



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE MÁSTER:

Revisión sistemática: Estudio del Voluntariado
Corporativo en personas mayores de 65 años en
España

Systematic review: Study of corporate volunteering
in people over 65 years of age in Spain

Autora:

Reyes Méndez, Andrea Vanessa

Directoras:

Gil Lacruz, Marta

Gil Lacruz, Ana

Facultad de Ciencias de la Salud

2021

INDICE:

TITULO.....	1
RESUMEN	1
I. INTRODUCCIÓN	2
Justificación del tema	6
II. OBJETIVOS.....	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
III. MATERIAL Y MÉTODOS	7
Pregunta de investigación.....	7
Procedimiento de selección	8
IV. RESULTADOS	10
Análisis de los resultados:	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	40

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diagrama del proceso de selección de artículos. Elaboración propia.	9
Ilustración 2. Relación Responsabilidad Social Corporativa y promoción de la salud.	
Elaboración propia.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados principales de estudios seleccionados. Elaboración propia.	26
Tabla 2. Relevancia de artículos. Elaboración propia.	32

TITULO

Revisión sistemática: Estudio del Voluntariado Corporativo en personas mayores de 65 años en España.

RESUMEN

La presente revisión sistemática pretende estudiar el Voluntariado Corporativo en personas mayores de 65 años en España. Para su elaboración se ha realizado una búsqueda exhaustiva por diferentes bases de datos de estudios que abordan el tema durante los últimos 11 años (2010-2021). A través de la investigación se pretende responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Las personas mayores de 65 años se involucran en el Voluntariado Corporativo? Los resultados muestran que si existen personas mayores que realizan voluntariado corporativo. También, se muestran los beneficios que repercuten en el individuo, en la empresa y en la sociedad.

PALABRAS CLAVE

Personas mayores, Voluntariado Corporativo, Responsabilidad Social Empresarial, envejecimiento activo.

ABSTRACT

This systematic review aims to study Corporate Volunteering in people over 65 years of age in Spain. For its elaboration, an exhaustive search has been carried out by different databases of studies that address the subject during the last 11 years. Through research it is intended to answer the following research question: Are people over the age of 65 get involved in Corporate Volunteering? The results show that if there are elderly people who volunteer corporately and show the benefits that impact in the person, in the company and in society.

KEYWORDS

Seniors, Corporate Volunteering, Corporate Social Responsibility, active ageing.

I. INTRODUCCIÓN

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2020, el 19,58% de la población estaba formada por personas mayores de 65 o más años en España (INE, 2020). Este dato es poco novedoso pues se conoce que las personas mayores, constituyen un alto porcentaje de población.

A pesar de la pandemia por la que estamos pasando, y la cantidad de fallecidos por ella, la evolución de la pirámide de población no ha variado mucho. El 1 de enero de 2019, el total de la población empadronada en España era 47.026.208 personas. La mayoría tenían entre 40 y 44 años; a 1 de enero de 2020 la población empadronada fue 47.450.795 personas donde de nuevo las personas entre 40 y 44 años eran la mayoría (INE, 2020). Por tanto, hoy en día, las personas mayores en España siguen formando un numeroso grupo de población. Miralles (2010) apunta que el siglo XXI está caracterizado por un **envejecimiento poblacional** a gran escala, producido por la disminución de las tasas de natalidad y mortalidad las cuales, acompañadas por el aumento de la esperanza de vida, ha provocado este hecho demográfico.

Por otro lado, es muy común que la población general conciba a las personas mayores como un grupo etario caracterizado por elementos negativos como improductividad, dependencia, coste para el resto de la sociedad (Miralles, 2010), (Martínez-Martínez & Clemente Soler, 2020). Sin embargo, este sector de población también puede contribuir a la sociedad de diversas maneras. Miralles (2010) señala que las personas mayores realizan múltiples tareas, entre ellas, trabajo familiar – doméstico, trabajo voluntario en la comunidad, trabajo remunerado y actividades educativas – culturales. Todas estas formas de contribución reflejan bienestar y desarrollo del entorno familiar y social.

Como se ha mencionado, el **voluntariado** es una de las formas en las que la tercera edad puede contribuir a la comunidad. Muchos estudios muestran los beneficios que tiene para la sociedad (entre ellos, aportar experiencia o ayudar a otros) y para los propios voluntarios/as (entre ellos, evitar la soledad no deseada o amenizar el periodo de jubilación).

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado afirma que se entiende por voluntariado *al conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas siempre que reúnan los siguientes requisitos: tener carácter solidario, que su realización sea libre, y que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, que se desarrolle a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español.* Según la Plataforma del Voluntariado de España (2015, p.10) citado en Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020) se define al **voluntario** como “*Aquella que libre y voluntariamente, decide dedicar su tiempo a la realización de actividades ubicadas en cualquiera de los 10 ámbitos que enumera la Ley*”

Es decir, el voluntariado es una actividad que se puede realizar en multitud de organizaciones e instituciones, así como desde diferentes perspectivas y por medio de diferentes personas, sin importar la edad, siempre y cuando una persona sea mayor de 12 años (Boletín Oficial del Estado, 2015).

Por otro lado, se debe diferenciar entre el voluntariado formal y el voluntariado informal ya que como se establece en Medina Ruiz (2016) junto con el voluntariado formal, también existe un importante porcentaje de población mayor que invierte su tiempo ayudando a otras personas de manera informal lo que tiene una gran importancia en las cuentas nacionales.

Actualmente existen dos normas estatales referentes al voluntariado: la Ley 6/1996, de 15 de enero, de Voluntariado, que regularizó por primera vez el voluntariado en España, y la vigente Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado que regula los diferentes aspectos de la acción voluntaria, como ámbito de aplicación, actuación, conceptos básicos, límites, valores, principios y dimensiones. A parte, cada comunidad autónoma tiene su propia ley de voluntariado. La ley estatal expone que los ámbitos de actuación del voluntariado son: *voluntariado social, voluntariado internacional de cooperación para desarrollo, voluntariado ambiental, voluntariado cultural, voluntariado deportivo, voluntariado educativo, voluntariado sociosanitario, voluntariado de ocio y tiempo libre, voluntariado comunitario y voluntariado de protección civil.*

En el punto dos del **artículo 21** de la misma ley, se establece que las actuaciones de voluntariado de las empresas podrán llevarse a cabo mediante la incorporación de los

trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado que colaboren con la empresa.

El **Voluntariado Corporativo** (VC) o voluntariado de empresa se enmarca en la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) también conocida como Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Guerra, 2013). Estos términos se centran en promover buenas prácticas organizacionales para dar cuenta de su compromiso por el bienestar del entorno y la sociedad (Osorio Bayter, Salinas, & Cajigas Romero, 2018). En el VC el marco empresarial es su principal protagonista, se rige por las mismas normas de gratuidad y voluntariedad de cualquier otro tipo de voluntariado social (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012). Se ha desarrollado más rápida y ampliamente en Estados Unidos y Reino Unido. En España las empresas lo están incorporando como una parte integral de los programas de RSC (Dávila de León, 2010).

El **objetivo** del VC es promover, incentivar y canalizar el potencial de los trabajadores de una empresa en beneficio de las necesidades de la comunidad, a través de la acción de las organizaciones del tercer sector. Sus campos de actuación son *voluntariado social, voluntariado de cooperación internacional, voluntariado ambiental, voluntariado cultural, participación ciudadana/civismo, emergencia y socorro y otros (apoyo al asociacionismo)* (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012).

La práctica del VC aporta **beneficios** en la empresa, voluntarios/as, Organizaciones No Lucrativas (ONL) y sociedad. Dentro de la empresa los beneficios son dar contenido y potenciar la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa, mejorar la imagen y reputación institucional, familiarizar a los empleados, mejorar el conocimiento y el entendimiento entre empresa y trabajadores, contribuir el desarrollo de habilidades de las personas, mejorar el clima organizacional, fortalecer el vínculo entre empresa y comunidad, mejorar el atractivo de la empresa para nuevos trabajadores, etc. En cuanto a los voluntarios/as los beneficios son mejorar el conocimiento y el entendimiento entre la empresa y los trabajadores, contribuir al desarrollo de habilidades y competencias, promover la integración de intereses personales e intereses corporativos, motivar a los trabajadores, mejorar relaciones interpersonales, etc. En las ONL (asociaciones, fundaciones y cooperativas) se destacan los siguientes beneficios: mejorar la visibilidad y difusión del mensaje de la ONL, contribuir a una mayor sensibilización y concienciación social, fomentar la implicación social, beneficiar a los usuarios y

beneficiarios de las organizaciones, desarrollar nuevas habilidades y talentos, etc. (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012).

En este punto cabe mencionar que, en la mayoría de los casos de Voluntariado Corporativo, la empresa lo planifica en coordinación con una organización no lucrativa (ONL) de tal modo que permita optimizar la eficacia de los proyectos sociales (García Nieto, 2012). Gallardo et al (2010) mencionado en el estudio de García (2014) afirma que en el VC existen tres actores principales: los empleados que realizan el voluntariado, la empresa que organiza tal actividad y una organización no lucrativa (ONL, que puede ser una ONG o una fundación).

Finalmente, los beneficios para la *sociedad* son que la comunidad recibe de la empresa un retorno social, contribuir a una nueva manera de relacionarse entre la empresa y la sociedad, contribuir a acortar la brecha social y económica entre personas y colectivos de distintos niveles socioeconómicos y culturales ayudando a la cohesión social, potenciar los nuevos enfoques y modelos de alianzas público-privadas y contribuir a la generación de un sentimiento de proyecto social común (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012).

Por otro lado, el VC puede provocar **riesgos** tanto para la empresa como para la ONL. Dentro de la primera se destaca el desajuste en los modelos de gestión, incapacidad institucional y/o administrativa de la ONL, desajuste en los tiempos de ejecución, ineficiencias económicas por falta de visión estratégica y actitud parasitaria de la ONL. Mientras que los riesgos para la *ONL* podrían ser restricciones por parte de la empresa, instrumentalización de la Organización No Gubernamental (ONG) para mejorar la imagen empresarial, dependencia económica de los recursos de la empresa, banco de formación de voluntarios inexpertos, incumplimiento por parte del voluntariado o de la empresa de los compromisos adquiridos sobre sus beneficiarios (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012).

Dentro del VC surgen debates en cuanto al rol de los empleados/as, sobre todo cuando la empresa fomenta que sus empleados realicen acciones voluntarias poniendo énfasis en que son ellos/as los sujetos de la acción. Si la tarea voluntaria se realiza como

parte de su jornada laboral, el trabajador/a ha podido prestarse voluntariamente a dedicar ese tiempo de trabajo, como finalmente cobra por él, carece de altruismo. Por otro lado, surgen dudas sobre el fin de la promoción de la acción voluntaria. En este sentido cabe preguntarse si la razón última es contribuir efectivamente a concienciar a las personas empleadas sobre el voluntariado de profesionales, poniendo facilidades para la práctica, o si lo que hay detrás es puro marketing: utilizar a sus empleados/as para hacer publicidad de la marca (Castellano, Cedena, Franco, & Guilló, 2011).

