

# DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN LAS EMPRESAS DE ARAGÓN

---



Coordinadora  
Aragonesa de  
Voluntariado



ceoe  
aragón



**GOBIERNO  
DE ARAGON**

Departamento de Ciudadanía  
y Derechos Sociales

Coordinación y redacción de textos:  
Serrano Valenzuela, Belén  
Soler Gastón, Marta  
Gómez Viartola, Pablo

@AragonParticipa  
Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia,  
Cooperación y Voluntariado. Gobierno de Aragón, Zaragoza, 2018.

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	5
1. INTRODUCCIÓN .....	7
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	10
2.1. Objetivos .....	10
2.2. Metodología .....	10
3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	12
3.1. Situación general del voluntariado corporativo .....	12
3.2. Empresas que no realizan VC .....	12
3.3. Empresas que realizan VC .....	15
3.3.1. Tipos de empresas que realizan VC .....	15
3.3.2. Personas que participan en el VC .....	15
3.3.3. Gestión del VC .....	18
3.3.4. Satisfacción y dificultades.....	21
4. CONCLUSIONES .....	23
5. BIBLIOGRAFÍA.....	26
6. ANEXOS.....	27
6.1. Anexo I: Cuestionario .....	27
6.2. Anexo II: Empresas que responden con voluntariado corporativo..	34
6.3. Anexo III: Empresas que responden sin voluntariado corporativo...	35



## PRESENTACIÓN

Os presento el Diagnóstico del voluntariado corporativo en las empresas de Aragón que refleja la situación actual de las acciones solidarias que se están desarrollando desde el interior de las empresas hacia la sociedad. Un estudio que surge de la colaboración entre la Confederación de Empresarios de Aragón, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y la Plataforma de Voluntariado de Aragón a través de un convenio aprobado el 5 de septiembre de 2017 por el Consejo de Gobierno de Aragón.

En diciembre de 2015 desde la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado diseñamos una hoja de ruta construida con la ciudadanía para llevar a cabo una política integral denominada Estrategia Aragonesa de Voluntariado. En este primer documento se comienzan a tratar los aspectos que la sociedad ya está demandando. En concreto, empezamos a reconocer la existencia de ámbitos de actuación novedosos en torno a esta materia que complementan el ámbito social. Áreas temáticas del voluntariado sobre tareas que realizan las personas voluntarias a través de la cultura, el medio ambiente, el deporte y la protección civil, entre otros. Además, comenzamos a hablar de entidades promotoras del voluntariado como las universidades, las entidades locales y las empresas que ejercen una labor de impulso y fomento del voluntariado. Estas entidades desarrollarán sus programas a través de las ya conocidas entidades del tercer sector que durante años realizan tareas solidarias a favor del interés público, social y asistencial.

Lógicamente y como no puede ser de otra manera, el voluntariado nunca deberá suplir puestos de trabajo, por lo tanto, la realidad y la experiencia en este ámbito nos ha demostrado que esta situación deberá ser testada. Sin embargo, también conocemos que el voluntariado ha creado nuevos campos laborales en torno a: tareas relativas a la observación de necesidades sociales siendo el radar, los ojos y los oídos de la administración, generación de lobbies que exigen acción política e inversiones y desarrollo de

estructuras laborales con la creación de puestos de trabajo en la mayor parte de las entidades de voluntariado.

La legislación estatal sobre voluntariado en 2015 que fue fruto de un amplio proceso de participación con todas las entidades estatales que representan a este sector, ya contemplaba la posibilidad de que las empresas, como nuevas instituciones en torno a este ámbito, promuevan este tipo de acciones.

En Aragón, el voluntariado corporativo empresarial ya es una realidad; y con este estudio ofrecemos la radiografía sobre la que basarnos para continuar nuestra política. El impulso de este tipo de acciones solidarias de los empleados y siempre en colaboración con las entidades no lucrativas del sector pretende ser la promoción de la participación social y solidaria de todas las personas a través de acciones de voluntariado en nuestra Comunidad Autónoma.

**Raúl Oliván Cortés**

**Director General de Participación Ciudadana, Transparencia,  
Cooperación y Voluntariado**

# 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española de 1978 realiza una importante apuesta por la sociedad civil en su artículo 9.2 al animar a los poderes públicos a «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Precisamente, una de las formas en las que se manifiesta la participación social es el voluntariado, expresión del compromiso solidario a favor del interés general y pilar fundamental de una sociedad democrática avanzada que, en los últimos años, ha adquirido una indudable relevancia.

Por ello, las Administraciones Públicas españolas están impulsando una renovación en el plano normativo y estratégico. En concreto, el Estado ha aprobado recientemente la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. En la misma se plantean algunas novedades entre las que se encuentran la ampliación de las entidades promotoras de programas de voluntariado, incluyendo, además de a entidades sociales, a Administraciones Públicas, universidades y empresas.

En relación a estas últimas, esta ley contempla por primera vez en una normativa relacionada con esta materia el denominado voluntariado promovido desde las empresas. El artículo 21 especifica que las empresas podrán ofrecer que sus empleados formen parte de programas de voluntariado siempre y cuando se realicen en colaboración con entidades no lucrativas y cumplan lo legislado sobre principios, valores, derechos y deberes contemplados en la normativa.

El artículo 71.35 de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, atribuye a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de Voluntariado social, que comprende la regulación, promoción y fomento de la participación solidaria ciudadana en

actuaciones organizadas de voluntariado por medio de entidades públicas o privadas estables y democráticas, sin ánimo de lucro, así como la ordenación de las relaciones entre las Administraciones públicas y dichas entidades.

Siguiendo el mandato expreso de nuestro Estatuto de Autonomía y dada la nueva realidad del voluntariado en los últimos años, desde la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado<sup>1</sup> se puso en marcha la Estrategia Aragonesa de Voluntariado, con el objetivo de diseñar progresivamente, con todos los actores implicados, los ejes de actuación que marcarán el desarrollo de acciones en esta materia en los próximos años, entre ellas las realizadas en el ámbito empresarial.

La Ley 9/1992, de 7 de octubre, del Voluntariado Social en la Comunidad Autónoma de Aragón, tiene por objeto regular, fomentar y promover la participación de los particulares en actuaciones definidas como propias del voluntario social. Transcurridos más de 25 años, desde el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales se ha impulsado un nuevo texto normativo adaptado a la coyuntura actual del voluntariado en nuestra sociedad.

De este modo, el Proyecto de Ley de Voluntariado de Aragón contempla, en su artículo 37, la denomina acción voluntaria corporativa "entendida como aquella que se promueve por las instituciones y empresas a través de entidades con voluntariado, para que los empleados públicos, trabajadores o personas vinculadas a las mismas, de modo totalmente libre, desinteresado y solidario, contribuyan a la realización de programas de acción voluntaria".

---

<sup>1</sup> El Decreto 316/2015, de 15 de diciembre, de Gobierno de Aragón, de estructura orgánica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, establece en su artículo 8.g) que corresponde a la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior, la competencia para la planificación y coordinación en materia de voluntariado social. Desde el Servicio de Participación Ciudadana, tal y como consta en su artículo 9. h) e i), se realizará la coordinación de los programas de voluntariado de los distintos órganos de la Comunidad Autónoma y la gestión del censo de entidades de voluntariado, la promoción del voluntariado, así como el impulso y realización de estudios y publicaciones sobre el mismo. Posteriormente, por Decreto de 1 de junio de 2016, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, se reasignan determinadas competencias de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de acción exterior, modificando el apartado 6 del artículo 2 del citado Decreto 108/2015, de modo que la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior pasa a denominarse Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado.



