

# Alianzas para el desarrollo: una aproximación al voluntariado corporativo

## *Partnerships for development: an approach to corporate volunteering*

JUAN ÁNGEL POYATOS Y MARCOS RAMÍREZ\*



### PALABRAS CLAVE

**Responsabilidad social corporativa (RSC); Voluntariado corporativo; Acción humanitaria; Alianzas para el desarrollo.**

**RESUMEN** Este artículo pretende analizar el voluntariado corporativo y su relación con la acción humanitaria y el desarrollo, en el contexto de la responsabilidad social del sector privado y la colaboración con las ONG. Para ello, se presentan las principales características y circunstancias de este tipo de voluntariado, se analizan algunas buenas prácticas y a modo de conclusiones se presentan algunas recomendaciones.

### KEYWORDS

**Corporate social responsibility (CSR); Corporate volunteering; Humanitarian action; Partnerships for development.**

**ABSTRACT** This article tries to analyse corporate volunteering and its relationship with humanitarian action and development within the CSR framework and its collaboration with NGOs. It presents the main features and circumstances of this type of volunteering, analysing good practices and concluding with some recommendations.

---

\* **Juan Ángel Poyatos** es director de Voluntare, red internacional para la promoción del Voluntariado Corporativo en España y Latinoamérica.

**Marcos Ramírez** es experto en voluntariado de Alianza por la Solidaridad-ActionAid y miembro de Volonteurope, red internacional para la promoción del voluntariado, ciudadanía activa y justicia social.

## MOTS CLÉS

**Responsabilité sociale des entreprises (RSE); Bénévolat en entreprise; Action humanitaire; Partenariats de développement.**

**RÉSUMÉ** Cet article vise à analyser le volontariat d'entreprise et ses liens avec l'action humanitaire et le développement, dans le contexte de la responsabilité sociale du secteur privé et de la collaboration avec les ONG. A cette fin, les principales caractéristiques et circonstances de ce type de volontariat sont présentées, quelques bonnes pratiques sont analysées et quelques recommandations sont présentées comme conclusion.

**L**a creciente sensibilización de las organizaciones respecto de la necesidad de utilizar prácticas empresariales que satisfagan las preocupaciones de la sociedad, hace que sean cada vez más las empresas que deciden asumir de manera completa su responsabilidad social (RS o RSC), ya sea porque han tomado conciencia de que la legitimidad para operar les viene otorgada por los grupos de interés con los que la organización se relaciona (accionistas, empleados, proveedores, clientes, entre otros) y con la sociedad en general, o bien dirigidas por los departamentos de comunicación y marketing, en respuesta a crisis reputacionales. En todo caso, sí que se observa el creciente interés de las empresas en estos asuntos, que debieran dirigirlos a asumir esta responsabilidad utilizando unas prácticas más honestas, siendo transparentes en la gestión, incorporando los objetivos de los trabajadores en los propósitos de la organización y respetando el medio ambiente<sup>1</sup>.

Desde septiembre de 2015, las prioridades están marcadas por la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>2</sup>, un total de 193 países están comprometidos con los ODS y el horizonte del año 2030 para acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y corregir el cambio climático. Tres logros extraordinarios en los que las empresas están invitadas a participar, cuestión que constituye en sí una de las innovaciones fundamentales que presentan los ODS, al reconocer el rol insustituible del sector privado y las necesarias respuestas y compromisos que este tiene que afrontar.

En esa llamada de las Naciones Unidas, se encuentran empresas y ONG, que partiendo de las habituales difíciles relaciones han experimentado una creciente

---

1 Lafuente Durán, D. (2019): *9 necesarios debates sobre la Responsabilidad Social*, Editorial Comares, Granada.

2 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

interconexión debido en parte al proceso globalizador vivido desde la década de 1990. Así pues, hallar puntos de encuentro e intereses comunes resulta una tarea desafiante pero altamente necesaria, en esa relación que cabe entre la confrontación y la colaboración<sup>3</sup>. Ahora bien, para que puedan surgir esas relaciones relevantes y efectivas las partes deberán partir del reconocimiento mutuo, de la identificación del espacio/tiempo de colaboración, así como de los objetivos, alcance y de la evaluación posterior.

