

El VOLUNTARIADO CORPORATIVO como herramienta para formar en resiliencia y preparar a las empresas y a los empleados del futuro ante el reto de la automatización

CORPORATE VOLUNTEERISM as a tool to form in resilience and to prepare companies and employees of the future towards the challenge of automatization

Mario Enrique Vargas Saenz

Erika Pardo Tenorio

Tesis de grado

Asesor: Mario Enrique Vargas Saenz

UNIVERSIDAD EAFIT

MEDELLÍN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS SOCIALES PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO LOCAL

2018

RESUMEN

Los sectores público y privado enfrentan el reto de la inminente automatización. El Voluntariado Corporativo se ha convertido en un aliado estratégico en las áreas de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial. En este artículo se propone como una herramienta útil en la preparación de empleados y empresarios líderes del futuro para asumir el reto de la gestión creativa de nuevas formas de trabajo. Un programa de Voluntariado Corporativo enfocado en los voluntarios y la nueva demanda laboral, puede desarrollar habilidades y capacidades como la resiliencia, mejorar su desempeño laboral y llevarlos a enfrentar con decisión y responsabilidad su vida familiar, social, corporativa y hacer de modo eficiente la labor de voluntariado.

El trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta el Informe Ejecutivo de Mackinsey Global Institute de enero de 2017 sobre la automatización, los informes del Observatorio de Voluntariado Corporativo de 2013 y 2015, artículos y estudios sobre Voluntariado Corporativo principalmente en España.

ABSTRACT

The public and private sectors face the challenge of imminent automatization. Corporate Volunteering has become a strategic ally in the areas of Human Resources and Corporate Social Responsibility. In this article it is proposed as a useful tool in the preparation of future employees and leader entrepreneurs of the future, to take on the challenge of creative management of new forms of work.

A Corporate Volunteer program focused on the volunteers and the new labor demand, can develop skills and abilities such as resilience, improve their work performance and lead them to deal with their family, social and corporate life with decision and responsibility and to efficiently do volunteer work.

The research work was developed taking into account the Mackinsey Global Institute Executive Report of January 2017 on automatization, the reports of the Corporate Volunteer Observatory from 2013 and 2015, articles and studies on Corporate Volunteering mainly in Spain

PALABRAS CLAVE

Voluntariado Corporativo, automatización, resiliencia.

KEY WORDS

Corporate Volunteerism, resilience, automation.

INTRODUCCION

La aprobación por parte de la ONU de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la creación de *Impact 2030*, han incentivado de manera progresiva la conformación de

Voluntariados Corporativos enmarcados en su mayoría en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

La economía global está afrontando un cambio en su realidad laboral: la robotización o automatización. Los estudios relacionados con el tema advierten que más del 90% de las actividades laborales son susceptibles de ser automatizadas y que menos del 5% de las profesiones tienen actividades que podrán ser automatizadas en un 100%. Se prevé que las actividades que no podrán ser robotizadas están relacionadas con la empatía, el tacto, la calidez humana y las habilidades sociales y de otra parte las actividades que necesitan sentido común, procesos de razonamiento o de contacto físico. Esto implica un desafío para el sector empresarial y gubernamental.

Este artículo ofrece una aproximación al fenómeno de la automatización y una investigación de estudios y artículos sobre Voluntariado Corporativo que muestra como elemento común la preocupación y el interés en aportar propuestas y recomendaciones para lograr su efectividad y eficiencia en términos de participación, número de beneficiarios y eficacia en el impacto social. Pocas empresas enfocan su atención en el desarrollo de los voluntarios y quienes lo hacen es a través de encuestas de satisfacción.

El Voluntariado Corporativo está llamado a trascender lo cuantitativo. Se propone en esta investigación de reflexión, centrarlo en el desarrollo de habilidades y capacidades que sirvan al sector público y privado para enfrentar las exigencias de la nueva demanda laboral frente a la automatización, como lo es la resiliencia. Es una propuesta de aporte al sector social desde el desarrollo humano.

AUTOMATIZACION, UNA REALIDAD

McKinsey & Company, a través de su brazo en investigación McKinsey Global Institute (MGI), desarrolla dentro de sus actividades una investigación permanente sobre el futuro del trabajo. En el informe de enero de 2017, analizaron el potencial de automatización de la economía mundial, los factores que determinan el ritmo y alcance de su adopción en el lugar de trabajo y el impacto económico asociado a su potencial.

Algunos de los resultados del estudio realizado por McKinsey Global Institute en 2017ⁱ sobre automatización, empleo y productividad son: que los robots y los computadores pueden realizar no solo actividades físicas operativas, sino que podrán realizar actividades que requieren capacidades cognitivas; esta automatización permitirá elevar los niveles de producción a menor costo con mejor calidad y sin tiempos muertos; menos del 5% de las profesiones podrán automatizarse totalmente en cambio, en su mayoría son candidatas para hacerlo parcialmente. El ritmo y el alcance de la automatización dependerá de las actividades, profesiones, salarios y niveles de habilidad; los países menos desarrollados tendrán un proceso más lento en su industria de manufactura y agricultura por el bajo precio de la mano de obra. Se espera que la automatización se demore décadas en su implementación a nivel macro dependiendo de varios factores, pero a nivel micro será de mayor agilidad para un trabajador cuyas actividades sean susceptibles de automatización o una industria que deba hacerlo para mantener su nivel competitivo; la automatización no generará

exceso de mano de obra como se prevé sino déficit, sin embargo la naturaleza del trabajo cambiará y se requerirán competencias complementarias “Estas modificaciones cambiarán la organización de las compañías, la estructura y fundamentos de la competencia en las industrias y los modelos de negocio”ⁱⁱⁱ,

