

El voluntariado: una buena inversión para las empresas

El voluntariado que desarrollan algunos trabajadores en países del tercer mundo o en nuestro país está convirtiéndose en una estrategia espontánea, sencilla y atractiva cuyos efectos benefician al empleado que la ejerce y, por ende, también a la propia organización a la que éste pertenece. Compartir una experiencia diferente en un ambiente ajeno al profesional es valorado muy positivamente por las empresas consultadas. Para el empleado supone una extensión en el desarrollo de su potencial, tanto personal como laboral, lo que genera mayor sentimiento de pertenencia y compromiso con el grupo en el que trabaja. Por otra parte, estos empleados desarrollan nuevas habilidades profesionales y una gran sensibilidad para trabajar en equipo, lo cual favorece el clima de trabajo en la organización.

En los registros de **Iberia** existen antecedentes de actividades sociales relacionadas con el transporte gratuito de pasajeros a España, el envío de ayuda humanitaria a países necesitados y colaboraciones con la cultura a través de patrocinios, entre otros, desde hace décadas. Un ejemplo es la **Asociación de Padres con Hijos Minusválidos (APMIB)**, creada por un grupo de trabajadores con algún hijo o familiar minusválido en 1977 con el objeto de buscar soluciones a los problemas de sus hijos. Inicialmente, la asociación se creó independiente de la compañía, pero más tarde Iberia decidió colaborar con la entidad. APMIB atiende a 2.500 personas con discapacidad en los centros de formación, ocupacionales, de empleo, rehabilitación y de salud distribuidos entre Madrid, Barcelona, Málaga, Las Palmas y Tenerife. Así, los patucos, el estuchado de los cubiertos que se ofrecen a bordo de los aviones de Iberia, así como el mantenimiento de las fundas de los asientos, cortinas y mantas son algunos de los productos realizados por este tipo de trabajadores, además de la prestación de servicios informáticos, mensajería, lavandería y jardinería.

Más reciente es **Mano a Mano**, una ONG fundada en 1994 por voluntarios de Iberia con el fin de aprovechar los recursos de la compañía para enviar ayuda humanitaria, sin intermediarios, a aquellos países afectados por catástrofes naturales o

poner en marcha proyectos de atención a niños o personas con necesidades especiales motivadas por guerras u otras circunstancias.

En sus doce años de existencia, Mano a Mano ha repartido más de 1.000 toneladas de ayuda humanitaria en forma de alimentos, ropa, calzado, material sanitario, material escolar, juguetes, etc. en Latinoamérica, Guinea Ecuatorial y España. Otro de los proyectos solidarios es el sobrecoste con el que corre Iberia por trasladar perros abandonados,

Para las empresas, que sus empleados se unan y organicen para ayudar a colectivos desfavorecidos supone un orgullo, además de una buena fórmula de mejorar su imagen

que son adoptados en Alemania y Austria. "Nos enorgullece que los empleados de esta compañía se unan y se organicen para ayudar a colectivos desfavorecidos. Iberia apoya plenamente esas iniciativas y se ha hecho parte de proyectos que han nacido entre las personas que conforman esta empresa. Nuestra compañía ha tenido un comportamiento ejemplar y sus trabajadores han sido grandes impulsores y fundadores de alguno de los proyectos en los que hoy colabora Iberia", afirman fuentes del gabinete de comunicación de la compañía; y explican que los voluntarios son los que solicitan a la empresa colaboración para llevar a

cabo sus proyectos solidarios a través de la Dirección de Comunicación. "Aquí es donde se valoran las propuestas y se gestiona el apoyo que necesitan para desarrollar su acción social voluntaria", apuntan.

