



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 63, Diciembre 2008, pp. 191-225

Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo

Antonia Sajardo Moreno
Inmaculada Serra Yoldi

Universitat de València

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2008 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.ciriec-revistaeconomia.es

Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo

Antonia Sajardo Moreno

Departamento de Economía Aplicada- IUDESCOOP

Inmaculada Serra Yoldi

Departamento de Sociología y Antropología Social- IUED

Universitat de València

RESUMEN

En la actualidad existe un notable interés en el estudio del voluntariado desde una perspectiva socioeconómica. Este trabajo aborda tres de los principales ejes de investigación económica al respecto. El primero hace referencia a la problemática de la valoración económica del trabajo voluntario. El segundo eje investigador atañe al análisis de los costes de gestión del voluntariado como elementos limitantes y determinantes de la expansión y consolidación del mismo. En tercer lugar se encuentra la emergente figura del voluntariado corporativo, uno de los novedosos ámbitos en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial y de expansión del voluntariado propiamente dicho.

PALABRAS CLAVE: Trabajo voluntario, evaluación económica, costes de gestión, voluntariado corporativo, Responsabilidad Social de las Empresas.

CLAVES ECONLIT: L300, L310.

Avancées récentes de la recherche économique au sujet du bénévolat : évaluation économique du travail bénévole, coûts de gestion du bénévolat et bénévolat corporatif

RÉSUMÉ : Il existe actuellement un intérêt significatif au sujet de l'étude du bénévolat depuis une perspective socioéconomique. Ce travail aborde trois des principaux axes de recherche économique à ce propos. Le premier fait référence à la problématique de l'évaluation économique du travail bénévole. Le deuxième axe de recherche concerne l'analyse des coûts de gestion du bénévolat comme étant des éléments limitatifs et déterminants de son expansion et de sa consolidation. Troisièmement, ce travail aborde la situation émergente du bénévolat corporatif, l'un des nouveaux domaines de développement de la responsabilité sociale des entreprises et d'expansion du bénévolat proprement dit.

MOTS CLÉ : Bénévolat, évaluation économique, coûts de gestion, bénévolat corporatif, responsabilité sociale des entreprises.

Recent advances in economic research on volunteering: Economic valuation of volunteer work, management costs of volunteering and corporate volunteering

ABSTRACT: At present, there is significant interest in the study of volunteering from a socioeconomic perspective. This work deals with three of the central themes of economic research on the subject. The first refers to the problem of economic valuation of volunteer work. The second object of study involves the analysis of the management costs of volunteering as limiting and determinant elements for its expansion and consolidation. In third place is the emerging figure of corporate volunteering, one of the novel areas in the development of Corporate Social Responsibility and, strictly speaking, the expansion of volunteer work.

KEY WORDS: Volunteer work, economic valuation, management costs, corporate volunteering, Corporate Social Responsibility.

1.- Introducción

Desde hace un par de décadas se han multiplicado los debates y las investigaciones sobre los diversos aspectos sociales y económicos que circundan la realidad y contribuciones del trabajo voluntario en las sociedades modernas, *pari passu* al interés por el Tercer Sector y la Economía Social. Se asiste en la actualidad a una reflexión que se ha ampliado más allá de los actores implicados y de los investigadores comprometidos con la temática, hasta convertirse en una reflexión de toda la sociedad.

Son múltiples los aspectos que en la actualidad se encuentran sobre la mesa de debate, así cabe señalar en primer lugar, los cambios en la cultura del voluntariado, marcados por cambios sociales orientados hacia la individualización y la incertidumbre en el entorno social, como es el surgimiento de nuevas necesidades sociales, que imponen nuevas formas de socialización y formación del voluntariado.

En segundo término, los cambios en las formas de financiación de la actividad voluntaria, que se oriente a la definición de un nuevo contrato entre las diversas instancias administrativas públicas y las organizaciones del Tercer Sector, a fin de asegurar simultáneamente autonomía e independencia, como una sostenibilidad en el tiempo de acción de las organizaciones voluntarias.

En tercer lugar se explicita la necesidad de potenciar el trabajo en red de las propias organizaciones del Tercer Sector, con objeto de evitar el trabajo aislado, que permita contar con una visión amplia del trabajo voluntario, con un arraigo y reconocimiento en los espacios locales, con acceso a una tecnología informacional apropiada, y que a la vez permita poder compartir los recursos que tienen a su disposición las propias organizaciones.

Desde la perspectiva económica, en los últimos años, la investigación sobre el voluntariado ha abierto nuevos frentes investigadores, siendo claves los tres siguientes:

Primero, el *estudio de la valoración económica del trabajo voluntario*, buscando con ello que el real aporte y contribución económica del trabajo voluntario sea reflejada sistemática y analíticamente en las diversas esferas de acción: poderes públicos, las propias entidades voluntarias y en la sociedad en general.

Segundo, el *análisis de los costos asociados a la gestión del voluntariado*, con lo cual se busca reflejar de la forma más clara posible cuales son los costos asociados a la administración de personal voluntario, que se configuran como problemas reales en el desarrollo del propio voluntariado.

Tercero, y en el marco de los más recientes desarrollos de la Responsabilidad Social Empresarial, el estudio de la figura del trabajador que realiza acciones de voluntariado, el denominado, *voluntariado corporativo*.

En este trabajo se realiza una revisión sobre tres de las principales corrientes de análisis económico del voluntariado: su valoración económica, sus costes de gestión, y la novedosa figura del voluntariado corporativo. En primer lugar, y tras este apartado de introducción, se recoge un apartado relativo al marco conceptual del voluntariado donde se aborda tanto su definición como su clasificación sobre la base de diferentes criterios desde una óptica económica. En segundo lugar se realiza una revisión analítica sobre la problemática de la valoración económica del trabajo voluntario dentro de la perspectiva de su consideración como valor añadido social, planteando asimismo sus dificultades metodológicas y métodos alternativos de valoración. En tercer lugar se aborda la problemática de los costes de gestión del trabajo voluntario. Seguidamente se analiza la figura del voluntariado corporativo, desde el concepto, clasificación, los modelos de generación hasta las implicaciones que supone este tipo de voluntariado para todos los agentes implicados en su creación y desarrollo, a saber, el mundo empresarial, el propio voluntariado, las organizaciones voluntarias y la sociedad en general. El artículo concluye con un apartado de conclusiones.

2.- Marco conceptual del voluntariado

2.1.- La conceptualización del voluntariado

Desde hace más de dos décadas el Sistema de Naciones Unidas, ha venido trabajando sistemáticamente en el campo de la acción voluntaria. No obstante con motivo del Año Internacional del Voluntariado en el 2001, se acuñó una definición de voluntariado a la par que se diseñaron una serie de estrategias concertadas para promover y profundizar en el quehacer del voluntariado a nivel internacional.

Así en el marco de este evento internacional se planteó la siguiente definición de voluntariado:

“...el voluntariado se define como una acción que cumple los tres criterios siguientes:

- se realiza libremente y sin coacción;
- por razones que no son el beneficio económico; y
- en beneficio tanto de la comunidad como del voluntario”

En el terreno español la Ley Estatal sobre Voluntariado en España (Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado) se ha convertido en un referente básico para las actuaciones de las entidades del Tercer Sector en el campo del voluntariado. Esta también ha servido de base en la interacción de este tipo de organizaciones con los entes públicos en sus diferentes niveles, sin olvidar las competencias de los Gobiernos Autonómicos y Municipios en esta materia.

En lo sustantivo la definición de voluntariado que presenta la Ley 6/1996, se recoge en su artículo nº 3, que se transcribe a continuación:

“Artículo 3: Concepto de Voluntariado:

1. A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:
 - Que tengan carácter altruista y solidario.
 - Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
 - Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
 - Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.
2. Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.
3. La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido”.

2.2.- Tipologías de trabajo voluntario

En el ámbito de la tipologización de la actividad voluntaria, la literatura científica nos proporciona varios criterios de clasificación, entre los que cabe destacar tres principales:

A. Atendiendo a su grado de formalización:

En función del grado de formalización de las acciones del trabajo voluntario puede establecerse la siguiente tipología de voluntarios (Hodkinson et al, 1996):

- **El voluntariado informal o espontáneo**, que corresponde a todos aquellos casos en la acción voluntaria se desarrolla de forma autónoma e individual, no enmarcada en una institución que acoja o promueva la actividad voluntaria. En algunas ocasiones este tipo de actividad voluntaria se ha subdividido a su vez en dos subcategorías. Por una parte, aquellas actividades informales de voluntariado que se desarrollan en el entorno de las redes primarias de socialización (parentesco y redes sociales de proximidad), y que dicen relación con un sinnúmero de actividades que se realizan en el marco del contexto familiar, como el cuidado de los niños o de personas mayores o dependientes. Y por otra parte, aquellas que se desarrollan en el marco de relaciones de vecindad, en donde se actúa de forma espontánea, como por ejemplo entre vecinos de una misma zona residencial, o ante situaciones de riesgo o desastres naturales.
- **El voluntariado formal o institucionalizado**, corresponde a la acción voluntaria de las personas canalizada sistemáticamente a través de una organización formal. A la vez este tipo de acción voluntaria se puede subdividir en dos tipos de participación. Aquella en la cual la persona de forma individual colabora voluntariamente en el ámbito de una organización formal, cuya actividad central no es la promoción del voluntariado, sino que la atención de un determinado colectivo social o el desarrollo de una determinada acción con carácter de servicio público. Este tipo de acción por ejemplo, se puede dar en el campo de la educación, cuando un grupo de padres y madres colaboran en las actividades del centro escolar de forma gratuita para la realización de actividades de recaudación de fondos o de cuidado de niños en actividades extra-escolares. Esta claro que el centro escolar en sí no tiene entre sus finalidades básicas la promoción del voluntariado.

Otra concepción de voluntariado formal o institucional, es aquel que se desarrolla en una organización formal, que tiene entre sus finalidades la promoción del trabajo voluntario, en el marco de un determinado campo de acción. Probablemente éste es el caso que congrega y moviliza una mayor cantidad de voluntarios, y aquella que tiene a la vez mayor visibilidad, y que se da en una cantidad considerable de situaciones en el ámbito educación, social, de la salud, del medio ambiente, por ejemplo.

