

Voluntariado en las Empresas



Contenido

- Definiciones
- Beneficios
- Características
- Tipos de voluntariado
- Aspectos relevantes
- Pasos básicos
- Prácticas que debemos evitar



Definiciones

“Cualquier medio formal u organizado utilizado por una compañía para animar y apoyar a sus empleados y jubilados a ofrecer voluntariamente su tiempo y habilidades al servicio de la comunidad”

La Organización Acción Empresarial la define como: (Points of Light)

Definiciones

El Voluntariado Corporativo es una expresión de la Responsabilidad Social Empresarial que tiene como finalidad facilitar la movilización del **talento, tiempo y energía** del personal de una empresa a favor del **desarrollo social** de las comunidades donde ésta opera.

Beneficios

- **Es una vía estratégica que genera valor para la empresa:**
 - Adquisición de nuevas habilidades
 - Liderazgo
 - Trabajo en equipo
 - Comunicación
 - Orgullo institucional
 - Motivación
 - Mejora el clima laboral
 - Mejora la imagen de la empresa
 - Fortalece las relaciones institucionales y el vínculo con la comunidad
 - Captación y retención de talento



Beneficios

- **Es una vía estratégica que genera valor para sus *colaboradores*:**
 - Fomenta la solidaridad
 - Eleva la moral y satisfacción personal
 - Facilita la experimentación
 - Fortalece habilidades



Características

- Actividad **no remunerada**.
- Se debe emprender conforme a la **libre voluntad** de los trabajadores o un grupo de ellos.
- La actividad debe **beneficiar a una persona o comunidad** que no sea el propio voluntario
- Con o sin apoyo de la empresa.
- Donde la acción social a emprender sea propuesta por:
 - la empresa
 - los colaboradores
 - ambas partes
- Pueden ser por su duración actividades:
 - que realizan en un día.
 - de mediano y largo plazo de 6 meses a un año.



Tipos de voluntariado

Existen dos tipos básicos de voluntariado:

Práctico

El que la gente aporta trabajo físico a tareas de mantenimiento:

- por lo general se realizan en un día
- pintar escuelas o sembrar árboles

Este tipo es el más visto en los casos que se pueden reseñar en México.

Tipos de voluntariado

Existen dos tipos básicos de voluntariado:

Profesional

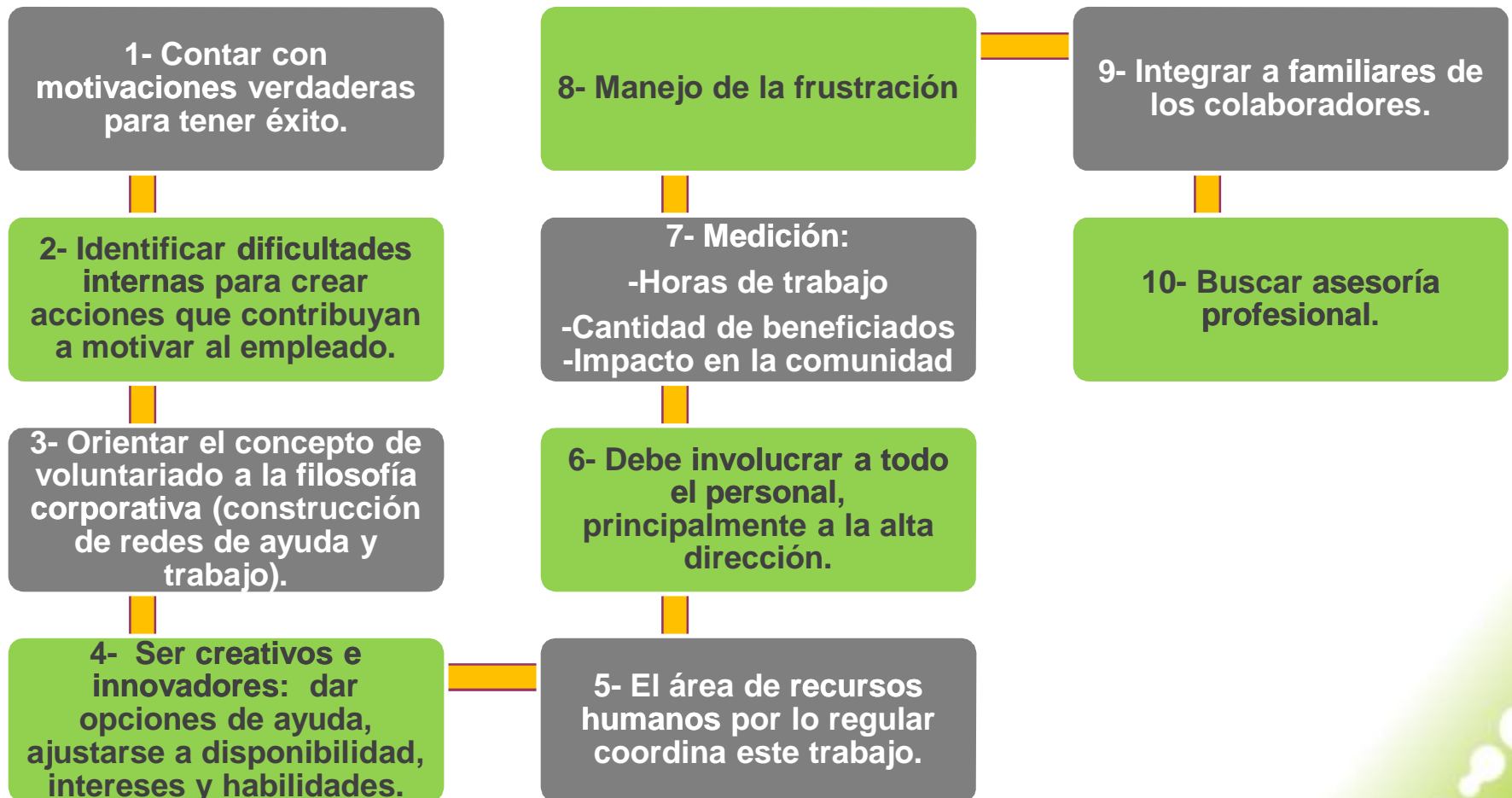
El que los empleados dan **asesoría técnica especializada** en proyectos que pueden durar meses, incluso años.