Con la ejecución del presente trabajo se pretende estudiar si existen personas mayores involucradas en este tipo de voluntariado corporativo y visibilizar la oportunidad de que este sector de población pueda incorporarse a él como forma de inclusión y beneficio individual y comunitario.

Justificación del tema

La proporción de personas mayores en España supone un alto porcentaje y la manera en que viven su envejecimiento realizando unas u otras actividades repercute en ellos mismos y en la sociedad general. Por ello, este estudio se ha llevado a cabo para:

Dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo se puede llevar a cabo una mayor integración de las personas mayores en la sociedad? Propuesta realizada el año anterior en el Trabajo Fin de Grado “*Estudio del impacto de las actividades altruistas en la calidad de vida de personas mayores de 65 años en España*”.

Una de las maneras de integración de las personas mayores es a través del voluntariado corporativo que se desarrolla en este trabajo, puesto que la participación en este tipo de actividades es una manera de evitar la soledad en las personas mayores.

Por otro lado, pretendo enfocarme hacia el Voluntariado Corporativo, ya que es un tema menos conocido comparado con el voluntariado general. Además, el Voluntariado Corporativo enfocado en las personas mayores es un tema aún por visibilizar, por tanto, novedoso para la realización de la presente revisión. Por lo que se pretende revisar los estudios de los últimos 11 años que tengan relación con el tema y, tras las conclusiones obtenidas, aportar conocimiento a la sociedad.

II. OBJETIVOS

Objetivo general

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo del presente trabajo es realizar una revisión sistemática del Voluntariado Corporativo en personas mayores de 65 años en España.

Objetivos específicos

Además, con la realización del trabajo se pretende:

- Abordar el concepto de Voluntariado Corporativo.
- Conocer marcos legales respecto al voluntariado.
- Analizar la relación entre Voluntariado Corporativo y personas mayores.
- Analizar las barreras o fortalezas que las personas mayores pueden tener para realizar este tipo de voluntariado.
- Observar los posibles beneficios del desarrollo del Voluntariado Corporativo.
- Minimizar el prejuicio y estigma de las personas mayores mediante la visibilización del papel activo que muchas de ellas realizan, o podrían realizar.
- Motivar la incorporación de las personas mayores en el Voluntariado Corporativo.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

Pregunta de investigación

En el presente estudio se pretende responder a la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Las personas mayores de 65 se involucran en el Voluntariado Corporativo?

Procedimiento de selección

Para responder a la pregunta de investigación se realizó una búsqueda general en internet y en diferentes bases de datos: Dialnet, Google Académico, Pubmed, ScienceDirect y Web of Science. La estrategia de búsqueda se basó en buscar los términos principales del tema, es decir, voluntariado, Voluntariado Corporativo, personas mayores, envejecimiento activo y el parámetro booleano “and” en cada una de las bases de datos. Sin embargo, los resultados obtenidos en las diferentes bases de datos eran inexistentes o aparecían, por una parte, documentos tratando el Voluntariado Corporativo y, por otra parte, el voluntariado realizado por personas mayores. Debido a esto, se optó por modificar esta estrategia de búsqueda hasta conseguir artículos que aporten relevancia al tema. Las diferentes estrategias de búsqueda fueron las mencionadas anteriormente, más las siguientes: “Voluntariado Corporativo and personas mayores”, “healthy and organizations and elderly”, “volunteering and elderly people and business”, “elderly and business”, “Voluntariado Corporativo and mayores” “Voluntariado Corporativo en España. La estrategia de búsqueda se aplicó con la opción “cualquier campo de búsqueda” filtrándose los estudios desde el año 2010 hasta la actualidad.

Tras la identificación de los estudios obtenidos mediante la búsqueda en las bases de datos, se procedió a la lectura de los títulos y resúmenes de los artículos aparentemente significativos. Se realizó un cribado de los artículos repetidos o de los que no coincidían con los criterios de inclusión y exclusión, criterios que se realizan para evitar posibles sesgos. Finalmente se seleccionaron aquellos documentos relevantes para la revisión sistemática.

A continuación, se realizó una lectura de los documentos extraídos y tras ella, la eliminación de los artículos que no aportaban significado al tema objeto de estudio.

Criterios de inclusión

- Artículos que aporten relevancia al tema. Se priorizarán los estudios de cohorte, revisiones sistemáticas o informes frente a comentarios o ensayos que investiguen el voluntariado corporativo en personas mayores de 65 años.
- Presencia de una palabra como mínimo en cualquier campo de búsqueda (título, abstract...) de cualquier base de datos.
- Periodo comprendido entre el 2010 hasta la actualidad.
- Documentos de fácil acceso y descarga en texto completo.

Criterios de exclusión

- Artículos que presenten barreras de acceso ante descarga y lectura.
- Cualquier otro criterio que no cumpla con los criterios de inclusión.

A continuación, se muestra el diagrama de flujo del proceso de selección de la muestra.

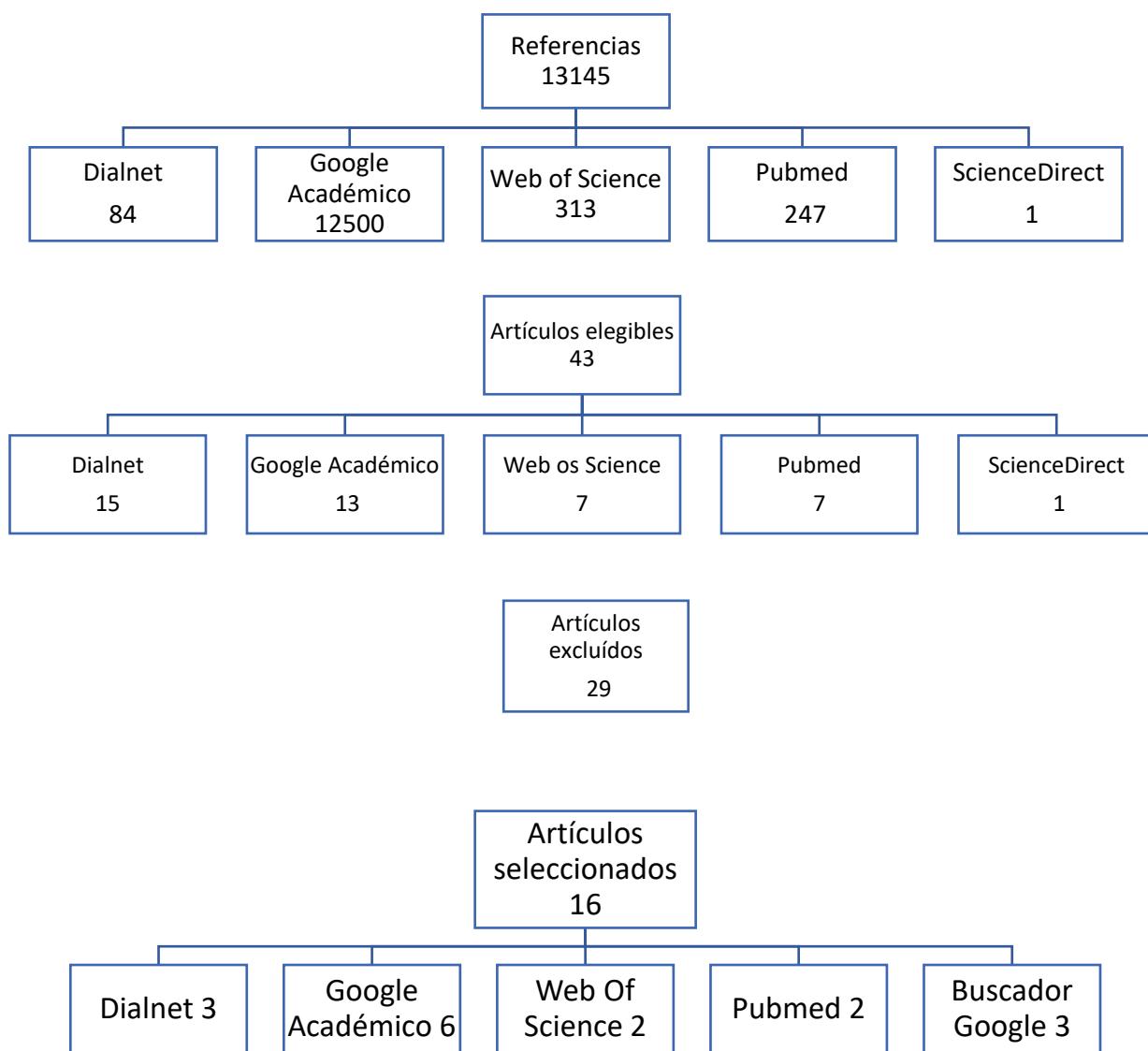


Ilustración 1. Diagrama del proceso de selección de artículos. Elaboración propia.

En función de la estrategia aplicada en cada base de datos, se obtuvieron 13145 referencias en 5 diferentes. Cabe mencionar que dentro de estas se encontraban documentos enfocados en Voluntariado Corporativo, en voluntariado realizado por personas mayores y, documentos que no tenían relación alguna con el objeto de estudio.

Tras la lectura de muchos títulos, muchas de las referencias fueron descartadas por no tener relación con el tema, y otras porque no cumplían con los criterios de inclusión de la presente revisión sistemática.

De todos los posibles artículos previsiblemente útiles para esta revisión, solo se obtuvieron 43 que podrían aportar relevancia al tema de estudio. A continuación, se realizó la lectura de estos, y finalmente fueron seleccionados 16 documentos que de alguna manera aportaban peso a la presente revisión sistemática. Trece de los artículos se recopilaron de bases de datos y tres de Google que, a pesar de no ser una base de datos, se decidió integrarlos por su relevancia con el tema.

IV. RESULTADOS

Tras la búsqueda, recopilación y selección de los artículos introducidos en la presente revisión sistemática se han obtenido los siguientes resultados/ideas relevantes.

Cabe mencionar, antes de mostrar los resultados, que la mayoría son artículos descriptivos que concluyen con afirmaciones en donde no se exponen conclusiones numéricas. Por tanto, la siguiente tabla trata de recopilar la información más importante de cada artículo.