Además, se están desarrollando diversas acciones de coordinación con las nuevas instituciones de promoción del voluntariado en el ámbito empresarial. Muestra de ello, es el Convenio de colaboración entre la Confederación de Empresarios de Aragón, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, la Plataforma de Voluntariado de Aragón y el Gobierno de Aragón suscrito con fecha de 5 de septiembre de 2017, para el desarrollo de acciones de voluntariado corporativo empresarial en la Comunidad Autónoma de Aragón. Con este convenio de colaboración se pretende dar respuesta, por un lado, a la demanda de la ciudadanía interesada por el voluntariado de cara a proporcionarles en su ámbito laboral la posibilidad de participar en acciones solidarias y, por otro lado, a las empresas motivadas por su responsabilidad social empresarial para ofrecerles la información y el asesoramiento necesarios para la ejecución de estos programas y siempre de la mano de las entidades no lucrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Entre las acciones previstas en este Convenio se encuentra precisamente la elaboración del presente informe, cuyo objetivo es ofrecer una primera aproximación a la situación del voluntariado corporativo en Aragón. De este modo, este documento pretende ser la línea base para el desarrollo de actuaciones en esta materia.

Es importante conocer que ya en el año 2016 se realizó el diagnóstico de la realidad de las entidades de voluntariado en Aragón. En el mismo, se estudió la situación de las instituciones presentes en la ley estatal de voluntariado como son las administraciones públicas, empresas, universidades además de las entidades no lucrativas. Este documento, muy útil para la generación de políticas públicas en materia de voluntariado, dejó un aspecto clave sin resolver. La realidad empresarial no se vio reflejada en el mismo, ya que la difusión no fue suficientemente adecuada en ese momento. Por ello, la firma del citado convenio ya en el año 2017 y el desarrollo de todas sus actuaciones conjuntas se ha convertido en una oportunidad.

## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

### 2.1. OBJETIVOS

El objetivo principal de este informe es obtener una primera aproximación a la situación del voluntariado corporativo (en adelante, VC) en Aragón que permita guiar las actuaciones de mejora a realizar en este ámbito. Más concretamente, a partir de este informe se pretende conocer:

- Los motivos por los cuales las empresas no realizan VC y los facilitadores que les resultarían prácticos para el inicio del mismo.
- Las principales características de las empresas que realizan VC.
- Las características y participación de las personas voluntarias.
- La gestión del VC en las empresas aragonesas.
- La satisfacción y principales dificultades en el desarrollo del VC.
- Las necesidades de las empresas en el ámbito del VC.

### 2.2. METODOLOGÍA

En el presente informe se realiza una investigación descriptiva a partir de una metodología de carácter cuantitativo, siendo el cuestionario on-line, la técnica de recolección de datos empleada. Se trata de una técnica estructurada (dirigida) y directa (en la que los participantes conocen la finalidad concreta del estudio). El cuestionario planteado se trata de una encuesta autoadministrada formado mayoritariamente por preguntas cerradas, si bien incluye preguntas abiertas para recoger la información relativa a las necesidades de las empresas en el ámbito del VC.

El cuestionario se estructura en tres bloques: el primero, dirigido a todas las empresas; el segundo, a aquellas empresas que no realizan VC; el tercero, dirigido a las empresas que realizan VC.

El cuestionario ha sido enviado por la Confederación de Empresarios de Aragón a las empresas que forman parte de su base de datos. Se obtuvieron un total de 44 respuestas. En consecuencia, los resultados que aquí se presentan no son representativos ni extrapolables al conjunto, y sólo tratan de ofrecer una primera aproximación al VC en Aragón.

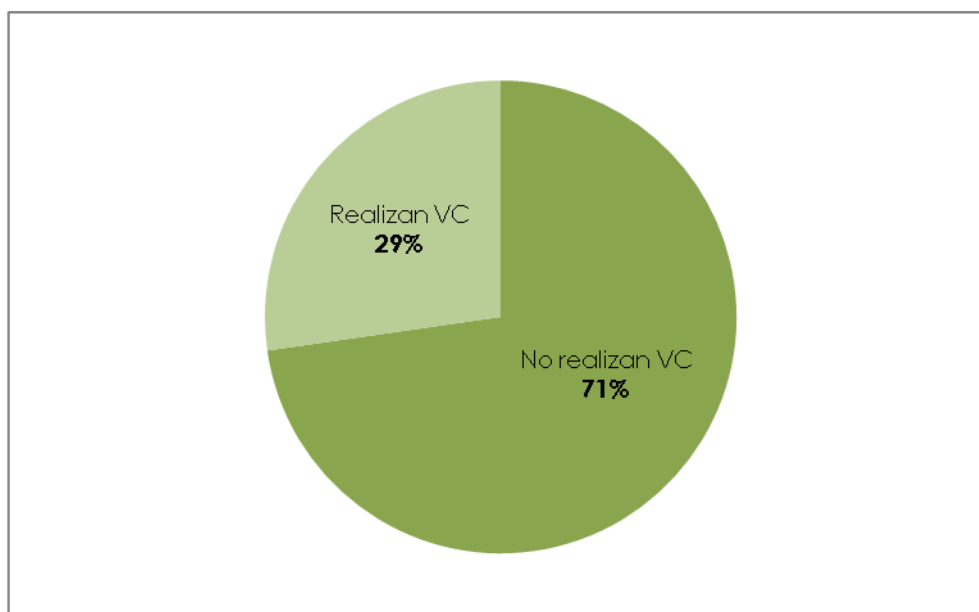
Para la realización del cuestionario se tomó como base el Diagnóstico de las entidades de voluntariado de Aragón realizado en 2016 intentando adaptar las preguntas y su contenido al ámbito del voluntariado corporativo, incluyendo las particularidades de esta vertiente del voluntariado y su importancia creciente, así como aquellos puntos relacionados con la aplicabilidad directa de la futura Ley de Voluntariado de Aragón.

### 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADO

#### 3.1. SITUACION GENERAL DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El cuestionario fue completado por un total de 44 empresas aragonesas. Tal y como se observa en el gráfico 1, el 29% de las empresas que completaron el cuestionario realizan actividades de voluntariado corporativo frente a un 71% que manifiestan no realizarlas.

Gráfico 1: Realización de VC en las empresas



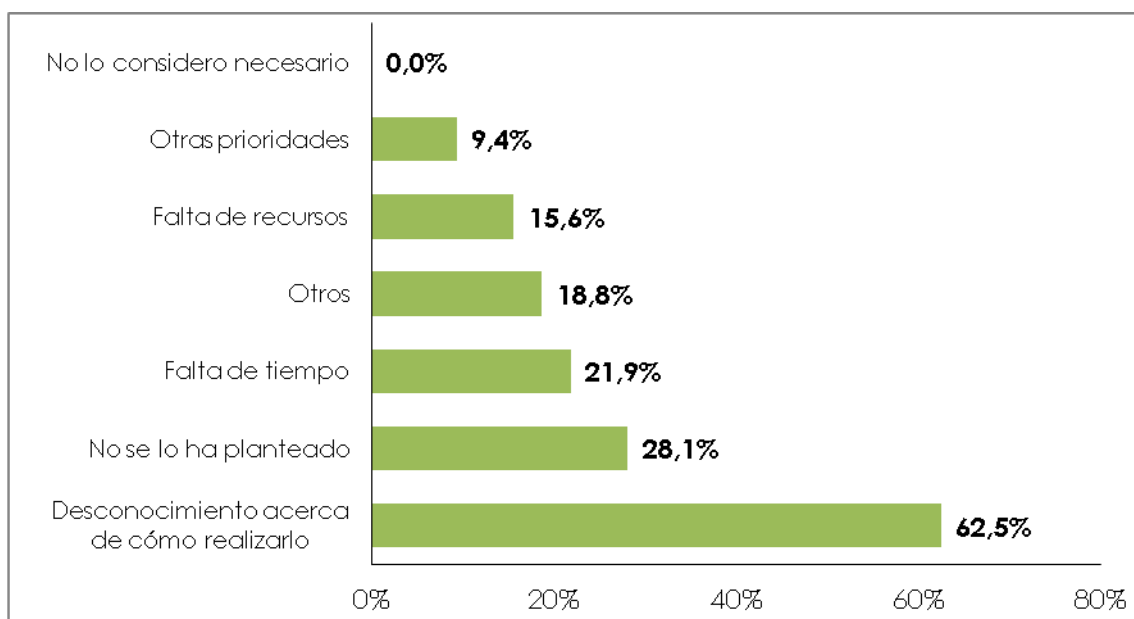
Fuente: Elaboración propia

#### 3.2. EMPRESAS QUE NO REALIZAN VC

Como hemos apuntado anteriormente, uno de los objetos del presente informe es conocer las causas por las que las empresas no realizan voluntariado corporativo y los facilitadores que resultarían prácticos para ponerlo en marcha.

