expresado en euros de ese impacto en el bienestar, también denominado excedente compensatorio e introducido anteriormente. Es decir, esos 0,46 puntos adicionales de bienestar que supone tener unas soft skills bien desarrolladas equivalen a 20.350€ anuales. Por lo tanto, según la teoría económica, una persona obtiene la misma utilidad de esos 20.350€ anuales, que de tener unas capacidades personales desarrolladas plenamente en términos absolutos y dentro de sus capacidades.

4

CONCLUSIÓN

El objetivo de este estudio es ilustrar el efecto que los programas de la Fundación Princesa de Girona tienen en sus beneficiarios con sus diferentes programas, a través de los cuales se transmiten nuevos conocimientos y habilidades, se crean redes de contactos y mentores, y se trata de despertar la motivación y el emprendimiento en los jóvenes, al mismo tiempo que se premia su esfuerzo.

Gracias al análisis econométrico descrito anteriormente, es posible afirmar que las variables estudiadas tienen un impacto significativo en el bienestar. Este impacto en el bienestar y su equivalente monetario nos permiten hacer tangible lo intangible en términos monetarios, lo que facilita el análisis y comprensión de la importancia de estas variables en términos generales. Al ser capaces de monetizar la relación entre variables de educación y talento con el bienestar, se facilita el análisis de coste-beneficio y se pueden valorar nuevos puntos de vista a la hora de tomar decisiones, basadas en el valor social generado por las organizaciones de una manera más completa y fiel a la realidad.

Entre los hallazgos más destacados del análisis podríamos destacar la relevancia que han adquirido las soft skills; habilidades emocionales y sociales como el liderazgo, trabajo en equipo o gestión emocional, sobre las hard skills o competencias técnicas. Este fenómeno está en línea con el nuevo informe *Future of Jobs 2023* del *World Economic Forum* (WEF, 2023), en el que 9 de las 10 competencias más destacadas del año por los encuestados son soft skills, como se puede observar a continuación.



También es importante destacar el efecto que el reconocimiento externo tiene en el bienestar, siendo la variable que mayor impacto tiene dentro de las estudiadas y que proporciona cerca de un punto adicional en el bienestar según el análisis, equivalente a percibir 27.360€ anuales.

Sin embargo, estos resultados tienen ciertas cuestiones que matizar a la hora de emplearlos como *proxies* para el cálculo del SROI de los programas de la Fundación. Los equivalentes monetarios resultantes hacen referencia a las variables en términos absolutos, es decir, siguiendo con el ejemplo de las soft skills, el excedente compensatorio de 20.350€ es equivalente a tener un buen desarrollo de las habilidades sociales y emocionales a un nivel personal y absoluto, por tanto, es difícil asumir que un programa de varios meses o un evento de varias horas sea capaz de desarrollar estas cualidades al máximo de las capacidades del beneficiario, aunque si es posible que las mejore en términos relativos. Para ajustar estos resultados de acuerdo con la naturaleza de cada programa se emplea una atribución proporcionada en función del contexto del programa y el grado de satisfacción de los beneficiarios con sus aprendizajes. En otras palabras, el valor monetario del proxy asignado al desempeño de FPdGi depende del grado de satisfacción de sus participantes con las actividades y aprendizaje, determinado a través de encuestas de satisfacción realizadas a los participantes tras cada programa. Es decir, a mayor satisfacción con los aprendizajes y actividades, mayor valor monetario e impacto generado por la Fundación. Además, en el caso de programas que no tienen un seguimiento prolongado en el tiempo, como puede ser el Tour del Talento y que tiene lugar durante una semana en varias ciudades de España, se tendrá en cuenta el componente temporal a la hora de contabilizar la atribución del impacto.

Finalmente, aunque este estudio ha proporcionado varios resultados y conclusiones para comprender la importancia de variables de educación y talento sobre el bienestar, es importante mencionar que presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas para futuras investigaciones. En primer lugar, una muestra más grande y representativa podría fortalecer la solidez de los hallazgos, proporcionando una base de datos más robusta y precisa que represente la región de estudio. Además, considerar enfoques geográficos internacionales y regionales distintos podría proporcionar una perspectiva diferente sobre los resultados, e incluso destacar diferencias geográficas sobre los factores que influyen en el bienestar.

En cuanto a la variable renta, durante el análisis se destacó la posible endogeneidad de la variable. Nuevos enfoques

y técnicas como las regresiones instrumentales podrían ser posibles soluciones para esta limitación y mejorar las estimaciones para asegurar una relación causal. Por último, otra posible mejora relacionada con las variables de estudio sería explorar nuevos controles. Explorar estas variables adicionales en futuras investigaciones podría enriquecer la comprensión de la relación entre bienestar y educación, al ser capaces de aislar otros fenómenos externos.

Estas limitaciones no disminuyen la relevancia de las conclusiones obtenidas, pero serán importantes a la hora de mejorar y comprender estudios futuros sobre el impacto de la educación en el bienestar subjetivo.

5

ANNEXO

Tabla estadística. Modelo 1.

Educación y desarrollo del capital humano.