En todo caso, este artículo no pretende ocuparse sobre el amplísimo mapa de posibilidades que pueden surgir en esta relación empresa/ONG que requerirían un trabajo mucho más vasto, y sí centrarse en una de sus expresiones, la de la colaboración entre las personas empleadas y los proyectos de las ONG.

Una de las herramientas que están teniendo más desarrollo en los últimos años como expresión de esta relación es el voluntariado de las personas empleadas o voluntariado corporativo, que según la definición propuesta por Sajardo y Ribas<sup>4</sup>: “El voluntariado corporativo (VC) se puede definir como aquel conjunto de proyectos que son desarrollados por la empresa, en los que intervienen las personas empleadas, tanto activas como jubiladas, cuyo fin es contribuir al desarrollo social, a la conservación del medio ambiente o a la cooperación con países en desarrollo, entre otros, así como cualquier otro objetivo social que, tanto la empresa como las personas trabajadores consideren de interés. El fin último de estos proyectos es movilizar a las plantillas con el objeto de mejorar las condiciones de vida de aquellas comunidades en donde están presentes o de determinados colectivos desfavorecidos a través del esfuerzo compartido”.

Existen varios tipos de voluntariado corporativo, desde aquellos que provienen de las propias personas empleadas, hasta los que son impulsados por las altas direcciones de las empresas locales o de las matrices que se desarrollan a nivel global. La identificación del enfoque más apropiado dependerá de una serie de factores, incluidos los fines y objetivos corporativos, así como los recursos disponibles, y podrán tener componentes de varios tipos de voluntariado.

---

3 Arenas, D.; Sánchez, P. y Murphy, M. (2009): *Relaciones empresariales con comunidades locales y ONG*, ESADE.

4 Sajardo, A. y Ribas, A. (2010): “Mecenazgo y filantropía empresarial hacia el tercer sector en España”, *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, nº 6, septiembre-diciembre.