B. Atendiendo a su rol en la organización de voluntariado

Perrot (2006) plantea una clasificación de los voluntarios que es complementaria a la expuesta en el punto anterior: propone una clasificación basada también en el rol que los voluntarios desempeñan en las organizaciones voluntarias. Distingue dos grandes tipos de voluntarios:

- **Voluntariado de ciudadanía**, que corresponde fundamentalmente a aquellas personas que realizan tareas de gobierno, es decir, que desempeñan un rol en reuniones y otros tipos de actividades que les involucran en cuanto dirigentes de la organización.

- **Voluntariado de Servicios**, que corresponde a aquellas personas que tienen una relación directa con las actividades básicas que son el objeto de la organización. A la vez el voluntariado de servicio se puede subdividir en dos grandes subcategorías.
 - La primera es la del **voluntariado operacional**, que es el que está ligado de forma directa a la prestación de servicios de la organización de cara a sus usuarios o beneficiarios.
 - La otra subcategoría es la del **voluntariado funcional**, que es aquella persona que presta su trabajo en labores de apoyo, ya sean éstas de mantenimiento de la organización, como servicios especializados de informática, comunicaciones, etc., como de representación hacia el exterior.

C. Atendiendo al tiempo de dedicación del voluntario.

En los tiempos actuales existen distintos tipos de participación del voluntariado en las organizaciones, y siendo importante todo tipo de colaboración voluntaria en las organizaciones, en la práctica no puede tener el mismo valor ni tampoco la calidad del aporte puede ser igual, para el caso que una persona participe esporádicamente de forma voluntaria, como por ejemplo dos o tres veces al año, que la participación de una persona de forma sistemática que aporta 6 horas semanales de su tiempo al trabajo voluntario.

Por esta razón Ruiz Olabuénaga (2001) plantea una clasificación del voluntariado en dos grandes categorías:

- Voluntariado en sentido amplio: todo aquel que dedica 1 hora al mes, como mínimo, a una Institución sin fines de lucro.
- Voluntariado en sentido estricto: todo aquel que dedica más de 16 horas mensuales (cuatro semanales) a una organización voluntaria.

3.- La valoración económica del trabajo voluntario

3.1.- El valor añadido social del trabajo voluntario

No cabe duda que el voluntariado realiza aportaciones positivas a la sociedad. Así, el voluntariado en sí mismo es un ejercicio de responsabilidad cívica de la sociedad para consigo misma, más allá de los esquemas de la participación política en contextos de la democracia representativa. Significa en la práctica un compromiso ciudadano cotidiano con los temas más urgentes de la sociedad, especialmente de aquellos sectores más desprotegidos.

El trabajo voluntario permite generar un equilibrio entre las distintas visiones y formas de participar en la sociedad, de forma que las actividades desarrolladas directamente por el sector público y otras desarrolladas por el sector privado con fines de lucro, tengan una contrapartida en una visión de la sociedad basada en la solidaridad y el altruismo.

El voluntariado es en sí mismo un proceso de desarrollo personal de forma simultánea a un proceso de desarrollo social. A través del trabajo voluntario las personas y grupos de personas se enfrentan a la tarea de su propio desarrollo y crecimiento personal, y a la vez una búsqueda de trascendencia.

Por último, el trabajo voluntario, como muestra una amplia literatura internacional realiza una contribución de inestimable valor en casi todas las áreas de los servicios sociales y de la cultura, en la casi totalidad de los países del planeta, que en el contexto de la crisis del Estado de Bienestar, si tuviera que ser substituido por trabajo remunerado, tendría costos cuantiosos.

El problema, es que la contribución del voluntariado pasa desapercibida desde la perspectiva económica, y especialmente en los grandes agregados macroeconómicos al uso, en particular, en el Producto Interior Bruto. La razón reside en que estos grandes agregados, indicadores de la riqueza de un país, están basados en elementos económicos con representación monetaria, elementos que pueden ser vendidos en el mercado (sector de mercado) o ser computados en el ámbito de la economía pública (sector de no mercado). Con estos indicadores de riqueza con sesgo en la dimensión monetaria y sobre todo en la dimensión económico-financiera, quedan excluidos importantes ámbitos de la realidad económica y social, como el trabajo doméstico, los efectos negativos del crecimiento económico sobre el medio ambiente, el capital social (en el sentido de Putnam, 2000) y el trabajo voluntario, ámbitos que alterarían significativamente, si se les computase, la visión que se tiene del nivel de bienestar socioeconómico de un país.

En este contexto, en los últimos decenios, numerosos economistas han cuestionado estos indicadores de riqueza, en particular el PIB, y han propuesto otros más ajustados, los *nuevos indicadores de la riqueza* (Gadrey y Jany-Catrice, 2006). Uno de estos nuevos indicadores propuestos es el Indicador de Desarrollo Humano (IDH) de la Organización de las Naciones Unidas. En el marco de estos indicadores se han multiplicado los esfuerzos por realizar estimaciones de la “Economía que no está en PIB”. Por ejemplo, el equipo de Durán (2006) ha realizado esfuerzos por hacer visible el trabajo no remunerado (principalmente doméstico).

Dentro de este contexto se enmarca la valoración económica del trabajo voluntario en el marco de los indicadores tradicionales de la riqueza, es decir a través de dar un valor monetario al trabajo voluntario. La opción por esta línea de investigación soslaya abordar otras dimensiones del trabajo voluntario que sin duda constituyen grandes aportaciones netas al bienestar socioeconómico, aportaciones que una parte de la literatura está recogiendo con el concepto de “valor añadido social”, como son su contribución a la cohesión social, al desarrollo de la vida asociativa y la democracia (capital democrático), a la oferta de servicios de bienestar social, al desarrollo de capital social y relacional, entre otros.

Precisamente la posibilidad y necesidad de recoger este “valor añadido social” es lo que permite hacer visible y marcar la diferencia entre las firmas lucrativas y las pertenecientes al Tercer Sector / Economía Social, como las organizaciones voluntarias (Chaves y Monzón, 2007). Para estas dimensiones no se proponen indicadores económicos de tipo contable (tipo cuentas satélite) sino indicadores cualitativos adicionales a los de tipo contable.

Una línea de investigación dirigida a valorar el trabajo voluntario y, en general, la actividad de las entidades de la Economía Social, es la de Perrot (2006:42 y ss). Parte del supuesto de que los grandes agregados macroeconómicos basan su contabilidad en los estados económico-financieros de una empresa privada que opera en el mercado de modo que operaciones económicas genuinas de las Instituciones sin fines de lucro, como su “vida asociativa” y su trabajo voluntario, no son reflejadas en este tipo de representación económica. Propone, por tanto, superar estas limitaciones con una nueva forma de contabilización inspirada en el enfoque de la economía plural de Laville (2004) en el que se distingue tres tipos de recursos en las entidades del sector social de las economías: los recursos monetarios mercantiles, los recursos monetarios no mercantiles y los recursos no monetarios basados en la reciprocidad y en el altruismo.

En términos generales una Institución sin fines de lucro tiene acceso a tres tipos de recursos:

- a) Los recursos procedentes de sus transacciones realizadas en el mercado,
- b) Los recursos procedentes de las administraciones públicas de nivel nacional, regional o local en su función redistributiva,
- c) Los aportes privados asociativos, monetarios y no monetarios.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y clasificación de los tipos de recursos a los cuales acceden las organizaciones voluntarias, se puede realizar un planteamiento tentativo sobre la identificación de las contribuciones netas de tres dimensiones del valor añadido social. Estas tres dimensiones son:

a) **La contribución neta de actividades**, que corresponde a la diferencia entre el valor añadido de toda organización medido en función de sus ingresos provenientes de sus actividades mercantiles y cuasimerchantiles, menos los costos de las compras de bienes y servicios en el mercado.

b) **La contribución neta de las administraciones**, que corresponde al saldo agregado de los aportes del Estado y de las administraciones públicas, independientes de su status, de carácter monetario y valorizables. A estos recursos de la esfera pública son descontadas todas las deducciones del tipo de tasas, de derechos y de otros pagos similares que no representen cotizaciones sociales.

c) **La contribución neta de los miembros**, que contempla los aportes voluntarios y otras contribuciones privadas en bienes y a título gratuito que hayan sido valorizadas, a las cuales se deducen las transferencias y aportes de las estructuras de la red asociativa y las subvenciones que provienen de los recursos de otras organizaciones.

La suma de estos tres saldos representa el “valor añadido social”, en la medida en que refleja más fielmente la producción de riqueza en un espacio social delimitado, provenientes de la actividad de la asociación y de la inversión social de sus miembros.

En el marco de este esquema general se posibilita un análisis de la contribución del trabajo voluntario. Aunque existen varias opciones para su cuantificación, se plantea utilizar la que corresponde a la modalidad de costos de reemplazo, y ante la existencia una diversidad de actividades del trabajo voluntario, y de las dificultades que se presentan para poder contar con un punto de comparación realista, una alternativa es agrupar las diversas actividades de trabajo voluntario en tres niveles: (i) Ninguna competencia particular, asimilado a un salario mínimo; (ii) una competencia específica, asimilado a 2 salarios mínimos y (iii) competencias complejas, asimilado a 3 salarios mínimos.

3.2.- Dificultades metodológicas en la valoración económica del voluntariado

Múltiples problemas metodológicos dificultan una adecuada valoración del trabajo voluntario, entre los cuales pueden destacarse (Serra & Sajardo, 2007).

A. Inadecuados instrumentos contables en las organizaciones voluntarias.

Los sistemas contables a nivel micro de las Instituciones sin fines de lucro carecen de procedimientos y mecanismos que permitan valorar la contribución del trabajo voluntario en sus organizaciones.

Lo anterior se adiciona con la dificultad de encontrar software contables y administrativos, que contemplen el trabajo voluntario, siendo su carencia una de los principales conclusiones del trabajo de Mook (2005: 413).

En relación directa con lo anterior, los avances y desarrollos en las diversas metodologías de balance social o auditoría social, especialmente en el campo de las organizaciones del Tercer Sector o de la Economía Social, tampoco han puesto énfasis en sus modelos de trabajo, sobre el rol del trabajo voluntario, e incorporarlo como una variable central a la hora de equilibrar los balances contables con los sociales en las entidades que lo conforman.