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
1	<p>Voluntariado: tendencias y retos (en España y hoy). Revista Española del Tercer Sector.</p> <p>Autores: Isabel Castellano Garrido, Beatriz Cedena de Lucas, Pepa Franco Rebollar y Clara Guilló Girad</p> <p>Año: 2011</p>	<p>Objetivo: Abordar el voluntariado en España.</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, observacional.</p>	<p>El voluntariado institucional supone en muchos casos la organización y demanda de personas voluntarias para trabajos altruistas, algunos de los cuales tienen las mismas características que la acción voluntaria organizada por entidades sin ánimo de lucro, pero otros no.</p> <p>Buena parte del voluntariado institucional no puede considerarse pues *voluntariado social* dado que se aleja de las connotaciones de la acción social y de la propia acción voluntaria, más ligada a procesos de transformación social. Cuando se habla de ocupación institucional del voluntariado no se refiere solo a la expresión de actividades concretas. Tiene que ver con el fin último de la acción voluntaria.</p> <p>Un aspecto en común del voluntariado institucional y del voluntariado de acción social es la demanda de personas voluntarias y, en relación con ello, la innovación y desarrollo de políticas de captación.</p> <p>El Voluntariado asociado a la Responsabilidad Social Empresarial no son entidades sin ánimo de lucro u ONG. Surgen debates en cuanto al rol de los empleados/as, sobre todo cuando la empresa fomenta que sus empleados realicen acciones voluntarias poniendo énfasis en que son ellos/as los sujetos de la acción. Por un lado, si la tarea voluntaria se realiza como parte de su jornada laboral, el trabajador o trabajadora ha podido prestarse voluntariamente a dedicar ese tiempo de trabajo a la ONG, pero como finalmente cobra por él, carece de altruismo (el altruismo lo pone la empresa, no la persona). Por otro lado, si no percibe una remuneración sí es un sujeto de solidaridad en primera persona; pero ¿cuál es el margen de decisión libre entre las personas contratadas y la empresa?, ¿pueden escoger ser o no voluntarios o voluntarias? Y, quienes escogen serlo, ¿por qué lo hacen?, ¿para mejorar su propia imagen dentro de la empresa? El trabajador/a cuya empresa tiene un programa de voluntariado corporativo y se anima a realizar voluntariado puede que no lo haga precisamente por su libertad de actuación sino por una motivación “forzada”.</p> <p>Por otro lado, surgen dudas sobre el fin de la promoción de la acción voluntaria. En este sentido cabe preguntarse si la razón última es contribuir efectivamente a concienciar a las personas empleadas sobre el</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>voluntariado de profesionales, poniendo facilidades para la práctica; o si lo que hay detrás es puro marketing: utilizar a sus empleados/as para hacer publicidad de la marca que luego se difundirá como parte de una imagen socialmente responsable.</p> <p>Según el Observatorio de Voluntariado Corporativo en España, los principales objetivos que persiguen las empresas con el desarrollo de actividades de voluntariado corporativo son fomentar el orgullo de pertenencia a la empresa, mejorar el clima de la organización, y la captación y retención del talento. El mundo de la empresa tiene una relación (compleja) con el Tercer Sector de Acción Social que abarca más aspectos que el del voluntariado corporativo, entre ellas: financiación de las ONG, estrategias de responsabilidad social empresarial, etc.</p> <p>Teniendo en cuenta que, según el Observatorio del voluntariado corporativo, uno de los motivos que llevan a las empresas a realizar estos voluntariados es incrementar el sentido de pertenencia o status, ¿cuál es su idea de mejora social?</p> <p>En relación con el voluntariado de mayores y para mayores, la mayor esperanza de vida en nuestra sociedad y la mejora de la calidad de vida en la vejez han favorecido que las personas a partir de los 65 años puedan mantener su compromiso voluntario, o bien encontrarlo por primera vez. Al mismo tiempo, la escasez de redes sociales y afectivas de algunas personas ancianas, la pobreza o la falta de salud, han convertido a “las personas mayores” en un colectivo de atención de la acción social. Todo ello cobra especial relevancia dado el contexto demográfico de España de severo envejecimiento de la población.</p> <p>Entre las dificultades que las personas mayores se encuentran al realizar voluntariado son: estereotipos asociados a las personas mayores, dificultades de movilidad, organizar espacios de intercambio es costoso, mantener la motivación y objetivos del voluntariado requieren un seguimiento muy individualizado de las personas voluntarias, el fallecimiento de usuarios desincentiva la participación. Se suma la poca información sobre este tipo de voluntariado y poca información hacia las personas mayores respecto al voluntariado.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>El voluntariado que puede realizar cualquier persona hacia las y los mayores, también cuenta con otras generaciones como protagonistas, siendo las personas mayores destinatarias.</p>
2	<p>El voluntariado corporativo. Un modelo de responsabilidad empresarial. Cuadernos de Información y Comunicación (CIC)</p> <p>Autor: María Teresa García Nieto</p> <p>Año: 2012</p>	<p>Objetivo: Abordar el voluntariado corporativo.</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, observacional.</p>	<p>La empresa como agente de desarrollo social. Hoy nadie cuestiona el protagonismo de las corporaciones como entidades de desarrollo social, explicado en el ejercicio de la responsabilidad social empresarial. En los países desarrollados se han adoptado políticas y estrategias de RSE. Según el Informe Forética 2011 sobre la evolución de la responsabilidad social de las empresas en España, el 97% de las grandes compañías conoce la RSE, cuatro de cada diez desarrollan planes específicos y sólo el 5% los ha formalizado por escrito. Sin embargo, en el caso de las organizaciones con menos de cien empleados, casi la mitad de ellas todavía no ha oído hablar de la RSE.</p> <p>Drucker entiende la responsabilidad social no como una mera declaración de buenas intenciones, sino como parte de la estrategia del propio negocio. Al mismo tiempo, considera imprescindible integrar, dentro de la gestión empresarial, las políticas de desarrollo social dirigidas a satisfacer las necesidades y los intereses de los grupos sociales con los que se relaciona la empresa.</p> <p>En la mayoría de los casos de voluntariado corporativo, la empresa lo planifica en coordinación con una organización no lucrativa (ONL) de tal modo que permita optimizar la eficacia de los proyectos sociales. Debe quedar claro que, en la práctica del voluntariado corporativo, los voluntarios forman parte del personal de la organización empresarial con la que mantienen una relación contractual remunerada y que, en ningún caso estas personas podrán recibir contraprestación económica alguna por su participación como voluntarias.</p> <p>Los empresarios españoles tienen que asumir la necesidad de integrar programas de responsabilidad solidaria en sus planes de gestión empresarial. Deben acostumbrarse a incorporar el voluntariado corporativo como una práctica habitual en las estrategias de entendimiento mutuo entre la organización y sus públicos internos.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
3	<p>Motivaciones personales en voluntariado corporativo. Revista de Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>Autores: Mº Celeste Dávila de León.</p> <p>Año: 2010</p>	<p>Objetivo: Analizar el perfil motivacional de los empleados que realizan voluntariado corporativo y compararlo con el perfil ofrecido por otros voluntarios no vinculados a la empresa; y determinar en qué medida dichas motivaciones permiten explicar la intención de desarrollar en el futuro nuevas experiencias de voluntariado.</p> <p>Tipo de estudio: Analítico, transversal, retrospectivo, experimental.</p> <p>Muestra: 102 empleados pertenecientes a 5 empresas diferentes. El 50% eran mujeres y el 49% varones. Las edades estaban comprendidas entre los 24 y 56 años.</p>	<p>Se ha encontrado que las motivaciones juegan un papel determinante en la explicación del inicio y del mantenimiento del voluntariado, aparecen como una de las variables antecedentes que explican la decisión inicial de hacer voluntariado, es decir, el punto en el cual la persona se compromete con la idea de llegar a ser voluntario.</p> <p>El voluntariado corporativo es un tipo de voluntariado que se ha desarrollado más rápida y ampliamente en EE. UU. y Reino Unido. En España las empresas lo están incorporando como una parte integral de los programas de RSC.</p> <p>Según Observatorio de Voluntariado Corporativo (2009) con la realización del Voluntariado corporativo, las empresas pretenden: fomentar el orgullo de pertenencia de sus empleados, mejorar el clima de la organización, facilitar la captación y retención del talento, y el desarrollo de las capacidades de los empleados. El motivo “filantrópico” se encuentra de fondo y no aparece de forma destacada.</p> <p>La mayoría de los voluntarios entrevistados revelaron que su participación en voluntariado corporativo estaba significativamente influenciada por motivos egoístas (la oportunidad de hacer algo novedoso, obtener beneficios profesionales y establecer nuevas relaciones sociales o fortalecer relaciones ya existentes).</p> <p>Voluntariado no vinculado a la empresa: un total de 419, pertenecían a 29 entidades sociales. El 48,9% eran mujeres y el 50,8% varones. Las edades estaban comprendidas entre los 16 y 81 años. Con relación al nivel de estudios, 10% tenía estudios primarios, el 33,3% estudios secundarios y el 53% estudios universitarios</p> <p>En el caso de los voluntarios corporativos las dos motivaciones más importantes son la de conocimiento y valores, seguido de los motivos de relaciones sociales y mejora del estado del EA, a continuación, la motivación de defensa del yo, y finalmente la motivación de mejora del CV.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>En el caso del voluntariado no vinculado a la empresa, el ranking es muy similar: la motivación más importante es la de valores, seguida de la de conocimiento, mejora del EA, relaciones sociales, defensa del yo, y finalmente, mejora del CV. Apenas existen diferencias entre el perfil motivacional de los voluntarios corporativos y el perfil motivacional de los voluntarios no vinculados a la empresa.</p> <p>Cabe la posibilidad de que el voluntariado corporativo pudiese interferir en el desarrollo del voluntariado al margen de la empresa, ya que los beneficios profesionales podrían derivarse del desarrollo del voluntariado corporativo podrían ser mayores y más valorados que los obtenidos del voluntariado no vinculado a la empresa.</p>
4	<p>Los mayores que participan en actividades de voluntariado: una revisión teórica. Revista Kairós-Gerontología.</p> <p>Autores: Antonio Luis Martínez Martínez y Juan Antonio Clemente Soler.</p> <p>Año: 2020</p>	<p>Objetivo: Llevar a cabo un análisis de las personas mayores que ejercen de voluntarios en las organizaciones del tercer sector, focalizando la atención en las características más destacadas de este fenómeno. Búsqueda sobre los principales efectos positivos y beneficios que les reportan la asunción de estas actividades</p> <p>Tipo de estudio: Revisión teórica.</p>	<p>Las personas mayores han sido catalogadas de forma muy peyorativa, en términos de inactividad e improductividad, considerándose un coste para el resto de la sociedad. Nada más lejos de la realidad ya que gracias al incremento de la esperanza de vida, mejora del estado de salud, y la adquisición de nuevos roles y funciones se muestran muy activos. Dávila y Díaz-Morales debería tomarse en consideración la gran contribución de este colectivo, en términos particulares en el tiempo invertido en ayudar a los sistemas familiares, y en general a la gran labor de asumir las diversas actividades de voluntariado en las organizaciones, porque se evidencia un gran volumen de personas mayores que actúan como voluntarios. Según Tang, Choi y Morrow-Howell, las motivaciones para el voluntariado, dependían del grado de apoyo organizacional recibido, favoreciendo de esta manera, su nivel de compromiso e identificación con la institución.</p> <p>Mayores y voluntariado: el incremento de la esperanza de vida unido a la mejoría del estado físico, constituyen dos de los principales factores que explican la creciente presencia de los mayores en las labores del voluntariado (Szabo, 2011).</p> <p>La Plataforma del Voluntariado de España (2016) analizó las variables nivel de estudios, género y edad. El 22,8% presentaban estudios superiores, el 12,9% formación profesional, el 10,1% estudios de secundaria, el 4,6% primaria, y finalmente un 1,1% no tienen estudios. Respecto a la edad, observaron</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>tres intervalos de edad: personas entre 55 y 64 años (10,8%), personas con edades entre 65 y 74 años (8%) y finalmente personas mayores de 75 y más años (3,9%). A más edad de los voluntarios, decrece significativamente el grado de participación en las organizaciones.</p> <p>Entre los beneficios que aporta el voluntariado a los mayores se encuentra: bienestar mental y físico, mejora calidad de vida, favorece vínculos sociales, mejora la autoestima, aumenta índices de satisfacción social, favorece la autorrealización, experimentación de una gran satisfacción vital, y neutraliza los sentimientos negativos.</p>
5	<p>Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata.</p> <p>Revista Psicoperspectivas</p> <p>Autores: Yamila Silva Peralta, Cintia Olsen, Lucía Pezzi, Noelia Sanjurjo.</p> <p>Año: 2016</p>	<p>Objetivo: Conocer el liderazgo de voluntarios de organizaciones asociativas de la ciudad de Mar del Plata, y describir el liderazgo según grupos de edad.</p> <p>Tipo de estudio: exploratoria-descriptiva-comparativa.</p>	<p>A pesar de las diferentes concepciones del voluntariado, los estudios coinciden con que la persona presta deliberadamente su servicio para desarrollar una actividad, dirigida a terceros, y por la que no recibirá una retribución monetaria, todo esto en el marco de una organización.</p> <p>Voluntariado y edad: Los jóvenes estarán más enfocados en la independencia familiar, el desarrollo profesional o el construir una pareja. Mientras que la preocupación por el proceso salud-enfermedad es dominante en la vejez. Los adultos mayores son activos generadores de capital social, a través de su participación ciudadana y comunitaria. Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en el liderazgo ejercido por los voluntarios que componen los grupos de edad.</p> <p>El estudio de Muñoz Mayne y Sepúlveda Miranda (2009), donde se investigó las expectativas de los voluntarios en función de las edades, muestra que los jóvenes se reconocen como idealistas con ganas de cambiar el mundo, identifican el paso a la adultez como obstáculo para participar en este tipo de actividades en relación con los roles y responsabilidades que se debe asumir. Por otro lado, los adultos mayores manifestaron que una de sus principales motivaciones para realizar voluntariado es la búsqueda de relaciones interpersonales e identifican como obstaculizadores la dedicación que deben a su familia, la dependencia de los hijos, el aumento en la competitividad laboral, las expectativas económicas</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			que pudiesen tener algunos familiares que irían en detrimento de la actividad voluntaria y el optar por las actividades de tipo remunerado.
6	Factores explicativos de la práctica de voluntariado corporativo en España. Revista Internacional de Organizaciones. Autor: Alicia Guerra Año: 2013	Objetivo: Determinar los factores que pueden explicar la práctica de voluntariado corporativo en España. Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, experimental. Muestra: 30 empresas que desarrollan VC.	El Voluntariado Corporativo (VC) o voluntariado de empresa se enmarca en la responsabilidad social de las empresas (RSE). La práctica de VC reporta ventajas a los trabajadores, las cuales se trasladan directa o indirectamente a la empresa, mejora la imagen y reputación de la empresa, aumenta la calidad de gestión de la empresa, mejora las relaciones de la empresa con la sociedad. La disponibilidad de los recursos financieros en la empresa, el perfil de los trabajadores, el perfil de los socios y directivos y la estructura organizativa de la empresa pueden ser elementos que faciliten las prácticas de VC.
7	Compromiso social y su impacto en el voluntariado empresarial. Una aproximación desde las variables de género y edad. Revista: Estudios Gerenciales. Autor: José Carlos Vázquez-Parra, Florina	Objetivo: Hacer una aproximación al compromiso social (filantrópico, integrado y participativo), desde las variables de género y edad, para demostrar si estadísticamente existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, jóvenes y adultos, en un grupo de trabajadores mexicanos. Tipo de estudio: Analítico, transversal, retrospectivo, experimental.	Los resultados muestran respecto a la variable género que la mujer presenta mayor compromiso social que el hombre, tanto filantrópico como integrado, sin importar la edad. En cuanto a la edad, el compromiso social en la mujer adulta es igual al de la mujer joven, mientras que el del hombre adulto, resulta ser mayor que el del hombre joven. En el caso de los hombres, van desarrollando un mayor compromiso hacia la sociedad con el pasar de los años. El hombre es más susceptible a experimentar una mejoría en su compromiso social al pasar del umbral de los 30 años, a diferencia de la mujer. La mayoría de las mujeres refieren (en la sección abierta de la encuesta) que no cuentan con el apoyo de la empresa para destinar tiempo a las causas sociales como parte de su jornada laboral, así como apoyo de recursos para llevarla a cabo. Solo una tercera parte de las empresas canadienses estudiadas destinan tiempo pagado para que sus trabajadores se involucren en el voluntariado.