Así, el principal motivo expuesto por éstas es el desconocimiento acerca de cómo desarrollarlo, en concreto, el 62,5% ha elegido esta opción. Por su parte, el 28,1% de las empresas afirma no haberse planteado poner en marcha programas de voluntariado. La falta de tiempo y de recursos son otras dos causas por las que algunas empresas no realizan voluntariado corporativo. En concreto, lo son para el 21,9% y el 15,6%, respectivamente. Asimismo, la categoría “Otros” ha sido seleccionada por casi un 20% de las empresas y en ella, se han especificado diversidad de motivos: de tipo legal, desconocimiento de las posibles colaboraciones, etc.

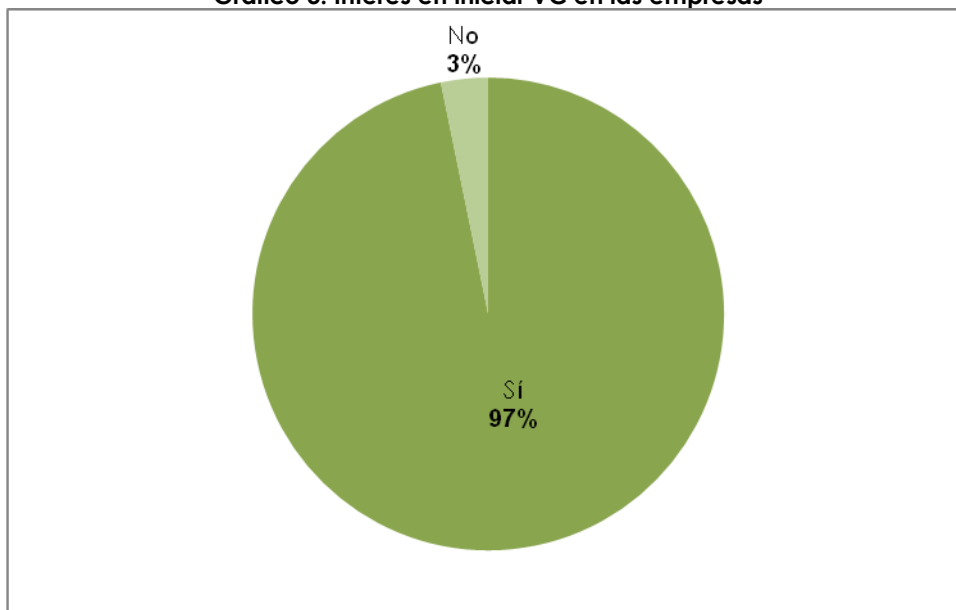
**Gráfico 2: Motivos para la no realización de VC**



Fuente: Elaboración propia

A pesar de ello, el 97% de las empresas que no realizan en la actualidad voluntariado corporativo manifiesta interés en incorporarlo en su política de empresa. Para ello<sup>2</sup>, se considera clave para la mayoría, disponer de más información sobre el tema: su implementación en la empresa, las posibles colaboraciones, los recursos disponibles, etc.

**Gráfico 3: Interés en iniciar VC en las empresas**



Fuente: Elaboración propia

---

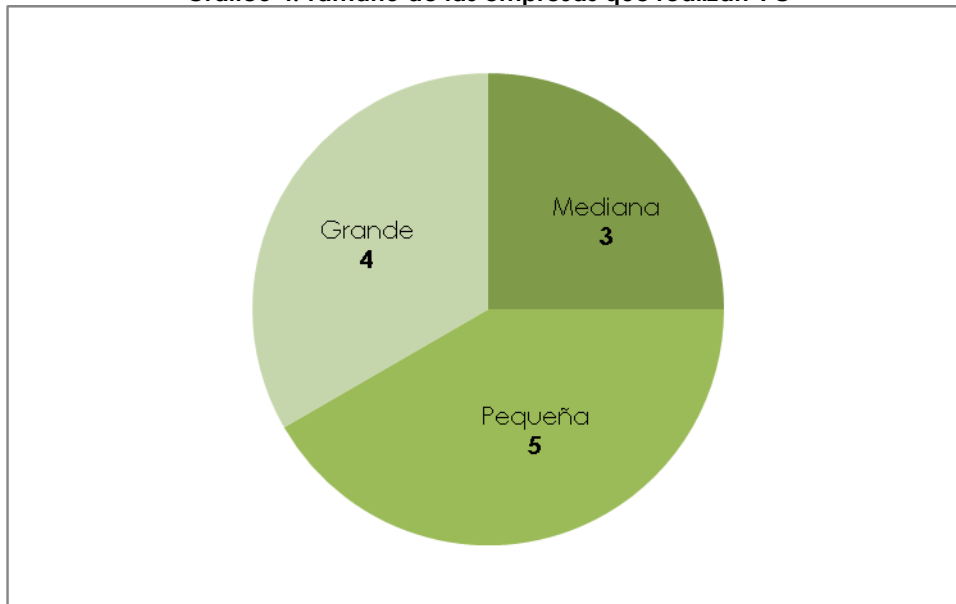
<sup>2</sup> Se incluyó en el cuestionario la siguiente pregunta abierta: "¿Qué elementos cree que podrían ayudarle a realizar voluntariado corporativo?".

### 3.3. EMPRESAS QUE REALIZAN VC

#### 3.3.1. Tipos de empresas que realizan VC

Las empresas que cuentan con VC son muy diferentes en cuanto a sectores y tamaño. Lo cierto es que, cualquier empresa puede realizar VC. De hecho, como se observa en el gráfico 4, de las 12 empresas que confirman realizarlo, 5 son pequeñas empresas (menos de 50 personas trabajadoras), 3 medianas empresas (entre 51 y 250 personas trabajadoras) y 4 grandes empresas (más de 250 personas trabajadoras).

Gráfico 4: Tamaño de las empresas que realizan VC

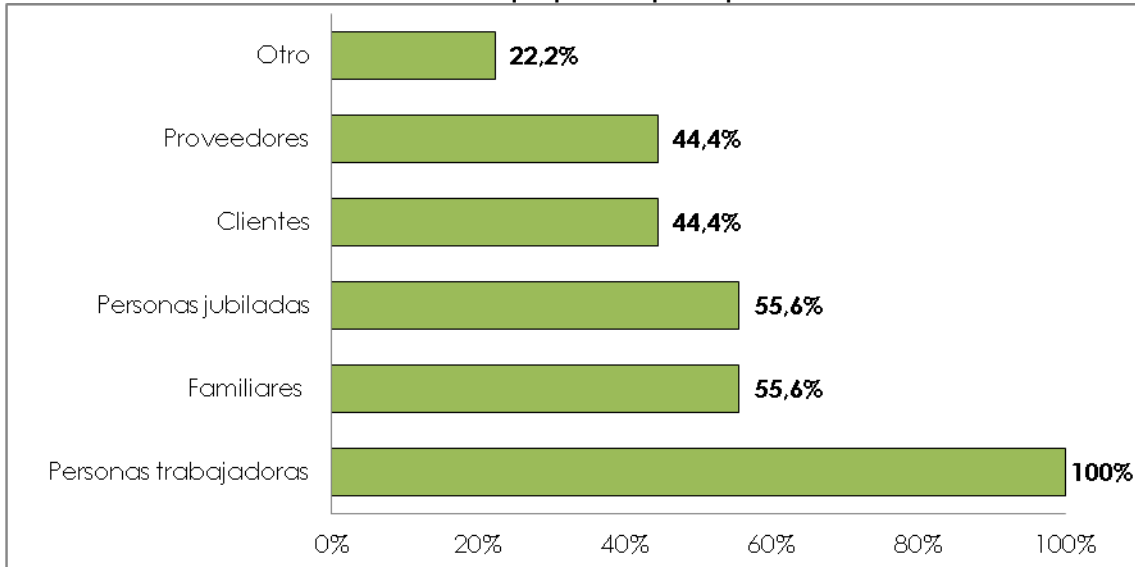


Fuente: Elaboración propia

#### 3.3.2. Personas que participan en el VC

Todas las empresas ofrecen la posibilidad de realizar VC a sus trabajadores y trabajadoras. Pero algunas, además, también incluyen otros colectivos, como familiares (55,6%), personas jubiladas de la empresa (55,6%), clientes (44,4%) y proveedores (44,4%).