**Tabla 1. Tipologías de voluntariado corporativo**

<b>Marketing con causa/ campañas</b>	Ocasionales, con un fin concreto y duración limitada. Las personas empleadas participan en estos actos mediante donaciones en dinero o en especie o colaborando directamente en actividades que no requieren una especial cualificación técnica. Suelen ser estacionales.
<b>Autovoluntariado</b>	La empresa facilita formación y contenidos a las personas empleadas para que en su propio entorno puedan desarrollar acciones sociales.
<b>Voluntariado propuesto por la persona empleada</b>	Busca canalizar las inquietudes sociales de las personas empleadas de la empresa, ofreciendo una vía de entrada al Programa de Voluntariado de la empresa a las entidades sociales con las que ellos proponen colaborar a través de la realización de actividades de voluntariado.
<b>Voluntariado en equipo</b>	Participación en una actividad de voluntariado constituyendo un equipo con las personas de la misma área o departamento de trabajo en entidades sociales con las que colabora la empresa.
<b>Día del Voluntariado</b>	Se trata de actos elegidos y organizados por la dirección de la empresa, realizados de manera ocasional y con una duración y finalidad limitada. En este contexto tanto empleados como sus familias y amigos pueden aportar trabajo de baja cualificación o profesionalización a una entidad social que lo requiera. Se llevan a cabo en una fecha específica en todos los lugares del mundo.
<b>Reto solidario/ maratón solidario</b>	Un equipo de la misma área o departamento de trabajo desarrolla una actividad de voluntariado consistente en dar respuesta a un reto de la entidad social. Disponen de un plazo de tiempo (sesiones/horas) limitado para resolverlo.
<b>Voluntariado habitual</b>	Desarrollo de actividades de voluntariado habituales con entidades sociales con las que existe un acuerdo de colaboración y una estrategia compartida para las acciones donde colaboran.
<b>Voluntariado en remoto/online</b>	Aquellas actividades de voluntario que son desarrollables en remoto y a través de TIC. Este tipo de actividad es atractiva para el voluntariado con tiempo limitado y puede utilizarse para apoyar actividades en cualquier parte del mundo.
<b>Voluntariado profesional</b>	La persona voluntaria aplica sus conocimientos y habilidades profesionales en servicio de una ONG. Es de un gran valor para potenciar la actividad de las ONG y el impacto de esta en sus beneficiarios.
<b>Voluntariado pro bono</b>	Es un tipo de voluntariado profesional en el que el empleado está llevando a cabo un proyecto para una ONG como parte de su jornada laboral (como si estuviera en un cliente más).
<b>Voluntariado que desarrolla competencias</b>	Programas de voluntariado seleccionados para impactar en las personas voluntarias a través del desarrollo de sus competencias y habilidades.
<b>Banco del tiempo</b>	La empresa otorga a sus trabajadores una asignación de tiempo que es utilizado en actividades de voluntariado elegidos por los trabajadores y remunerado por la empresa. La empresa si exige que personas empleadas desarrollen su voluntariado en iniciativas que sean coherentes con su política de RSC y/o con las políticas de acción social de la misma.
<b>Voluntariado individual</b>	Las personas eligen su propia oportunidad de voluntariado y la llevan a cabo en su propio tiempo o utilizando el tiempo de voluntariado de la empresa.
<b>Voluntariado internacional</b>	Cualquier programa en el que voluntariado desarrolla acciones de voluntariado en proyectos sociales internacionales.
<b>Vacaciones solidarias</b>	Actividades de voluntariado desarrollados en el periodo vacacional (tiempo libre), normalmente en proyectos de cooperación al desarrollo, en los que la empresa, basándose en una ONG, cubre los gastos de la actividad y vela por el buen funcionamiento de la misma.
<b>Voluntariado de acción humanitaria</b>	Participación del voluntariado en cualquiera de las etapas de la acción humanitaria: resiliencia, reducción de riesgos de desastres, adaptación al cambio climático; respuesta de emergencia y postemergencia y reconstrucción.

*Fuente: Elaboración propia a partir de A. Sajardo y A. Ribas (2014), P. Lemonche (2011) y Volunteering England.*

Esta relación entre las personas empleadas, sus empresas y las ONG pueden producir efectos positivos en todas ellas, en las ONG específicamente en aspectos como

el acceso a nuevos recursos humanos, mejorar sus capacidades, acceso a nuevos recursos de la empresa, mayor visibilidad de sus proyectos e impactos, así como el incremento de la influencia interna para modificar las prácticas empresariales injustas<sup>5</sup>, además de aportar la motivación, conocimiento e innovación de las personas voluntarias<sup>6</sup>.

En cuanto a los beneficios para las personas voluntarias y las empresas cabe destacar el acceso a nuevos conocimientos, mejorar habilidades, impactar sobre el orgullo, ampliar la visión del mundo, alineación con los valores propios y realización personal, entre otras cuestiones que recoge Allen (2012)<sup>7</sup>.

5 Poyatos, J. A. (2018): Nota técnica Curso de Gestión del Voluntariado Corporativo, Voluntare. Beneficios para las ONG del voluntariado corporativo:

- El voluntariado corporativo aporta nuevos recursos humanos a las ONG. Las empresas pueden convertirse en una fuente importante y sostenida de voluntariado en general y voluntariado especializados, en particular.
- El VC puede ayudar a construir la capacidad operativa de las ONG. Esto es especialmente cierto cuando aportan la experiencia técnica o profesional que se necesita.
- El compromiso del VC puede abrir el camino a otros recursos de la empresa. Como mínimo, la presencia de VC puede verse como un apoyo tácito a la organización por parte de la empresa.
- La presencia de VC puede aumentar la visibilidad y la credibilidad de la organización. Esto no solamente puede aumentar la credibilidad de la ONG en la comunidad, sino que puede atraer financiación, voluntariado y la atención de sus propios medios de comunicación.
- La implicación de VC ofrece la posibilidad de influir en el comportamiento corporativo. Las empresas que son ciudadanos corporativos participan de muchas formas que pueden conducir a cambios en la manera de operar de la comunidad.