En Iberia, el salario no se ve modificado porque el empleado participe o no en una actividad social. "Pertener a un grupo que colabore desinteresadamente con colectivos desfavorecidos supone una motivación basada en hacer el bien sin ningún fin de lucro personal ni empresarial. Generalmente, los trabajadores colaboran en su tiempo libre, salvo en circunstancias excepcionales como vuelos especiales con ayuda humanitaria, donde hemos hecho excepciones. Es una buena práctica, tanto para los empleados que participan como para la empresa, el tener actividades en conjunto y que se retroalimenten. Además de ayudar a la gente y a los países que más lo necesitan, los empleados se sienten orgullosos de su empresa y viceversa".

Desarrollo de habilidades

Desde 1999, el Grupo Inmobiliario Lar viene desarrollando actividades voluntarias a través de su

Comité de Acción Social, que se constituyó en el año 2000. Desde entonces, este comité, integrado por 40 empleados voluntarios, un 15% de la plantilla, gestiona un 0,7% del beneficio anual antes de impuestos, que le asigna el Comité de Dirección de la compañía para fines sociales. En la actualidad, gestionan más de 30 proyectos relacionados con la cooperación al desarrollo de cualquier colectivo desfavorecido y con la construcción-promoción inmobiliaria de sedes o centros que son desarrollados por entidades sin ánimo de lucro para discapacitados, enfermos o niños. "Apoyamos, especialmente, aquellos proyectos que vienen propuestos

¿Qué beneficios reportan a su empresa las iniciativas espontáneas de sus trabajadores con fines no lucrativos?

Inés Rodríguez Rodero,
responsable de RR HH de
Coca-Cola España

"En Coca-Cola, nos gusta involucrar a nuestros empleados en todo tipo de iniciativas que puedan ser de interés para ellos y que contribuyan a su desarrollo integral como personas, como es el caso de las acciones de voluntariado o reforestación que organizamos anualmente. Desde Coca-Cola colaboramos en la financiación y apoyo a este tipo de iniciativas porque creemos que contribuyen a que nuestros empleados se conozcan más entre ellos, al tiempo que comparten experiencias diferentes en un ambiente ajeno al estrictamente profesional. Con este tipo de iniciativas facilitamos a nuestros empleados el acceso y la oportunidad de vivir este tipo de experiencias".



Cristina Humet,
jefa de Comunicación de
Ikea Ibérica S. A.

"En Ikea siempre decimos que hace falta un sueño para crear un concepto de negocio que tenga éxito... y hacen falta personas para convertir los sueños en realidad. Y es que para Ikea es una satisfacción y un orgullo contar con empleados con esa sensibilidad, que creen en los sueños y trabajan para conseguirlos. Si hay algo que en Ikea se valora a la hora de reclutar gente son esos valores como el entusiasmo, el compañerismo, la simplicidad, la cercanía y el compromiso, que tienen mucho que ver con esas pequeñas-grandes iniciativas".



Guillermo de Rueda,
director de
Fundación Solidaridad Carrefour

"Fundación Solidaridad Carrefour no se plantea obtener beneficios de los proyectos que desarrolla en materia de voluntariado, si bien es cierto que el desarrollo de los mismos sí fomenta el orgullo de pertenencia de los trabajadores de Carrefour que participan en estos programas. Para conseguir esto, las acciones en las que se involucran han de ser muy conscientes".



directamente por nuestros empleados, aunque éstos, en algunos casos, no cumplan alguno de los criterios, ya que para nosotros es muy importante el compromiso y la vinculación de nuestros voluntarios con los proyectos que financiamos. Creemos firmemente en el valor añadido que supone para la compañía este tipo de iniciativas voluntarias”, señala **Elena Sanguino**, responsable de RSC del **Grupo Inmobiliario Lar**, quien destaca varios de los efectos colaterales del voluntariado: “Lo primero que consigues es que los empleados puedan desarrollar sus inquietudes personales relacionadas con actuaciones sociales a través de su empresa. Éste es ya un efecto positivo para tus empleados, pero yendo más lejos, hemos visto que se produce un sentimiento más pronunciado de pertenencia, identificación y, en muchos casos, de compromiso con el grupo. Además, fomentas el trabajo en equipo. Las iniciativas sociales del Grupo Lar se de-

Las actividades de voluntariado contribuyen al desarrollo de nuevas habilidades profesionales, que repercutirán en la aportación de esas personas a la empresa

sarrollan por empleados que pertenecen a muy diversas áreas de la compañía –explica Sanguino–, con lo cual estás consiguiendo que se pongan en contacto y trabajen en equipo personas que de otra manera no lo harían. Por otro lado, la motivación es muy grande, por lo que el clima que se genera después es realmente bueno”.