B. Resistencias a la valoración económica por parte del sector voluntario.

Algunas Instituciones sin fines de lucro muestran cierta resistencia a la hora de cuantificar y valorar el trabajo voluntario, bajo el argumento de ir en contra de la esencia y valores mismos del propio trabajo voluntario.

Diversos estudios (Prouteau y Wolf, 2004:43; Mook y otros, 2005) ponen de manifiesto el debate generado en el propio seno de las organizaciones voluntarias relativo a la conveniencia y utilidad de realizar mediciones económicas del trabajo del voluntariado.

Existe el planteamiento de que con este tipo de esfuerzos se desnaturaliza la esencia misma del trabajo voluntario, que se orienta más bien a la construcción de otro tipo de sociedad, en donde la monetarización y las fórmulas económicas de la economía mercantil debieran equilibrarse o simplemente cambiarse por los principios de la solidaridad y el bien común. Por ello, intentar valorar el trabajo realizado de forma voluntaria en sus organizaciones, aparece como contraproducente a la hora de promover la incorporación de nuevos voluntarios e incongruente con los planteamientos políticos en pos de una sociedad más justa e igualitaria.

En todo caso, tanto para las administraciones públicas como para ciertos donantes privados, que aportan al desarrollo de las actividades de las organizaciones voluntarias, este tipo de cuantificación es necesaria y urgente.

C. Carencia de preparación y de interés por parte de los administrativos y contables de las organizaciones voluntarias

Otra causa que ha dificultado la valoración económica del voluntariado en las organizaciones voluntarias atañe a los vacíos en la formación del personal administrativo-contable responsable de llevar los registros en estas entidades.

Mook (2005) destaca este aspecto en base a una encuesta y talleres de trabajo realizado especialmente con los contables de las Instituciones sin fines de lucro, de las cuales se aprecia que su formación inicial no los ha preparado para este tipo de registro.

A su vez, en la medida en que existe una debilidad general en este aspecto en las organizaciones voluntarias, en la experiencia práctica cotidiana la valoración económica del voluntariado no tiene una prioridad.

D. Insuficiencia de recursos humanos y financieros que permitan registrar la información sobre la valoración de la actividad voluntaria.

Complementariamente a lo anterior, para un número importante de organizaciones voluntarias, especialmente las más pequeñas, sus problemas no son ni de desinterés ni de preparación a la hora de intentar registrar el aporte económico de sus voluntarios, sino simplemente de falta de tiempo y posibilidades para poder hacerlo.

Son múltiples las tareas cotidianas y siempre muy escasos los recursos, lo que hace imposible el desarrollo de este tipo de registros, cualquiera que sea la metodología que se quiera aplicar.

Por todas las razones anteriormente expuestas, hasta ahora lo más habitual estriba en que los diferentes esfuerzos y experiencias a la hora de intentar cuantificar el aporte económico del trabajo voluntario, a nivel nacional, regional, local o en un grupo específico de organizaciones voluntarias, signifique el desarrollo de un proyecto específico, en cuyo seno se desarrolla una metodología ad hoc, y que habitualmente no se logre extrapolar en el tiempo de forma sistemática.

3.3.- Metodologías de valoración económica del trabajo voluntario

Dos métodos principales se han propuesto para la valoración económica del voluntariado (Prouteau, 2002; 2006; Prouteau & Wolff, 2004c).

A. Valoraciones basadas en el output.

El primer método se conoce como el *output-related method*. Este método se basa en valorar el output o producto final obtenido merced a la prestación de servicios de los voluntarios. A este output se le dará un valor estimado a partir del precio de un producto similar de venta en el mercado. Este método requiere que se pueda calcular, a partir de un precio imputado, la contribución de los inputs y entre ellos la del voluntariado.

En la práctica se trata de un método que resulta poco realista. Ello en la medida en que para su aplicación se requiere una completa y clara identificación de los outputs generados por el voluntariado, lo cual no es frecuentemente posible; a la par que en muchas ocasiones el output producido por los voluntarios no suele tener un sustituto en el mercado, bien porque si existe es de naturaleza muy imperfecta o bien, porque directamente no es producido por el mismo. Este es el caso de una gran mayoría de outputs producidos por el sector voluntario, en concreto en contextos de demandas de reducida o nula capacidad económica o en presencia de outputs de naturaleza pública afectados por problemas de *free-rider*. En suma, se torna muy difícil con este método identificar la contribución propia del voluntariado a las organizaciones.

B. Metodologías basadas en el input.

Este método presenta más posibilidades de aplicación es el método del input (*input-related method*). Este método, adoptando así una aproximación por la vía de los inputs, está basado en imputar un valor monetario al tiempo del voluntariado.

Dos son las técnicas con que este método puede operativizarse:

En primer término, mediante el cálculo del *coste de oportunidad* que implica para el individuo su actividad como voluntario en el seno de una organización. Consisten en cuantificar el ingreso remunerado a que renuncia el voluntario por la realización de su actividad voluntaria no retribuida. Se parte del postulado racional de que todo individuo iguala los valores marginales que imputa a distintos usos de su tiempo. Este método parte de la base de que todo voluntario por el hecho de serlo va a determinar su coste de oportunidad de su actividad voluntaria en relación a una actividad remunerada.

Una importante debilidad de este método radica en que obvia que una gran parte de los voluntarios puede no realizar una actividad laboral, bien porque ya no forman parte de la población activa (por ejemplo estar jubilados), o porque nunca han pertenecido a ella, tal es el caso de los estudiantes o de las personas que realizan las tareas domésticas. Cabría preguntarse ¿cuál sería el coste de oportunidad de su labor como voluntarios?. Tarea difícil.

Otro problema radica en que la valoración que realiza cada voluntario de su tiempo libre es una cuestión subjetiva y difícilmente comparable entre individuos, y en cualquier caso supone la aparición de diferentes costes de oportunidad. Junto a ello no debe olvidarse que los individuos, en sus elecciones sobre su dedicación del tiempo, bien en trabajo remunerado, no remunerado, o bien de ocio, se hallan limitados por ciertas cuestiones como son las variables fiscales, que condicionan el ratio salarios-fiscalidad versus actividad voluntaria.

Por último, la propia elección del ingreso laboral como base de referencia para la valoración del voluntariado resulta problemática, en tanto en cuanto considera que las actividades a las que los individuos destinan su tiempo, generan una (des)utilidad directa en detrimento de su utilidad indirecta. De esta manera si la utilidad directa proporcionada por las actividades voluntarias es diferente de la derivada de la actividad remunerada, la valoración de esta última no puede ser considerada como el coste de oportunidad del voluntariado.

La segunda técnica está basada en el *coste de sustitución o reemplazo* para la organización de voluntariado. Trata de valorar lo que la entidad debería pagar por los servicios de los voluntarios si tales servicios fuesen realizados por trabajadores remunerados. Existen dos modos de operativizar esta técnica:

La primera forma, más simple y menos precisa, consiste en utilizar una medida general (un salario general de referencia) para la valoración de la magnitud total del voluntariado de la organización. Al respecto los estudios a nivel internacional han utilizado varias alternativas como salario de referencia.

La segunda forma, más precisa y avanzada, estriba en diferenciar las tareas realizadas por el voluntario y sus categorías laborales, y una vez identificadas, imputarles el coste que ocasionarían a la entidad si fuesen llevadas a cabo por especialistas remunerados.

La técnica del coste de sustitución cuenta con ciertas críticas. La primera radica en el hecho de que las mismas tareas desarrolladas por los voluntarios son difícilmente comparables en términos de productividad laboral con las realizadas por los empleados remunerados, y por lo tanto sus retribuciones no deben ser necesariamente similares. De ello se puede inducir, en ciertas ocasiones, una desigual comparación en detrimento del voluntariado. Sin considerar que en otros casos la eficacia del trabajo voluntario puede ser considerablemente superior debido a la mayor implicación del trabajador voluntario.

Un problema relevante es el de la consideración o no de los costes de seguridad social y los costes impositivos (impuestos sobre el trabajo). En el ámbito de este estudio se considera que tales costes deben incluirse en el cómputo, en la medida en que si la organización voluntaria hubiese tenido que contratar estos efectivos en el mercado de trabajo ordinario éstos habrían tenido que ser asumidos por la misma.

Adicionalmente existen otros costes ligados al voluntariado que deben de ser computados. Se trata de los costes de gestión del voluntariado correspondientes a los costes de captación, formación, organización, administración, de infraestructuras físicas y otras, del voluntariado.

4.- Los costes de gestión del voluntariado

La dirección de personas que actúan como voluntarios en las organizaciones voluntarias es un punto central en sus políticas de gestión de recursos humanos, de igual manera paralela y de forma complementaria a la relativa a las personas que trabajan de forma remunerada, ya sea a tiempo completo o de forma temporal.

Ciertamente un número considerable de organizaciones, especialmente las de tamaño pequeño y mediano, cuentan con unas estructuras administrativas internas de reducido desarrollo, lo que puede redundar en dificultades prácticas para el diseño y aplicación de una coherente política y estrategia de gestión del personal voluntario. Bien entendido de que para muchas de estas entidades el rol y contribución del trabajo voluntario constituye un elemento central de su existencia, tornándose un elemento crucial para el logro de mecanismos adecuados de gestión de los mismos. En este contexto, y con independencia del tamaño organizacional los costes de gestión del voluntariado se configuran como elementos determinantes de la expansión y consolidación del mismo. La identificación y correcta gestión de tales costes constituye uno de los principales éxitos del sector voluntario.

En la gestión del voluntariado se identifican funciones básicas, a saber, captación, desarrollo, motivación y retención de los buenos voluntarios, las cuales reposan sobre tres pilares fundamentales, que conforman el entramado de la gestión del voluntariado en las organizaciones voluntarias (Fontova, 2001; Vernis et al. 1998, 2004);

En primer lugar, debe considerarse que toda acción voluntaria supone un doble compromiso, para la organización y para el voluntario, que se concreta en un proceso de mutuo intercambio. Así, el voluntario entrega a la organización su ilusión y su capacidad de trabajo, y ésta le proporciona unos objetivos por los que trabajar, un grupo en el que integrarse, unos medios o instrumentos de trabajo y un reconocimiento. En virtud de ello, tanto el voluntario como la organización deberían tener derecho a exigir a la otra parte el cumplimiento del compromiso mutuamente asumido.