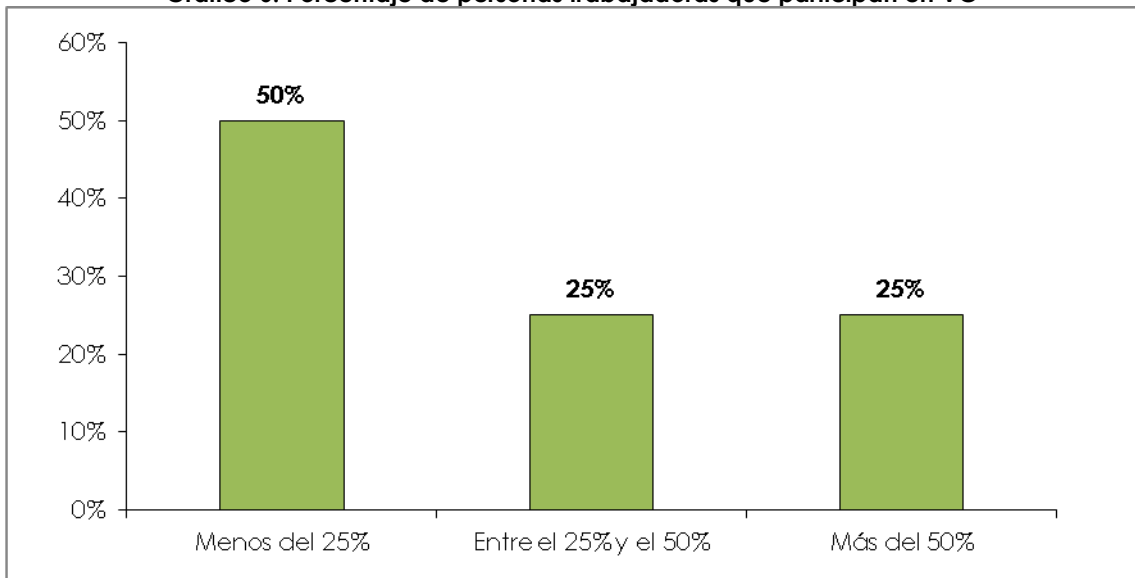
Gráfico 5: Personas que pueden participar en el VC



Fuente: Elaboración propia

En la mitad de las empresas, menos del 25% de las personas trabajadoras participan en las actividades de VC. Por su parte, en un 25% de las empresas participan entre el 25% y el 50% de la plantilla, y en otro 25%, más del 50% tal y como se observa a continuación.

Gráfico 6: Porcentaje de personas trabajadoras que participan en VC



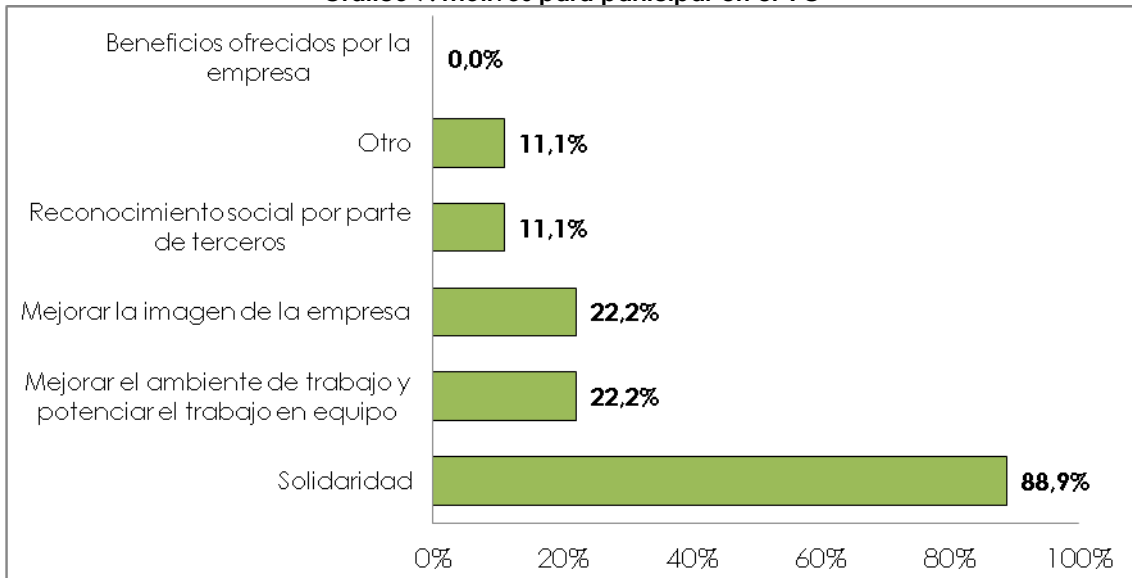
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las motivaciones que, las empresas, consideran mueven a sus trabajadores y trabajadoras a realizar actividades de VC, es la solidaridad la principal. En concreto, lo es para el 88,9% de las empresas.



Otros motivos citados son la mejora del ambiente del trabajo y el trabajo en equipo (22,2%), la mejora de la imagen de la empresa (22,2%) y el reconocimiento social (11,1%).

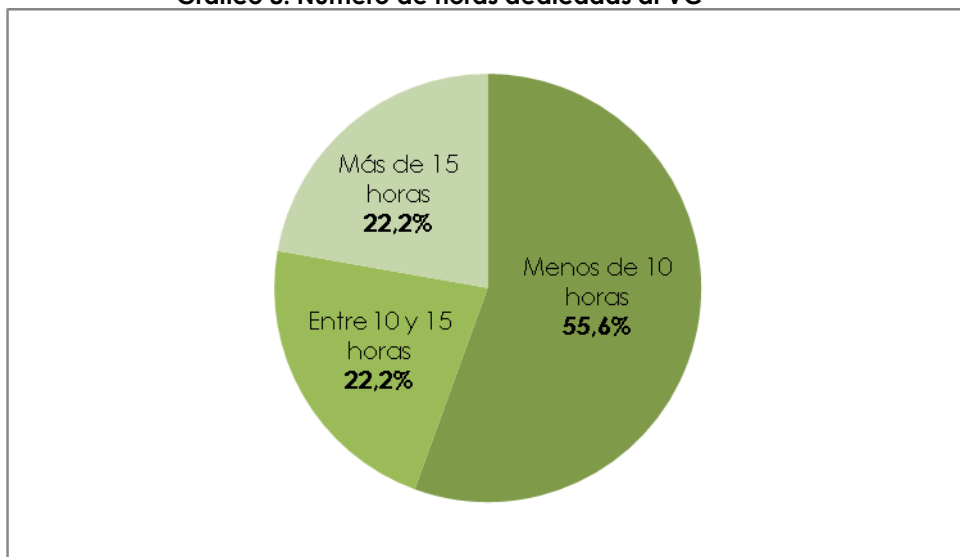
**Gráfico 7: Motivos para participar en el VC**



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se pregunta a las empresas por el tiempo dedicado al VC. En el 55,6% de las empresas, las personas voluntarias dedican menos de 10 horas al año a actividades de VC. Por tanto, hay una predominancia de actividades de voluntariado de carácter puntual. Por su parte, en el 22,2%, se dedican entre 10 y 15 horas al año y, finalmente, en el otro 22,2% de las empresas, se dedican más de 15 horas al año.