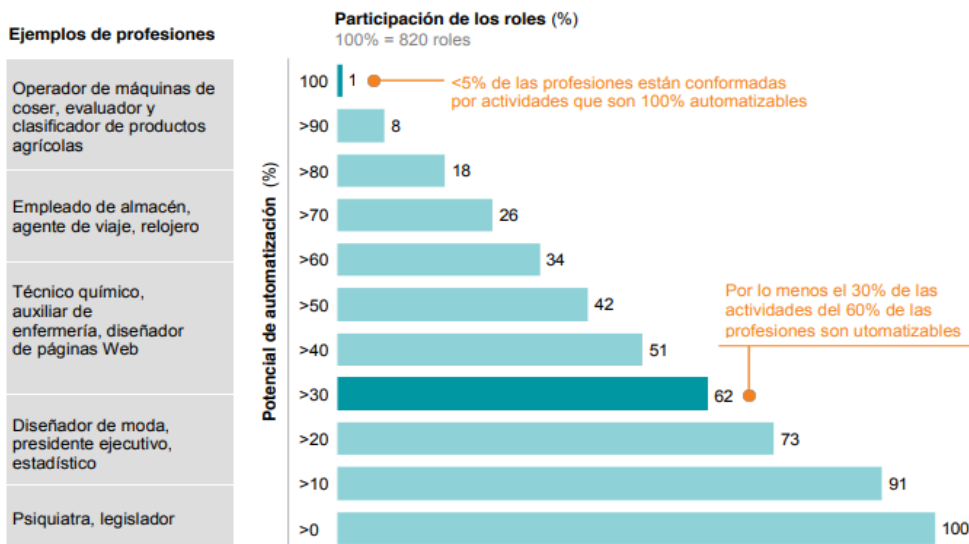
El gobierno tendrá el desafío de generar políticas que lleven a las empresas y sus trabajadores a la adaptación del impacto en el empleo; tendrá que auspiciar programas de entrenamiento y hacer un cambio en la educación. Las personas requerirán interactuar de forma dinámica con las máquinas y desarrollar nuevas habilidades.

En el siguiente gráfico se muestra un estudio realizado en Estados Unidos sobre actividades que son susceptibles de automatización.

Anexo E2

Aunque pocas profesiones son totalmente automatizables, el 60 por ciento de todas ellas tienen por lo menos un 30 por ciento de actividades que son automatizables

Potencial de automatización de los puestos basado en la tecnología probada en los EE.UU. (acumulada)¹



¹ Definimos el potencial de automatización de acuerdo a las actividades laborales que pueden ser automatizadas si se adaptan las tecnologías probadas en la actualidad.

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales de los EE.UU.; análisis del McKinsey Global Institute

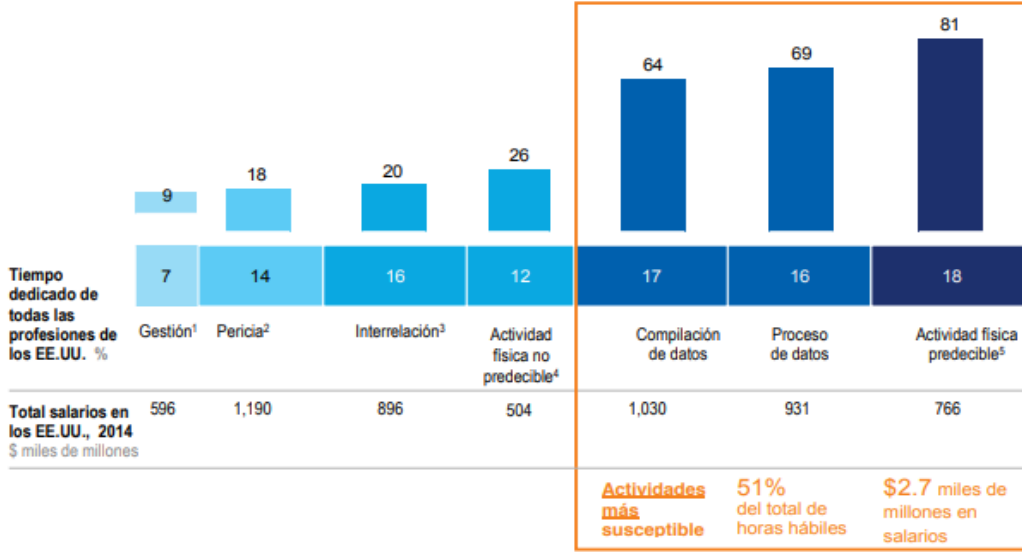
Fuente: Recuperado Informe Global Mckinsey Institute 2015

Se nos muestra cómo al menos un 30% de las actividades del 60% de las profesiones son automatizables. De acuerdo al análisis de MGI, “más de 2,000 actividades laborales en 800 profesiones, cerca de la mitad de las actividades por las cuales se pagan salarios equivalentes a \$15 billones en la economía mundial tienen el potencial de ser automatizadas si se adoptan tecnologías probadas”ⁱⁱⁱⁱ.

El siguiente cuadro muestra qué otras actividades son menos susceptibles de automatización como son las relacionadas con la interacción con otras personas, la pericia en la toma de decisiones y planear o para las tareas creativas y el desarrollo y gestión del personal.

Tres categorías de actividades laborales tienen un potencial de automatización considerablemente más alto

Tiempo dedicado a las actividades automatizables si se adaptan las tecnologías probadas en la actualidad
%



- 1 Gestionar y desarrollar al personal.
- 2 Aportar pericia en la toma de decisiones, la planeación y las tareas creativas.
- 3 Interrelacionarse con las partes interesadas.
- 4 Desempeñar actividades físicas y operar equipo en entornos no predecibles.
- 5 Desempeñar actividades físicas y operar equipo en entornos predecibles.