En segundo lugar, debe considerarse que si bien se concibe al voluntariado como un factor gratuito, ello no es en absoluto cierto, dado que los voluntarios suponen un coste para la organización, concretado en el tiempo y a la energía dedicada a su selección, formación, etc. coste que debe ser conocido y asumido por la entidad.

En último lugar, y junto a lo anterior, no debe olvidarse que la gestión de los distintos tipos de voluntarios, a saber, los de servicios, funcionales y operativos (en sus diferentes tareas: de gestión, de administración, de base...) o los de ciudadanía, a pesar de presentar aspectos comunes debería ser específica para cada grupo y tipología.

Para el análisis de los costes de gestión del trabajo voluntario puede establecerse una triple clasificación atendiendo a la cronología temporal del voluntario en toda organización de voluntariado:

1. los costes que se generan en la propia incorporación de voluntarios a la organización;
2. los costes ligados al desarrollo y la retención de los voluntarios;
3. los costes que supone la evaluación, seguimiento y control de los voluntarios.

4.1.- Los costes de incorporación de voluntariado a las organizaciones

Tres son los aspectos en que se concreta la incorporación de voluntariado en las organizaciones voluntarias.

A. En primer lugar, la organización debe *definir el puesto de trabajo* a desarrollar por el voluntario, bien entendido que no debe incorporarse ningún voluntario sin que exista un puesto de trabajo definido, dado que todo trabajo debe responder a una necesidad detectada. La definición del puesto de trabajo a desarrollar por el voluntario supone especificar objetivos, tareas y responsabilidades del mismo, sus condiciones de desarrollo (ubicación, dedicación horaria y continuidad requerida), el nivel de formación, experiencia, capacidad y características personales requeridas por el voluntario que lo ocupe. En este sentido resulta sumamente relevante que la organización realice una descripción de la utilidad de las tareas, a través del denominado *formulario de descripción del puesto de trabajo*.

Cualquier organización voluntaria tiene un coste en términos de tiempo y recursos dedicados a la incorporación del voluntariado que deberá consignarse como coste genérico en sus presupuestos, o bien como un coste adicional de su personal remunerado en la realización de sus actividades específicas entre las que se hallaría éste concepto.

B. En segundo término debe hablarse de la *captación* de voluntarios. Ésta actividad puede iniciarse entre los miembros de la organización, o bien buscarse Si fuera de la misma, mediante una búsqueda pasiva o activa. Si se trata de una búsqueda pasiva ésta se limita a las personas que se han ofrecido espontáneamente para colaborar con la organización como voluntarios. Si se opta por una búsqueda activa, ello implica acometer acciones de localización de candidatos, tales como visita a ferias de asociaciones, conferencias, comunicación a los socios, donantes, publicidad... Asimismo a la hora de optar entre los distintos tipos y mecanismos de captación de voluntarios varios son los parámetros a tener en cuenta, tales como, la imagen de la organización, el compromiso asumido por los miembros (la búsqueda interna de candidatos puede ser un mecanismo de desarrollo personal), el tipo de persona que se quiere encontrar y el coste que la propia organización quiera y esté dispuesta a asumir.

Específicamente toda actividad de captación de voluntarios tendrá un coste para la entidad que la promueve, ya sea en el tiempo de su personal remunerado que se ocupe de estas tareas, como en los gastos que se incurra en acciones de promoción y publicidad: impresos, afiches, folletos, campañas en medios de prensa y comunicación, etc. A todo ello se debe adicionar un coste potencial a asumir por la organización en la medida en que la captación del voluntario implique realizar reuniones informativas, especialmente cuando estas se realicen en dependencias externas a las de la misma.

C. En tercer lugar, una vez captados los voluntarios deben emprenderse en una fase de *selección* de los mismos. Ello con un doble objetivo, a saber, 1) de un lado, para conocer en qué medida la capacidad, la formación, el talante personal y las expectativas coincide con lo que necesita y puede

proporcionar la organización; y 2) de otro lado, con la finalidad de proporcionar información al potencial voluntario respecto de la organización y el trabajo a desarrollar, en virtud de lo cual éste que pueda valorar si le interesa y formalizar su compromiso voluntario.

Varios son los métodos que pueden ser empleados para la selección de los voluntarios, entre los que destacan la entrevista, los cursos de formación, o la realización de una prueba. No obstante, cualquiera sea el procedimiento final de selección de los nuevos voluntarios, especialmente cuando esta actividad sea más prolija y profesionalmente realizada, implicará un coste para la organización que la realiza, ya sea por las horas dedicadas por el personal remunerado que pueda participar en ella, como, especialmente, si esta acción es encargada a un ente especializado en selección de personal, y específicamente en la selección de personal voluntario.

D. En cuarto y último lugar en esta primera fase de incorporación del voluntario debe señalarse la *acogida* del mismo en la organización. Ello en la medida que se haga a través de una actividad formal y regulada por la propia organización. Lo cual es especialmente relevante para aquellos casos de organizaciones que gestionan un número considerable de voluntarios. Todo ello implicará un coste directo para las mismas. En las acciones de acogida se requiere y se pretende dar información, recibir y estar junto al voluntario los primeros momentos de su incorporación hasta que pueda conocer como funciona la organización y cuál es su tarea a desarrollar en la misma. En este sentido resulta de suma importancia que exista un responsable que supervise y esté muy abierto con todo el proceso de acogida.

El desarrollo de este tipo de actividades cuando se realiza de forma sistemática implicará de un lado costes imputables en términos de tiempo de jornada de trabajo del personal remunerado de la organización que se encargue de las mismas. De otro lado, los costes que supone la entrega de equipamiento y guías de introducción al voluntario. Por último, deben adicionarse los costes derivados de la utilización de infraestructura para la realización de actividades de bienvenida y acogida.

4.2.- El desarrollo y retención de voluntarios en las organizaciones

En la segunda etapa de la gestión del voluntariado dentro las organizaciones cabe hablar de tres tipos de costes asociados a aspectos clave en el funcionamiento de la organización:

A. Los costes del desarrollo de los voluntarios dentro de la organización y todo lo que ello supone en relación a su formación, reconocimiento y participación, o comunicación, en el seno de la misma.

El terreno de la *formación* de voluntarios, es una actividad central a la hora de gestionar de forma eficiente y eficaz los voluntarios de toda organización. La formación de los voluntarios debe incardinarse en un plan de formación, que debe tener en cuenta o partir de los antecedentes e información básica existente en la organización, para lograr que éste sea eficaz.

Entre las dimensiones previas que deben ser consideradas pueden relacionarlas a): la identificación y definición de las áreas de actividad que prioritarias para la propia organización, tanto a nivel de servicios de apoyo general como de desempeño técnico específico; b) la localización y detección de los niveles de preparación y formación de los voluntarios que han sido previamente seleccionados, c) el diseño y elaboración de un programa de formación. Sobre la base de estos elementos se deberá realizar un programa de formación y perfeccionamiento técnico, en cuyo seno pueden localizarse los siguientes costes posibles:

- Las horas de trabajo de relatores internos y externos.
- El uso de infraestructura propia como de terceros
- El uso de material pedagógico.

La formación del voluntariado puede ser estructurada en dos grandes bloques:

- La formación inicial, donde se aglutina la de carácter institucional, relativa a la historia, misión, filosofía de la organización, y todo lo relacionado con la misión y los valores organizativos. Esta puede concretarse en cursos generales sobre la organización, preparación para actividades, realización de tareas con un asistente...
- La formación continua, de carácter fundamentalmente técnico y sobre la misión organizativa, y concretada en la realización de conferencias, seminarios periódicos, talleres especializados...

En relación a la *comunicación* con el resto de miembros de la organización, y la participación del voluntario en diferentes esferas de la misma ha de señalarse que se trata de un aspecto básico para conseguir desarrollar y mantener el sentido de pertenencia a la organización. Dos son los ámbitos en que estos aspectos pueden generarse:

- De carácter institucional, es decir aquellas actividades que sitúan al voluntario en el contexto de la organización. El equipo directivo debe decidir qué grado de información y comunicación pueden conseguir sus miembros. Este tipo de actividades se puede canalizar a través de la asamblea anual, de la distribución de una agenda informativa, creación de comisiones de asesoramiento a la dirección en temas que afectan a la entidad, la edición de boletines internos, el desarrollo de un sitio Web de comunicación interna...
- Del propio puesto de trabajo, el cual va muy asociado a los estilos de dirección de cada responsable. En este sentido se tornan fundamentales las reuniones periódicas de los equipos donde se analizan y discuten los objetivos, y la existencia de una relación abierta con el responsable del equipo de la organización que permita a los miembros del mismo plantear sus opiniones y establecer sugerencias.

B. Los costes que supone para el voluntario el desarrollo de su labor, que pueden o no ser reembolsados por la organización.

En el *desarrollo* y realización de su labor los voluntarios incurrir en una serie de gastos, que él mismo asume o que les pueden ser reembolsados por la propia organización. Si la entidad no reembolsa al voluntario por los posibles costes en que incurra por el ejercicio de su trabajo, no se generará ningún coste para la entidad, y el montante de esta magnitud, deberá considerarse como una donación *encubierta* del voluntario a la propia organización. Solo si se produce el reembolso de los posibles costes incurridos por el voluntario por parte de la entidad, éstos conformarán una partida adicional sobre el monto total de los costes de gestión del voluntario. En este sentido cabe realizar una lista de los más relevantes:

- Gastos de transporte o viáticos: los que suponen una de las partidas más importantes asociados a la gestión de personal voluntario, especialmente cuando sus actividades son desarrolladas fuera de los locales de la propia organización. Bien sea por la vía de la asignación de una magnitud ex – ante a la realización de la actividad del voluntario, bien como por la vía del reembolso tras el desempeño de la misma, la organización deberá contar con los recursos necesarios para que su personal voluntario logre estar en forma, tiempo y lugar para emprender adecuadamente su trabajo. Ello a la par implicará una adecuada logística de trabajo, que permita conocer el lugar de residencia de cada voluntario con el objeto de asignar lugares de trabajo que impliquen el menor gasto posible para la organización.
- Los seguros, cuya suscripción es obligatoria por ley para toda organización que cuente con voluntarios, bajo los conceptos de accidentes, de responsabilidad frente a terceros y de vida. Se trata de un concepto que ha que tradicionalmente no era considerado, pero que ahora va adquiriendo una importancia creciente.
- La utilización de infraestructura, tanto de la propia organización como de terceras instituciones cuando los servicios que presta la organización no se realizan sus propios locales. Al voluntariado hay que apoyarle con el espacio físico adecuado para el desarrollo de sus actividades directas, y también para la preparación de las mismas. Si este espacio físico no esta disponible, se corre el riesgo de desmotivar al voluntario, o de afectar la calidad y oportunidad de su trabajo. Este concepto de coste puede tener un peso significativo, especialmente en aquellas organizaciones donde se administra un volumen importante de personal voluntario.
- Empleo de equipamiento y material fungible general, incluye desde la mera utilización de material fungible de oficina (lápices, papel...), pero también la utilización de equipamiento informático o de comunicaciones (teléfono, fax, etc.), y sin duda el uso de escritorios, estanterías, sillas, entre otro equipamiento básico. Todo ello supone un coste, a veces, nada despreciable para la organización.