**Gráfico 8: Número de horas dedicadas al VC**



Fuente: Elaboración propia

### 3.3.3. Gestión del VC

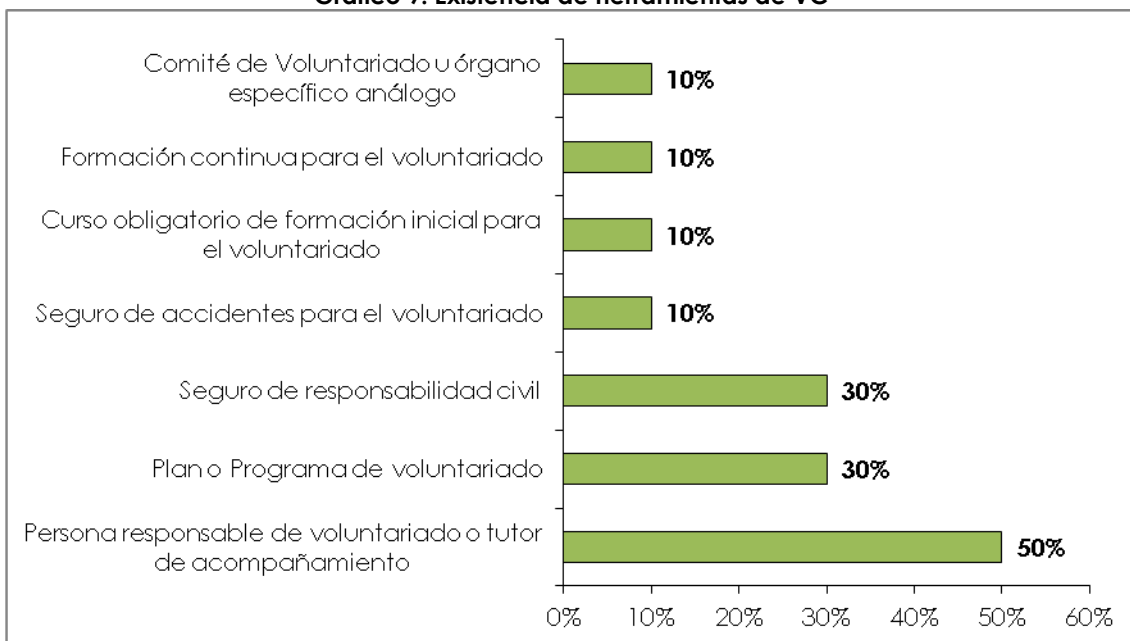
Para una organización y gestión eficaz del VC son de utilidad algunas herramientas como los planes de VC, la designación de personas responsables, los seguros, la formación, entre otras. Por algunas de ellas, fueron preguntadas las empresas que realizan actividades de VC.

Se observa que, la existencia de una persona responsable del VC es la herramienta más extendida (el 50% de las empresas cuentan con ella), junto a la existencia de un plan de VC y los seguros de responsabilidad civil (presentes en el 30% de las empresas).

Por su parte, sólo un 10% de las empresas cuentan con seguro de accidentes para voluntariado, cursos de formación y comités de VC.

Además, en cuanto a la formación en concreto, las empresas suelen realizar básicamente jornadas de sensibilización, cursillo intensivos o conferencias.

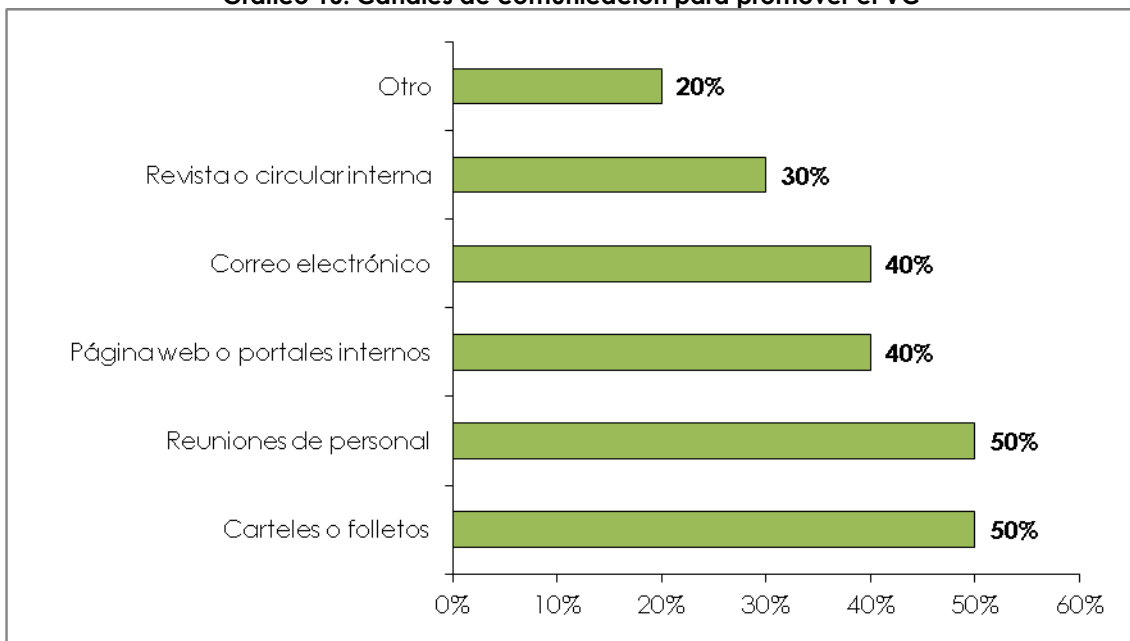
**Gráfico 9: Existencia de herramientas de VC**



Fuente: Elaboración propia

Como señalan diferentes estudios, una buena comunicación resulta fundamental para dar a conocer el VC de la empresa y aumentar la participación de las personas trabajadoras en el mismo. Existen diferentes canales de comunicación para ello. Los más utilizados, según las respuestas dadas, son carteles y folletos y reuniones, ambos utilizados por el 50% de las empresas. A éstos, les siguen el uso de la página web de la empresa y el correo electrónico (40%). Finalmente, un 30% emplea las revistas o circulares internas para la comunicación del VC.

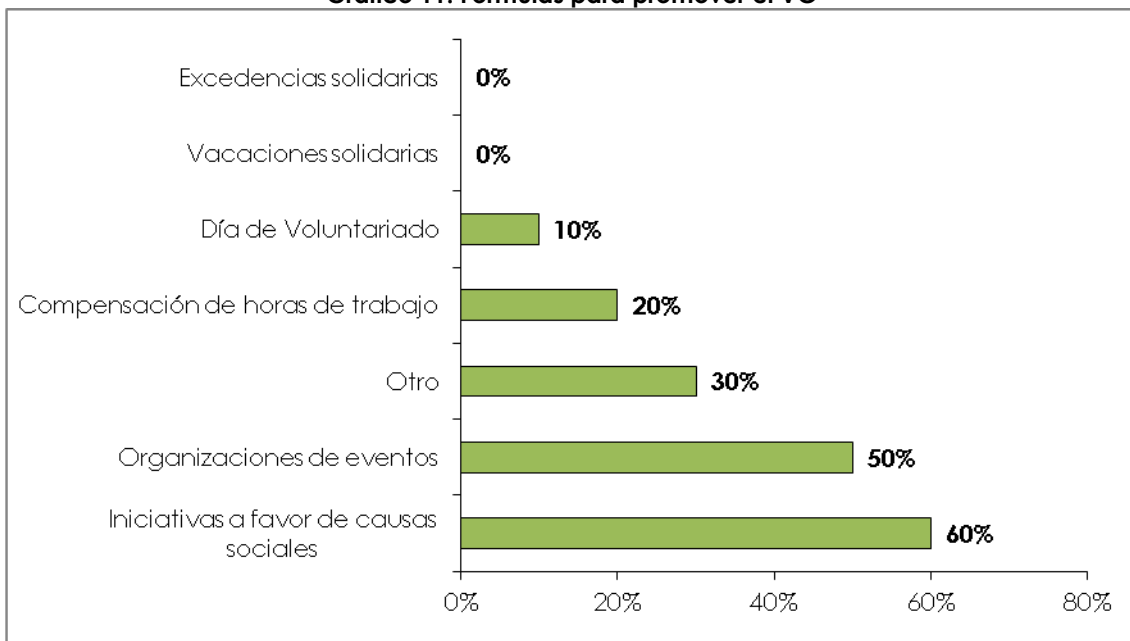
**Gráfico 10: Canales de comunicación para promover el VC**



Fuente: Elaboración propia

Pero además de la comunicación, las empresas frecuentemente utilizan fórmulas para fomentar la participación de sus personas empleadas en las actividades de VC. Entre las empresas que han respondido al cuestionario, las más utilizadas son la puesta en marcha de iniciativas a favor de causas solidarias (60%) y la organización de eventos (50%). Por su parte, el 20% propone una compensación de horas de trabajo. Ninguna de las empresas ha emprendido actuaciones como las vacaciones o excedencias solidarias.