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
	Guadalupe, Jorge de la Gaza. Año: 2020	Muestra de 440 colaboradores provenientes de 12 empresas del noreste de México, en las que se dan prácticas de voluntariado.	
8	Responsabilidad social y bienestar de la persona mayor. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. Autor: Lourdes Osorio Bayter, Francisco Salinas, Margoth Cajigas. Año: 2018	Objetivo: Conocer la realidad social de un segmento de mercado en crecimiento y la importancia de las políticas gubernamentales y sociales vigentes para la protección y calidad de vida de la población adulta mayor. Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, observacional.	Es importante incorporar la RS , la cual implica el compromiso que tiene todo ciudadano y las organizaciones e instituciones de contribuir al aumento de la calidad de vida y al cuidado del medio ambiente de la sociedad tanto a nivel local como global. Los términos Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) Y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se centran en promover buenas `prácticas organizacionales para dar cuenta de su compromiso por el bienestar del entorno y la sociedad (Rodríguez Moyano, 2015). El adulto mayor en el entorno empresarial. Las personas mayores que se retiran del trabajo y las que están enfermas o viven en situación de discapacidad pueden seguir contribuyendo activamente con sus familias, semejantes, comunidades y naciones. Por lo tanto, se debe a) sensibilizar al sector empresarial social sobre el impacto y valor de incorporar la RS, hacia el adulto mayor en la estrategia de negocios y b) promover los cambios culturales y organizacionales en las empresas para mejorar su competitividad a través de la RS hacia el adulto mayor.
9	Benefits of Volunteering on Wellbeing: An International Comparison (Los beneficios del voluntariado de personas mayores en bienestar: una comparación internacional)	Objetivo: Estudiar los determinantes sociales del bienestar de los adultos mayores, con especial énfasis en el voluntariado Tipo de estudio: Analítico, transversal, retrospectivo, experimental. Esta investigación se basa en adultos mayores de 61 a 80 años. Nuestra muestra está compuesta por 1.699 observaciones, de	El voluntariado podría actuar como una protección para las personas mayores. Sin embargo, las personas mayores varían mucho en su salud, recursos financieros y redes sociales y no debe verse como un grupo homogéneo. Voluntariado en personas mayores: El voluntariado jubilado y senior podría ser muy beneficioso para sociedades con una población que envejece. Participar en actividades voluntarias puede empoderar a las personas mayores, mitigando las dificultades de la jubilación, el deterioro físico y la inactividad. El voluntariado de adultos mayores puede prevenir el aislamiento social (un factor de riesgo importante de mortalidad entre los ancianos) y ayudar a mantener e incluso mejorar la salud mental. Los resultados proporcionan evidencia empírica de que el voluntariado podría mejorar todos los indicadores de bienestar excepto la felicidad. En general, las actividades voluntarias tienen un impacto

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
	Autoras: Marta Gil Lacruz, María Sanz Gil, Ana Gil Lacruz. Año: 2019	Objetivo : las cuales el 24% corresponde a Chile (798), el 48% a México (901) y el 28% restante a España (476).	más fuerte en el bienestar masculino que en el femenino. La participación social a través del voluntariado permite a las personas mayores contribuir al bien común, potenciando las mejoras sociales y asegurando la continuidad entre generaciones. El voluntariado debe ser alentador durante todo el ciclo de vida individual para promover el bienestar en la vejez.
10.	Potencial benefits of environmental volunteering programs of the health of older adults: a pilot study (Beneficio potencial de programas de voluntariado ambiental de la salud de los adultos mayores) Revista de Gerontología y Geriatría. Autor: Jia-Ching Chen, Qi Xing Chang, Chung-Chao Liang, Jyh Gang Hsieh, Peter Pin-Sung Liu, Chia-Feng Yen y Ching-Hui Loh Año: 2020	Objetivo: Estudiar los efectos de participación en un programa de voluntariado ambiental de 12 semanas y el rendimiento físico de los adultos mayores de diferentes grupos de edad. Hipótesis: una actividad de reciclaje combinada con un programa ejercicios de rehabilitación podría mejorar el rendimiento físico en adultos mayores que viven en la comunidad. Tipo de estudio: Analítico, longitudinal, retrospectivo, experimental, estudio piloto. Muestra: 45 participantes.	Voluntariado de las personas mayores. Parece razonable considerar el voluntariado de las personas mayores como una piedra angular del envejecimiento productivo, ya que ayuda a proporcionar un servicio que tiene valor económico y social. Los adultos mayores en los países occidentales tienen menos probabilidades de participar en el voluntariado ambiental que los jóvenes. Podría atribuirse a varias barreras como la falta de accesibilidad, diferente cultura, recursos, habilidades o conocimientos relevantes y falta de conciencia de oportunidades. El subgrupo de 75 años presentó mejoras significativas en la fuerza de agarre, TUG y velocidad de marcha habitual. Este innovador programa de voluntariado ambiental realizado en una comunidad taiwanesa local puede ser un modelo sostenible y viable para mejorar el rendimiento físico de los participantes, en particular el subgrupo de > 75 años. Este estudio combina actividades de reciclaje y ejercicios de rehabilitación lo que mejora el rendimiento físico de los adultos.
11	Betriebliche Gesundheitsförderung	Objetivo: Examinar la prevalencia y los determinantes de la promoción de la salud	Promoción de la salud en el lugar de trabajo es cada vez más importante a la vista del cambio demográfico con el envejecimiento de la población y la población activa. Los empleados de edad avanzada