Esta responsable de RSC destaca entre los logros empresariales el desarrollo de habilidades profesionales. “Además de financiar distintos tipos de proyectos, tenemos claro que queremos aportar algo más, por lo que facilitamos asesoramiento profesional en los proyectos en los que intervenimos para implicarnos al máximo posible con ellos. Nuestros voluntarios desarrollan numerosas habilidades, algunas relacionadas directamente con su puesto de trabajo y otras que amplían y enriquecen su ámbito de trabajo”, apunta Sanguino.

En el 2006 los voluntarios de Lar realizaron, entre otras, la campaña Ticket Restaurant, que consistió en la donación de parte de sus vales-restaurant para financiar un proyecto concreto, la fundación de una biblioteca-ludoteca en San Juan de Miraflores (Perú) a través de la ONG **Entreculturas**, así como la campaña de regalos de Navidad en la que

se donó dinero para la compra de medicinas y poner en marcha un hospital en Malawi, en la que colabora la ONG **África Directo**, con un índice de participación del 23%.

Los voluntarios del Grupo Lar tienen claro que deben integrar su acción social con su puesto de trabajo, según explica esta responsable de RSC: “El hecho de ser voluntarios no justifica una bajada de su rendimiento en su trabajo diario. Nuestros voluntarios compaginan de manera ejemplar y profesional su labor voluntaria con su trabajo diario en la empresa. El voluntariado es recomendable a todas las escalas profesionales. Los directivos participan como cualquier voluntario más, y es objetivo de la acción social y de RR HH fomentar esta participación. Estas iniciativas no deben ser ajenas a la dirección de la empresa. Ésta tiene que implicarse totalmente en ellas, sólo así se conseguirá la integración social en la compañía y que además perdure en el tiempo”.

Compromisos

Hace más de cien años que la compañía química Dow Chemical adquirió el compromiso de velar por el bienestar de sus empleados y de las comunidades en las que opera. En la actualidad, sigue fiel a este propósito y en estos momentos participa en una acción de carácter mundial en la que colabora con la **Fundación Blue Planet Run** en la organización de una maratón atlética que recorrerá 16 países durante 100 días, con el objetivo de concienciar a la población de la problemática del agua. Una competición en la que, además de sensibilizar a la opinión pública mundial sobre el uso eficaz del agua, pretende recaudar fondos para desarrollar una serie de proyectos solidarios que permitan llevar agua potable a las zonas rurales subdesarrolladas. “Nuestros empleados constituyen uno de los bienes más preciados, no sólo porque nos permiten progresar día a día con sus ideas y esfuerzo, sino que, además, se han erigido como el principal motor de relación con los ciudadanos de los lugares donde trabajamos. Para Dow eso resul-

ta de vital importancia, ya que es a través del diálogo continuo con las empresas, gobiernos y colectivos locales como se logra la sostenibilidad”, afirma **Soledad Echagüe**, directora de Asuntos Públicos para España, Italia y Portugal de **Dow Chemical**. En su opinión, para tener éxito en la economía global las empresas como Dow “deben tener la capacidad para atraer, desarrollar y potenciar personas de todo el mundo que puedan y quieran aportar una extraordinaria combinación de actitudes, iniciativas, perspectivas y comprensión cultural. Esto sólo puede ocurrir –asegura Echagüe– si



¿Qué beneficios reportan a su empresa las iniciativas espontáneas de sus trabajadores con fines no lucrativos?