NOTA: Puede ser que las cifras no sumen debido al redondeo

FUENTE: Buró de Estadísticas Laborales de los EE.UU.; análisis del Instituto McKinsey Global

Fuente: Recuperado Informe Global Mckinsey Institute 2015

(Un mapa interactivo del potencial de automatización de múltiples sectores de la economía bajo el estudio de 46 países está disponible en línea en <http://public.tableau.com/profile/mckinsey.analytics#!/>)

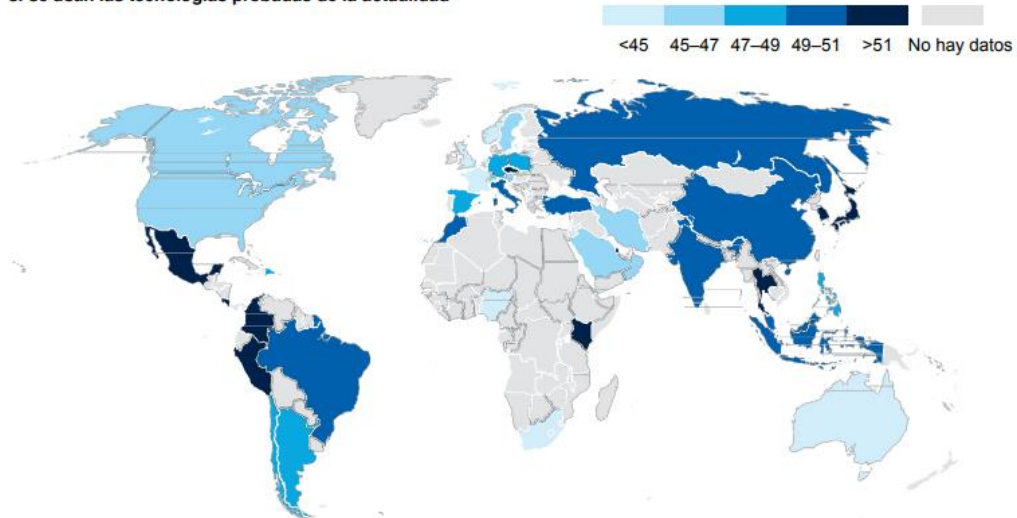
Igualmente, existen actividades en los perfiles de altos ejecutivos que son automatizables, por ejemplo el análisis de informes y datos para sustentar decisiones, delegación de tareas o selección de personal.

El siguiente gráfico muestra cómo el mayor potencial de automatización está directamente relacionado con la densidad poblacional y la escala salarial.

Anexo E5

El potencial de automatización de la economía mundial es considerable aunque existen variaciones entre los países

Porcentaje ponderado total de las actividades de los empleados que se pueden automatizar si se usan las tecnologías probadas de la actualidad¹



FUENTE: Pronósticos de Oxford Economics; base de datos Emsi; Buró de Estadísticas Laborales de los EE.UU; análisis del Instituto McKisney Global. Recuperado Informe Global Mckinsey Institute 2015

En este gráfico se visualizan México, Colombia y Perú como los países de América Latina con mayor potencial de actividades que se pueden automatizar si se diera una robotización o automatización.

En el estudio de Mckinsey, dentro de los factores que agilizan o retrasan la automatización están la viabilidad técnica, se sabe que hay ciertas actividades que requieren de mayor sofisticación como son las competencias de razonamiento – emocional; el costo de desarrollar e implementar soluciones, que a la postre tendrán que analizarse de acuerdo al costo de la mano de obra; las dinámicas del mercado laboral de oferta y demanda, como por ejemplo, en una zona en la que se automaticen mayor número de actividades habrá mayor oferta y por tanto disminuirán los salarios a menos que las nuevas actividades requieran un reentrenamiento que disminuya la oferta laboral; y los beneficios económicos que puedan obtenerse; y por último, la aceptación por parte del ente legislativo y los usuarios, que aunque pueda no ser rechazada, de parte del sector público se espera que vaya a un paso lento y por parte de los usuarios, dependerá de su capacidad de amoldarse al cambio.

Se prevé según los cálculos del análisis de Mckinsey, después de haber estudiado 25 casos históricos de adopción de tecnologías, que el lapso de tiempo para la aceptación e implementación de la automatización puede tardarse entre 8 y 28 años.

Así mismo, y como consecuencia inevitable, habrá grandes cambios en el empleo agravando la brecha entre empleados calificados y no calificados. Parte de las conclusiones del estudio MGI es que la automatización de las profesiones se dará inicialmente de modo parcial y de modo diferencial en los empleados calificados y no calificados. Sin embargo, la historia ha demostrado que estos acontecimientos han estado acompañados por la creación de nuevos empleos, actividades y tipos de

trabajo; convirtiéndose en un reto empresarial y gubernamental. El desafío está en idear nuevos modos de desempeño combinando capacidades robóticas con habilidades humanas.

En la automatización se busca además equilibrar la realidad demográfica actual principalmente en los países desarrollados en los que la fuerza laboral está envejeciendo; es necesario que esta fuerza laboral encuentre nuevas ubicaciones para que no se vea afectada la economía mundial.

Dentro de lo que llamamos economías avanzadas como las de Australia, Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Corea del Sur, Reino Unido y Estados Unidos, tienen un interés marcado en la automatización porque su fuerza laboral está envejeciendo. En las economías emergentes con población en situación similar, necesitarán hacer una mezcla de automatización y fuentes de producción adicionales como ocurre en Argentina, Brasil, China y Rusia. En los países emergentes con población joven como son India, México, Nigeria, Arabia Saudita, Sudáfrica y Turquía, la automatización necesitará medidas adicionales que mejoren la productividad para que tengan verdadero desarrollo económico, tendrán el reto de crear nuevas formas de trabajo que eviten el desplazamiento de la fuerza laboral.

RESILIENCIA

La automatización o robotización, es un fenómeno que inició en el siglo XX y que requiere de atención de economías emergentes y no emergentes para afrontar los desafíos que supone a nivel político, económico y social. Una de las propuestas, que se quiere plantear en este artículo, es preparar a los empleados del futuro a partir de un Programa de Voluntariado Corporativo que ayude en el desarrollo de la capacidad de resiliencia a través de sus procesos.

El concepto de resiliencia es empleado en áreas como la ingeniería, la salud y también en el ámbito de la empresa. Los retos actuales y que sobrevendrán por la automatización hacen necesario desarrollar la capacidad de aceptación y adaptación para superar y salir fortalecidos de cualquier crisis de un modo optimista y proactivo.

