

3. Voluntariado Corporativo – líneas de investigación



Durante el año 2015 el CEDS fue elegido por el *Observatorio de Voluntariado Corporativo* -integrado por *Cooperación Internacional ONG* de España, la empresa hispana *Iberdrola* y la colaboración de *Voluntare-* para constituirse en la dirección académica del *Estudio 2015 sobre voluntariado corporativo en Iberoamérica*. El trabajo de nuestro Centro lo realizaron Carlos Pujadas, Gustavo Caputo y Mauricio López Dardaine, con la dirección de primero de los nombrados. Miembros de la Universidad Austral trabajaron también en el complejo entramado de la recolección informatizada de datos y la presentación de sus resultados.

Este espacio no permite ni siquiera intentar un resumen del extenso cometido ni de sus resultados, que fueron muchos y muy detallados. Baste señalar que uno de los aspectos interesantes fue realizar consultas virtuales simultáneamente a empresas y a ONGs que colaboran con empresas para llevar adelante planes o acciones específicas de voluntariado corporativo. Agreguemos sí que para ello

se elaboraron (y fue una de las tareas que más tiempo nos llevó) dos cuestionarios separados pero con preguntas relacionadas, uno para las empresas y otro para las ONGs.



Ahora bien, para poder orientar nuestras líneas de investigación en este campo, sí nos parece interesante e inclusive útil, traerles aquí elementos tomados de uno de los muchos documentos que consultamos y que elaboramos en distintos momentos miembros del Centro de Educación para el Desarrollo Sostenible de nuestra Universidad, elementos que coinciden en muchos casos con cuestiones que nos planteamos mientras preparábamos el trabajo de 2015; muchas de estas preguntas siguen aún sin respuestas claras, y en ellas están los elementos que nos incitan a seguir investigando.



Aquí conviene aclarar que este documento del *Observatorio* que se reproduce abajo data de 2014, es decir que se trata de observaciones anteriores al estudio más detallado en el que participó nuestro CEDS.

El PROBLEMA del VC y sus causas (para el *Observatorio*)

- Poco interés y participación en los programas de VC
- De los empleados /voluntarios sólo participa el 10 % y dedican menos de 7 hs/año
- Con lo cual, ha de corresponder a un jornada o actividad de un día al año

El problema de los mandos intermedios y directivos y de los Sponsors - CAUSAS y/o debilidades identificadas por el *Observatorio*:

Escasa motivación y capacidad de convocatoria de directivos y mandos medios. Y escasa cultura de VC en *España* (menor que en el resto de Europa Occidental)

Deficiencias en el diseño e implementación de los Planes de VC

- Para establecer objetivos mensurables y alineados estratégicamente
- Para realizar Evaluaciones cuantitativas y medición de resultados
- Falta de indicadores (sólo mediciones de satisfacción; y nada para medir desarrollo de competencias)
- Falta de formación ad-hoc del Equipo responsable (en los temas mencionados).

Principal FORTALEZA y oportunidad del VC

- Generar, además del externo, un IMPACTO INTERNO en la organización
- Que es un valor agregado específico y por sobre una acción de RSE sin que se realice VC
- Promover la cohesión social, el espíritu de solidaridad y el desarrollo de competencias
 - Ese impacto es altamente valorado por las empresas, genera satisfacción y coincide con un aumento –consistente y valorado- en la imagen de marca.

Principal AMENAZA en relación tanto con el entorno externo como interno

- No poder MOSTRAR sus resultados
 - como específicamente relacionados con las acciones de VC y
 - como su valor agregado específico a causa de la carencia de indicadores.
 - Consecuentemente:

- Pierde la posibilidad de retroalimentar la motivación/involucramiento.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN de nuestro CEDS

Si avanzamos ahora de 2014 a fines de 2015, ya con el *Informe 2015 Voluntariado Corporativo 2015* concluido y editado, yendo a *Retos y Recomendaciones* (págs. 48 a 50) podemos ver que “otro de los puntos que se puso de manifiesto en las sesiones de trabajo –que fueron un complemento del trabajo mediante reuniones realizadas con referentes de los países participantes- y que se observa también en las respuestas de las empresas en los cuestionarios, es la falta de alineación del programa de VC con el marco internacional de la ONU”.

- A. De esta importante conclusión surge el impulso para establecer una línea de investigación que permita determinar **cómo incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS- de forma tal de alinear el programa de VC de la empresa con los mismos.**

Además del campo de investigación asociado con las empresas, el VC y los ODS, una línea de investigación de carácter similar vale para el ámbito de la Educación en los diferentes niveles.

- B. Esta otra línea de investigación consiste en analizar acciones de VC que puedan realizar colegios y/o universidades, con énfasis en los aspectos humano, social y medio ambiente, **alineando dichas acciones con los ODS.**

Dentro de estas líneas de investigación existen campos que debieran probablemente ser incorporados. Uno de ellos -sobre el que empezamos a trabajar con motivo del estudio de 2015 mencionado- es el nexo entre

empresa, voluntariado corporativo y ONG. Nexo muchas veces conflictivo y que está lejos de estar plenamente consolidado, al menos en la Argentina. Otra cuestión es si en 2017/2018 las empresas con vocación verdadera no deberían empezar a pensar en “Empresas B”.

Mauricio López Dardaine