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
	<p>bei älteren Beschäftigten in Deutschland. (Promoción de la salud para empleados mayores en Alemania) Revista: Zeitscherift fur Gerontologie und Griatrie Autor: Alfons Hollederer Año: 2016</p>	<p>en el lugar de trabajo específicamente para los empleados mayores.</p> <p>Tipo de estudio: Analítico, transversal, retrospectivo, experimental.</p>	<p>tienen más probabilidades de tener problemas de salud relacionados con el trabajo que los empleados más jóvenes.</p> <p>Promoción de la salud en las personas mayores. La implementación de medidas de promoción de la salud específicas por edad es parte del trabajo en empresas que ofrecen cursos especiales de formación avanzada para personas mayores. Tras su introducción en la empresa, los tiempos de empleo de las personas mayores demostraron ser más largos y el riesgo de desempleo menor que en las empresas sin promoción de la salud empresarial.</p> <p>En 2011, el 4% de las empresas tanto del este como del oeste de Alemania declararon que incluyen a empleados de 50 años o más en las medidas de promoción de la salud.</p> <p>Existe un gran déficit en la implementación de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.</p>
12	<p>Personas mayores voluntarias: un análisis de las estrategias para su gestión. Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social nº58. Autora: Elvira Medina Ruiz. Año: 2016</p>	<p>Objetivo: Hacer un análisis por los principales estudios que han abordado el tema y las estrategias que están llevando las entidades para gestionar este tipo de voluntariado.</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, observacional</p>	<p>Actualmente, el Tercer Sector se sustenta mayoritariamente con la presencia de personas voluntarias. Además, en los próximos años las entidades sociales van a necesitar la colaboración de muchos voluntarios y previsiblemente, muchos de ellos vayan a ser personas mayores.</p> <p>Nadie duda hoy que las personas mayores son un importante recurso en expansión que ofrece multitud de habilidades, tiempo y experiencia (Medina, 2005).</p> <p>Pese a que a partir de los 65 años la mayoría de las personas dejan de trabajar, muchas permanecen activas participando como voluntarios en organizaciones sociales de diferente tipo. Esta participación tiene un doble beneficio. Por un lado, ayuda a las entidades a mantener sus niveles de actividad. Por otro lado, se sabe que la actividad voluntaria tiene numerosos beneficios sobre la persona voluntaria como la mejora su estado de ánimo y el retraso de la aparición de enfermedades e incluso puede reducir la mortalidad.</p> <p>La experiencia voluntaria se ha identificado como una importante herramienta para mejorar la gestión y el intercambio de conocimiento dentro y fuera de las entidades, con el fin de aumentar la permanencia y la calidad del voluntariado y prevenir su abandono.</p> <p>En los últimos años, desde organizaciones tanto públicas como privadas, se está insistiendo en la necesidad de potenciar la participación de las personas mayores.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>La aparición del término envejecimiento activo es lo que mejor resumen la tendencia que debemos seguir en los próximos años. Cada vez hay más personas mayores y cada vez participan más en la sociedad. Actualmente jubilado no quiere decir pasividad, sino sólo jubilación del mundo laboral.</p> <p>La entrada a la vejez, muchas veces marcada por la jubilación, empieza a reconocerse como un buen momento para introducir cambios en la vida, desarrollar nuevos proyectos, cuidar la salud y hacer ejercicio, en definitiva, hacer cosas que no se habían hecho durante la vida adulta.</p> <p>No debemos perder de vista que, junto con el voluntariado formal, también existe un importante porcentaje de población mayor que invierte su tiempo ayudando a otras personas de manera informal, que pese a no figurar en las estadísticas tiene una gran importancia en las cuentas nacionales.</p> <p>Las organizaciones están obligadas a intensificar los esfuerzos para captar a voluntarios mayores, pero también para retener a los que ya tienen si quieren aprovechar y maximizar el potencial que suponen las personas mayores voluntarias. Es importante que tanto desde las organizaciones como desde la Administración se promocione el voluntariado dado el importante beneficio que produce en la sociedad. Sería interesante incentivar la participación antes de que acontezca la jubilación, cuando estos sean más jóvenes y aún estén trabajando. En este sentido, las empresas y la Administración juegan un papel fundamental para alentar y facilitar esta participación.</p>
13	Voluntariado de mayores. Guía para promover y gestionar su participación en entidades de acción voluntaria. Comunidad de Madrid	Objetivo: Promocionar el voluntariado de las personas mayores potenciando que la imagen social del voluntariado incluya a los mayores y favoreciendo que las entidades de acción voluntaria potencien su participación y logren con ello: valor añadido en su acción solidaria y participación eficiente y eficaz de los mayores.	<p>El paso del empleo a la jubilación puede resultar estresante, ya que el ejercicio profesional proporciona tanto una actividad estructurada para organizar el tiempo como un sentido de propósito y de significado. A su vez, el cese en el puesto de trabajo puede provocar la pérdida de ingresos y de un rol social, lo que afecta consecuentemente al estatus, las relaciones sociales, etc.</p> <p>El voluntariado puede constituir una actividad que compense en parte esas pérdidas y suavice el impacto de esa situación de crisis o cambio que la palabra jubilación produce una mezcla de sentimientos contradictorios para la mayoría de las personas.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
	<p>Autor: Ana Mº González Prado, Mercedes Negueruela Lucena y Mº Celeste Dávila de León</p> <p>Año: 2011</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptivo, transversal, retrospectivo, observacional.</p>	<p>Cabe diferenciar dos perfiles de voluntarios: el correspondiente a quienes inician una actividad de voluntariado tras su jubilación; y el de aquellos que ya han tenido experiencias previas de voluntariado a lo largo de su vida y que tras la jubilación las mantienen o las intensifican.</p> <p>Heterogeneidad en las personas mayores. Los Baby Boomers no constituyen un grupo homogéneo. Está integrado por diferentes segmentos de edad, cada uno con sus propias características. En términos generales, puede decirse que se trata de un grupo de personas con un alto nivel educativo, con muchas habilidades, que atribuyen gran importancia al crecimiento y al desarrollo personal, valoran su autonomía y tienen a su disposición muy diversas opciones en las que invertir su tiempo libre.</p> <p>Las barreras externas que las personas mayores se encuentran ante la participación al voluntariado son: situación económica, movilidad, falta de accesos adecuados, discriminación por razones de edad, imagen que entidades proyectan y prejuicios. Asimismo, las autolimitaciones son la apatía, actitudes de los mayores hacia sí mismos, autopercepción de los mayores de una limitada formación para llevar a cabo el voluntariado, uso de tiempo, incompatibilidad con actividades de ocio y tiempo libre y problemas de salud.</p> <p>Las empresas pueden jugar un papel clave en la promoción del voluntariado entre sus empleados promoviendo o apoyando iniciativas que puedan acercarles a la práctica del voluntariado durante su vida profesional. La actuación de la empresa se vuelve más relevante cuando se trata de empleados próximos a la jubilación o ya jubilados, dado que puede facilitar la adaptación a la jubilación a través de cursos preparatorios en los que se les proporcione información sobre el voluntariado entre otros temas que les ayuden a posicionarse y tomar conciencia de las oportunidades que se amplían tras finalizar su vida laboral y de lo que deben hacer una vez que se sientan preparados para hacer voluntariado. Que la empresa tenga en cuenta a sus jubilados demuestra un compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados a largo plazo y con su papel social dentro de la comunidad. Esto puede mejorar la calidad de vida de los empleados jubilados y al mismo tiempo generar una imagen positiva de la empresa en la comunidad dado que éstos pueden actuar como embajadores de esta.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>Muchas empresas cuentan con asociaciones de jubilados. Aumentar la comunicación y la colaboración con dichas asociaciones puede ser una buena forma de facilitar el voluntariado mayor.</p> <p>RSE. La mayoría de las empresas que fueron entrevistadas para la elaboración de esta guía no desarrollaba programas de voluntariado corporativo dirigidos específicamente a trabajadores mayores, en situación de prejubilación o jubilados. La única empresa que tenía un programa específico, lo dirigía a jubilados parciales que, en vez de dedicar las horas estipuladas por contrato a la empresa, las dedicaban a llevar a cabo un voluntariado en una entidad social o bien se hacía cargo de la gestión administrativa de las experiencias de voluntariado corporativo en la empresa. Encontramos básicamente dos tipos de voluntarios: el formado por voluntarios que mantienen una vinculación estrecha con su empresa (se da una coordinación y una comunicación con la empresa, por ejemplo) y el integrado por voluntarios que no mantienen vinculación, pero que se consideran voluntarios apoyados por la empresa porque las entidades donde desarrollan su voluntariado reciben algún tipo de ayuda por parte de la empresa en la que trabajaban por el mero hecho de incluir entre sus voluntarios a un empleado o ex-empleado de su empresa.</p> <p>Es importante que la empresa tome conciencia de la necesidad que tienen algunos trabajadores de seguir vinculados a ella, o al menos al trabajo.</p> <p>Se debe promover el voluntariado desde diferentes áreas como son desde las empresas, en torno a la jubilación, desde colegios profesionales y asociaciones gremiales, familia, centros y residencias de mayores y organizaciones sociales.</p>
14	El voluntariado corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social.	<p>Objetivo: En este libro se presenta el trabajo de investigación realizado desde el Instituto de Innovación Social en los últimos 18 meses.</p> <p>Tipo de estudio: Analítico, longitudinal, retrospectivo y experimental.</p>	<p>El Voluntariado Corporativo es un puente de colaboración entre la empresa, sus trabajadores y la sociedad. Su objetivo es promover, incentivar y canalizar el potencial de los trabajadores de una empresa en beneficio de las necesidades de la comunidad a través de las organizaciones del tercer sector.</p> <p>Las fórmulas más utilizadas en España para promover la participación de los empleados en actividades de voluntariado son la contribución conjunta a causas, la organización de eventos como el Día del Voluntariado e iniciativas puntuales como las que suponen el voluntariado por un día.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
	<p>Autores: Beatriz Sanz, Mar Cordobés y Adrià Calvet</p> <p>Año: 2012</p>		<p>Los riesgos que el voluntariado corporativo proporciona a la empresa son: desajuste en los modelos de gestión, incapacidad institucional y/o administrativa de la ONL, desajuste en los tiempos de ejecución, inefficiencias económicas por falta de visión estratégica y actitud parasitaria de la ONL.</p> <p>Para la ONL: imposiciones o restricciones por parte de la empresa, instrumentalización de la ONG para mejorar la imagen empresarial, dependencia económica de los recursos de la empresa, banco de formación de voluntarios inexpertos, incumplimiento por parte del voluntariado o de la empresa de los compromisos adquiridos sobre sus beneficiarios. Los riesgos tanto para la empresa como para la ONL son escándalos de la otra parte contrarios a sus valores y comportamiento inadecuado del voluntariado dentro de la ONG o con sus beneficiarios.</p> <p>Algunos ejemplos de empresas que realizan CV en España: DKV, Eroski, Iberdrola, La Caixa, Telefónica, Vodafone.</p>
15	<p>Radiografía del voluntariado corporativo en España</p> <p>Autor: Voluntare</p> <p>Año: 2020</p>	<p>Objetivo: conocer cómo es el voluntariado corporativo en España hoy en día.</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo, longitudinal, retrospectivo, explicativo.</p> <p>El artículo parte del ‘Informe de la Gestión del Voluntariado Corporativo’ realizado en 2020 por Voluntare, con el apoyo de la Asociación de Voluntarios de “la Caixa”. Un estudio en profundidad de 225 programas de voluntariado que se están desarrollando en la actualidad en 24 países: once en América Latina y trece europeos, incluyendo a España. Se recabó información</p>	<p>El VC es una actividad para desarrollar dentro del horario laboral, como un aspecto más de la política de recursos humanos de la empresa. No obstante, nada impide que lo promueva para el tiempo libre de sus empleados, generalmente a través de una entidad de voluntariado reconocida. No es tan habitual que se libere un número de horas laborales para la práctica del voluntariado, pero también hay organizaciones que optan por ello.</p> <p>El VC es una iniciativa que se ha demostrado positiva para todos los intervenientes: mejora la cultura interna de la empresa, canaliza la pulsión solidaria de sus plantillas y contribuye a cubrir necesidades sociales, que el sector público no siempre consigue remediar.</p> <p>En España el 91,3%, nueve de cada diez empresas, busca ofrecer a sus empleados un cauce para participar en actividades solidarias y fortalecer sus políticas de Recursos Humanos. Por otro lado, una de cada cuatro empresas españolas ha fijado un número determinado de horas laborales que sus empleados puedan destinar a voluntariado corporativo. De ellas, la mayoría ofrece un rango de entre 6 y 20 horas anuales.</p> <p>Lo habitual es que participe más de un 10% de la plantilla. las empresas que ofrecen más oportunidades de voluntariado profesional obtienen tasas más elevadas de participación.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
		desde diciembre de 2019 a febrero de 2020; del Informe 2015 de Voluntariado Corporativo en Iberoamérica para realizar una comparativa temporal que permite conocer cómo ha evolucionado la gestión del voluntariado corporativo en España en los últimos cinco años; y basado en un sondeo en junio del 2020 para conocer el impacto del Covid-19 entre 84 empresas.	<p>En la mayoría de las empresas se invita a participar a los familiares de los voluntarios. En menor medida participan también jubilados y prejubilados de la compañía (23,2%) y clientes (21,7%).</p> <p>El 47,8% de las empresas ofrece solo actividades de voluntariado corporativo asistencial. El 7,2% se limita al voluntariado profesional o pro bono. El 69,7% de los programas está alineado con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).</p> <p>Con la irrupción de la pandemia, el 62% de las empresas reporta mayor participación y compromiso de sus empleados, asimismo el 81,2% de las actividades se han adoptado a formatos no presenciales. El 87,6% de las empresas creen que el voluntariado no presencial va a ganar relevancia en el futuro.</p> <p>Entre las motivaciones para poner en marcha el voluntariado corporativo se encuentran ofrecer un cauce para el ejercicio de iniciativas solidarias a los empleados, mejorar la reputación de la empresa en el país y contexto en el que opera, fortalecer las políticas de Recursos Humanos de su empresa y apoyar alguna causa social apreciada por los grupos de interés del contexto en el que actúa.</p>
16	Bienestar psicológico: adultos mayores activos a través del voluntariado. Revista Ciencia y enfermería. Autores: Leslie Ferrada, Mercedes Zavala Gutiérrez Año: 2014	Objetivo: Comparar el nivel de bienestar psicológico de adultos mayores voluntarios del programa “Asesores Seniors” del Servicio Nacional del Adulto Mayor, Región del Bío-Bío, Chile, y adultos mayores no voluntarios, usuarios de un Centro de Salud Familiar de la misma región. Tipo de estudio: Descriptivo-comparativo	<p>Es de gran importancia que la sociedad considere a las personas mayores no como un objeto de asistencia y cuidados, sino como sujetos de derechos, ya que muchos adultos mayores mantienen sus capacidades físicas y mentales plenamente funcionales y una forma de seguir contribuyendo a la sociedad es a través del voluntariado, esta actividad es reconocida ampliamente como una importante fuente de satisfacción, sociabilidad y autovalidación a lo largo del curso de la vida.</p> <p>Las investigaciones llevadas a cabo en diversas partes del mundo subrayan los efectos positivos que los apoyos sociales y el desempeño de roles significativos en la sociedad ejercen en la calidad de vida de las personas, y en especial, de los adultos mayores. Varios estudios destacan entre sus beneficios el fomento de bienestar y oportunidades de compensación, afiliación, reconocimiento, gratificación, reportan menos síntomas depresivos, respeto hacia sí mismos.</p> <p>Además, la función del voluntariado, adoptada posterior a la pérdida del cónyuge, conlleva a la protección contra síntomas depresivos y ayuda a compensar el impacto negativo de la viudez.</p>