6 Fundación Telefónica (2019): *Retrato del voluntariado en España*.

7 Allen, K. (2012): *La gran carpa. Voluntariado corporativo en la era global*, Fundación Telefónica, Ariel, Madrid.

- Oportunidad para adquirir nuevos conocimientos. Aporta nuevos conocimientos sobre la comunidad y sus necesidades y activos en el lugar de trabajo; puede informar del desarrollo de nuevos productos y servicios.
- Oportunidad para perfeccionar habilidades existentes. Mejora el rendimiento laboral.
- Oportunidad para aprender habilidades nuevas. Aumenta el potencial para cambiar de trabajo y ascender
- Oportunidad para desarrollar habilidades de liderazgo. Aumenta el potencial para cambiar de trabajo y ascender.
- Demuestra el compromiso con los valores inherentes al voluntariado y la implicación en la comunidad. Alinea la persona con los valores corporativos; mejora el potencial de las oportunidades; aumenta la visibilidad.
- Aporta un sentido de realización personal y plenitud. Impacto positivo en el equilibrio trabajo/vida que mejora el compromiso y el rendimiento.
- Mayor orgullo y lealtad hacia la empresa. Rendimiento laboral aumentado.
- Crea conexiones sociales. Aumenta potencialmente las conexiones y las redes dentro de la empresa; las más amplias redes externas pueden alinearse con las responsabilidades profesionales.
- Oportunidad para desarrollar una visión más amplia del mundo; ver cómo viven otras personas. Mayor apertura a la diversidad y la globalización; mejora el autoconocimiento.
- Mejora la salud física y mental. Te sientes mejor, trabajas mejor.
- Oportunidad para demostrar la capacidad para marcar la diferencia. El aumento de la autoestima y la confianza se traduce en un mejor rendimiento.
- Oportunidad para trabajar en equipo. Mejora la facilidad y la comodidad para trabajar en equipo.

Si bien, el voluntariado corporativo tiene menos tradición en España que en países anglosajones, en los últimos diez años, se ha consolidado como una práctica empresarial de gran interés, pasando a ser uno de los países europeos con un mayor arraigo, contando con una infraestructura de apoyo al VC en España que, junto con el Reino Unido, son los países con mayor desarrollo<sup>8</sup>.

De hecho, esta colaboración específica entre ONG y empresas viene teniendo un apoyo determinante desde las principales instituciones globales, Naciones Unidas en la declaración de su Asamblea General en el año 2010<sup>9</sup>, afirmaba: “La Asamblea General [...] da la bienvenida a la creciente involucración del tejido empresarial en el apoyo del voluntariado, y pretende fomentar esta involucración a través del fomento de programas de voluntariado corporativo y de las acciones voluntarias de sus empleados”.

También desde el ámbito europeo han sido numerosas las llamadas a la promoción de estas colaboraciones: el Parlamento Europeo aprobó una resolución sobre este asunto en 2013<sup>10</sup>: “[...] insta a todos los Estados miembros a que incluyan el voluntariado de los empleados en sus planes de acción nacionales [...]”, y también se recoge

- Posible exposición a ideas nuevas e innovadoras. Potencial contribución al lugar de trabajo y/o al programa de RSC.

