



Cuando el voluntariado corporativo encuentra la conciliación

En los últimos años se está incrementando el número de empresas en España que han lanzado proyectos de voluntariado corporativo. Según el informe publicado por el Observatorio de Voluntariado Corporativo las empresas que han realizado actividades de voluntariado han aumentado de 2011 a 2013 un 13% pasando de 57% al 69%.

El voluntariado corporativo además de encuadrarse como una acción de Responsabilidad Social tiene un impacto considerable en la estrategia de gestión de recursos humanos con un retorno positivo en el clima laboral y en el orgullo de pertenencia a la organización.

Las organizaciones a través del voluntariado corporativo dan la oportunidad y facilitan a sus empleados la posibilidad de participar en iniciativas que responden a sus inquietudes sociales, lo que permite vincular este tipo de acciones con la recompensa emocional.

Las iniciativas de voluntariado corporativo promueven la sinergia e integración de intereses personales del empleado e intereses corporativos de la organización y se transforma en una herramienta adicional a disposición de los departamentos de recursos humanos en apoyo a las políticas de desarrollo profesional.

Probablemente el beneficio más tangible para el empleado reside en la experiencia de aprendizaje que el voluntariado proporciona. Las personas que participan en estos proyectos adquieren competencias que ningún programa convencional de formación o desarrollo puede proporcionar, como la exposición a nuevos entornos y la interacción con un grupo más amplio y variado de interlocutores, así como la oportunidad de desarrollar habilidades de liderazgo y de empatía.

La visión del voluntariado corporativo en clave de desarrollo personal y profesional es lo que les permite acercarse a las políticas de conciliación. En los países de tradición anglosajona la participación en proyectos comunitarios, lo que se suele definir *community involvement*, es parte integrante del desarrollo de una persona. En Reino Unido, el 40% de personas se dedica a alguna actividad de voluntariado, y dichas actividades aparecen reflejadas en su perfil profesional (Volunteering in the European Union, febrero 2010).

Alliance for Work – Life Progress (AWLP), la asociación que dentro de World at Work define las directrices para diseñar un modelo de conciliación, clasifica las actividades de voluntariado y de involucración en la comunidad como una de las categorías

de su modelo, conjuntamente con las políticas de flexibilidad temporal, de ayudas económicas o de fomento de la salud y bienestar de la persona.

En España esta visión del voluntariado como desarrollo personal en consonancia con el desarrollo profesional se ha integrado dentro del Modelo efr de la Fundación MásFamilia que clasifica el voluntariado como una de las medidas de conciliación, exigiendo a las empresas, que quieran calificarse de excelentes, medir las acciones realizadas y la inversión destinada a estas iniciativas.

Las organizaciones desean rodearse de profesionales responsables, y para poder fortalecer su dimensión social, deben proporcionar herramientas que maduren esta condición de responsabilidad. Los profesionales demandan a la empresa oportunidades de desarrollo y crecimiento que vayan más allá de la dimensión profesional, hasta llegar a convertirse en ciudadanos corporativos.

No cabe duda que la práctica del voluntariado corporativo es un punto de encuentro de las aspiraciones de ambas partes, empresa y personal, y que pueda agregar valor a la gestión del capital humano de una empresa, dentro de su modelo de conciliación y por tanto de recompensa total.



Fabiana Gennari,
consultora de estrategia
y operaciones de People
Matters