N.º	Información del artículo	Objetivo Tipo de estudio	Resultados principales
			<p>Los resultados obtenidos en esta investigación reafirman lo postulado por la teoría de la actividad que hace referencia a lo positivo de mantener la actividad, ya que contribuye a que los adultos mayores desarrollen un mayor grado de bienestar y satisfacción con sus vidas al continuar activos en la sociedad. Vivir una vejez activa, específicamente participando de un voluntariado, otorga a los adultos mayores un mayor bienestar psicológico.</p> <p>Frente a esto, Trabajo Social en conjunto con profesionales del ámbito de la salud como enfermeras, psicólogos, entre otros, tienen un nuevo desafío, que hace referencia a la importancia de seguir contribuyendo no sólo desde el ámbito de la intervención sino también con conocimiento empírico y a la generación de una nueva cultura de la vejez, que permita conocer el fenómeno del envejecimiento poblacional y reconocer los aportes que pueden hacer los adultos mayores, teniendo presente sus potencialidades y el derecho de cada uno de ellos a continuar participando y aportando a la sociedad.</p>

Tabla 1. Resultados principales de estudios seleccionados. Elaboración propia.

Análisis de los resultados:

En primer lugar, cabe mencionar que, aunque la revisión se enfoca en España, se han introducido documentos con diferente ámbito territorial debido al interés del tema. De los 16 documentos recopilados, 9 centran el tema en España, 1 en Chile, 1 en México, 1 en los tres países mencionados España, Chile y México, 1 en Alemania. En los otros dos no se menciona el país de origen.

Por otro lado, para un mejor análisis se ha optado por diferenciar el objeto de estudio (Voluntariado Corporativo en personas mayores de 65 años en España) en tres temas principales que son: importancia de las personas mayores y su contribución a la sociedad, el Voluntariado y el Voluntariado Corporativo. Cada uno de ellos incorpora diferentes temáticas relevantes para la investigación de la actual revisión.

- **Importancia de personas mayores y su contribución a la sociedad**

- Proporción de personas mayores
- Características comunes

- **Voluntariado**

- Tipos de voluntariado
- Beneficios que proporciona
- Perfil de voluntarios en función de sexo y edad
- Barreras de acceso

- **Voluntariado corporativo**

- Objetivo
- Beneficios del VC
- Perfil de voluntarios que se incorporan al VC
- Motivaciones para participar en él
- Promoción e implicación de instituciones.

A continuación, se muestra una tabla donde se puede ver la relevancia de cada artículo, la revista en la que aparece y el impacto de esta.

Artículo	Revista Relevancia de revista	Obtenido de	N.º de veces citado Impacto del artículo
1.Voluntariado. Tendencias y retos (en España y hoy). (Castellano et al, 2011)	<p>Revista Española del Tercer Sector.</p> <p>País: España</p> <p>Origen: 2005</p> <p>Editores: Fundación Luis Vives</p> <p>Sumarios: 38</p> <p>Factor Impacto: 2019: 0,210</p>	<p>Google</p> <p>Académico</p>	<p>16 veces</p> <p>Educación, Sociología</p> <p>Documentación</p> <p>Impacto del artículo: 0,53 – 0,62</p>
2.El Voluntariado corporativo. Un modelo de responsabilidad empresarial. (García Nieto, 2012)	<p>Cuadernos de Información y Comunicación (CIC)</p> <p>País: España</p> <p>Origen: 1995</p> <p>Editores: Universidad Complutense de Madrid</p> <p>Sumarios: 25</p> <p>Impacto 2019: 0,297</p>	Dialnet	<p>3 veces</p> <p>Trabajo Social</p> <p>Psicología</p> <p>Sociología</p> <p>Indicadores experimentales: 0,3 - 0,73 (P52 -P77)</p>
3.Motivaciones personales en voluntariado corporativo (Dávila de León, 2010)	<p>Revista de Responsabilidad Social Empresarial</p> <p>País: España</p> <p>Origen: 2009</p> <p>Editores: Fundación Luis Vives</p> <p>Sumario: 30</p> <p>Impacto revista 2019: 0,099</p>	Dialnet	<p>Dialnet 1</p> <p>Sociología</p> <p>Impacto: 0,62 (P70)</p>

Artículo	Revista Relevancia de revista	Obtenido de	N.º de veces citado Impacto del artículo
4. Los mayores que participan en actividades de voluntariado: una revisión teórica. (Martínez & Clemente, 2020)	Revista Kairós-Gerontología País: Guatemala Origen: 1986 Editores: Seminario teológico centroamericano Sumario: 59	Google Académico	3 veces
5.Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata. (Silva et al, 2016)	Psicoperspectivas País: Chile Origen: 2002 Editores: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Escuela de Psicología. Sumario: 20 Factor Impacto 2019-2020: 0,314	Dialnet	2 citas Economía Impacto artículo: 1,15 (P81)
6.Factores explicativos de la práctica de voluntariado corporativo en España. (Guerra, 2013)	Revista Internacional de Organizaciones (RIO) País: España Origen: 2008 Editores: Universitat Rovira i Virgili Sumario: 24 Impacto revista 2019: 0,044	Google académico	12 veces
7.Compromiso social y su impacto en el voluntariado empresarial. Una aproximación	Estudios Gerenciales: Jurnal of Management and Economics for Iberoamerica País: Colombia	Google Académico	No consta

Artículo	Revista Relevancia de revista	Obtenido de	N.º de veces citado Impacto del artículo
desde las variables de género y edad. (Vázquez-Parra et al, 2020)	Origen: 1998 Editores: Universidad de Cali Sumario: 36 Factor impacto: Q4		
8.Responsabilidad social y bienestar de la persona mayor. (Osorio Bayter el al, 2018)	Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) País: España Origen: 1987 Editores: Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa Sumario: 101 Impacto de revista: 0,875	Google Académico	9 veces
9. Benefits of Volunteering on Wellbeing: An International Comparison (Gil-Lacruz et al, 2019)	Frontiers en Psicología País: Suiza Editor: Axel Cleeremans Factor de impacto: 2067	Pubmed	No consta
10. Potencial benefits of environmental volunteering programs of the health of older adults: a pilot study	Revista: Archives of Gerontology and Geriatrics País: Revista Internacional Factor de impacto: 2.128 Factor impacto 2019: 0,758	Pubmed	En 2021 citado: 3,4 veces Ciencias Sociales Enfermería Medicina

Artículo	Revista Relevancia de revista	Obtenido de	N.º de veces citado Impacto del artículo
(Ching Chen et al, 2020)			Bioquímica, Genética, Biología Molecular
11. Betriebliche Gesundheitsforderungen bei älteren Beschäftigten in Deutschland (Workplace health promotion among elderly employees in Germany. Results in the IAB establishment panel 2011) (Holleederer, 2016)	Zeitscherift fur Gerontologie und Griatrie País: Alemania Factor de impacto 2019: 0,893 (Q4)	Web of Science	1 vez
12. Personas mayores voluntarias: un análisis de las estrategias para su gestión. (Medina Ruiz, 2016)	Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo y Acción Social. País: España Origen: 1993 Editoriales: Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga Sumarios: 63 Impacto de revista 2019: 0,043	Google Académico	No consta
13. Voluntariado de mayores. Guía para promover y gestionar	Elaborado en Comunidad de Madrid	Google	No consta