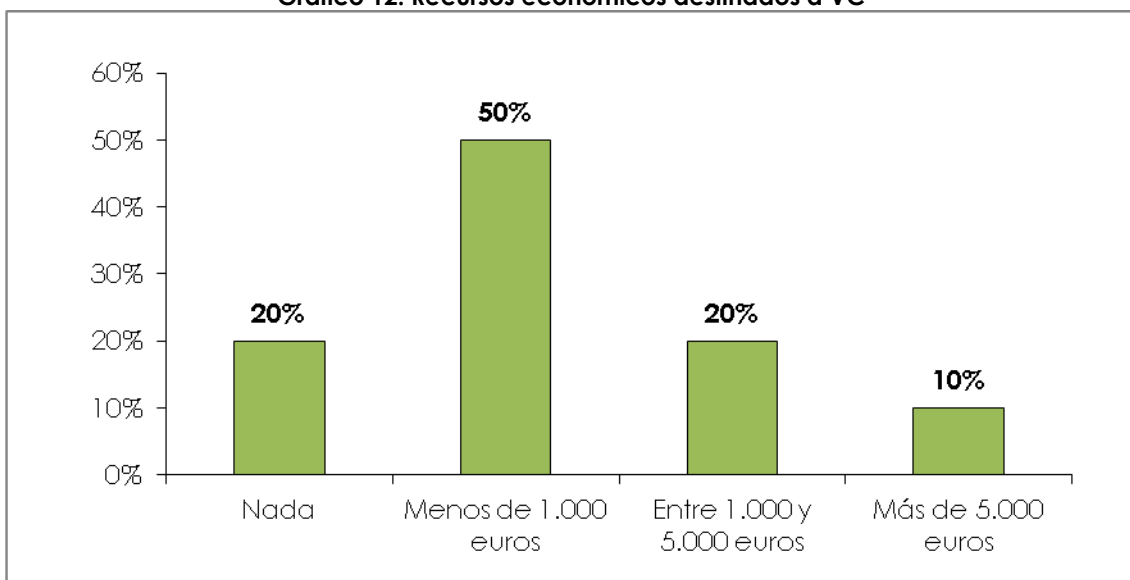
Gráfico 11: Fórmulas para promover el VC



Fuente: Elaboración propia

En relación a la financiación de las actividades de VC, la mayor parte de las empresas afirman invertir menos de 1.000 euros anuales. El 20% invierte entre 1.000 y 5.000 euros, y el 10%, más de 5.000 euros.

Gráfico 12: Recursos económicos destinados a VC



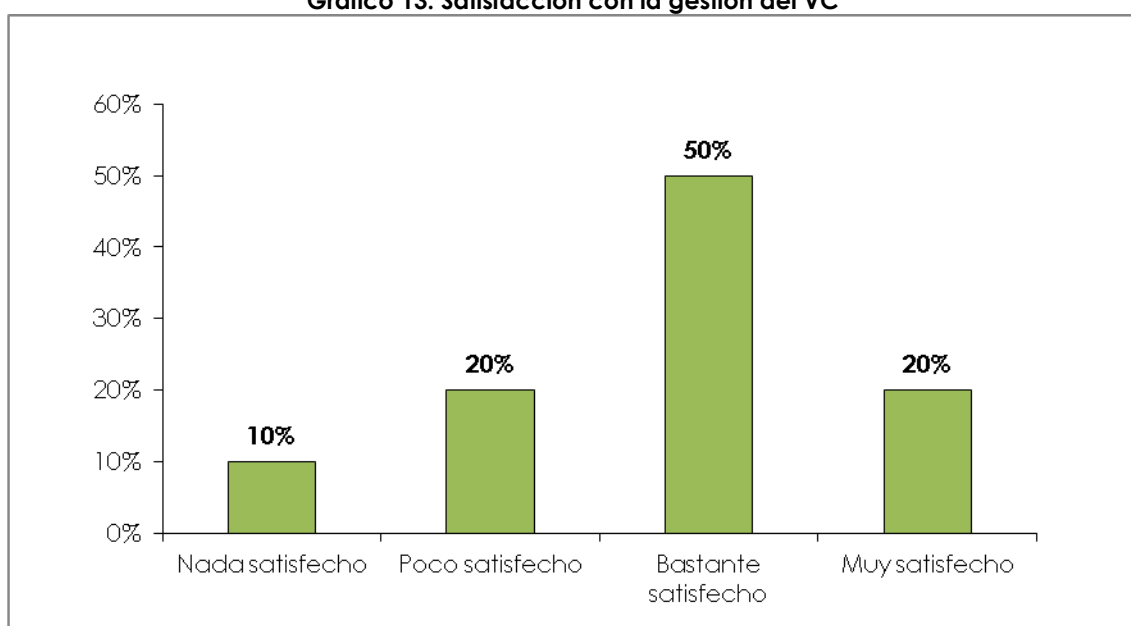
Fuente: Elaboración propia

### 3.3.4. Satisfacción y dificultades

La última parte del cuestionario está dedicada a conocer, de un lado, la satisfacción de las empresas con su gestión del VC, y de otro, las principales dificultades que encuentran en el desarrollo del VC.

En relación a lo primero, la satisfacción con la gestión del VC, la mitad de las empresas se encuentran bastante satisfechas y el 20% muy satisfechas. En el otro extremo, encontramos a un 20% de las empresas, que están poco satisfechas y a un 10% que afirman estar nada satisfechas.

**Gráfico 13: Satisfacción con la gestión del VC**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las dificultades encontradas en el desarrollo del VC, es la falta de recursos económicos la opción elegida mayoritariamente por las empresas del estudio, en concreto, por el 60% de ellas. Otras dificultades señaladas por el 20% de las empresas son: la falta de participación de las personas empleadas, la comunicación interna y la falta de apoyo de los órganos de dirección.

Gráfico 14: Dificultades en el desarrollo del VC



Fuente: Elaboración propia

Para finalizar, se incluyó en el cuestionario una pregunta abierta con el fin de conocer las necesidades más importantes que tienen las empresas en el ámbito del VC. Entre ellas se apuntó: el desarrollo de un plan de voluntariado, un mayor conocimiento a través de formación o de las buenas prácticas de otras empresas en este ámbito y una mayor concienciación entre las personas trabajadoras.

## 4. CONCLUSIONES

La pretensión de este estudio de poder obtener una línea base sobre la situación actual del voluntariado corporativo en las empresas de Aragón se ha cumplido, aun siendo conscientes, por parte de la organización, de que los resultados expuestos no son representativos del conjunto de ellas. Hemos obtenido cuestionarios de 44 empresas que han manifestado su interés en la participación en esta materia, ya sea en iniciar acciones de voluntariado corporativo o en continuar con su realización.

La mayor parte de las empresas que presentan VC en Aragón y que respondieron a la encuesta cuentan con recursos inferiores a 1.000 euros anuales para el fomento de iniciativas a favor de causas solidarias y la organización de eventos.

Tal y como reflejan los datos de estudio, cualquier empresa en función de su tamaño puede realizar voluntariado corporativo. En concreto, 12 han sido las empresas que han respondido a las preguntas del cuestionario, de las cuales a partes iguales corresponden a empresas de tamaño grande, mediano y pequeño. Por lo tanto, también se confirma la aportación de que no importa tanto un gran número de empleados en la plantilla para el desarrollo de estos programas, sino otro tipo de factores.