Según el Instituto para la Resiliencia y el Desarrollo Emocional -IRYDE, “la resiliencia es la capacidad del ser humano para afrontar una situación adversa y salir fortalecido, mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y emprender acciones que permitan avanzar en contra de la corriente para superarse”^{iv}. Usualmente las estrategias que se utilizan para superar las adversidades se convierten en recursos adquiridos para afrontar otros retos mayores.

La resiliencia se desarrolla interviniendo en las capacidades y fortalezas del individuo, llevándolo a una mejor comprensión y aceptación de la realidad y al mismo tiempo, una mayor habilidad y creatividad para superar la adversidad. Para ser resilientes es fundamental consolidar los principios y fundamentos que surgen de la fuerza interior, los factores de apoyo externo y los factores interpersonales. “La inversión en desarrollo emocional sirve, principalmente, para devolver la confianza a las personas, que vuelven a sentirse como parte importante del trabajo que desarrollan. Igualmente,

con ello, se mejora su rendimiento y capacidad de trabajo, y por tanto, los beneficios empresariales. Modular el cerebro, es decir, crecer en resiliencia no es exclusivo de unos privilegiados, pero se necesita voluntad y aprendizaje para su desarrollo. A su vez, hay que contar con tres elementos clave: plantear objetivos personales y profesionales futuros; tener consciencia de la realidad en la que se vive; y, entrenar la habilidad de hacer las cosas con los recursos disponibles.”^v

En el campo empresarial, la resiliencia es necesaria no sólo para alcanzar los objetivos por parte de los líderes y empleados, sino también para realizar su labor en un ambiente de colaboración y motivación. La resiliencia nos hace fuertes, y a la vez, convierte a los miembros del equipo en entidades más flexibles ante las situaciones diarias en su tarea individual y en pro de los objetivos del grupo. Se espera entrenar personas para afrontar con entereza las circunstancias en su vida familiar, social y laboral.

Las actividades de solidaridad son un medio idóneo para desarrollar ésta habilidad “*El voluntariado crea fortaleza, resiliencia y solidaridad comunitaria, así como de cohesión social, y puede propiciar cambios sociales positivos promoviendo el respeto por la diversidad, la igualdad y la participación de todos. El voluntariado se cuenta entre los activos más importantes de una sociedad.*” BAN KI-MOON – Secretario General Naciones Unidas 2007 -2016. Mensaje en el Día Internacional de los Voluntarios. 5 diciembre 2009.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El voluntariado surge como respuesta imperiosa de la ciudadanía ante las necesidades de la sociedad y de la población menos favorecida. Es una actividad que se caracteriza por ser desinteresada, intencionada, legítima y justificada; responde a una necesidad real de quien lo ejerce. Ser voluntario implica ausencia de ánimo de lucro o coerción, al igual que la existencia de un “otro” que lo requiera, bien sea una persona, una comunidad o la sociedad en general. Se trata de un elemento clave en la creación de capital social y una vía de integración y mejora de la cohesión social, pero no exclusivamente.

Este fenómeno ha venido aumentando paulatinamente tomando cada vez más fuerza, al punto de que se han creado organizaciones como Cooperación Internacional, que en 1993 fue declarada como Entidad Pública y que tiene como misión promover una cultura solidaria entre los jóvenes y formar personas con preocupaciones humanitarias y con valores.

Esta organización junto con Iberdrola, formaron el Observatorio de Voluntariado Corporativo en España, con el propósito de aportar a los líderes empresariales herramientas de formación e investigación que les permita forjar voluntariados exitosos. Su principal objetivo es aportar datos contrastados que aporten a las decisiones estratégicas de las empresas, se involucre la alta dirección y se logren mejores resultados en el Voluntariado Corporativo al igual que mayor impacto en la solución de problemas sociales

Para el Observatorio, el éxito está enmarcado en que se trate de un programa permanente de la alta dirección, en el monto de la inversión realizada, en la calidad de los participantes, en el tipo de ayuda o beneficio, en la motivación intrínseca a ser parte activa en los desafíos sociales y en dos factores que pueden aportar el valor añadido de las empresas: la conexión y compromiso con el entorno social de influencia y la alineación de la actividad de voluntariado con el *Know-how* de la empresa, o voluntariado profesional *pro bono*.

El reciente informe de abril del 2015, se realizó bajo la metodología de recolección de datos con la participación de empresas pertenecientes al sector productivo en América Latina y España. En total participaron 223 empresas y 90 ONG, desarrollando un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas y precodificadas; y un 15% de preguntas abiertas en cada uno de los cuestionarios^{vi}.

Este informe contiene los siguientes elementos comunes: el impacto buscado está en lo social, el sector productivo y en lo ambiental; la intención de beneficio en mayor porcentaje hacia el interior de las empresas (posicionamiento de marca, reconocimiento, desarrollo en valores de los empleados) y en menor porcentaje hacia beneficiarios externos (Organizaciones No Gubernamentales, población o medio ambiente); el mayor número de socios estratégicos son las ONG; y, proponen como un camino para integrar buenas prácticas de Voluntariado Corporativo las alianzas con organismos Internacionales de voluntariado.

Otro dato revelador sobre la visión de los empresarios acerca del Voluntariado Corporativo son los indicadores. Un tercio de las empresas no evalúan su actividad. Los indicadores comunes son de tipo cuantitativo como el nivel de satisfacción de los empleados a partir de encuestas, el número de empleados voluntarios, el número de entidades beneficiadas, el número de personas beneficiadas, el retorno a la empresa en términos de aumento de imagen corporativa, sentido de pertenencia y número de acciones en torno a la fidelización.

Por su parte las ONG manifiestan como dificultades del Voluntariado Corporativo, la falta de formación o conocimiento y experiencia en los voluntarios, y el excesivo interés de los empresarios por elevar su reconocimiento como marca. Tanto empresas como ONG necesitan personas con capacidad de articulación y de estrategias flexibles que enmarquen los intereses de todos.