Elena Sanguino,
Responsable de RSC en el
Grupo Lar

“Lo primero que consigues es que los empleados puedan desarrollar sus inquietudes personales relacionadas con actuaciones sociales a través de su empresa. Éste, por sí solo, es ya un efecto positivo para tus empleados. Pero yendo más lejos, nos hemos dado cuenta de que además esto genera un mayor sentimiento de pertenencia, de identificación y, en muchos casos, de compromiso con el grupo. Por otra parte, se fomenta el trabajo en equipo y consigues que tu capital humano desarrolle habilidades profesionales, con lo cual todo resulta muy enriquecedor para todos”.



Gabinete de comunicación de
Iberia S. A.

“Nos enorgullece que los empleados de esta compañía se unan y organicen para ayudar a colectivos desfavorecidos. La compañía apoya plenamente estas iniciativas y se ha hecho parte de proyectos que han nacido entre las personas que conforman esta empresa, como el caso de la Asociación de Padres con Hijos Minusválidos y la ONG de los empleados de Iberia, Mano a Mano. Asimismo, existen otros proyectos solidarios, como un sobrecargo de Iberia, que se preocupa de trasladar perros abandonados que serán adoptados por familias en Alemania y Austria”.

Soledad Echagüe,
directora de Asuntos Públicos para España,
Italia y Portugal de **Dow Chemical**

“Creemos que el desarrollo y fomento de actividades voluntarias favorece tanto a los trabajadores como a la propia empresa. Uno de nuestros pilares es el de velar por el bienestar de los empleados y de las comunidades en las que operamos. Desde nuestra política de responsabilidad social corporativa y protección del medio ambiente, confiamos en que con este tipo de iniciativas, los trabajadores desarrollen todo su potencial, tanto personal como laboral, ayudando, además, a crear mayor unión, compromiso y orgullo en los equipos”.



Asociación de Padres con Hijos Minusválidos de Iberia

mantenemos un ambiente de trabajo respetuoso e integrador en toda nuestra organización, un ambiente en el cual los empleados reciben las oportunidades de desarrollar todo su potencial, incluyendo su interés en actividades filantrópicas". Cuestionada sobre el rendimiento que registran los empleados que desarrollan voluntariado, esta responsable de comunicación con empleados de Europa de Dow responde que estas actividades ayudan a los trabajadores a desarrollar "otra faceta de su vida más allá de lo estrictamente laboral, pero relacionada con este ámbito. Los empleados

Esta clase de iniciativas aportan valores a empleados y empresa y ayudan a los equipos a unirse con objetivos comunes

se sienten comprometidos con una causa que les aporta un sentimiento de orgullo y satisfacción. El compromiso con la empresa es mayor al encontrar en ella la oportunidad de cumplir tanto sus objetivos profesionales como personales, y más cuando se trata de actividades altruistas de esta índole".

En esta compañía, los empleados adoptan la iniciativa de proceder al desarrollo de sus proyectos conforme a sus propias motivaciones, intereses y afinidades, que posteriormente son comunicados internamente, "no sólo para realizar una evaluac-

ción de la acción, sino también para alentar a otros empleados a participar en acciones similares". Dow Chemical apoya los proyectos voluntarios según sus necesidades y se ocupa de cada una de las iniciativas de forma personalizada.

Herramienta imprescindible para las empresas

Desde el 2004 la empresa de trabajo temporal Randstad colabora con la ONG **Voluntary Service Overseas (VSO)** bajo el lema "Sharing Skills, Changing Lives" para luchar contra la pobreza en el

mundo. Allende Marín es el nombre de la voluntaria seleccionada por esta ONG para trabajar en un proyecto de integración laboral de discapacitados en Guayana. Durante ocho meses, Marín debe implementar un plan de acción para personas con discapacidad que quiere poner en marcha el gobierno guayanés para mejorar la calidad de vida de estos discapacitados y normalizar su situación en la sociedad.