- El uso de equipamiento específico podrá alcanzar un costo significativo especialmente cuando se trate de equipamiento altamente especializado, por ejemplo en el área deportivo-cultural o médico-sanitario.

C. Los costes que suponen todas las actividades dedicadas a su retención en la entidad, centradas en el reconocimiento de su labor por parte de la organización.

En el ámbito del *reconocimiento* del voluntario, ha de indicarse que éste debe ser explícito, bien se realice a nivel colectivo como individual. Se trata de una actividad que posee el objetivo de valoración y estímulo hacia el voluntario, que también tiene un coste aparejado para la propia organización. El reconocimiento de la labor del voluntariado puede realizarse en base al tipo de trabajo que se puede ofrecer al voluntario, en relación a su nivel de rutina y responsabilidad, por tipo de información a la que tiene acceso, y por último en relación a las posibilidades de participación en las decisiones y en la formación de la propia organización.

Todas estas actividades se concretarán en acciones de carácter institucional, que llevarán costes aparejados, concretados en: agradecimientos públicos o privados, cartas, asignación de nuevas tareas, asistencia a cursos, realización de ceremonias anuales o periódicas... El objetivo de estas actividades es generar de forma sistemática procesos de retroalimentación de los voluntarios.

4.3.- La evaluación, el seguimiento y el control del voluntariado en las organizaciones

Respecto de la *evaluación* del trabajo voluntario ha de señalarse que se trata de una actividad central a la hora de acometer la gestión de los mismos. Se trata de una actividad que producirá una retroalimentación del voluntariado con la organización en pro de la eficiencia de su labor en particular y la de la propia organización en general.

La evaluación consiste en la aplicación de metodologías sistemáticas de captación de información de la eficacia y eficiencia de la actividad voluntaria con el objeto de valorizar tanto el coste que supone su gestión como su aporte neto al desarrollo de las actividades de la propia organización. A medida que estas actividades de evaluación sean cada vez más sistemáticas y profundas mayor será su coste para la organización.

En relación al *seguimiento* del voluntariado debe ser considerado como instrumento clave para su motivación, y una de las funciones básicas de los responsables de la organización. Debe hacerse tanto diariamente como también en base a reuniones de carácter periódico. Las tareas de seguimiento del voluntario deben ser entendidas como apoyo y orientación de su labor. Deben estructurarse en el seno de una relación estable entre los voluntarios y el responsable de la organización, sobre la base de una comunicación abierta donde éste asume un importante papel de comunicador de valores y

trasmisor de la importancia que tienen aquellos en la organización. Este seguimiento y acompañamiento también deberá realizarse en el terreno de la acción, y vinculado a los procesos de formación.

Por último, la actividad de *control* se halla relacionada con una serie de acciones que permitan registrar y llevar una verdadera y clara valoración de las actividades desarrolladas por el personal voluntario, los recursos asignados a cada cual y las acciones básicas desarrolladas por estos. Ciertamente estas acciones de control tendrán un coste tanto en base al personal que las desarrolle, como también en el propio tiempo que cada voluntario dedique a sistematizar su actividad al interior de cada entidad.

En los últimos años cada vez va teniendo mayor relevancia la necesidad de lograr una racional asignación de recursos a la gestión de personal voluntario, tanto para poder disponer de información que permita comparar los costes y los retornos que implica para una organización la gestión del personal voluntario (ver por ejemplo la metodología VIVA), como la posibilidad de mejor asignar recursos propios o de las Administraciones Públicas que se dirigen a apoyar el trabajo del personal voluntario.

En este sentido es importante reseñar el trabajo realizado por Volunteering Australia (2006), que consiste en una respuesta general del sector voluntario de Australia a través de un grupo de tarea sobre el coste de gestión del voluntariado. Este trabajo está orientado a generar medidas que permitan por una parte, generar incentivos para promover el trabajo voluntario, y por otro lado, realizar una labor de gestión eficiente de los costes y de la gestión de personal voluntario en general, en la medida en que los trabajos empíricos demostraban un decrecimiento de la participación voluntaria en dicho país a consecuencia de tales costes.

Por otra parte, en los Estados Unidos se ha desarrollado un amplio debate sobre este tema, que queda nítidamente recogido en el trabajo desarrollado por el Grantmaker Forum on Community and National Service (2003), donde se desarrolla una serie de apreciaciones y recomendaciones para valorar de forma más fina el costo real del personal voluntario en las organizaciones sin fines de lucro y de voluntariado.

5.- El voluntariado corporativo

5.1.- El concepto de voluntariado corporativo

El voluntariado corporativo se incardina dentro del conjunto de acciones de Responsabilidad Social Empresarial en los que participan los empleados de las empresas, tanto los que están activos como los que ya están en periodo de jubilación, con el objetivo de promover o contribuir al desarrollo social, medioambiental, la cooperación internacional, la educación, la cultura y cualquier otro ámbito de carácter filantrópico y con fuerte implicación social, que se considere relevante en el marco de la estrategia de la empresa socialmente responsable.

A través de un esfuerzo compartido, empleados-Empresa Socialmente Responsable, se moviliza parte de la plantilla de trabajadores en pro de objetivos de contenido social. Para el desarrollo de este tipo de acciones es necesaria una participación directa y activa de los trabajadores y un apoyo expreso de la Empresa mediante recursos, organización y disponibilidad de tiempo de los empleados para su ejercicio como voluntarios.

La génesis del voluntariado corporativo se sitúa en Estados Unidos en los años setenta y principios de los ochenta, donde una cierta conciencia social interna y externa a las empresas fomentó que los empleados ejercieran de voluntarios como medio de gestión estratégica. Sin embargo, no fue hasta principios de los noventa cuando se popularizó con la creación de consejos de voluntarios de empresa o la difusión de programas de voluntariado por parte de las compañías en las publicaciones como Fortune 500. Popularidad que se adquiere debido que los programas empresariales que contemplan el voluntariado es una de las mejores maneras para que las empresas muestren su implicación con la sociedad en la que se encuentran.

Una vez conocida la génesis del mismo, cabe realizar una definición apropiada del mismo. El número de términos con los que se conoce esta actividad es extenso y lleno de matices. Así se habla de *corporate volunteerism*, *employee volunteerism* o voluntariado de los empleados. De acuerdo con la Best Practice Guidelines, el voluntariado empresarial es la práctica resultante del hecho que una compañía apoye la implicación del empleado en la comunidad. La empresa de esta forma, promueve, anima y reconoce al voluntario empleado para que éste aporte su conocimiento y colaboración a la comunidad.

La guía Developing Excellence lo define “como el esfuerzo planeado y gestionado que busca motivar y permitir a los empleados ofrecerse voluntariamente con eficacia bajo el patrocinio y dirección del empresario. Es una estrategia en la que se combinan muchas áreas de la compañía, tales como recur-

sos humanos, filantropía, comercialización y relaciones públicas. Cualquier negocio, sin importar su tamaño puede participar.”

El Employee Volunteering (CSR) se refiere al voluntariado empresarial como “los mecanismos usados por las compañías que apoyan y facilitan las acciones voluntarias del empleado en organizaciones no lucrativas basadas en apoyar a la comunidad. el voluntariado empresarial es una estrategia dominante para las organizaciones en los sectores privados y públicos que contribuye directamente a la comunidad como parte de su cometido de ser socialmente responsable.”

Points of Light define el voluntariado empresarial como “un planificado y organizado esfuerzo que busca motivar y apoyar a sus empleados a hacerse voluntarios bajo el patrocinio y liderazgo de su organización”.

Recogiendo todas las aportaciones anteriores el voluntariado corporativo puede definirse como aquel conjunto de proyectos que son desarrollados por una empresa, en los que intervienen los empleados, tanto activos como jubilados, 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 los 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.

Se trata, pues de un compromiso empresarial que, en los últimos años, ha ido implicando cada vez más gente, ya no se trata únicamente de los trabajadores, sino también de los jubilados, parientes y amigos. Es por ello, que se puede concluir que el voluntariado corporativo es el conjunto de acciones implementadas por iniciativa de la empresa y su capital humano destinadas a contribuir al desarrollo social, asistencial, medioambiental, educativo y cultural en las que intervienen personas ligadas directamente a la empresa (empleados y jubilados) o indirectamente (familiares y amigos). Su meta es la movilización de los trabajadores en busca de la mejora del entorno en el que opera la compañía, por lo que ésta tiene un rol de liderazgo social. se presenta así como una óptima combinación entre las prioridades de la empresa dentro de la concepción estratégica de su negocio, los intereses y potencialidades de sus empleados y las necesidades de la comunidad en la que desarrollo su actividad la empresa.

5.2.- Tipologías de voluntariado corporativo

El voluntariado corporativo se tipifica atendiendo al origen de esta iniciativa solidaria, diferenciándose el voluntariado de origen externo respecto del de origen interno.

1) El voluntariado corporativo presenta un origen externo a la empresa cuando nace a solicitud de alguna entidad social, la cual a la par de solicitar ayuda de carácter financiero propone a la empresa la colaboración voluntaria de sus trabajadores.