Los programas que existen en esta materia tienen como destinatarios lógicamente a las personas empleadas de las empresas. Sin embargo, tal y como ya se especifica en otros estudios estatales e internacionales, las actividades en algunos casos se dirigen también a personas jubiladas, familiares, clientes y proveedores.

La implicación del número de trabajadores en este tipo de acciones en la mayor parte de los casos supone una participación de menos del 25% de la plantilla. Sus motivaciones son principalmente solidarias (en un 88,90%) aunque también se generan otras consideraciones como por ejemplo la mejora del ambiente laboral y el fomento del trabajo en equipo, la mejora de

la imagen de la empresa y el reconocimiento social hacia el empleado por parte del empresario.

En Aragón, conforme a este estudio, más de la mitad de los empleados dedican menos de 10 horas al año; sin embargo, más del 40% dedican más de 10 y 15 horas. En los estudios estatales, el porcentaje horario de dedicación es menos elevado que en Aragón. Pero, en general, predominan las acciones anuales puntuales en comparación con la dedicación de otro tipo de voluntariado.

En cuanto a la gestión, la existencia de una persona responsable es importante en la mitad de las empresas de nuestro estudio. En el 79% de los casos en el estudio del Observatorio de Voluntariado Corporativo de 2013 se considera de interés que forme parte de la plantilla de recursos humanos y que incluso los órganos directivos confíen en su ejecución.

Esta persona responsable, existente en el 50% de los casos, es la encargada de coordinar y difundir las actividades apoyada por cartelería y/o reuniones, además del uso de los medios tecnológicos.

A pesar de las diferentes características del VC en las empresas y los diferentes diseños de sus programas, se constatan algunos problemas comunes: falta de recursos económicos, el desarrollo de un plan de voluntariado, mayor formación para el conocimiento de las buenas prácticas, de cauces de difusión adecuados y mayor concienciación entre las personas trabajadoras, entre otros.

El reflejo de todos estos aspectos ayuda al diseño de acciones, por parte de las entidades implicadas en este estudio, para colaborar en paliar estos aspectos.

Los datos sobre la satisfacción de las empresas al respecto de la realización de estas acciones queda reflejada en un 70% entre los que manifiestan estar bastante o muy satisfechos. Entre los casos de éxito de implantación de programas en estudios estatales destacan el aumento del sentido de pertenencia a la empresa. Este alto índice de satisfacción junto con la promoción y mejora de la formación que se pueda proporcionar en Aragón



podría ser un acicate para que más empresas se unan a estas buenas prácticas.

Para ello, las personas expertas recomiendan alinear estos programas con la responsabilidad social de las empresas que incardine con su línea social y con su misión para la solución de problemas sociales.

El hecho de que la mayoría de las empresas que no realizan este tipo de prácticas solidarias se debe al desconocimiento y la falta de información en la materia, pero ellas mismas verbalizan el interés en realizarlo, lo que supone un incentivo a la realización del presente Informe y al seguimiento periódico del estado del VC en Aragón, así como del impacto que pueda tener la Ley de Voluntariado de Aragón.

Por tanto, aunque este estudio no sea representativo sobre la muestra deseada en el colectivo empresarial, este informe ayuda a planificar las acciones que se van a desarrollar desde el Gobierno de Aragón y en colaboración con otros agentes tales como jornadas de sensibilización, asesoramientos, información y formación a las empresas.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Blasco, O. y Galán, F. (2016). Facilitando puentes en la responsabilidad social corporativa (RSC). Trabajo fin de diploma DirygeSS. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017). Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Madrid.

Proyecto de Ley de Voluntariado de Aragón 2017. Recuperado de: [http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/proyecto\\_de\\_ley\\_de\\_voluntariado\\_de\\_aragon\\_2017.pdf](http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/proyecto_de_ley_de_voluntariado_de_aragon_2017.pdf)

Castel, S., Oliván, C., Serrano, B. y Soler, M. (2016). Diagnóstico de las entidades de voluntariado de Aragón. Zaragoza.

Observatorio de Voluntariado Corporativo. (2011). Informe 2011. Voluntariado Corporativo en España.

Observatorio de Voluntariado Corporativo (2015). Informe 2015. Voluntariado corporativo en Iberoamérica.

Plataforma del Voluntariado de España (2016). La acción voluntaria en 2016. Solidaridad y Juventud en España. Hechos y cifras del voluntariado 2016.

## 6. ANEXOS

### 6.1. ANEXO I: CUESTIONARIO

#### VOLUNTARIADO CORPORATIVO DE LAS EMPRESAS DE ARAGÓN 2017-2018

##### **PÁGINA 1.- PRESENTACIÓN**

Aragón Participa en el marco de un convenio de colaboración con CEOE Aragón, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y Plataforma de Voluntariado de Aragón realiza un Diagnóstico de la realidad actual sobre Voluntariado Corporativo en las empresas de Aragón. Por favor, para la mayor precisión del Diagnóstico, responda el cuestionario tanto si su empresa cuenta o no con Voluntariado Corporativo. En cualquier caso, responda de la forma más sincera posible. Sólo le llevará unos minutos.

##### **PÁGINA 2.- DATOS GENERALES**

###### **Preg.1.- INDIQUE EL NOMBRE DE SU EMPRESA**

###### **Preg.2.- INDIQUE LOS DATOS DE CONTACTO DE SU EMPRESA**

Persona de contacto:

Cargo que ostenta:

Teléfono:

Correo electrónico:

Razón social:

Localidad:

Provincia:

###### **Preg.3.- ¿REALIZA SU EMPRESA ALGÚN TIPO DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO DENTRO DEL ÁMBITO DE LA RSC?**

- Sí  
 No

###### **- En el caso de que NO realice actividades de voluntariado, ¿POR QUÉ NO REALIZA DICHAS ACTIVIDADES? (Marque un máximo de tres opciones)**

- Desconocimiento acerca de cómo realizarlo  
 Falta de recursos  
 Falta de tiempo  
 No lo considera necesario  
 No se lo ha planteado  
 Otras prioridades  
 Otro (Por favor especifique) \_\_\_\_\_

- En el caso de que NO realice actividades de voluntariado, ¿ESTARÍA INTERESADO EN REALIZAR VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN EL FUTURO?

- Sí  
 No

- Si está interesado en realizar voluntariado corporativo en el futuro, ¿QUÉ ELEMENTOS CREE QUE PODRÍAN AYUDARLE A REALIZARLO?

Por favor especifique \_\_\_\_\_

### **PÁGINA 3.- DESARROLLO DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

**Preg.4.- ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESARROLLANDO SU EMPRESA ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO?**

- Menos de 1 año  
 Entre 1 y 5 años  
 Entre 5 y 10 años  
 Más de 10 años

**Preg.5.- ¿ESTÁN RELACIONADAS LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO CON EL OBJETO SOCIAL DE SU EMPRESA?**

- Sí  
 No

**Preg.6.- ¿CUÁL ES EL PRINCIPAL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE SU VOLUNTARIADO? Indique como máximo TRES ámbitos, estableciendo el orden de prioridad**

- Voluntariado social (mejora de la situación social de personas con una situación desfavorable)  
 Voluntariado internacional de cooperación al desarrollo (promoción de la educación, sensibilización y actuaciones en relación con la acción humanitaria y la solidaridad internacional)  
 Voluntariado ambiental (protección, conservación y mejora del medio ambiente)  
 Voluntariado cultural (promoción de la participación, el acceso y la protección de la vida cultural de la comunidad)  
 Voluntariado deportivo (fomento del desarrollo de valores a través de la práctica deportiva en cualquiera de sus manifestaciones)  
 Voluntariado educativo (mejora de la educación de las personas para compensar las desigualdades que pudieran existir entre el alumnado)  
 Voluntariado socio-sanitario (promoción de la salud y prevención de la enfermedad de la sociedad y de los colectivos en situación de vulnerabilidad)

- Voluntariado de ocio y tiempo libre (promoción de valores y competencias de las personas que participan en programas de educación no formal relacionados con el tiempo libre)
- Voluntariado comunitario (promoción de la participación de personas voluntarias para resolver problemas y mejorar la calidad de vida de la comunidad y/o vecinal)
- Voluntariado de protección civil (colaboración regular en la gestión de emergencias en las actuaciones que se determinen en los órganos autonómicos y comarcales)
- Otro (Por favor especifique) \_\_\_\_\_