Ella voluntaria de 27 años y licenciada en Pedagogía es consultora senior de la oficina de **Callflex**

de Madrid, y durante el desarrollo del proyecto cobrará un salario local que corresponde a un profesional en Guayana y allí trabajará junto con otras cuatro personas de diferentes empresas y nacionalidad compartiendo los mismos objetivos.

En cuanto a la gestión de las iniciativas que Randstad lleva a cabo, **María Viver**, directora de la **Fundación Randstad**, sostiene: "Desarrollamos un plan estratégico para asesorar al gobierno local sobre la integración en el mercado laboral. Esto conlleva realizar un análisis de la situación, definición de objetivos y estrategias, diseño y desarrollo del plan de actividades, presupuesto y recursos disponibles. Para desarrollar el plan es necesario conocer la comunidad local y todos los agentes que van a intervenir en el plan e informarles de los objetivos estratégicos y las actuaciones a realizar". Para Viver, las actividades de voluntariado son "una herramienta imprescindible que las empresas deben potenciar con el objetivo de desarrollar, facilitar y promover acciones sociales que contribuyan a la formación humana, la mejora de la calidad de vida y al apoyo a los países que cuentan con menos recursos, ayudándoles a aumentar sus posibilidades a todos los niveles".

En Randstad consideran el voluntariado muy recomendable, ya que son acciones igual de importantes y motivadoras que muchas otras que se desarrollan dentro de dichas organizaciones. "Esta clase de actividades aporta valores tanto a los trabajadores como a la empresa en sí. Ayuda a los equipos a unirse por una afinidad y objetivos comunes. El proyecto en común permite a un grupo multidisciplinar sentirse unido y comprometido con otras tareas que van más allá de lo estrictamente laboral, colaborando socialmente, y además, ayudando a conocer y a desarrollar otras facetas de los empleados que van más allá de lo profesional", señala Viver, quien apunta que en estas iniciativas participan también otros empleados: "Muchos de ellos de espíritu, porque sus circunstancias personales no les permiten ausentarse de sus países como lo ha podido hacer Marín, pero se sienten unidos a ella y siguen atentamente sus avances".

En **Carrefour** tienen la oportunidad de participar en programas como "Juntos Creamos Ilusiones", en el que más de 12.500 empleados de todos los hipermercados de España proponen y eligen a 95 ONG dedicadas a mejorar las condiciones de vida de la infancia. Asimismo, la **Fundación Solidaridad Carrefour**, que se creó en el 2001, y el **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)** conmemorarán el Día Mun-

¿Qué beneficios reportan a su empresa las iniciativas espontáneas de sus trabajadores con fines no lucrativos?

María Viver,
directora de la
Fundación Randstad

"Somos conscientes de las desigualdades sociales y de la ayuda que las empresas podemos ofrecer. Nuestros empleados también son conscientes de la necesidad de desarrollar esta labor humanitaria, y por ello, se implican de forma voluntaria para aportar su granito de arena y cambiar la situación de los más desfavorecidos. Los proyectos sociales que Randstad desarrolla no sólo mejoran la calidad de vida de las personas ayudadas, sino que también son una experiencia única para nuestros trabajadores voluntarios y, por extensión, para la empresa, que participa en el desarrollo de sus facetas personales y profesionales por una labor más que necesaria".



Jorge Díez-Ticio,
director de RR HH de
DKV Seguros

"Este tipo de iniciativas mejoran sensiblemente el clima interno de la organización, fortalece las habilidades de trabajo en equipo, responsabilidad, compromiso y comunicación. Asimismo, permite establecer nuevas redes de relaciones entre empleados que facilitan el trabajo en grupos interdisciplinarios. Beneficia, sin duda, la motivación de las personas y la mejora de su desarrollo personal y profesional. Y este clima favorece el compromiso con la organización y de ésta con los proyectos sociales. Los programas de voluntarios, por otra parte, benefician lógicamente la línea estratégica de responsabilidad social corporativa de la compañía, con lo que se aumenta la reputación tanto interna como externa de la misma".