Tipos de voluntariado

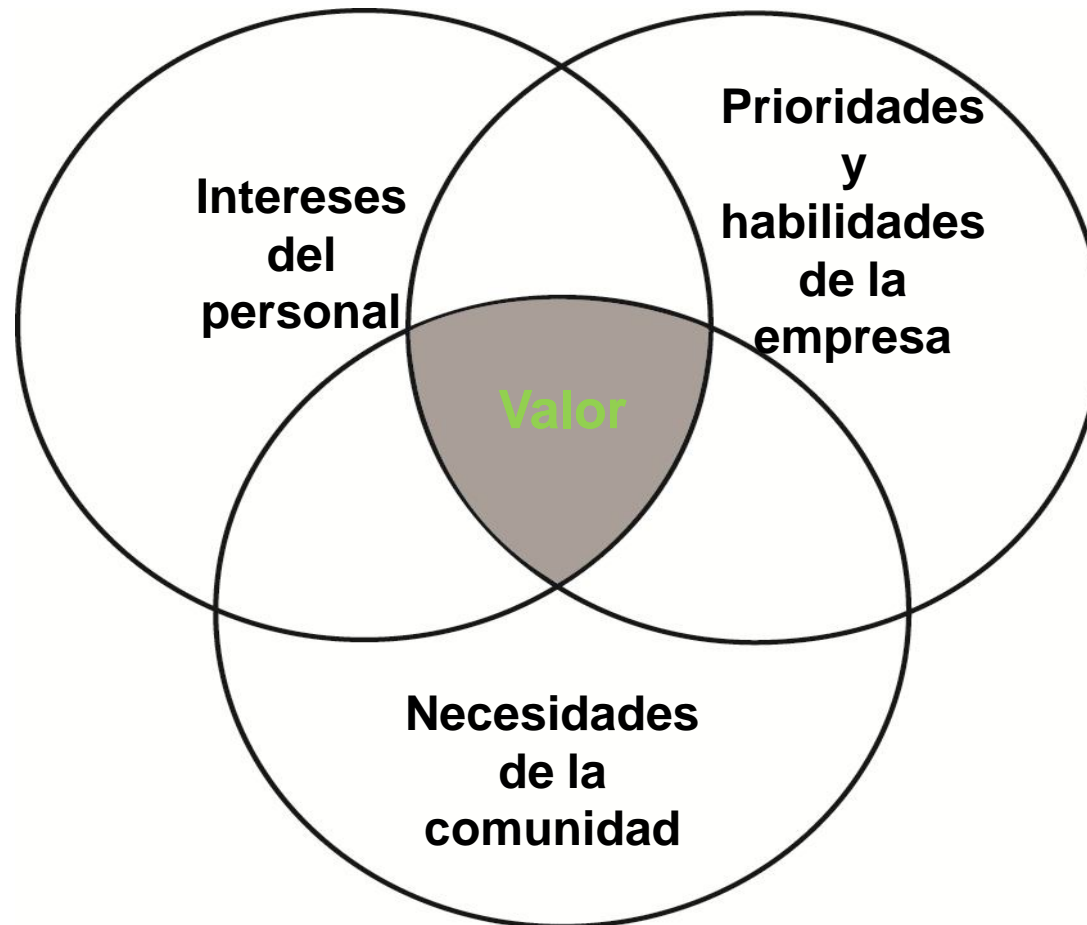
- Kerry K. Allen; presidente de IAVE (International Association for Volunteer Effort) identifica 5 programas clásicos:
 1. **“Matching” individual:** emparar las habilidades de un trabajador con las necesidades de una organización sin fines de lucro dentro del ámbito de una empresa.
 2. **Proyectos grupales:** trabajos en equipo enfocados en proyectos específicos.
 3. **Tiempo libre:** permite a los empleados involucrados tomar horas de trabajo.
 4. **Personal en préstamo:** ofrecer a empleados a una organización o causa social para colaborar en determinados proyectos.
 5. **Permiso por servicio social:** liberar al empleado de sus responsabilidades de trabajo por un periodo de hasta 1 año (se congela la plaza, puede o no recibir salario).

Aspectos relevantes

Las empresas que desean incorporar el voluntariado corporativo como parte de sus actividades de RS deben de tomar en cuenta varios aspectos:



En resumen...



Enfoque holístico para determinar acciones



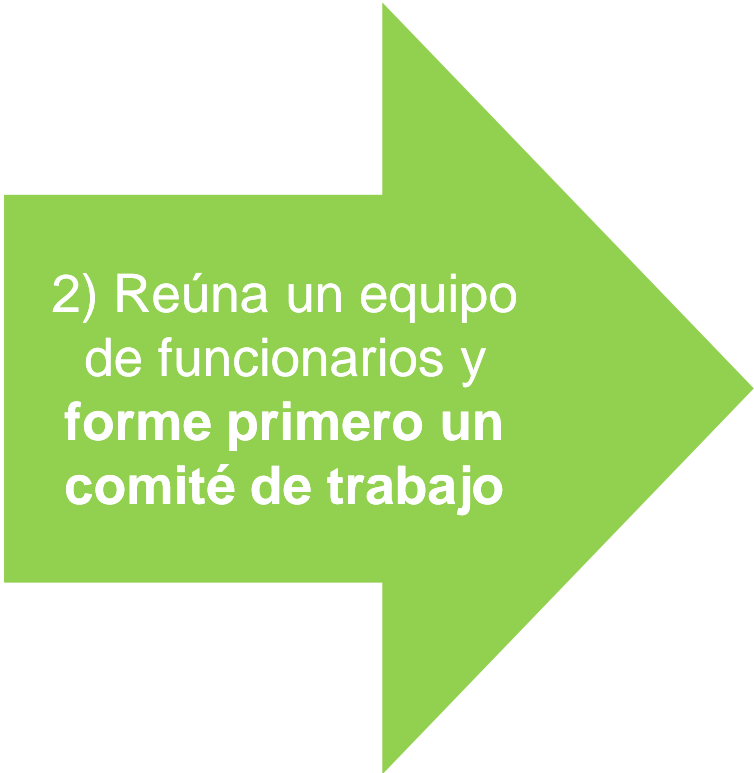
Pasos básicos para desarrollar un programa de voluntariado