#### 8 Contexto general del voluntariado corporativo en España:

- En España, un 65% de las empresas encuestadas por el Observatorio de Voluntariado Corporativo desarrollan programas de VC, de las cuales un 50% son empresas de más de 500 trabajadores.
- De las que no lo realizan, el 95% muestran interés por desarrollarlo en un plazo de dos o tres años.
- La mayoría de las empresas llevan menos de tres años desarrollando programas de voluntariado corporativo. Solo un 8% lo hace desde hace más de nueve años.
- A pesar de las cambiantes circunstancias económicas, las empresas han seguido destinando una partida en sus presupuestos para la realización de actividades de voluntariado corporativo. El 19% de las compañías encuestadas en el informe 2013 del Observatorio de Voluntariado Corporativo planea invertir más de 70.000€ en acciones de Voluntariado.
- En EEUU, según datos disponibles, más del 80% de las 500 empresas de la lista Fortune 500 cuenta con programas de voluntariado corporativo, mientras que en Europa el 74% de empresas del índice europeo FTSE 100, también los tienen.
- En España hay diversos estudios sobre VC publicados en los últimos años.
- Contamos con el 1º Título Universitario sobre VC en Europa.
- En España existe el único Observatorio del VC del mundo.
- Existen redes de empresas y ONG que trabajan conjuntamente para la promoción del VC.
- Se han llevado a cabo diversos congresos (el primero en el año 2008 y el último en el 2018).
- Existe legislación específica sobre VC, recogida en la Ley del Voluntariado de España en 2015, donde se refiere a este como “Voluntariado promovido por la empresa”, incluyendo no solo el de los empleados sino también el promovido entre otros grupos de interés como clientes o proveedores.

(Elaboración propia en base a la información proveída por Voluntare de diversos estudios y otras fuentes, <http://www.voluntare.org>).

9 [A/RES/66/67.https://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/66/67&Lang=S](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/67&Lang=S)

10 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52013IP0050>

su apoyo en las comunicaciones de la Comisión Europea sobre políticas de la UE y voluntariado: Reconocimiento y fomento de actividades voluntarias transfronterizas en la UE (2011)<sup>11</sup> y en la estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas<sup>12</sup>.

Una vez analizados los elementos básicos de las relaciones entre empresa y ONG, el voluntariado corporativo y sus impactos, en esta sección presentamos un conjunto de experiencias prácticas con el propósito de mostrar la variada naturaleza de estas relaciones. Precisamente, los cinco casos que siguen a continuación han sido escogidos por su diversidad, potencial de aprendizaje y siguiendo diversos criterios, entre ellos los recogidos por la Fundación Codespa<sup>13</sup>, sobre los factores de éxito en el voluntariado corporativo internacional en el contexto español y europeo: pertinencia, relevancia social, ciclo del voluntariado, madurez del programa, etc.

Es necesario destacar la dificultad para disponer de información detallada acerca de este tipo de proyectos, ya que la mayoría de ocasiones, las empresas reportan públicamente información muy limitada de este aspecto, frente a otros datos como el número de horas de voluntariado, beneficiarios, inversión... A este hecho hay que unir, que todavía son pocas empresas las que cuentan con programas de voluntariado corporativo internacional.

Los casos finalmente seleccionados han sido los siguientes:

- 】 Vodafone – Vodafone Instant Network.
- 】 IBM – Corporate service Corps.
- 】 “la Caixa” Fundación – Cooperantes Caixa.
- 】 Canal de Isabel II Gestión – Canal Voluntarios.
- 】 La experiencia de Alianza: el caso Aernnova.

---

11 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2011/ES/1-2011-568-ES-F1-1.Pdf>

12 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN>

13 Codespa (2012): *Guía para la puesta en marcha de un Programa de Voluntariado Corporativo para el Desarrollo. Factores de éxito en el voluntariado corporativo internacional:*

- Pertinencia y relevancia de la necesidad social que empresa y ONG busca atender.
- Conocimiento del contexto de la intervención.
- Adecuado perfil del voluntario respecto a las funciones que se desarrollarán.
- Ciclo del voluntariado.
- Flujo de información constante entre la empresa y la ONG.
- Madurez de los programas.
- Compromiso de la empresa con los objetivos de la acción de voluntariado.
- Gestión de las expectativas de todas las partes participantes.
- Impulso la sensibilización y retroalimentación.