Artículo	Revista Relevancia de revista	Obtenido de	N.º de veces citado Impacto del artículo
su participación en entidades de acción voluntaria. (González et al, 2011)			
14. El Voluntariado Corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social. (Sanz et al, 2012)	Elaborado por ESADE. Instituto de Innovación Social.	Google	No consta
15. Radiografía del Voluntariado Corporativo en España. (Voluntare, 2020)	Elaborado por Voluntare (Red de Voluntariado Corporativo)	Google	No consta
16. Bienestar psicológico: adultos mayores activos a través del voluntariado. Ferrada & Zavala, (2014)	Ciencia y enfermería. País: Chile Origen: 1995 Sumarios: 27 Factor de impacto: Q4	Web of Sciece	Citado 11 veces

Tabla 2. Relevancia de artículos. Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

Los resultados muestran que los estudios coinciden en las ideas principales. La mayoría de ellos menciona que la sociedad concibe a las personas mayores como una carga, más que como una fortaleza o una oportunidad; cómo se puede observar en el artículo de *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)*, se manifiesta esta idea de la siguiente forma “*las personas mayores han sido catalogadas de forma muy peyorativa, en términos de inactividad e improductividad, considerándose un coste para el resto de la sociedad*”. Sin embargo, el estudio de *Medina Ruiz (2016)* afirma que nadie duda hoy que las personas mayores son un importante recurso en expansión que ofrece multitud de habilidades, tiempo y experiencia.

El valor, la importancia y la utilidad que este grupo supone para el resto de la población es un argumento común en diversos artículos estudiados. En el mencionado artículo de *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)* también se señala que la realidad es muy diferente al pensamiento que tiene la sociedad respecto a las personas mayores. Se comprueba que el incremento de la esperanza de vida, la mejora del estado de salud y la adquisición de nuevos roles y funciones, provoca que muchos adultos mayores se muestren muy activos. Asimismo, *Ferrada Mundaca & Zavala Gutiérrez (2014)* mencionan que es de gran importancia que la sociedad considere a las personas mayores no como un objeto de asistencia y cuidados, sino como sujetos de derechos, ya que muchos adultos mayores mantienen sus capacidades físicas y mentales plenamente funcionales y una forma de seguir contribuyendo a la sociedad. *Osorio Bayter, Salinas, & Cajigas Romero (2018)* señalan que en la actualidad el adulto mayor llega con mejores condiciones que antes y pasan a ser actores más activos en la sociedad como consecuencia de la gestión de la edad en el lugar de trabajo, la preparación consciente y formación hacia la jubilación o el retiro. La importancia de que las personas mayores estén involucradas en la agenda pública es una necesidad cada vez más imperante.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las personas mayores están formadas por un conjunto de población que comparten características principales pero que cada individuo es diferente y tiene sus propias características. Por tanto, existe una heterogeneidad dentro de este grupo etario. El estudio de *González-Prado, Negueruela & Dávila de León (2011)* menciona esta idea, afirmando que las personas mayores no constituyen un grupo homogéneo. Está integrado por diferentes segmentos de edad, cada

uno con sus propias características. En términos generales, puede decirse que se trata de un grupo de personas con un alto nivel educativo, con muchas habilidades, que atribuyen gran importancia al crecimiento y al desarrollo personal, valoran su autonomía y tienen a su disposición muy diversas opciones en las que invertir su tiempo libre.

Una de las maneras en donde pueden invertir su tiempo es a través del **voluntariado**. El artículo de *Medina Ruiz (2016)* señala que, pese a que a partir de los 65 años la mayoría de las personas mayores dejan de trabajar, muchas permanecen activas participando como voluntarios en organizaciones sociales de diferente tipo. En el artículo de *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)* también se menciona que debería tomarse en consideración la gran contribución de este colectivo, en términos particulares en el tiempo invertido en ayudar a los sistemas familiares, y en general a la gran labor de asumir las diversas actividades de voluntariado en las organizaciones, porque se evidencia un gran volumen de personas mayores que actúan como voluntarios.

Por otro lado, muchos de los artículos refieren que el paso del empleo a la jubilación puede resultar estresante ya que el ejercicio profesional proporciona tanto una actividad estructurada para organizar el tiempo como un sentido de propósito y de significado. A su vez, el cese en el puesto de trabajo puede provocar la pérdida de ingresos y de un rol social, lo que afecta consecuentemente al estatus, las relaciones sociales, etc. (González-Prado, Negueruela, & Dávila de León, 2011). En otros artículos como en el de *Medina Ruiz (2016)* se reconoce que es en la etapa de jubilación donde empieza a reconocerse como un buen momento para introducir cambios en la vida, desarrollar nuevos proyectos, cuidar la salud y hacer ejercicio; en definitiva, hacer cosas que no se habían hecho durante la vida adulta.

Independientemente de la vivencia respecto a la jubilación, los resultados muestran que el voluntariado general y el Voluntariado Corporativo promueven **beneficios** en las personas mayores. Puede constituir una actividad que compense posibles pérdidas y suavice el impacto de esa situación de crisis o cambio que la palabra jubilación produce una mezcla de sentimientos contradictorios para la mayoría de las personas (González-Prado, Negueruela, & Dávila de León, 2011). Otros artículos como el de *Gil-Lacruz & Gil-Lacruz (2019)* manifiestan que participar en actividades voluntarias puede empoderar a las personas mayores, mitigando las dificultades de la jubilación, el deterioro físico y la inactividad. Además, puede prevenir el aislamiento social y ayudar a mantener e incluso mejorar la salud mental. También la participación

social a través del voluntariado permite a las personas mayores contribuir al bien común, potenciando las mejoras sociales y asegurando la continuidad entre generaciones. De la misma manera en el artículo de *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)* se destaca como beneficios del voluntariado en las personas mayores, el bienestar mental y físico, mejora calidad de vida, aumento de vínculos sociales, mejora la autoestima, aumenta índices de satisfacción social, favorece la autorrealización, experimentación de una gran satisfacción vital, y neutraliza los sentimientos negativos. En el artículo de *Ching Chen et al, (2020)* se destaca nuevamente el beneficio físico en las personas mayores tras la realización de una actividad de voluntariado ambiental.

En cuanto al **perfil** de voluntarios respecto al *sexo*, los resultados del estudio de *Vázquez, Guadalupe & De la Gaza (2020)* muestran que la mujer presenta mayor compromiso social que el hombre, tanto filantrópico como integrado, sin importar la edad. Sin embargo, los hombres van desarrollando un mayor compromiso hacia la sociedad con el pasar de los años.

En cuanto a la *edad*, el compromiso social en la mujer adulta es igual al de la mujer joven, mientras que el compromiso del hombre adulto resulta ser mayor que el del hombre joven (*Vázquez, Guadalupe, & De la Gaza, 2020*). Por otro lado, *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)* mencionan que a más edad de los voluntarios decrece significativamente el grado de participación en las organizaciones.

Por otro lado, varios artículos destacan posibles **barreras** de acceso al voluntariado y al Voluntariado Corporativo, entre ellos estructura de la propia empresa (*Guerra, 2013*), falta de accesibilidad, diferente cultura, recursos, habilidades o conocimientos relevantes y falta de conciencia de oportunidades (*Ching Chen et al , 2020*). En la misma línea el artículo de *Castellano, Cedena, Franco & Guilló (2011)* afirma que entre las dificultades de acceso, que las personas mayores se encuentran al realizar voluntariado, se encuentran los estereotipos asociados a las personas mayores, dificultades de movilidad, organizar espacios de intercambio es costoso, mantener la motivación y objetivos del voluntariado requieren un seguimiento muy individualizado de las personas voluntarias, el fallecimiento de usuarios desincentiva la participación. Se suma la poca información sobre este tipo de voluntariado y poca información hacia las personas mayores respecto al voluntariado. *González-Prado, Negueruela & Dávila de León (2011)* distinguen barreras externas entre las que destacan situación económica, movilidad, falta de accesos adecuados, discriminación por razones de edad, imagen que

entidades proyectan y prejuicios; y barreras internas como son la apatía, actitudes de los mayores hacia sí mismos, autopercepción de una limitada formación para llevar a cabo el voluntariado, uso de tiempo, incompatibilidad con actividades de ocio y tiempo libre y problemas de salud.

En relación con el **Voluntariado Corporativo**, la mayoría de los artículos afirman que su objetivo es promover, incentivar y canalizar el potencial de los trabajadores de una empresa en beneficio de las necesidades de la comunidad, a través de la acción de las organizaciones del tercer sector (Voluntare, 2020), (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012), (García Nieto, 2012). El estudio de *Castellano, Cedena, Franco & Guilló (2011)* señala que Según el Observatorio de Voluntariado Corporativo (2009) con la realización del Voluntariado Corporativo, las empresas pretenden fomentar el orgullo de pertenencia de sus empleados, mejorar el clima de la organización, facilitar la captación y retención del talento, y el desarrollo de las capacidades de los empleados.

En España, la mayoría de los estudios mencionan que el Voluntariado Corporativo se ha incorporado relativamente tarde a la demanda de Responsabilidad Social Empresarial. Sin embargo, en el estudio de *García Nieto (2012)* se menciona que, de las grandes compañías, cuatro de cada diez desarrollan planes específicos, aunque solo el 5% los ha formalizado por escrito. En el caso de las organizaciones con menos de cien empleados, casi la mitad de ellas todavía no ha oído hablar de la RSE. El estudio *Voluntare (2020)* también expresa que la implementación del VC es relativamente reciente; aunque el 40,6% de los programas de VC han cumplido cinco o más años. Este mismo estudio, menciona que el 63,2% de las empresas españolas destina un presupuesto específico a su programa de VC, al margen de sus costes de personal y gestión.

Referente al **beneficio** que este tipo de voluntariado puede ofrecer a las personas mayores no se ha encontrado diferencias entre los artículos que describían los beneficios del voluntariado en general, con los estudios que abordaban los beneficios del Voluntariado Corporativo.

En cuanto al **perfil** de los voluntarios corporativos el estudio de *Martínez-Martínez & Clemente Soler (2020)* menciona que las personas involucradas en el voluntariado tienen entre 55 y 64 años. También añade que las motivaciones para iniciar cualquier tipo de voluntariado son importantes, y entre ellas se encuentran la dedicación al tiempo libre para fines de utilidad, el deseo de contribuir a la mejora de la sociedad, el

interés por el colectivo, personas y búsqueda de nuevas experiencias. La misma idea se plasma en el artículo de Dávila de León (2010) afirmando que las motivaciones son importantes para iniciar el VC. Los resultados de su estudio no muestran grandes diferencias entre las motivaciones de las personas vinculadas con la empresa y las que no están vinculadas con ella. La mayoría revelaron que su participación en voluntariado corporativo estaba significativamente influenciada por motivos egoístas (la oportunidad de hacer algo novedoso, obtener beneficios profesionales y establecer nuevas relaciones sociales o fortalecer relaciones ya existentes).