Formación en Voluntariado Corporativo

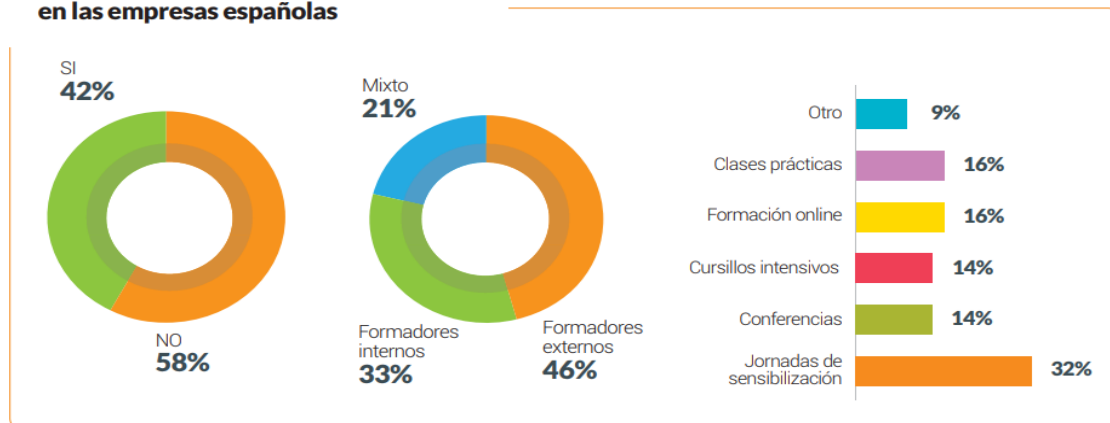
En el informe del Observatorio de Voluntariado Corporativo 2013, dedican un apartado a la importancia de la formación desde dos perspectivas: dar al voluntario las herramientas necesarias para desempeñar su acción y el impulso al desarrollo de habilidades y competencias, como uno de los aspectos más apreciados por los empresarios.

Una situación que sigue sin ser atendida según el informe del 2015 *“Parece existir un acuerdo generalizado sobre el hecho de que el voluntariado corporativo produce el desarrollo de ciertas competencias y habilidades en los empleados. El debate comienza cuando se trata de especificar qué competencias y habilidades en concreto se desarrollan, cómo se produce ese desarrollo y, sobre todo, la cuantificación del*

mismo. Que la formación se convierta en el principal objetivo de un plan de voluntariado corporativo, entendiendo por formación tan solo el desarrollo de habilidades como la comunicación y el trabajo en equipo no parece muy eficiente, existiendo en el mercado infinidad de programas formativos que posiblemente cumplan mejor este objetivo. Acudiendo al refranero popular, sería “matar moscas a cañonazos”. Pero si, efectivamente, se produce como efecto o resultado secundario, y se esgrime como argumento de promoción interna del plan de voluntariado corporativo, será necesario definirlo más”^{vii}.

Aun habiendo consenso sobre la importancia de la formación, resultados del Informe de 2013 evidencian que menos del 42% de las empresas encuestadas tienen programas de formación de los cuales el 32% son de sensibilización y los demás cursos cortos no superan el 16% cada uno^{viii}.

GRÁFICO 22
Formación en voluntariado corporativo en las empresas españolas

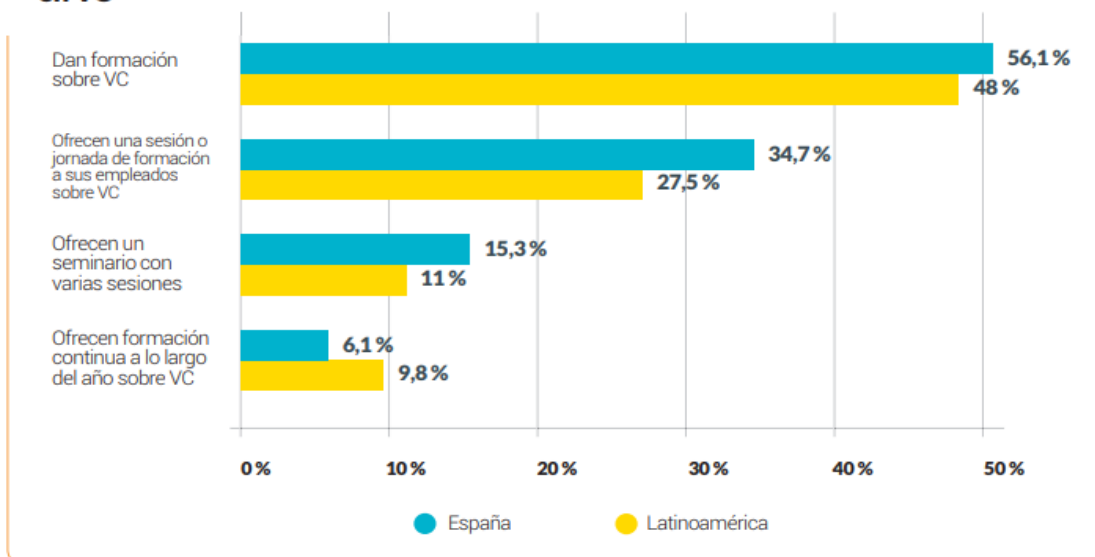


Fuente: Recuperado Informe Observatorio Voluntariado Corporativo 2013

En comparación con los datos revelados en el informe del 2015, en España la formación al Voluntariado Corporativo aumentó, lo que significa que la necesidad se hace cada vez más imperiosa.

GRÁFICO

Formación de los empleados en VC



Fuente: Recuperado Informe Observatorio Voluntariado Corporativo 2015

EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO COMO HERRAMIENTA DE FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN PROCESOS DE RESILIENCIA

Édgar Helou, Director de Google Cloud Colombia, en su artículo sobre “Principios de Google que inspiran en la nueva era”, asegura que “No existe una fórmula mágica. Está en nuestras manos transformar las organizaciones. La modernidad llega a nuestras empresas con la diversidad, la inclusión, el talento local, la inteligencia colectiva y la tecnología como un catalizador que abre nuevos horizontes”^{xix}. Plantea como prioritario atraer el talento adecuado a las organizaciones y conservarlo para incluir nuevas capacidades en las empresas, y poder guiar en forma eficiente estos cambios ante la transformación digital acelerada que estamos enfrentando.