En todos los casos, se describen los elementos principales del programa de voluntariado corporativo de las empresas, especialmente desde la óptica del Ciclo del Voluntariado.

### **Vodafone – Vodafone Instant Network**

En 2011 nace el programa Instant Network, donde la empresa de telecomunicaciones multinacional británica despliega voluntarios y tecnología para restablecer y proporcionar de manera gratuita comunicaciones y apoyo técnico a víctimas, refugiados y agencias humanitarias, en contexto de crisis humanitarias y desastres naturales. Lo forman 70 personas voluntarias de 19 países y colaboran con varias entidades sociales, de emergencia y tecnológicas.

Durante este tiempo han implementado:

- ▶ 30 escuelas digitales en 6 campos de refugiados (40.000 estudiantes al mes y 500 profesores).
- ▶ 30 despliegues en emergencias.
- ▶ Más de 3 millones de llamadas y 578.994 mensajes enviados a través de sus redes de emergencia.

La Fundación Vodafone lleva a cabo esta iniciativa en colaboración con diferentes entidades como es el caso de Telecoms Sans Frontiers (TSF), ACNUR, Cruz Roja, Programa Mundial de Alimentos de ONU (PMA) y Huawei. Esta alianza es complementaria y estratégica: Vodafone proporciona a sus personas técnicas y los sistemas, TSF son expertos en provisión de tecnología en contextos de emergencia y despliegan personal profesional en caso de desastre en un plazo de 48 horas, con el fin de establecer centros de comunicaciones que proporcionan información sobre la situación de personas afectadas por los desastres, ACNUR y Cruz Roja proporciona su experiencia en acción humanitaria, el PMA aporta la capacidad logística y por último, Huawei es el fabricante del sistema y proporciona el soporte técnico al programa.

#### **Ciclo del voluntariado**

*Identificación de las necesidades.* En colaboración con sus socios, analizan la pertinencia de desplegar las personas voluntarias de la red ante las crisis sobrevenidas.

*Reclutamiento de personas voluntarias.* A través de una convocatoria interna global con un enfoque en perfiles técnicos. En este proceso, se valoraron especialmente los antecedentes tecnológicos, así como la experiencia previa en voluntariado internacional. Son voluntariados de larga duración.



*Formación.* Capacitación intensiva inicial durante 4 días en colaboración con los socios TSF y la Cruz Roja. Se les proporciona contenidos teóricos relacionados con el campo de la acción humanitaria, así como los tecnológicos específicos. Tienen una simulación de un día completo proporcionada por TSF y la Cruz Roja, en la que se representa una situación de catástrofe, y las personas voluntarias tienen que enfrentar diferentes desafíos. Reciben formaciones de actualización.

*Despliegue.* Ante una situación de crisis, asisten los equipos de los países más cercanos y también se moviliza a estaciones de Vodafone Instant Network en menos de 12 horas (en diálogo con las organizaciones socias y los países en crisis). La duración del despliegue es completamente flexible y depende de las necesidades de la misión. En caso de que una implementación requiera estar en el campo durante varias semanas, un nuevo equipo de otro país hace el reemplazo.

## **IBM – Corporate Service Corps**

---

En 2008 nace el programa Corporate Service Corps de la empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría, donde equipos de 10-15 personas voluntarias de IBM trabajan durante 1 mes en países emergentes para llevar a cabo consultorías de alto nivel que incluyen procesos de negocio, tecnología y marketing. Han participado más de 4.000 personas voluntarias de más de 61 países.

Durante este tiempo han implementado:

- » Más de 1.400 proyectos en 40 países.
- » Impactando en más de 200.000 beneficiarios de África, Asia, Europa del Este y América Latina.