2) Cuando el origen es interno, es la propia empresa y sus empleados el origen y catalizador de estas acciones. A su vez son varias las áreas de origen:

- Puede partir de la propia dirección de la empresa,
- de las fundaciones de empresa, si existen;
- de unidades organizativas especializadas;
- de los propios departamentos de recursos humanos, en el marco de estrategias de marketing interno;
- reconociendo por parte de la empresa las actividades de voluntariado desarrolladas espontáneamente por sus propios trabajadores fuera de la empresa.

El voluntariado corporativo puede tener un carácter profesional o general. En el primer caso los trabajadores realizan como voluntarios de entidades sociales las mismas tareas u ocupaciones que desempeñan en la empresa de donde proceden. Por su parte el voluntario general es aquel en el que se realizan servicios de voluntarios no vinculados o relacionados con el trabajo desempeñado por los mismos en su propia empresa.

5.3.- Las implicaciones y sinergias del voluntariado corporativo

Como en el resto de ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial, es necesario un proceso de diálogo entre las diferentes partes implicadas para revelar los beneficios y sinergias obtenidos del mismo, que pueden estructurarse de la siguiente manera:

A. Implicaciones del voluntariado corporativo en el ámbito empresarial.

A través de la figura del voluntariado corporativo se posibilita que los propios empleados desarrollen competencias y habilidades como el liderazgo, la iniciativa propia, la creatividad y el trabajo en equipo que difícilmente puede conseguirse con políticas de formación. Aumenta el grado de implicación y orgullo de pertenencia de los trabajadores con las políticas de proyección social de la empresa en la que trabajan.

Mejora el clima laboral dentro de la empresa y reduce el peligro de problemas causados por el estrés, la competitividad o el *burn out* con la generación de espacios de colaboración filantrópicos. Aumenta el atractivo de la empresa para sus empleados potenciales.

Supone una mejora y una mayor exigencia del compromiso interno por la ética en la actuación de la empresa. Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía y su reputación institucional, lo que puede contribuir a reforzar la fidelidad hacia la marca.

Fomenta una visión integral, global y valiosa de la empresa para analizar el todo y actuar en consecuencia a través de una información panorámica del capital humano, los departamentos y sus actitudes manifiestas y latentes. Estimula la formación de relaciones interinstitucionales estratégicas con actores del entorno social.

Crea una mayor cohesión entre las diferentes empresas de la compañía en programas conjuntos. Fortalece el vínculo entre la empresa y la comunidad con la que se relaciona para potenciar el buen funcionamiento, sostenibilidad y supervivencia recíproca.

Aumenta el impacto en la sociedad de los proyectos que está implementando una empresa en materia de responsabilidad social. Contribuye a la mejora de la calidad de vida en el entorno en el que las empresas operan. A su vez articula nuevos canales de comunicación sobre la situación de la comunidad y cuáles son los problemas y necesidades que surgen.

B. Implicaciones para los propios trabajadores.

El voluntariado corporativo genera y fortalece el desarrollo integral de los empleados en diferentes competencias, muchas de ellas ocultas en las condiciones de trabajo habituales. Realiza una tarea que surge de su interés y su sensibilidad hacia los problemas sociales, en la que puede tener iniciativa y que es efectivamente útil. Permite utilizar su iniciativa y creatividad en contextos laborales nuevos.

Estimula la solidaridad, la empatía interdepartamental y el trabajo en equipo, y eleva la moral y la autoestima de los empleados, lo cual repercute no sólo dentro de la empresa, sino también en sus hogares y círculos sociales. Obtiene una visión general de la empresa más allá de las limitaciones de su puesto de trabajo. Dinamiza su vida laboral y personal, especialmente en el caso de los jubilados que siguen vinculados a su antigua empresa y a funciones de utilidad social.

C. Implicaciones del voluntariado corporativo para la sociedad en general.

No hay duda de que a través del voluntariado corporativo se incrementa la base de voluntarios disponibles. Se involucran más personas, y la experiencia es difundida por los participantes en sus círculos sociales: trabajo, familia, amigos etc.

De esta manera se sensibiliza a aquellas personas que, por lo general, no se preocupan de este tipo de iniciativas, por lo que el voluntariado empresarial es una buena puerta de entrada a este tipo de experiencias. Se fomenta la inversión social de las empresas en la comunidad y en las organiza-

ciones sin fines de lucro. Por último se mejora la posibilidad de empleo y el logro educativo de los jóvenes y apoya la creación de trabajo.

D. Implicaciones para las organizaciones de voluntariado.

A través del voluntariado empresarial las organizaciones de voluntariado pueden contar con el acceso a servicios profesionales a bajo o nulo coste para resolver problemas cotidianos de gestión u organización. Pueden incorporar nuevas habilidades, energías, enfoques y consideraciones conceptuales y estratégicas en torno a su actividad y su relación con las empresas.

Asimismo las organizaciones consiguen una mayor sensibilización hacia colectivos con problemas: los empleados voluntarios pueden difundir los valores y compromisos de las ONG a través de sus círculos sociales y profesionales. Mayor divulgación de las causas. Se incrementa la provisión de voluntarios, especialmente entre la franja poblacional menos interesada en este tipo de actividades, y de donaciones. Y por último se posibilita futuras colaboraciones, económicas o de cualquier otro tipo, a raíz de la participación en programas de voluntariado que se pueden reeditar, reformular o especializar en el futuro.

5.4.- Modelos de voluntariado corporativo

En el microcosmos del voluntariado empresarial se dan diferentes formas y mecanismos, algunos de los cuales se superponen a otros o son complementarios pero todos ellos pueden agruparse en tres grandes modelos.

A. El primero corresponde a aquellas compañías que se centran principalmente en *informar y animar a sus trabajadores para que se involucren voluntariamente en actividades sociales*, ya sean a corto o a largo plazo que beneficien a sus comunidades. La empresa pone a disposición de sus empleados información sobre las demandas de voluntariado de las entidades sociales. La actuación empresarial puede limitarse a proporcionar información a través de sus elementos internos de comunicación indicando las páginas *web* especializadas en este tema o las propias de las entidades solicitantes, e incluso permitiendo el acceso directo a ellas. Dentro de este grupo también se puede hablar de otras empresas que avanzan un poco más y negocian con los trabajadores un número de horas del cómputo laboral para que puedan ser dedicadas a esta labor solidaria. En ambos casos, la empresa reconoce la contribución en tiempo y esfuerzo personal que los empleados dedican a colaborar con instituciones sociales y les apoya donando productos o dinero.

B. El segundo modelo es más comprometido. En él se engloban aquellas *empresas que desarrollan proyectos concretos en colaboración con sus plantillas*. En la mayoría de las ocasiones, se trata de proyectos relacionados con la propia actividad empresarial y se aprovechan los recursos y las capacidades que tiene la corporación poniéndolos a disposición de los empleados y de las entidades sin ánimo de lucro.

C. El tercer modelo, es el modelo mixto, en el que se combinan las dos actuaciones anteriores; se *fomenta la participación de los trabajadores* en este tipo de entidades, proporcionándoles información sobre las oportunidades y tiempo de dedicación liberado, pero, al mismo tiempo, se *desarrollan proyectos específicos* originados a iniciativa de los empleados o de la propia empresa, y ésta contribuye con recursos económicos o materiales a su buen fin.

Estos modelos generales se concretan en diferentes modalidades más concretas entre las que podemos destacar:

- *Bancos de tiempo*. Los trabajadores invierten parte de su horario laboral en actividades relacionadas con el voluntariado previo acuerdo con la empresa. El tiempo dedicado acostumbra a ser remunerado como horario laboral. Esta donación de tiempo puede variar y bascular entre una hora a la semana, al menos o incluso un día al año.

El éxito de este tipo de programa requiere de la existencia de un marco de política establecida que le dará una proyección temporal así como de unas guías operativas que establezcan quiénes pueden involucrarse y de qué modo. Es imprescindible el apoyo de la alta dirección y la comprensión de los directivos y cargos medios. Su principal ventaja es que se trata de un indicador claro y tangible adquirido por la empresa, así como la comprobación por parte del empleado de que la ayuda social forma parte de las prioridades de la empresa otorgándole peso horario en el tiempo hábil de trabajo favoreciendo finalmente, las sinergias y el encaje social con el entorno. Entre sus inconvenientes, se destaca el hecho de que pueden existir posibles reticencias internas en la empresa para asumir un compromiso de este tipo basado en beneficios no directamente relacionados con el negocio así como el temor a implantar *modus operandis* percibidos como acomodaticios por parte de algunos trabajadores.

- *Apoyos a iniciativas o "matching" individual*. La empresa puede estructurar en su seno unidades de trabajos específicos para aprovechar el potencial humano de su plantilla, de sus reales y potenciales voluntarios. Así, se establece una alianza con la asociación con la que se colabora, siendo ésta, en algunos casos la que coordina y supervisa el trabajo de los voluntarios. Como ventajas cabe destacar que se trata de una buena vía de entrada en programas de voluntariado, al aunar intereses de los trabajadores y necesidades de las asociaciones además de su fácil coordinación que sólo necesita facilitar las sinergias. Su principal inconveniente es el peligro de que este mecanismo no se combine con otros y se estanque el interés de la empresa por potenciar e involucrarse en modelos más complejos.

- *Proyectos grupales*, están diseñados para involucrar recursos financieros y humanos, permiten focalizar acciones y objetivos en proyectos específicos para la comunidad. Los miembros de estos grupos pueden proceder de diferentes departamentos y cargos cuentan con la virtud del efecto llamada de compañeros y amigos que se implican. Los empleados se sienten fuera de presiones competitivas, en un espacio de relación social entre miembros de la misma empresa y con la oportunidad de desa-

rollar habilidades inadvertidas en el puesto de trabajo y ocupación habitual, con aspectos que contribuyen a una mejora del clima laboral y la motivación.

Como ventajas, se destaca el hecho de que el trabajador pierde reticencias a participar al encontrarse con el efecto llamada de compañeros y amigos. También se ponen en común experiencias de diferentes trabajadores o departamentos que no podrían desvelarse en la actividad habitual del negocio. Se trata de una óptima herramienta para la socialización y desarrollo del desempeño para el personal joven o nuevo. Además permite una fácil supervisión de los grupos. Como inconvenientes, apuntar que existe el peligro de que este mecanismo no se combine con otros y se estanque el interés de la empresa por potenciar e involucrarse en modelos más complejos. También destaca el hecho de que puede hallarse resistencia a invertir esfuerzo y capital humano en tareas no prioritarias para el desarrollo del negocio. Por último, destacar que el no cumplimiento de las expectativas por parte de los trabajadores puede tener el efecto contrario al perseguido, es decir, provocar la desmotivación de los empleados.