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.178897	0.875298	0.2044	0.8381	
l_renta_anual	0.411680	0.0896700	4.591	5.01e-06	***
married_d	0.536770	0.107970	4.971	7.90e-07	***
social_dummy	0.655879	0.139069	4.716	2.77e-06	***
salud_dummy	1.63590	0.135738	12.05	3.38e-031	***
lab_soft_d	0.461319	0.125851	3.666	0.0003	***
lab_hard_d	0.338572	0.115290	2.937	0.0034	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.		1.777654	
Suma de cuad. residuos	2176.587	D.T. de la regresión		1.524931	
R-cuadrado	0.268810	R-cuadrado corregido		0.264123	
F(6, 936)	57.35076	Valor p (de F)		1.87e-60	
Log-verosimilitud	-1732.444	Criterio de Akaike		3478.888	
Criterio de Schwarz	3512.831	Crit. de Hannan-Quinn		3491.825	

Tabla estadística. Modelo 2

Talento y motivación

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	-0.223333	0.875054	-0.2552	0.7986	
l_renta_anual	0.451144	0.0893395	5.050	5.32e-07	***
married_d	0.509436	0.107584	4.735	2.53e-06	***
social_dummy	0.612354	0.139027	4.405	1.18e-05	***
salud_dummy	1.61241	0.135113	11.93	1.16e-030	***
tal_motivaciAn_d	0.379463	0.124176	3.056	0.0023	***
tal_emprend_d	0.522374	0.109953	4.751	2.34e-06	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.		1.777654	
Suma de cuad. residuos	2160.608	D.T. de la regresión		1.519323	
R-cuadrado	0.274178	R-cuadrado corregido		0.269525	
F(6, 936)	58.92863	Valor p (de F)		6.19e-62	
Log-verosimilitud	-1728.970	Criterio de Akaike		3471.939	
Criterio de Schwarz	3505.883	Crit. de Hannan-Quinn		3484.877	

Tabla estadística. Modelo 3

Desarrollo profesional	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.200626	0.871636	0.2302	0.8180	
l_renta_anual	0.435929	0.0890173	4.897	1.15e-06	***
married_d	0.541043	0.107759	5.021	6.16e-07	***
social_dummy	0.583235	0.140240	4.159	3.49e-05	***
salud_dummy	1.53974	0.135896	11.33	5.61e-028	***
tal_networking_d	0.321169	0.108441	2.962	0.0031	***
tal_mentoring_d	0.515110	0.106826	4.822	1.66e-06	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.	1.777654		
Suma de cuad. residuos	2158.584	D.T. de la regresión	1.518611		
R-cuadrado	0.274857	R-cuadrado corregido	0.270209		
F(6, 936)	59.13013	Valor p (de F)	4.01e-62		
Log-verosimilitud	-1728.528	Criterio de Akaike	3471.055		
Criterio de Schwarz	3504.999	Crit. de Hannan-Quinn	3483.993		

Tabla estadística. Modelo 4

Reconocimiento	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.797967	0.862601	0.9251	0.3552	
l_renta_anual	0.374471	0.0882603	4.243	2.43e-05	***
married_d	0.503361	0.105975	4.750	2.35e-06	***
social_dummy	0.544316	0.137617	3.955	8.22e-05	***
salud_dummy	1.52030	0.133880	11.36	4.33e-028	***
tal_reconocimien~	0.885608	0.102305	8.657	2.10e-017	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.	1.777654		
Suma de cuad. residuos	2100.243	D.T. de la regresión	1.497149		
R-cuadrado	0.294456	R-cuadrado corregido	0.290691		
F(5, 937)	78.21074	Valor p (de F)	1.33e-68		
Log-verosimilitud	-1715.609	Criterio de Akaike	3443.218		
Criterio de Schwarz	3472.312	Crit. de Hannan-Quinn	3454.307		

Tabla estadística. Modelo 5

Educación de calidad	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	-0.0221793	0.882178	-0.02514	0.9799	
l_renta_anual	0.465362	0.0899287	5.175	2.79e-07	***
married_d	0.516070	0.108723	4.747	2.39e-06	***
social_dummy	0.651806	0.140345	4.644	3.90e-06	***
salud_dummy	1.61042	0.136741	11.78	5.89e-030	***
profes_d	0.496231	0.100882	4.919	1.03e-06	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.	1.777654		
Suma de cuad. residuos	2211.112	D.T. de la regresión	1.536157		
R-cuadrado	0.257211	R-cuadrado corregido	0.253248		
F(5, 937)	64.89253	Valor p (de F)	3.19e-58		
Log-verosimilitud	-1739.864	Criterio de Akaike	3491.728		
Criterio de Schwarz	3520.823	Crit. de Hannan-Quinn	3502.818		

Tabla estadística. Modelo 6

Independencia económica

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	0.516316	0.887434	0.5818	0.5608	
l_renta_anual	0.409025	0.0909533	4.497	7.75e-06	***
married_d	0.487361	0.109156	4.465	8.99e-06	***
social_dummy	0.683331	0.140183	4.875	1.28e-06	***
salud_dummy	1.59426	0.137353	11.61	3.39e-029	***
tal_indep_d	0.471290	0.104708	4.501	7.61e-06	***
Media de la vble. dep.	7.156946	D.T. de la vble. dep.		1.777654	
Suma de cuad. residuos	2220.206	D.T. de la regresión		1.539313	
R-cuadrado	0.254156	R-cuadrado corregido		0.250177	
F(5, 937)	63.85914	Valor p (de F)		2.14e-57	
Log-verosimilitud	-1741.799	Criterio de Akaike		3495.599	
Criterio de Schwarz	3524.693	Crit. de Hannan-Quinn		3506.688	

Tabla estadística de variables por modelo

Modelo	Variable	Coeficiente	Error Estand.
Educación y desarrollo del capital humano	Soft skills	0,4613	0,1259
	Hard Skills	0,3386	0,1153
Talento y motivación	Motivación	0,3795	0,1242
	Espíritu emprendedor	0,5224	0,1099
Desarrollo profesional	Mentoring	0,5151	0,1068
	Networking	0,3211	0,1084
Reconocimiento	Reconocimiento	0,8856	0,1023
Educación de calidad	Calidad del profesorado	0,4962	0,1008
Independencia económica	Independencia económica	0,4712	0,1047

Princesa
de **Girona**

*Siempre con
los jóvenes*