IBM lleva a cabo esta iniciativa en colaboración con diferentes entidades como es el caso de Pyxera Global, Australian Business Volunteers y Digital Opportunity Trust. Esta alianza es complementaria y estratégica: IBM proporciona a sus expertos técnicos, Pyxera Global aporta las redes colaborativas, Australian Business Volunteers brinda capacitación en habilidades comerciales para PYMES en la región Asia/ Pacífico y Digital Opportunity Trust, proporcionar acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para crear oportunidades educativas, económicas y sociales.

### **Ciclo del voluntariado**

*Identificación de las necesidades.* Establecen una planificación a 15 meses en colaboración con sus socias, para trabajar en proyectos estratégicos que estén alineados con las agendas nacionales y tengan el potencial de producir un impacto económico demostrable y mejorar la calidad de vida de las personas a las que se dirigen.

*Reclutamiento de personas voluntarias.* Se abre una convocatoria anual donde se presentan muchas personas voluntarias. Cada equipo de trabajo en terreno está compuesto por entre 10 y 15 personas.

*Formación.* Reciben 60 horas de formación a través de *webinars* sobre desarrollo y específica del proyecto, y 3 meses antes del despliegue desarrollan un trabajo previo sobre las labores específicas que van a desarrollar en el terreno. A menudo, las personas voluntarias se constituyen como mentores de los equipos siguientes.

*Despliegue.* Se realiza en equipos de 10 a 15 empleados e implica un mes de trabajo en terreno, donde llevan a cabo consultorías de alto nivel que incluyen procesos de negocio, tecnología y marketing.

### **“La Caixa” Fundación – Cooperantes Caixa**

En 2007 nace el programa de Cooperantes Caixa de la fundación bancaria española “la Caixa” y se basa en las habilidades de la persona voluntaria y su experiencia profesional. Los proyectos apoyados tienen un enfoque socioeconómico (apoyo a cooperativas y asistencia para microempresas en comunidades de bajos ingresos, etc.). Cada año participan unas 40-50 personas voluntarias de entre las 7.000 inscritas en el programa de voluntariado de la Caixa.

Durante este tiempo han implementado:

- ▮ Más de 350 despliegues de más de 250 personas voluntarias.
- ▮ Impactando en beneficiarios de África, Asia y América Latina.

La Caixa lleva a cabo esta iniciativa en colaboración con diferentes ONG en función del área y de la *expertise* donde se va a desarrollar el voluntariado.

#### **Ciclo del voluntariado**

*Identificación de las necesidades.* Anualmente se identifican proyectos en los que participan ONG que vienen trabajando con la Caixa.

*Reclutamiento de personas voluntarias.* Se abre una convocatoria anual donde se presentan unas 100 personas. Son seleccionadas entre 40 y 50.

*Formación.* Participan en un encuentro formativo y tienen que superar un curso de 40 horas de la Coordinadora de ONGD de España. Además, cada ONG puede proporcionar capacitación específica a las personas voluntarios sobre el país y la zona donde se desplegarán, así como las especificaciones culturales y las particularidades del trabajo que van a realizar durante su voluntariado.

*Despliegue.* La duración promedio de la implementación es de entre 3 y 4 semanas. Durante el despliegue, los voluntarios aplican sus habilidades e intentan transferir su conocimiento profesional a través de diferentes tareas, como por ejemplo la creación de planes de negocios para las cooperativas de comunidades de bajos ingresos; capacitación relacionada con la contabilidad y la gestión de microempresas; desarrollo empresarial y organizacional, etc.

## **Canal de Isabel II Gestión – Canal Voluntarios**

---

En 2007 nace el programa de voluntariado de la empresa pública de abastecimiento de aguas de Madrid, para apoyar emergencias internacionales o catástrofes donde se produjera una necesidad urgente de acceso al agua. Los voluntarios contribuyen con su experiencia profesional y conocimiento técnico: ingenieros de agua, analistas de calidad de agua, ingenieros civiles, etc. Canal Voluntarios cuenta con más de 120 personas voluntarias muy cualificadas.