- *Permiso por servicio social*, forma parte del programa de *bancos de tiempo* con la diferencia de que esta categoría se basa en la cesión de personal a una organización que lleve a cabo proyectos comunitarios para que, a través de su experiencia profesional, ayude en la implementación de iniciativas. Representa una colaboración más profesionalizada que la del banco de tiempo, una aportación de tipo más técnico, durante un periodo de tiempo superior. La empresa libera al empleado aunque éste puede seguir percibiendo su sueldo y contar con la garantía de volver a su puesto de trabajo una vez haya finalizado su colaboración con la comunidad. Como ventajas cabe destacar el apoyo profesional a largo plazo con una causa que muestra la calidad y el compromiso con una política de voluntariado. Además, posibilita el desarrollo de competencias, motivación y desempeño del empleado en nuevos escenarios. Como inconvenientes, el hecho de que se requiere una supervisión hábil para que el empleado no pierda el contacto con la empresa y pueda optar por no volver a su puesto de trabajo una vez finalizado el servicio social.

- *Voluntariado profesional*, tiene en común con *el permiso por servicio social* la implicación del trabajador en cuestiones que pueden ir desde asistencia jurídica hasta asesoría contable, aspectos organizativos, formación, recursos humanos y un largo etcétera, de acuerdo con las prestaciones que pueda ofrecer la empresa en función de su actividad. Mediante este tipo de trabajo, la empresa presta sus servicios habituales a asociaciones colaboradoras sin ningún coste o a precios especiales, permitiendo así el apoyo profesional a este tipo de asociaciones. Se trata, pues, de un modelo que discurre paralelo con el del banco de tiempo con la diferencia que su alcance se centra en un nivel más profesional por encima del meramente asistencial aprovechando el capital intelectual de la empresa. Las ventajas que presenta es que se aprovechan los recursos humanos de la empresa. Además, puede ofrecerse a los jubilados la oportunidad de colaborar, trabajar y seguir ayudando con su experiencia y creatividad. Finalmente, puede ser una herramienta para combatir el *burn out* y diversificar las tareas y aptitudes del trabajador. El inconveniente más destacado son las posibles reticencias internas en la empresa para prestar sus empleados durante mucho tiempo en horas de trabajo.

- *Contribuciones y donaciones económicas, materiales o de otro tipo.* Las empresas pueden colaborar con las entidades en las que sus empleados trabajan voluntariamente y pueden hacerlo a través de donaciones económicas, materiales u otras. Estas iniciativas reafirman los vínculos entre las empresas, trabajadores y entidades sociales, y suponen el modelo tradicional y más implantado de voluntariado. Como ventajas, destacar el hecho de que facilita establecer relaciones a largo plazo y una relación más amplia entre la colaboración de los empleados y los recursos que ofrece la empresa además que presenta una relativa facilidad de organización. Como inconvenientes, el sacrificio de la creatividad y la necesidad de perfilar los productos y servicios a dar en especie y controlar la calidad de los mismos.

- *Contribución compartida o "Matched Giving".* La empresa ofrece como donación económica una cantidad igual a la que reúnan sus empleados para ayudar a alguna ONG. Pueden recogerse donativos especiales con la cantidad que cada trabajador elija para ayudar. Su principal ventaja es tener una gran visibilidad y que es muy popular entre los empleados. Entre sus inconvenientes, destacan que puede percibirse como resultado de poca creatividad e implicación por parte de la empresa si se convierte en el principal eje de actuación y no se combina con otras dimensiones.

- *Outdoor solidario,* mediante la coordinación con otros agentes como ONG's, pueden llevarse a cabo actividades de distinta complejidad que pueden ir desde patrullas de limpieza en bosques hasta visitas a hospitales o centros de previsión social. Como ventajas, destacar el abanico creativo de posibilidades ofertado. Además, ofrece notoriedad pública dependiendo del proyecto y el lugar en el que se implemente, permitiendo también la diversificación de experiencias para los empleados. Entre los inconvenientes, es que precisa de una organización y una dotación de recursos más compleja que otros mecanismos.

- *Días del voluntariado.* Suelen ser iniciativas de grandes multinacionales. Se trata de una fórmula de reafirmación del grupo. Como ventajas cabe destacar la potenciación de la cultura corporativa solidaria con la institucionalización de este tipo de jornadas se redunda en una mejora de la imagen de agente comprometido que tiene el trabajador de su empresa. Además, resulta un campo de pruebas de Recursos Humanos para crear grupos de trabajo y según el objetivo y diseño de las actividades permite testar el desempeño y otras habilidades ocultas de su capital humano. Entre los inconvenientes, se encuentra la reclamación y la movilización de recursos además de requerir la comunicación a los trabajadores de la importancia de la jornada como un acto básico dentro de la estrategia para el mejor funcionamiento del grupo.

- *Actos participativos,* que se diferencian del mecanismo anterior en que se trata de acciones puntuales organizadas por la empresa con la intención de que los trabajadores formen parte de campañas concretas. Como ventajas, consiguen motivar al personal para llevar a cabo acciones puntuales, permite la socialización del empleado con compañeros e incluso con la colaboración de amigos o familiares. Sus inconvenientes son que reviste un efecto puntual y aislado si no se combina con otras iniciativas y modelos. Además, conlleva el peligro de que se diluya el entusiasmo inicial si no hay continuidad. Necesita una coordinación, planificación y comunicación muy calculada para conseguir el impacto adecuado.

6.- Conclusiones

El voluntariado constituye una realidad social cuyas señas de identidad son la solidaridad, el compromiso por el bienestar y el interés general. A través del trabajo del voluntariado las sociedades alcanzan unas mayores cotas de bienestar social. El interés creciente por el voluntariado en el mundo viene parejo al interés por el tercer sector de las economías, en tanto que sector social diferente al sector público y al sector privado lucrativo tradicional, conocido como Economía Social y también como Sector de Instituciones sin fines de lucro.

Disponer de información estadística y económica agregada, rigurosa y recurrente sobre el voluntariado contribuye a una mejor visibilidad y reconocimiento social e institucional del voluntariado, a una mejor planificación de las políticas dirigidas al voluntariado y a las organizaciones voluntarias, tanto por parte de las Administraciones Públicas como de las organizaciones representativas de este sector social, y al avance en el desarrollo del conocimiento científico sobre este campo de la realidad socioeconómica.

En la actualidad las estadísticas oficiales no recogen adecuadamente las principales macromagnitudes del voluntariado. Por su parte, las cuentas de la Contabilidad Nacional y Regional, que tienen como objetivo reunir y presentar información precisa y recurrente sobre la actividad económica del conjunto de los operadores económicos de un territorio (estado o región), tampoco contemplan al voluntariado en sus grandes agregados y flujos macroeconómicos.

No obstante, esta situación estadística y contable está cambiando en los últimos años en algunos países y a nivel internacional. La Unión Europea ha introducido en 1995 una nueva metodología para elaborar cuentas nacionales, el Sistema Europeo de Cuentas (SEC-95), el cual recoge una parte de las Instituciones sin fines de lucro, pero sigue sin valorar al trabajo voluntario. Diversas instituciones, como la Organización de Naciones Unidas, ciertos institutos nacionales de estadísticas e investigadores especializados están realizando serios avances. Sus esfuerzos se están dirigiendo a la elaboración de metodologías de valoración cada vez más precisas e idóneas y a la puesta en marcha de sistemas de captación de información estadísticas eficaces, sistemáticos y flexibles como son las cuentas satélite. En esta línea la ONU ha publicado en 2003 un Manual de elaboración de cuenta satélite para las Instituciones sin fines de lucro que incluye una parte sobre valoración del trabajo voluntario. Este Manual está siendo aplicado en algunos países como Bélgica, Canadá y Australia. En España está aún pendiente de aplicación. El presente estudio constituye una experiencia piloto de aplicación, aunque contempla otros objetivos adicionales.

En este artículo se entiende por trabajo voluntario a toda aquella actividad desarrollada de forma libre por las personas, por la cual no reciben remuneración, aunque sí compensación por los gastos en los que hayan incurrido y que es efectuada en el marco de una organización formal.

Se distingue entre el voluntariado de servicios, que es objeto de valoración, y el voluntariado de ciudadanía, dependiendo del rol que los voluntarios desempeñan en las organizaciones voluntarias. El voluntariado de servicios es aquel que trabaja en las actividades definitorias del objeto social de la organización (servicios de acción social, cooperación internacional o medio ambiente) y por tanto produce bienes económicos. Por su parte, el voluntariado de ciudadanía se corresponde con aquellas personas que desempeñan las tareas de gobierno de las entidades, es decir, participan en la elaboración de decisiones en cuanto representantes de la organización, produciendo bienes políticos. El voluntariado de servicios se divide, a su vez, entre voluntariado operacional, que es el que está ligado de forma directa a la prestación de servicios de la organización de cara a sus usuarios o beneficiarios, y el voluntariado funcional, aquel que presta su trabajo en labores de apoyo, ya sean éstas de mantenimiento de la organización, como servicios especializados de informática y comunicaciones, como de representación hacia el exterior.

En la medición del valor económico del trabajo voluntario la literatura económica ha aportado dos enfoques metodológicos de medición, el Método del *output*, basado en la valoración de los bienes y servicios producidos por el voluntariado, y el Método del *input*, basado en la valoración de los factores productivos utilizados, en este caso el voluntariado. El principal problema en la valoración económica del voluntariado, que justifica que la Contabilidad Nacional y Regional no haya considerado esta realidad social, es que no hay un precio de mercado (ni siquiera aproximado) por unidad de producto voluntario. Dentro del Método del *input* existe, a su vez, dos técnicas de valoración. La primera está basada en el coste de oportunidad de la persona voluntaria y la segunda, la más utilizada en los estudios de esta naturaleza, está basada en el coste de reemplazo, es decir, en cuánto le costaría a la organización voluntaria contratar a una persona remunerada para efectuar los servicios prestados por el voluntario.