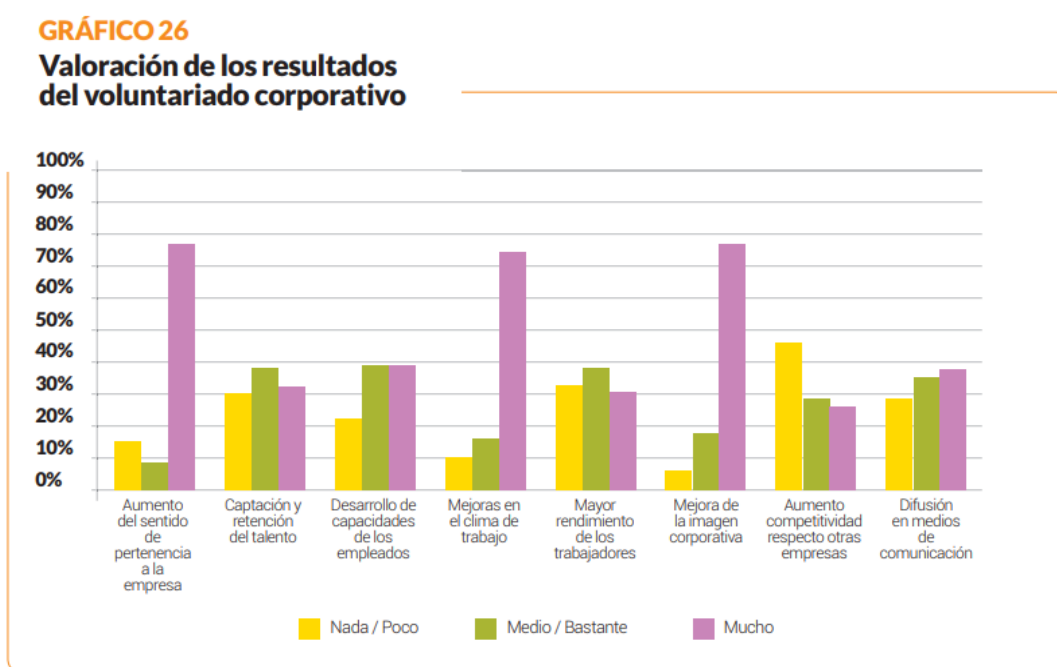
Google invita a repensar el trabajo desde el conocimiento colaborativo. En una era en la que la información está al alcance de la mano, es importante plantearse qué significa y cuál es la naturaleza del conocimiento. Google busca orquestar el conocimiento de muchos como si fuera un gran rompecabezas; fomenta la cultura de la información compartida; invierte en instalaciones que propician la creatividad; busca integrar la innovación como fuente de valor; promueve la interacción rápida “Si va a fallar que falle rápido” y enfrenta dos grandes retos: la resiliencia ante el fracaso propio de una cultura innovadora y la capacidad de interacción entre generaciones.

Se trata de un ejemplo de empresa de vanguardia, que se anticipa a los retos del mercado y prepara a su gente para responder con capacidad e innovación. Pensar en transferir este tipo de modelos al sector empresarial o gubernamental requiere la voluntad de hacer reingeniería, de innovar, de invertir presupuesto y hacer un proceso de cambio de cultura corporativa.

Google a través de su política empresarial, se está preparando para la demanda laboral del futuro que estará moldeada por la robotización; su gente está acostumbrada al cambio, a la adecuación e interacción.

El Voluntariado Corporativo se presenta como una oportunidad de desarrollar habilidades y formar a los empleados en procesos de resiliencia; permite construir un ganar-ganar-ganar para las empresas - los trabajadores – las organizaciones no gubernamentales e impactar el bien hacer y la productividad.

Si tenemos en cuenta las principales motivaciones que llevan a los empresarios a formar un Voluntariado Corporativo, podemos apreciar en el siguiente gráfico que tienen relación con aumentar el sentido de pertenencia de sus empleados, captación o retención del talento, mejorar el clima y el rendimiento de los trabajadores y en relación a la empresa, aumentar la competitividad, el reconocimiento del mercado y aportar desde la responsabilidad social empresarial.



Fuente: Recuperado Informe Observatorio de Voluntariado Corporativo 2013

Sin embargo, el Voluntariado Corporativo está llamado a trascender y desarrollar su potencial en la construcción de una sociedad mejor. En palabras de Jack Ma, el empresario de internet más rico de China, el éxito está en nunca rendirse, en trabajar como equipo y en alegrarse y procurar el éxito de todos. Él considera que estamos atravesando la tercera revolución tecnológica y debemos prepararnos para no generar una brecha insuperable entre personas y países^x Para lograrlo es necesario trabajar en un cambio de mentalidad de líderes y empleados y el voluntariado es una herramienta idónea.

Para esto es importante definir como una de las motivaciones principales del empresario el desarrollo de habilidades y capacidades de sus voluntarios. Diseñar actividades que los lleve a nunca rendirse, a ser creativos, a desarrollar la resiliencia ante los fracasos y a ser flexibles. Entonces, en palabras de Jack Ma, estaremos preparando a nuestra gente para enfrentar el futuro.