Durante este tiempo han implementado:

- 】 Más de 65 actuaciones.
- 】 1.700.000 personas beneficiadas de 21 países.

El Canal lleva a cabo esta iniciativa en colaboración con diferentes ONG relevantes en el sector de ayuda humanitaria: en un principio con Cruz Roja, Bomberos Sin Fronteras y Cáritas, y anualmente los socios son seleccionados a través de una convocatoria anual de propuestas.

### **Ciclo del voluntariado**

*Identificación de las necesidades.* A través de la convocatoria anual donde se presentan las ONG; 6 de sus proyectos son seleccionados.

*Reclutamiento de personas voluntarias.* Tienen un grupo estable de personas voluntarias cualificadas; ocasionalmente se abren nuevas convocatorias de perfiles específicos.

*Formación.* Hay una amplia gama de actividades de capacitación: conferencias de un día sobre agua y cooperación, cursos relacionados con el voluntariado en proyectos de cooperación internacional, una reunión interna de un día para compartir lecciones aprendidas basadas en las experiencias de las personas voluntarios, entre otras.

*Despliegue.* La frecuencia de los despliegues varía según las necesidades específicas de los proyectos. Como regla general, los equipos son de 2-3 personas voluntarias que trabajan juntas y colaboran estrechamente con las ONG durante todo el ciclo del proyecto.

## La experiencia de Alianza: el caso Aernnova

En 1999 nace el programa Vacaciones Solidarias de Alianza por la Solidaridad, ONG española de cooperación al desarrollo miembro de ActionAid, para sensibilizar a personas de la sociedad en general, y en especial aquellos interesados en la cooperación al desarrollo, sobre la realidad que se vive en otros países, así como facilitar una mejor comprensión de las causas de la desigualdad y sus posibles soluciones. A lo largo de estos años ha ido evolucionando hacia un programa de voluntariado corporativo, donde se demandan perfiles variados con *expertise* en comunicación, marketing, administración, ventas, tecnología, entre otros.

Aernnova es una empresa española de ingeniería aeronáutica, colaborada de Alianza por la Solidaridad desde hace más de diez años. Sus personas voluntarias corporativas, entre 2 y 3, participan cada año apoyando los proyectos de Alianza, en 2019 en Senegal y Colombia. Para el propósito del artículo, nos fijaremos en el proyecto de Colombia.

El apoyo voluntariado se dirige a la Asociación de Mujeres Raíces del Manglar, en Tumaco, en su proceso de desarrollo productivo y económico, así como en el fortalecimiento de las capacidades organizativas de la entidad en las que participaron.

### **Ciclo del voluntariado**

*Identificación de las necesidades.* Alianza trabaja desde hace años con la asociación y sus componentes, 50 mujeres afrodescendientes de entre 16 hasta 75 años, víctimas del conflicto armado y procedentes del entorno periurbano en Tumaco.

*Reclutamiento de personas voluntarias.* En diálogo entre la empresa (departamentos de Relaciones Institucionales y RR. HH.) y la ONG (área de voluntariado y coordinación país).

*Formación.* Seguimiento de formación online: “Laboratorio Ciudadano para la Transformación Social”, 25 horas, así como formación en el terreno, 8 horas.

*Despliegue.* El despliegue fue de dos semanas, en el mes de agosto. Los equipos son de 2-3 personas voluntarias que trabajan juntas y colaboran estrechamente con la asociación durante todo el ciclo del proyecto.

## Lecciones aprendidas y algunas recomendaciones

A continuación, concretamos algunas recomendaciones y propuestas de mejora dirigidas a todos los interesados, empresas y ONG así como a las administraciones públicas y al resto de agentes implicados. Para ello se han analizado varios informes y estudios publicados que recogen las visiones de los múltiples actores