**Departamento de RR HH de
Eat Out Group**

"Eat Out Group, por sus características de empresa joven de espíritu dinámico, es una compañía que siempre ha tenido la responsabilidad social corporativa entre sus prioridades. Para el grupo es tan importante el éxito de su negocio como su vinculación con la sociedad de su entorno.

La compañía siempre ha sido sensible a los cambios de la sociedad, y ha atendido a la evolución producida en las expectativas y exigencias de no sólo sus clientes, sino de sus trabajadores, que cada día dan más importancia a la responsabilidad social de la empresa, a su implicación con la comunidad y con su aporte a la resolución de los problemas que interesan a la ciudadanía".



Diferentes acciones de la Fundación Solidaridad de Carrefour en países africanos y Ecuador

dial del Medio Ambiente con el proyecto "Capacitados para cuidar el medio ambiente", organizado de manera simultánea en todas las comunidades autónomas españolas y en el que colaboran más de 500 trabajadores. Además, Carrefour desarrolla un programa específico de voluntariado "Comercio Solidario", en el que 15 personas de alta cualificación ayudan con su experiencia a diferentes cooperativas agrícolas de Ecuador. **Eva Pérez**, empleada de Servicios Financieros Carrefour y voluntaria en Ecuador, afirma: "Es una experiencia enriquecedora, tanto profesional como personal, que te da grandes satisfacciones y en la que he tenido la suerte de conocer al grupo de voluntarios, todos ellos compañeros maravillosos, y hoy muchos de ellos también amigos". Así, **Albert Sánchez**, empleado de Carrefour Badalona, cuenta que: "Son muchas las aportaciones que recibe una persona cuando viaja como voluntario: enseña a trasladar conocimientos a diferente escala y aprendes a valorar la solidaridad y la ayuda internacional. Recomiendo este tipo de actividades en Ecuador, un país lleno de encanto".

Trabajar y divertirse

En Coca-Cola España consideran que las acciones sociales de sus empleados completan la oferta disponible de actividades a la que su plantilla puede optar. "Valoramos además del fin social en sí mismo que puedan ser relevantes con nuestra estrategia corporativa, con nuestros valores de empresa y con las inquietudes de nuestros empleados. Los departamentos de RSC y Recursos Humanos valoran generalmente las propuestas y deciden proponerlas o no", declara **Inés Rodríguez**, responsable de Recursos Humanos de **Coca-Cola España**, quien destaca las dos últimas acciones sociales realizadas en el 2007. Una consistió en llevar a cabo una reforestación, actividad anual que ofrecen a sus empleados y familiares; y la otra, puramente de voluntariado, se desarrolló en Navidades en colaboración con la **Fundación Valora**. "Estas actividades forman parte de lo que en Coca-Cola hemos denominado Fun-Strategy, que persigue un objetivo fundamental: que además de trabajar mucho, los empleados lo pasen bien haciéndolo, se relacionen entre ellos y participen en actividades que van un poco más allá de lo estrictamente funcional y profesional", manifiesta Rodríguez.

Coca-Cola aprovecha estas oportunidades para fomentar el contacto entre sus empleados, al tiempo que desde Recursos Humanos proponen y organizan grupos heterogéneos de distintos perfiles y departamentos que se ofrecen voluntarios. En esta multinacional el desempeño del voluntariado

no se traduce en permisos especiales. "Las actividades promovidas por los empleados, en la mayoría de los casos, son asumidas por la organización siguiendo los cauces previstos y, por lo tanto, no tienen implicaciones de tipo económico. Son los propios empleados los que en su día le dieron al Xacobeo 2004 un perfil solidario facilitando la recaudación de fondos para construir pozos de agua en África", dice **Carlos Chaguaceda**, responsable de Comunicación de Coca-Cola España.