**1) Promueva una
reflexión dentro de
su empresa**


Empatar la Misión de la Organización y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

- Conquiste **aliados** dentro de la jerarquía
- defina prioridades** institucionales y
- comience a trabajar (al interior) la idea de tener un programa de voluntariado.



2) Reúna un equipo de funcionarios y **forme primero un comité de trabajo**

El Comité debe detectar las acciones sociales ya realizadas, identificar oportunidades e intereses de acción voluntaria, y **proponer un plan de acción** que también tenga en consideración las expectativas de la Dirección.



3) Haga un ejercicio de planificación y **defina presupuesto**

Recursos (**financieros, materiales y humanos**) con los que correrá la empresa, para que el programa de voluntariado se desarrolle en forma exitosa.

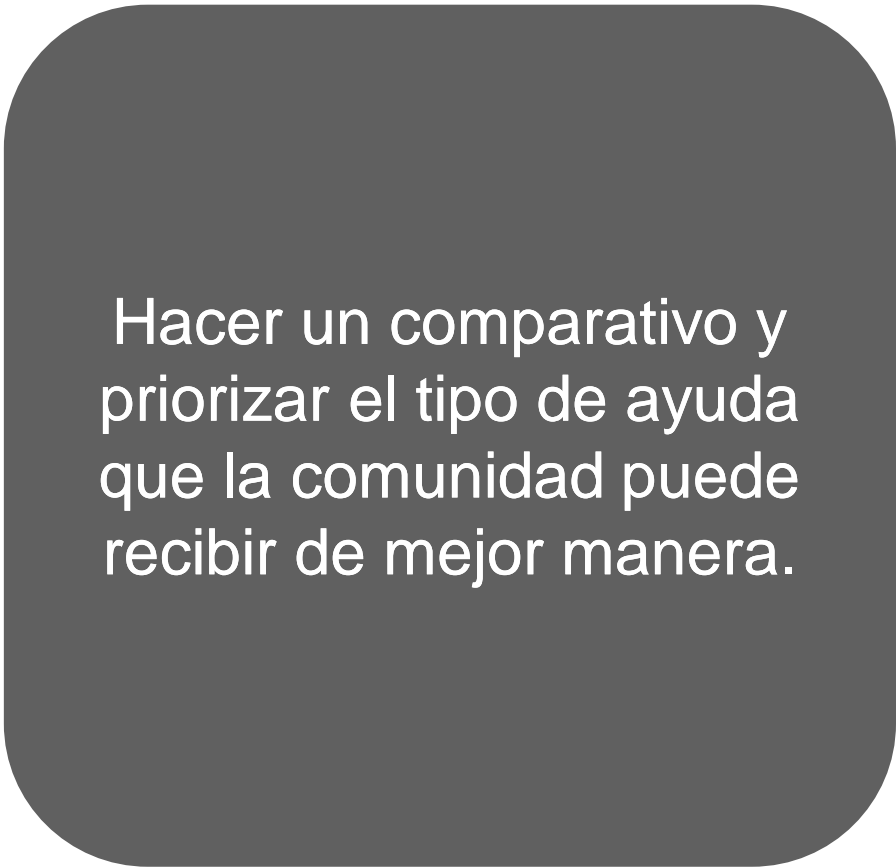
4) **Difunda
ampliamente** en la
compañía la idea de
fomentar un
voluntariado

Envío de una **encuesta a
los trabajadores.**

Más allá de oficializar las
intenciones en el área, la
encuesta revelará las
experiencias pre-
existentes y los intereses
del grupo.