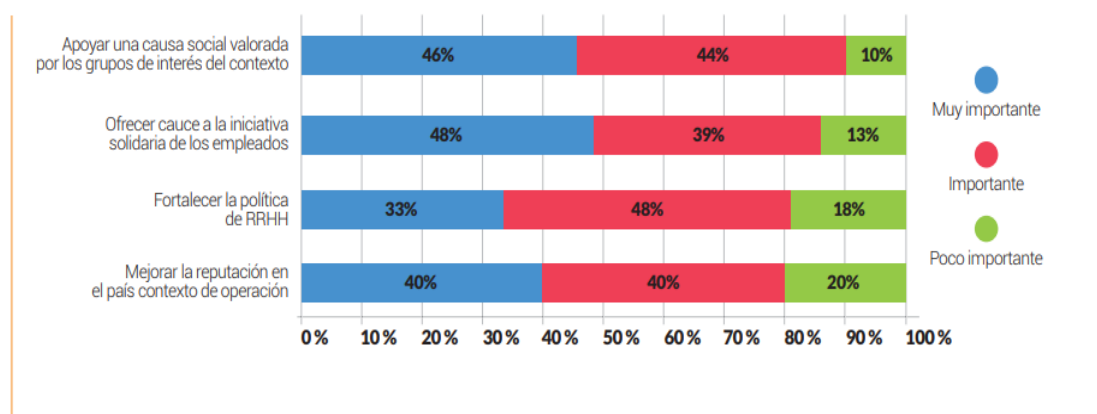
Se podrán superar las principales dificultades expuestas por las Organizaciones No Gubernamentales^{xi} como beneficiarias: la falta de compromiso, de habilidades y de capacidad de los voluntarios, el desconocimiento de la realidad social por parte de las empresas promotoras y la falta de planeación y de objetivos claros en la intervención. Son factores que desmotivan a voluntarios, beneficiarios y áreas encargados al interior de las empresas.

Es por esto que el compromiso de la alta gerencia debe tener como base el conocimiento pleno de lo que es un Voluntariado Corporativo y su alcance; definir su identidad y sus objetivos con prospectiva para lograr un programa de éxito. La meta no es un programa altamente estructurado en logística y procesos, la meta es un voluntariado de personas altamente comprometidas y felices en lo que hacen porque materializan lo que aprenden en su vida familiar, social y laboral.

Un estado del arte se muestra en el siguiente cuadro del Informe del Observatorio de Voluntariado Corporativo 2015, en el que se evidencia que la motivación de las empresas por el desarrollo de sus empleados es baja pero sí tienen una expectativa de apoyar causas sociales a grupos de interés como estrategia de la empresa. Una u otra motivación, además de quedarse corta, es posible obtenerse como resultado secundario a través de un programa de voluntariado como el que se propone.

GRÁFICO

Motivación de las empresas



Fuente: Recuperado Informe Observatorio de Voluntariado Corporativo 2013

Los retos laborales del futuro, no sólo presentan una oportunidad para fortalecer a los empleados a través de iniciativas como el Voluntariado Corporativo, sino que invitan a los empresarios a planteamientos sociales como el que hace la profesora Valeria Fracocchi en su artículo "The heart of work" publicado en la Revista de Negocios de IEEM, que muestra otra perspectiva y refuerza el planteamiento de un Voluntariado

Corporativo como herramienta de preparación para el mercado laboral: la realidad de la robotización crea una oportunidad para las empresas y el gobierno de liderar una progresiva y sostenible migración a un mejoramiento en la calidad de los puestos de trabajo desde un punto de vista económico y antropológico donde una combinación inteligente puede llevar al progreso de la sociedad donde el trabajo sea a la vez más humano y humanizador. *“Es a través de una complementariedad proactiva y cuidadosamente diseñada entre el trabajo digital y el trabajo humano que las sociedades podemos evolucionar hacia civilizaciones en las que el trabajo se vuelva concomitantemente más humano y humanizador”^{xii}*.

A partir de los estudios sobre los riesgos de las empresas y la fuerza laboral frente a la robotización, los análisis han arrojado que se debe preparar a los trabajadores en habilidades de percepción y manipulación, inteligencia creativa y tareas de inteligencia social.

El fenómeno de los *millennials* nos ha demostrado que la fuerza laboral puede cambiar y de hecho lo está haciendo, mientras que la generación *baby boomers* y la Generación X se han ganado la vida trabajando duro y con mucha dedicación, los *millennials* han desafiado el sistema tradicional de educación y son unos expertos a partir de los intereses que los apasionan aportando a las empresas conocimiento e innovación, ellos ven el mundo de un modo diferente y no tienen como criterio principal para aceptar un trabajo la remuneración sino el que se les permita hacer lo que les gusta y que eso aporte positivamente a la sociedad.

Las expectativas de la nueva generación trascienden lo económico, y es un reto para las empresas combinar los intereses de ambas partes, asumir la deficiencia en el sistema educativo en desarrollo de habilidades propias para enfrentar los retos de la vida y la normatividad obsoleta en materia laboral. Tenemos ejemplos de grandes empresarios que han sido rechazados por las mejores universidades como Jack Ma, Bill Gates o Steve Jobs.

Cuando pensamos en la crisis laboral que llevó a la Revolución Industrial, nos podemos preguntar si labores de herrero, soldador, obrero de construcción o minero son las actividades que desearíamos; entonces la robotización será un aliado para que las personas no tengan que enfrentarse con estas tareas desgastantes, arriesgadas, de remuneración básica y a veces denigrantes según las condiciones que tengan.

El gobierno y el sector empresarial tendrían que preocuparse por enfilear la fuerza laboral mejorando la escala salarial hacia oficios y profesiones que procuren las habilidades que requiere el futuro de cara a la robotización. Las actividades con componente de habilidad social, por ejemplo, no son susceptibles de automatización; sin embargo, no son mejor remuneradas que las que ofrece una carrera administrativa que promete ascenso y garantía de beneficios, además de mejores salarios, en el mundo de la banca, cuyas actividades tienen características automatizables. Esto nos muestra una clara contradicción entre las necesidades del mundo cambiante, la economía salarial y la política pública.