Por otro lado, el artículo *Voluntare* (2020) señala que, en las empresas españolas, el 78,3% hace referencia a la cantidad de familiares de los voluntarios que participan en programas de VC; y el 23,2% a la participación de los jubilados y prejubilados. Comparando este último dato con la media europea, España se encuentra por debajo de la participación de jubilados y prejubilados del resto de Europa (32,1%).

En el estudio de *Holleederer* (2016) se realizó una investigación acerca de la prevalencia y determinantes de la **promoción de salud** en personas mayores. Los resultados muestran que, tras implementar medidas de promoción de salud en la empresa, los tiempos de empleo de las personas mayores demostraron ser más largos y el riesgo de desempleo menor que en las empresas sin promoción de la salud empresarial. Por tanto, se afirma que la promoción de la salud en el lugar de trabajo es cada vez más importante a la vista del cambio demográfico con el envejecimiento de la población y la población activa. La implementación de estas medidas es parte del trabajo de las empresas. Esto se relaciona con los demás estudios, de la siguiente manera:

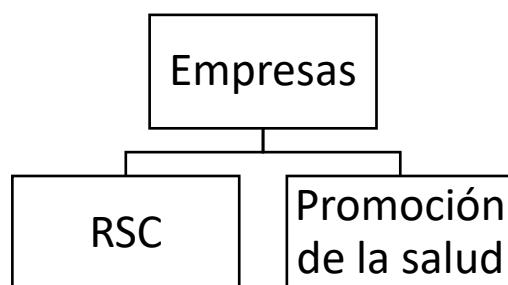


Ilustración 2. Relación Responsabilidad Social Corporativa y promoción de la salud. Elaboración propia.

Las empresas deben asumir la Responsabilidad Social Corporativa y la Promoción de la Salud de sus trabajadores. La RSC la deben llevar a cabo a través del Voluntariado Corporativo. La promoción de la salud se relaciona con el VC porque dentro de la promoción de la salud se debería encontrar también la realización del VC puesto que aporta beneficios de salud a sus empleados.

Finalmente, respecto a las **limitaciones** del estudio, cabe mencionar que el problema más grande surgido a lo largo de toda la revisión ha sido la falta de estudios que aborden el voluntariado corporativo y las personas mayores. Es posible que se deba a que la mayoría de las personas mayores que realizan voluntariado acuden a otro tipo de instituciones como las del tercer sector más que a empresas, o incluso que falta motivación y visibilización del tema. Para futuras investigaciones se puede realizar una triangulación metodológica que incluya entrevistas, encuestas y observación participante del Voluntariado Corporativo y las personas mayores con el objetivo de ampliar este tema de conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo el estudio, se puede afirmar la pregunta de investigación ¿Las personas mayores de 65 años se involucran en el Voluntariado Corporativo? Sin embargo, no se ha podido establecer un claro porcentaje de la participación, debido a la dificultad metodológica para encontrar documentos que reflejen el tema objeto de estudio, aunque si se puede mencionar que el porcentaje probablemente sea bajo puesto que de lo contrario existiría más información al respecto.

A pesar de ello, se puede afirmar que el Voluntariado Corporativo es una actividad reciente, enmarcada por la Responsabilidad Social Corporativa. Normalmente se llevan a cabo por empresas multinacionales que son las que más conocen este término, al contrario que las empresas pequeñas. Algunos ejemplos de entidades empresariales españolas que realizan este voluntariado son: La Caixa, Iberdrola, Telefónica, Vodafone, DKV, Springfield y Eroski. La empresa fomenta a los empleados a realizar diferentes

actividades voluntarias como colaborar con fundaciones para diferentes causas como promover la integración de las personas con diversidad intelectual, apoyar a niños/as con enfermedades de larga duración, etc. El Banco BBVA, por ejemplo, ha optado por lograr fondos para niños refugiado de ACNUR. Otras empresas optan por llevar a cabo maratones o rastillos solidarios (Sanz, Cordobés, & Calvet, 2012). Como se puede comprobar, existen infinidad de sectores empresariales y actividades que pueden realizar Voluntariado Corporativo.

Además, el VC aporta beneficios sistémicos en empresas, sociedad y voluntarios/as, por lo que es importante fomentarlo. Las personas mayores también pueden beneficiarse de esta actividad a pesar de estar jubiladas laboralmente, ya que como afirma Miralles (2010) son parte de la sociedad, y se les debe reconocer como ciudadanos activos y como recurso humano de participación y colaboración en los acontecimientos que ocurren en la sociedad. En este sentido, son las empresas las principales encargadas de promover el VC e incentivar a las personas mayores jubiladas o no, a participar en él. La promoción de este voluntariado también se debe realizar desde diferentes ámbitos entre ellos, los colegios profesionales, las entidades educativas, el tercer sector, y las entidades públicas.

Recientemente, en Aragón, se ha desarrollado la ORDEN EPE/219/2021, de 15 de marzo, por la que se regula el funcionamiento de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES). Entre las áreas del trabajo priorizadas por el Gobierno de Aragón se mencionan los proyectos de voluntariado, colaboraciones con ONGs y estrategias de gestión empresarial con reputación positiva a nivel social y ambiental. Por tanto, se puede deducir que la Red Aragonesa de Empresas Saludables incorpora el Voluntariado Corporativo.

Es entonces relevante difundir y apoyar este tipo de normativas. Aunque se debe hacer hincapié en la integración de las personas mayores porque su colaboración puede minimizar elementos negativos tales como la dificultad de adaptación a la jubilación, viudedad, soledad no deseada, insatisfacción vital, edadismo, etc. A su vez, que provoca ventajas en las empresas como fidelidad o aumento de recursos humanos muy útiles para realizar diferentes actividades (transmitir conocimientos a nuevos empresarios, apoyar empleados, encabezar actividades, etc.) La experiencia, el tiempo disponible y la heterogeneidad son factores característicos de la tercera y cuarta edad, y en muchas

ocasiones muy demandados por empresas. Por lo que se alienta a las empresas a hacer partícipes a las personas mayores en sus actividades solidarias.

Por último, me gustaría añadir que tarde o temprano todos llegaremos a ser personas mayores y querremos vivir un **envejecimiento activo**, que según la Organización Mundial de la Salud (2015) referencia al “*proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen*”. Todos y todas queremos sentirnos productivos, útiles, escuchados, apoyados, integrados por nuestro entorno y sociedad. Por tanto, debemos tener empatía con los adultos mayores, y concebirlos como parte de la sociedad, y como recurso de contribución y satisfacción para toda la comunidad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Boletín Oficial de Aragón . (29 de Marzo de 2021). *ORDEN EPE/219/2021, de 15 de marzo, por la que se regula el funcionamiento de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES)*. Obtenido de <https://www.aragon.es/documents/20127/2185546/Orden+EPE-219-2021+reguladora+de+la+Red+Aragonesa+de+Empresas+Saludables.pdf/2e5e571b-4ec9-619c-8a3f-a09c33655a85?t=1617004480256>
- Boletín Oficial del Estado. (2015). *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>
- Castellano, I., Cedena, B., Franco, P., & Guilló, C. (2011). Voluntariado: tendencias y retos (en España y hoy). *Revista española del Tercer Sector*. Obtenido de https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf
- Ching Chen et al . (2020). Potential benefits of environmental volunteering programs of the health of environmental volunteering programs of the health of older adults: a pilot study. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 90.
- Dávila de León, M. (2010). Motivaciones personales en voluntariado corporativo. *Revista de responsabilidad social de la empresa*, 103-120.
doi:<https://revistas.ucm.es/index.php/CIYC/article/view/39269/37852>

- Ferrada Mundaca, L., & Zavala Gutiérrez, M. (2014). Bienestar psicológico: adultos mayores activos a través del voluntariado. *Ciencia y enfermería*, 20(1), 123-130. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v20n1/art_11.pdf
- García Nieto, M. T. (2012). El voluntariado corporativo. Un modelo de responsabilidad empresarial para el desarrollo social. *Cuadernos de información y comunicación (CIC)*, 17, 287-302.
- Garcia, C. D. (2014). El voluntariado corporativo y la responsabilidad social empresarial: una oportunidad en la lucha contra el estigma y el impulso de la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 247-253.
- Gil-Lacruz, M., & Gil-Lacruz, A. &.-G. (2019). Benefits of older volunteering on wellbeing: An international comparison. *Frontiers in psychology* 19. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02647/full>
- González-Prado, A., Negueruela, M., & Dávila de León, M. (2011). *Voluntariado de mayores: Guía para promover y gestionar su participación en entidades de acción social voluntaria*. Obtenido de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007221.pdf>
- Guerra, A. (2013). Factores explicativos de la práctica de voluntariado corporativo en España. *Revista Internacional de Organizaciones*, 131-169. Obtenido de http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/141/pdf
- Holleiderer, A. (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung bei älteren Beschäftigten in Deutschland. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 132-137. doi:<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00391-015-0945-5.pdf>
- INE. (2020). Obtenido de Pirámide de la población empadronada en España: <https://www.ine.es/covid/piramides.htm>
- INE. (2020). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Indicadores de estructura de la población: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1488>
- Martínez-Martínez, A., & Clemente Soler, J. (2020). Los mayores que participan en actividades de voluntariado: una revisión teórica. *Kairós: Gerontología*, 9-24. Obtenido de <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/50045/32568>
- Medina Ruiz, E. (2016). Personas mayores voluntarias: Un análisis de las estrategias para su gestión. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 162-175. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095590>
- Miralles, I. (2010). Vejez productiva: El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairos: Revista de temas sociales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702472>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud*. Obtenido de

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf?sequence=1

- Osorio Bayter, L., Salinas, F., & Cajigas Romero, M. (2018). Responsabilidad social y bienestar de la persona mayor. *Revista de economía pública, social y cooperativa España*. Obtenido de <https://roderic.uv.es/handle/10550/66420>
- Sanz, B., Cordobés, M., & Calvet, A. (Marzo de 2012). *El voluntariado corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social*. Obtenido de https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366039697_007.pdf
- Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 146-157. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242016000300014&script=sci_arttext&tlang=en
- Vázquez, J., Guadalupe, F., & De la Gaza, J. (2020). Compromiso social y su impacto en el voluntariado empresarial. Una aproximación desde las variables de género y edad. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 428-438. Obtenido de https://webcache.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3879
- Voluntare. (diciembre de 2020). *Radiografía del Voluntariado Corporativo en España*. Obtenido de <https://www.voluntare.org/wpdm-package/radiografia-del-voluntariado-corporativo-en-espana/?ind=1607068873644&filename=RADIOGRAFIA-VOLUNTARIADO-CORPORATIVO-EN-ESPAÑA.pdf&wpdmld=27349&refresh=5fce224c14a271607344716>