5) Busque
información



Hacer un comparativo y
priorizar el tipo de ayuda
que la comunidad puede
recibir de mejor manera.


6) Reúna la
información

-Cruce los intereses de la
**Empresa, la Dirección y
Comunidad:**

**diseñe un proyecto para
hacer un programa de
voluntariado.**



7) Ponga el programa
en funcionamiento.



Es hora de **coordinar y
ejecutar todo** aquello que
visualizó hacer.

8) Refuerce sus
**prácticas de
valoración,
reconocimiento y
comunicación**

Instituya políticas para esas áreas, pues ellas serán responsables de la seguimiento de gran parte del éxito del programa.

9) **Intercambie
experiencias y
conocimiento.**

Ayudará a que su programa de voluntariado crezca en paralelo con los programas liderados por otras compañías y organizaciones.

Prácticas que deben evitarse



Malas Prácticas

INTERNAS

1. Falta de coherencia entre:

- Lo que se es o se percibe que se es

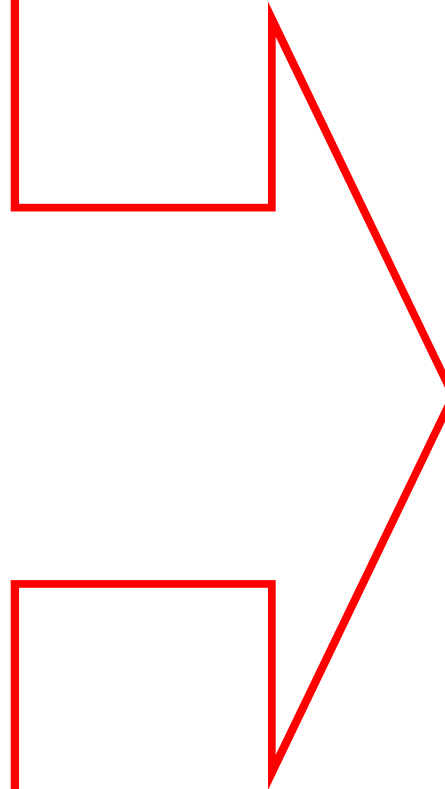
2. Presión laboral

3. Que se perciba sólo un beneficio empresarial

4. Batalla interna por intereses; sociales, políticos, sindicato, etc.

5. Falta de apoyo institucional

6. No comunicar



Malas Prácticas

INTERNAS

1. Falta de coherencia entre:
 - Lo que se es o se percibe que se es
2. Presión laboral
3. Que se perciba sólo un beneficio empresarial
4. Batalla interna por intereses; sociales, políticos, sindicato, etc.
5. Falta de apoyo institucional
6. No comunicar

EXTERNAS

- Falta de coherencia; percepción externa
- Relación con ONG's
- No comunicación
- Fincar la RSE en el voluntariado
- Falta de organización
- Fallas de relación con el fin del voluntariado

Malas Prácticas

INTERNAS

1. Falta de coherencia entre:
 - Lo que se es o se percibe que se es
2. Presión laboral
3. Que se perciba sólo un beneficio empresarial
4. Batalla interna por intereses; sociales, políticos, sindicato, etc.
5. Falta de apoyo institucional
6. No comunicar

Fracaso

EXTERNAS

- Falta de coherencia; percepción externa
- Relación con ONG's
- No comunicación
- Fincar la RSE en el voluntariado
- Falta de organización
- Fallas de relación con el fin del voluntariado

LEAD
the way...
SUSTAIN
your world

www.mcbridecorp.com

56 44 12 47

contacto@mcbridecorp.com