A veces, se acaba solapando la actividad social de los voluntarios con la actividad empresarial de la organización: "Somos una compañía con un nombre y unas marcas muy grandes, pero en términos humanos muy cercana. Prácticamente nos vemos todos a diario, y las iniciativas que se plantean acaban de manera natural siendo asumidas por todos. La idea de reforestar Galicia voluntariamente durante tres días no está muy claro de quién partió, era un clamor que teníamos que hacer algo, y lo importante es que se hizo con la ayuda individual e institucional, sumando ONG", declara Chaguaceda. Cuestionado sobre el rendimiento de los trabajadores voluntarios respecto al resto, nos informa que la motivación de los empleados es "un arma diferen-

Las políticas de RSC de las compañías hacen que algunas veces se solapen las actividades voluntarias de empleados y empresas

cial en nuestro negocio. Trabajamos básicamente en el mundo de las ideas y necesitamos personas creativas, inteligentes y felices para que puedan expresar todo el talento que llevan dentro".

Desde la fundación de Ikea Ibérica en 1997 se han sucedido numerosas iniciativas promovidas por los empleados de las distintas tiendas. Algunas surgieron para atender a desastres ecológicos, como el chapapote del **Prestige** en Galicia, otras para la recogida de fondos destinados para países que han sufrido desastres naturales o donaciones de sangre para atender necesidades específicas. Destacan otros casos, como el de Ikea Alcorcón, que colaboró con **CEPRI**, un colegio para niños autistas que fue diseñado y decorado por un equipo de la tienda de forma voluntaria y donde se donó todo lo necesario para su equipamiento; otro fue el de Ikea Badalona, que colaboró con el **Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramanet** para amueblar y decorar 16 viviendas destinadas al alojamiento de las familias afectadas por la explosión de gas ocurrida en el 2006 con productos donados por Ikea, que siempre apoya el proceso de planificación, decoración,

transporte y montaje; así como en Ikea L'Hospitalet, que donó todo el mobiliario y los complementos para acondicionar una casa dirigida por la asociación **Pere Mitjans** para acoger a jóvenes con discapacidad física. "Hace unos años Ikea creó Ikea Colabora, una estructura única para el desarrollo de iniciativas globales de cada tienda y de voluntariado y que incluye tres tipos de actividades: el Fondo Ikea Colabora constituye una donación bienal destinada a proyectos de acción social de ayuda a la infancia desarrollados por ONG; donaciones de mobiliario y productos Ikea desde las tiendas en respuesta a las demandas de organizaciones de su ámbito de influencia local; y un programa de voluntariado corporativo con el que Ikea promueve y facilita la participación de sus empleados como voluntarios en proyectos apoyados por la compañía", explica **Cristina Humet**, jefa de Comunicación de **Ikea Ibérica**.

En esta organización el voluntariado se considera



como horas de trabajo normal de las que se hace un seguimiento. "Normalmente son empleados muy motivados, y estas iniciativas proporcionan gran satisfacción personal y, por supuesto, a toda la compañía", señala esta responsable, quien añade que es "responsabilidad de la empresa apoyar estas iniciativas para canalizarlas de la mejor manera posible".

La acción social y la conservación del medio ambiente forman parte del programa de responsabilidad empresarial de **DKV Seguros**, uno de cuyos compromisos es la implicación de sus empleados

en actividades solidarias. El pasado mes de mayo, 80 empleados de toda España participaron en Zaragoza en una actividad de voluntariado dentro de la jornada solidaria organizada por **DKV** en colaboración con la ONG **Special Olympics Aragón**. Los voluntarios montaron y prepararon las instalaciones y acompañaron y animaron a los deportistas con discapacidad psíquica en diferentes pruebas atléticas.

Como conclusión de todas estas iniciativas solidarias impulsadas por los trabajadores y apoyadas por las propias empresas, podría decirse que suponen un elemento de desarrollo tanto para los primeros como para las segundas. Si bien el empleado obtiene una satisfacción personal al realizar la actividad voluntaria de su elección, también experimenta un desarrollo de habilidades y capacidades que puede beneficiar su desempeño en su cargo y, por lo tanto, contribuye a la mejora de la empresa, que además cumple así uno de sus compromisos con la sociedad en la que convive ■