**Preg.7.- ¿CON QUÉ ENTIDADES NO LUCRATIVAS LLEVA A CABO SU ACTIVIDAD DE VOLUNTARIADO?**

Por favor especifique \_\_\_\_\_

**Preg.8.- ¿CON QUÉ COLECTIVO COLABORAN CON MÁS FRECUENCIA? Indique como máximo TRES colectivos, estableciendo el orden de prioridad**

- Sociedad en general, no distinguimos colectivos
- Infancia
- Adolescencia-Juventud
- Personas con discapacidad física, intelectual o sensorial
- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos
- Personas afectadas de SIDA
- Personas drogodependientes
- Personas con otras enfermedades
- Personas mayores
- Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas
- Pueblo gitano
- Personas reclusas o ex reclusas
- Personas sin hogar
- Personas en dificultad por razón de género (mujeres, homosexuales, transexuales)
- Personas que ejercen la prostitución
- Otras personas en situación de riesgo o exclusión social
- Otro (Por favor especifique) \_\_\_\_\_

**PÁGINA 4.- RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA**

**Preg.9.- ¿CUÁNTAS PERSONAS EMPLEADAS TIENE SU EMPRESA? (Escriba el número con cifras)**

Respuesta: MUJERES

HOMBRES

**Preg.10.- ¿A QUÉ PERSONAS OFRECE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN SU VOLUNTARIADO CORPORATIVO?**

	Sí	No
Empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proveedores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familiares de los empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jubilados de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Preg.11.- INDIQUE EL NÚMERO DE MUJERES QUE SON VOLUNTARIAS EN SU EMPRESA EN FUNCIÓN DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCAN (Escriba el número con cifras)**

Empleadas:

Jubiladas de la empresa:

Otro:

**Preg.12.- INDIQUE EL NÚMERO DE HOMBRES QUE SON VOLUNTARIOS EN SU EMPRESA EN FUNCIÓN DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCAN (Escriba el número con cifras)**

Empleados:

Jubilados de la empresa:

Otro:

**Preg.13.- ¿CUÁLES CREE QUE SON LAS MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PARA REALIZAR VOLUNTARIADO CORPORATIVO?**

Solidaridad

- Reconocimiento social por parte de terceros
- Beneficios ofrecidos por la empresa
- Mejorar el ambiente de trabajo y potenciar el trabajo en equipo
- Mejorar la imagen de la empresa
- Otro (Por favor especifique)

**Preg.14.- ¿CUÁNTAS HORAS DEDICAN SUS PERSONAS EMPLEADAS AL VOLUNTARIADO CORPORATIVO AL AÑO?**

- Menos de 5 horas
- Entre 5 y 10 horas
- Entre 10 y 15 horas
- Más de 15 horas

**Preg.15.- ¿PARTICIPAN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LA ELABORACIÓN, DISEÑO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO?**

- Sí  No

**Preg.16.- ¿DISPONE SU EMPRESA DE ALGÚN SISTEMA O MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS SOBRE EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO?**

- Sí  No

**PÁGINA 5: GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO**

**Preg.17.- INDIQUE SI SU EMPRESA DISPONE DE ESTAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA ACTUALIDAD**

	Sí	No
Plan o Programa de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona responsable de voluntariado o tutor de acompañamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro de responsabilidad civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro de accidentes para el voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curso obligatorio de formación inicial para el voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación continua para el voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comité de Voluntariado u órgano específico análogo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Preg.18.- INDIQUE QUÉ CANALES DE COMUNICACIÓN UTILIZA LA EMPRESA PARA DAR A CONOCER ENTRE SUS PERSONAS EMPLEADAS LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO REALIZADAS**

	Sí	No
A través de su página web o portales internos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A través de una revista o circular interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A través de carteles o folletos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A través de correo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En reuniones de personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro		

**Preg.19.- INDIQUE QUÉ FÓRMULAS UTILIZA SU EMPRESA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE SUS PERSONAS EMPLEADAS EN LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO**

	Sí	No
Día de Voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compensación de horas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciativas a favor de causas sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizaciones de eventos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacaciones solidarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excedencias solidarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro		

**Preg.20.- EN EL CASO DE QUE CUENTE CON ALGÚN TIPO DE FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS EMPLEADAS SOBRE VOLUNTARIADO, ¿EN QUÉ CONSISTE? Indique como máximo TRES herramientas de formación**

- Jornadas de sensibilización
- Conferencias
- Cursos intensivos
- Formación on-line
- Clases prácticas
- Otro (Por favor especifique)



**Preg.21.- INDIQUE EL PRESUPUESTO DESTINADO ANUALMENTE A ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

- Nada
- Menos de 1.000 euros
- Entre 1.000 y 5.000 euros
- Entre 5.000 y 10.000 euros
- Más de 10.000 euros

**PÁGINA 6: SATISFACCIÓN Y NECESIDADES****Preg.22.- ¿CUÁL ES SU SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO QUE REALIZA SU EMPRESA?**

- 1. Nada satisfecho
- 2. Poco satisfecho
- 3. Bastante satisfecho
- 4. Muy satisfecho

**Preg.23.- ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES QUE HA ENCONTRADO A LA HORA DE DESARROLLAR VOLUNTARIADO CORPORATIVO?**

- Problemas relacionados con el horario
- Falta de recursos económicos
- Falta de participación de las personas empleadas
- Problemas de comunicación interna
- Falta de apoyo por parte de los órganos de dirección
- Diferencias en el modo de trabajo entre la empresa y la entidad no lucrativa
- Desconocimiento de la entidad no lucrativa y sus proyectos
- Otro (Por favor especifique)

**Preg.24.- ¿QUÉ NECESIDADES TIENE EN LA ACTUALIDAD SU EMPRESA EN RELACIÓN CON EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO?****Preg.25.- OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS****PÁGINA 7: MUCHAS GRACIAS POR SUS APORTACIONES**

## 6.2. ANEXO II: EMPRESAS QUE RESPONDEN CON VOLUNTARIADO CORPORATIVO

BUDENHEIM IBERICA SLU

TRANSPORTES CALLIZO

T&Z Formación S.L.

GRUPO SESÉ

INDUSTRIAS RELAX SL

GONZALO ROYO TORMES

BESTMEDIC

VEINTIOCHO COMUNICACION CREATIVA

OPEL ESPAÑA SLU

COLEGIO JUAN DE LANUZA

GRUPO MT

IBERCAJA

### 6.3. ANEXO III.- EMPRESAS QUE RESPONDEN SIN VOLUNTARIADO CORPORATIVO PERO CON INTERÉS POR LA INFORMACIÓN

CEOE ARAGON  
MAZ, MUTUA ACCIDENTES DE ZARAGOZA  
SCHINDLER, S.A.  
SINERGIA INGENIERÍA Y GESTIÓN S.COOP.  
RINGO VALVULAS, S.L.  
ARPA  
PINILLA  
BANTIERRA  
CIAMAN  
TAISI - JOSE MARIA LAZARO, S.A.  
BESTMEDIC  
CAMIN JARNES, S.L.  
OION SERVICIOS JURIDICOS Y FINANCIEROS  
GRUPO PIQUER  
SUMINISTROS INDUSTRIALES HERCO  
GRUPO BARRABES  
ESPRINET IBERICA SLU  
CRISTALERIA COGULLADA SL  
SUMINISTROS CLÍNICOS LANAU  
MAZ  
FERSA BEARINGS S.A.  
COOPERATIVA GANADERA CASPE  
GRAPHENETECH  
ITESAL, S.L.  
COMERCIAL EDIZAR, S.A.  
PINTURAS LEPANTO S.A.  
OION SERVICIOS JURIDICOS Y FINANCIEROS SL  
COMPINSA, S.L.  
GLOBAL CORNERS  
FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID  
COMUNICACION Y PROTOCOLO  
COPO ZARAGOZA SAU