El voluntariado genera una serie de costes de gestión a las organizaciones. Para el análisis de los costes de gestión del “trabajo” voluntario puede establecerse una triple clasificación atendiendo a la cronología temporal de presencia del voluntario en toda organización de voluntariado: 1. los costes que se generan en la propia incorporación de voluntarios a la organización; 2. los costes ligados al desarrollo y la retención de los voluntarios y 3. los costes que supone la evaluación, seguimiento y control de los voluntarios. Por tanto, el voluntariado constituye un activo fundamental de las organizaciones voluntarias, pero no es gratuito. Les genera costes de diversa índole, especialmente de gestión. En muchos casos los directivos de las organizaciones voluntarias aducen situaciones de ‘saturación de voluntarios’ por razones de falta de competencias técnicas de los nuevos voluntarios, necesidad de formarlos y de gestionarlos, lo que no es posible con sus efectivos. Esta situación pone en evidencia una necesidad de ampliación de las Infraestructuras de voluntariado, con las cuales se podría movilizar un mayor número de voluntarios, como sucede en países más desarrollados. No obs-

tante, las organizaciones voluntarias carecen de programas o contabilidad específica que compute los costes del voluntariado. Estos costes aparecen subsumidos e invisibles en los presupuestos de la organización. Se recomienda la contabilización del coste y de las aportaciones del voluntariado pues dan una imagen más fiel de la realidad de las Organizaciones de Voluntariado, internamente y ante terceros.

La formación de los voluntarios es considerada por las organizaciones voluntarias como necesaria, se realiza internamente y con cargo a fondos propios. La propuesta de este artículo es la de incluir las aportaciones del voluntariado en la contabilidad de estas entidades. Por otro lado, en la estructura económico-financiera de estas entidades, la financiación procedente de recursos propios pasaría de este modo a ser la principal fuente de financiación, superando la tradicional primacía de la financiación pública.

Este nuevo registro es más realista y refleja de modo fiel la situación económica de estas entidades. Las ventajas de presentar la información de este modo son dobles, a nivel microeconómico, porque estas entidades mejorarán significativamente en términos de solvencia económico-financiera, y a nivel macroeconómico, porque reflejarán una situación económica que, a efectos de la Contabilidad Nacional y Regional, dejará de estar integrada principalmente por 'entidades de poca relevancia económica' –entendida en el sentido de tener al menos 2 trabajadores asalariados-, como señala el Sistema Europeo de Cuentas de 1995.

Por último, es importante señalar que el voluntariado corporativo como una de las acciones de la Responsabilidad Social Empresarial y de la Ciudadanía Corporativa en la que participan los empleados/as de las empresas es todavía una modalidad novedosa de compromiso de las empresas con su entorno social y de escasa tradición en nuestro país, no así en otros países como es el caso de Canadá, país emblemático en este campo. En una de investigación reciente efectuada por las autoras de este artículo para el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, solamente el 3,6% de las empresas comprometidas con la Ciudadanía Corporativa incentivan el *voluntariado corporativo*; un 2,1% sobre el total de las empresas de la Comunidad Valenciana. Aproximadamente 3.966 empresas desarrollan programas de voluntariado corporativo, el 75,2% de las cuales (alrededor de 2.982 empresas) ceden 1 ó 2 trabajadores, que supone una magnitud agregada aproximada de 6.150 trabajadores prestando servicio como voluntarios/as en ONG's y entidades cívicas y sociales de la Comunidad Valenciana.

7.- Bibliografía

- ARCHAMBAULT, E. y KAMINSKI, P. (2005): "Vers un compte satellite des institutions sans but lucratif (ISBL) en France", *Revue Internationale de l'économie sociale*, nº 294, pp. 11-26.
- BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (Dir) (1995): *Las cuentas satélite de la economía social en España. Primera aproximación*, Edl CIRIEC-España, Valencia.
- BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (2007): *Manual for drawing up the Satellite Accounts of companies in the Social Economy: co-operatives and mutual societies*, CIRIEC-Internacional, Valencia.
- BAREA, J. y PULIDO, A. (2001): "El sector de instituciones sin fines de lucro en España", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 37, pp. 321-346.
- BROWN, E. (1999): "Assessing the value of volunteer Activity", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol 28, pp. 3-17.
- CNAAN, R. A., HANDY, F. y WADSWORTH, M. (1996): "Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations", *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, Vol. 25, nº 3, pp. 364-383.
- CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2001): "Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas", *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 37, pp. 7-33.
- CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2007): *La Economía Social en la Unión Europea*, Consejo Económico y Social Europeo, Bruselas.
- DURÁN, M.A. (Dir) (2006): *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*, Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, Madrid.
- FONTOVA, F. (2001): *La gestión de las organizaciones no lucrativas. Herramientas para la intervención social*, Ediciones CSS, Madrid.
- GADREY, J. y JANY-CATRICE, F. (2006): *Les nouveaux indicateurs de richesse*, La Découverte, Paris.
- GARCÍA, I. y MARCUELLO, C. (2007): "Members, volunteers and donors in Non-Profit Organizations in Spain", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, nº 36, pp. 100-120.
- GARCÍA CAMPA, S. (2007): "Tendencias sociales y jurídicas en el tercer sector de la Unión Europea", *Revista española del tercer sector*, Nº 6, pp. 55-90.
- GASKIN, K. (2004): *Valuing volunteers in Europe. A comparative study of volunteer investment and value audit*, Institute for Volunteering Research, London.
- GASSLER, R. (1990): "Nonprofit and Voluntary Sector Economics: A Critical Survey", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 19, Nº 2, pp. 137-149.

- GRAFF, L. (2006): "Declining profit margin: when volunteers cost more than they return", *International Journal of Volunteer Administration*, Vol XXIV, N°1, pp. 24-32.
- GRANTMAKER FORUM ON COMMUNITY AND NATIONAL SERVICE (2003): *The cost of volunteer*, Grantmaker Forum on Community and National Service, California.
- HAMDAD, M. y JOYAL, S. (2005): *Satellite account of nonprofit institutions and volunteering*, Ed. Statistic Canada, Ontario.
- HODGKINSON, V. A. y WEITZMANN, M.S. (1996): *Living and volunteering in the United States – 1996 edition*, The independent sector, Washington D.C.
- LAVILLE, J.L. (comp) (2004): *Economía Social y Solidaria. Una visión europea*, Fundación Osde, Buenos Aires.
- MARBÁN GALLEGU, V. y RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2001): "Estado de bienestar y tercer sector social en España. El estado de la investigación social", *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, n° 56.
- MOOK, L. RICHMOND, B. J. y QUARTER, J. (2003b): "Social Accounting for Nonprofits. Two Models", *Nonprofit management & leadership*, vol. 13, n° 4, Summer 2003
- MOOK, L., SOUSA, J., ELGIE, S. y QUARTER, J. (2005): "Accounting for the Value of Volunteer Contributions", *Nonprofit management & leadership*, vol. 15, n° 4.
- OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR (2007): *Buenas prácticas en la gestión del voluntariado*, Edición Fundación "La Caixa", Barcelona.
- PERROT, P. (2006): "Définition et mesure de la "valeur ajoutée sociale" dans les associations", *Revue Internationale de l'Economie Sociale*, n° 301, pp. 42-60.
- PROUTEAU, L. (2002): "Le bénévolat sous le regard des économistes", *Revue française des affaires sociales*, n° 4, pp. 117-134.
- PROUTEAU, L. y WOLFF, F.C. (2004a): "Donner sans temps : les bénévoles dans la vie associative", *Economie et Statistique*, n° 372, pp. 3-39.
- PROUTEAU, L. y WOLFF, F.C. (2004b): "Relational Goods and associational participation", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 75, pp. 431-563.
- PROUTEAU, L. y WOLFF, F.C. (2004c): "Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation", *Economie et statistique*, n° 373, pp. 33-56.
- PROUTEAU, L. (2006): *La mesure et la valorisation du bénévolat*. ADDES, Paris.
- PUTNAM, R. (2000): *Bowling Alone: the collapse and revival of American community*, Ed. Simon & Schuster, New York.

- QUARTER, J., MOOK, L. y RICHMOND, B. J. (2003): *What Counts: Social Accounting for Nonprofits and Cooperatives*, Upper Saddle River, N. J.: Prentice Hall.
- ROONEY, P. y STEINBERG, K. (2002): "Measurement of Volunteering: A Methodological Study Using Indiana as a Test Case", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 31, nº 4, pp. 484-501.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (2001): "El voluntariado en España", *Documentación Social*, nº 122, pp. 67-83.
- SALAMON, L. (1987a): "Of Market Failure, Voluntary Failure, and Third Party of Weisbrod, B. et. al. (Eds) (1977): *The Voluntary Nonprofit Sector*, Lexington Massachussets.
- SAJARDO, A. (1996): *Análisis económico del sector no lucrativo*, Tirant lo blanc, Valencia.
- SAJARDO, A. (1998): *El sector no lucrativo en el ámbito de los servicios sociales de la Comunidad Valenciana*, editorial CIRIEC-España, Valencia.
- SERRA, I. y SAJARDO, A. (2007): *La contribución del voluntariado de la Comunidad Valenciana a la contabilidad nacional*, Serie Debates. Ed. Tirant lo Blanc. Valencia.
- SERRA, I. y SAJARDO, A. (2008): *La responsabilidad social de las empresas y la ciudadanía corporativa en la Comunidad Valenciana*, Serie Debates. Ed. Tirant lo Blanc. Valencia.
- STEINBERG, K.; ROONEY, P. y CHIN, W. (2002): "Measurement of Volunteering: A Methodological Study Using Indiana as a Test Case", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 31, nº 4, pp 484-501.
- VOLUNTEERING AUSTRALIA (2007): *The Rising Costs of Volunteering. A report prepared by the Costs of Volunteering Taskforce*, Volunteering Australia, Melbourne.
- VERNIS, A. y otros. (1998): *La gestión de las organizaciones no lucrativas*, Ediciones Deusto, Bilbao.
- VERNIS, A., IGLESIAS, M., SANZ, B y SAZ, A. (2004): *Los retos en la gestión de las organizaciones no lucrativas. Claves para el fortalecimiento institucional del tercer sector*, Ediciones Gránica-Esade, Barcelona.
- VOLUNTEERING AUSTRALIA. 2006. *The rising cost of volunteering*, Volunteering Australia, Melbourne.