Por otra parte, la regulación en materia laboral que ha querido proteger al trabajador de condiciones injustas e inhumanas, se ha quedado atrás en las necesidades de la nueva realidad laboral, al igual que la educación que en algunos países está

preparando sus alumnos en habilidades y capacidades para enfrentar los retos de la vida y en otros se sigue enseñando el método clásico de cultura general y datos de memoria. Organizaciones como la OECD – *Organization for Economic Cooperation and Development* – a través de su examen internacional PISA, evalúa los sistemas educativos a nivel mundial, en los estándares de habilidad y conocimiento matemático, de lectura y ciencia a través de pruebas diseñadas para estudiantes de 15 años. Estas pruebas se hacen cada tres años y en el informe de 2015, el país que obtuvo el primer lugar en las tres áreas fue Singapur, seguido en segundo lugar de habilidad matemática por Hong Kong, en habilidad de lectura Canadá y en ciencia Japón. Países como Estados Unidos, que pertenecen al grupo de los desarrollados y que enfrentará el reto de la robotización, en matemáticas está por debajo de la línea promedio, en lectura y en ciencia a cuatro puntos por encima de la línea promedio.

Un programa de Voluntariado Corporativo que logre mantener la autoestima a través de logros, que procure espacios para socializar, que propicie la creatividad para la solución de problemas y enriquezca el sentido de pertenencia al integrarlos a grupos de trabajo importantes; podrá contrarrestar el retraso de las políticas públicas y el sistema educativo y permitirá a los empresarios ofrecer un valor agregado a la Responsabilidad Social Empresarial. Es una propuesta que irá generando cultura.

La automatización y la inteligencia artificial podrán asumir tareas que sean reemplazables, es decir, que no requieren lo mejor de los seres humanos como son la empatía, el razonamiento, la inteligencia y las habilidades creativas.

La robotización permitirá hacer un proceso de transición hacia mejores puestos de trabajo, cada vez más acordes con las habilidades y capacidades de las personas e irán aligerando la carga operativa haciendo que se tenga un mejor estilo de vida. El Voluntariado Corporativo basado en el desarrollo de habilidades y capacidades como la resiliencia generará un impacto transformador en las personas acercándolas a una vida feliz porque se es capaz de aceptar y amoldarse a las circunstancias con indiferencia a que sean adversas.

CONCLUSIONES

La robotización es un fenómeno que se avecina y que afectará al mundo global. El gobierno y el sector empresarial están llamados a asumir con anticipación esa realidad y a cambiar los modelos tradicionales del sistema educativo y de sus organizaciones.

La principal tarea está en preparar la fuerza laboral para adaptarse rápidamente a la automatización de un modo eficiente. Para los sectores público y privado, se trata de una crisis anunciada que puede resultar una oportunidad para hacer más competitivo su quehacer a través de entrenamiento en las habilidades y capacidades que serán demandadas y responder al reto social de crear puestos de trabajo enriquecedores y humanizadores.

El Voluntariado Corporativo es una de las herramientas de entrenamiento para los líderes y empleados del futuro. Es una oportunidad de dar valor agregado a la sociedad, de hacer mejores personas en su ámbito personal, social y laboral.

El trabajo social puede aportar resiliencia ante los fracasos, solidaridad, creatividad, percepción, inteligencia social, flexibilidad, autoestima, identidad, responsabilidad, capacidad para interactuar entre generaciones, encuentro consigo mismo, aumento de la esperanza y la gratitud, mejora la disposición de escucha, se aprende de la sabiduría de las personas en estado de vulnerabilidad; en definitiva lleva al voluntario a ser mejor y así adaptarse y enfrentar con decisión los retos de la vida.

Un Voluntariado Corporativo que pretenda aportar al desarrollo sostenible, tiene vocación humanista en primer lugar; su principal beneficiario es el voluntario y su crecimiento personal. A partir de esa realidad, se elige el impacto social, productivo o ambiental que se desee a través de actividades diseñadas para potenciar las capacidades y habilidades de los empleados. Capacidades y habilidades que deben estar previamente definidas de acuerdo a las exigencias del futuro laboral, los intereses de la empresa y el perfil de los empleados.

La evaluación del programa se estructura con indicadores que permitan obtener resultados de tipo cuantitativo y cualitativo que mida la transformación real en la vida de los voluntarios y beneficiarios en sus ambientes cotidianos.

Las empresas podrán responder a los objetivos que integran la Responsabilidad Social Empresarial y el Área de Recursos Humanos, obtendrán beneficios como el impacto social propuesto, el ser una empresa deseada por los profesionales, con capacidad de retener el talento, hábil para asumir diferentes cargos, dispuesta a trabajar en equipo y comprometida con su familia, la sociedad y la empresa.

Este tipo de programa exige transparencia en la convocatoria, el empleado sabe que es una propuesta de entrenamiento personal con impacto social, que estará acompañado de *coaching o mentoring* y que será evaluado.

Queda pendiente una investigación que arroje como resultado una propuesta estructurada de Voluntariado Corporativo bajo estas premisas.

ⁱ McKensey, Resúmen Ejecutivo. *Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*. <https://www.mckinsey.com>

ⁱⁱ McKensey, Resúmen Ejecutivo. *Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*. <https://www.mckinsey.com>; slide 8.

ⁱⁱⁱ McKensey, Resúmen Ejecutivo. *Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*. <https://www.mckinsey.com>; slide 4.

^{iv} www.iryde.es

^v www.integrandoexcelencia.es

^{vi} Informe Observatorio de Voluntariado Corporativo para Iberoamérica. 2015. Pág 11.

^{vii} Informe Observatorio de Voluntariado Corporativo para Iberoamérica. 2015. Pág 30.

^{viii} Informe Observatorio de Voluntariado Corporativo para Iberoamérica. 2013. Pág 29.

^{ix} Revista Inalde. Edición No 49. Édgar Helou. *Principios de Google que inspiran la nueva era*. Pág 27 – 33.

^x www.youtube.com Jack Ma's Ultimate Advice for Students & Young People - HOW TO SUCCEED IN LIFE

^{xi} El Voluntariado Corporativo en España. Modelos y perspectivas del impacto social. 2012.

^{xii} Revista de Negocios IEEM. Diciembre 2017. Valeria Fratocci. *The heart of work*. Pág 36 – 52.