

# 10 Webinars gratuitos

## para gestores de programas de voluntariado corporativo.



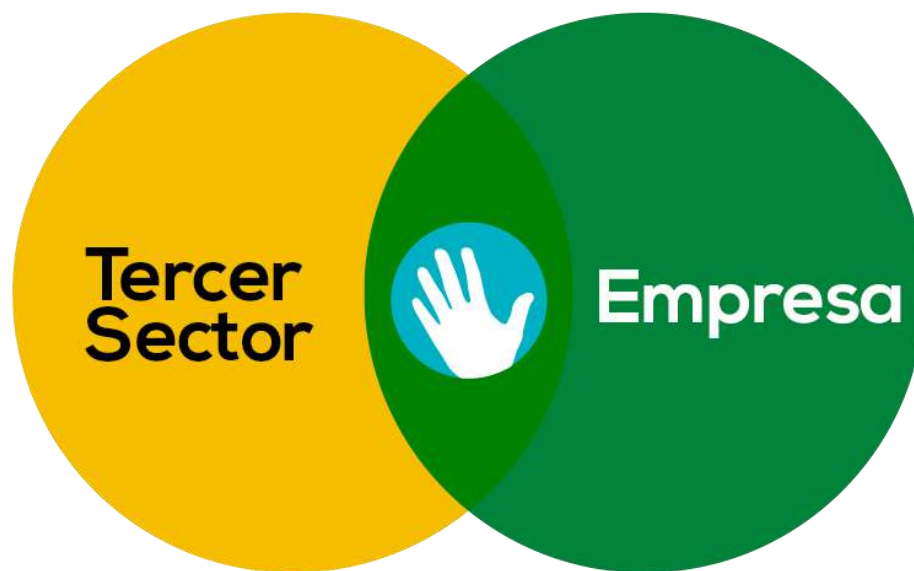
Del 30 de marzo al 15 de junio,  
a través de la Plataforma Zoom.

**¡REGÍSTRATE!**

# Voluntariado Corporativo Estratégico Sesión Juan Ángel Poyatos

# ¿Qué es Voluntare?

El resultado de la unión entre empresas y tercer sector para impulsar el Voluntariado Corporativo.



## MISIÓN

---

Nuestra misión es fomentar los programas de voluntariado corporativo mediante el diálogo, el desarrollo de nuevas dinámicas de actuación y la creación de formatos novedosos entre los grupos de interés a través de una red internacional, transparente y ética con el objetivo de desarrollar innovación social.



Analizamos la evolución y tendencias del Voluntariado Corporativo.



Generamos y dinamizamos grupos de trabajo.



Identificamos y difundimos buenas prácticas.



Organizamos y participamos en eventos de referencia.



Ofrecemos herramientas.



Proporcionamos formación presencial y online.



Facilitamos el networking.



Colaboramos con entidades referentes.



Reunimos a empresas, entidades sociales y académicas para potenciar diálogo y sinergias.



Generamos noticias y nos relacionamos con los medios de comunicación.



Difundimos las novedades de los socios entre público interesado.

Los Grupos de Trabajo Voluntare generan guías de las temáticas que más interesan: movilización de voluntarios, intraemprendimiento social, medición de impacto, Pro Bono, competencias, etc.





INFORME SOBRE  
TENDENCIAS E INNOVACIÓN  
EN EL **VOLUNTARIADO  
CORPORATIVO**

2017



**Estudio de  
compromiso**

**VOLUNTARIADO CORPORATIVO**



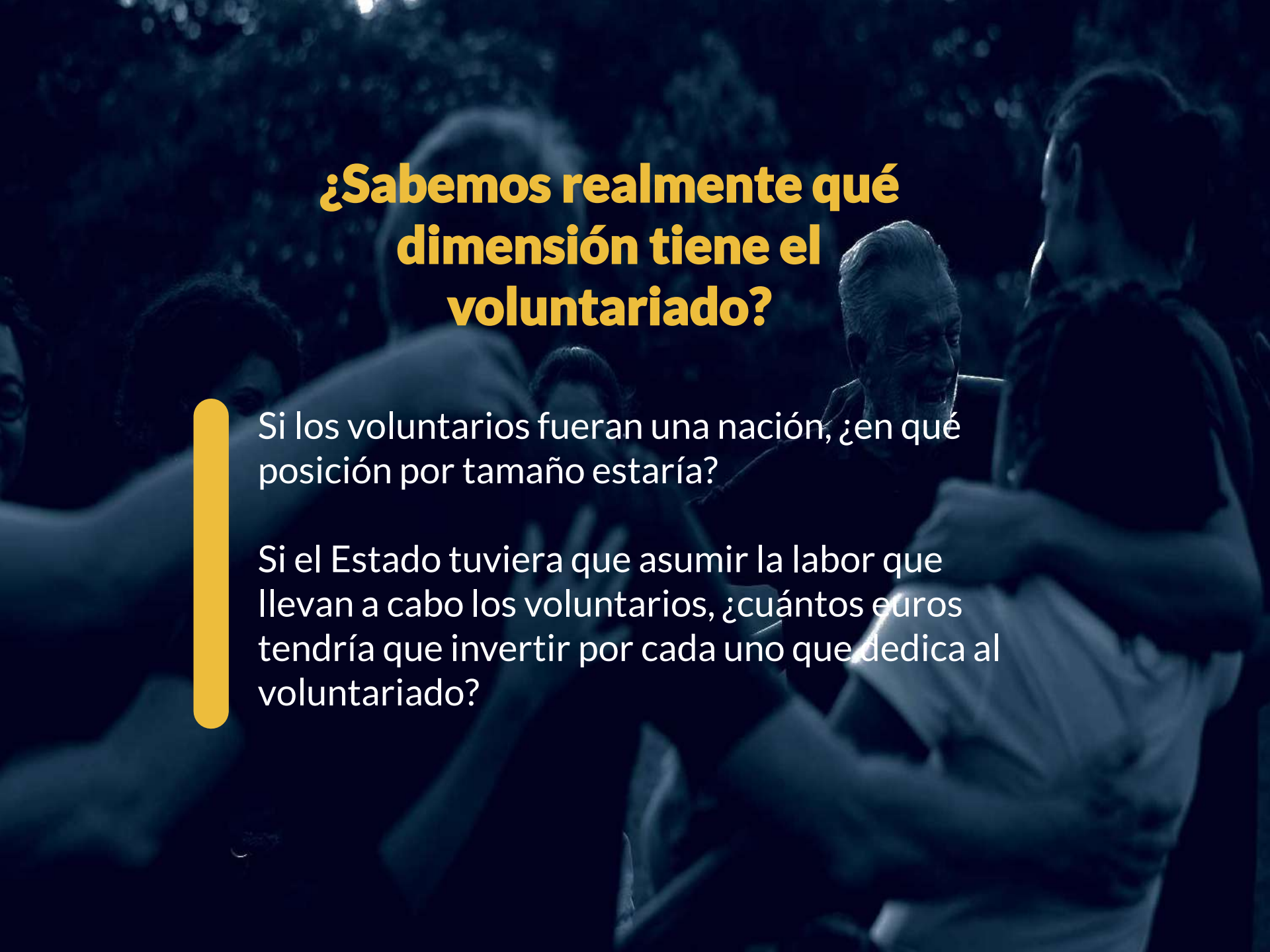
# Agenda voluntare

Documento exclusivo para socios  
de la red Voluntare



## OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- VC como una **herramienta estratégica** en las organizaciones.
- Cómo poner en marcha un programa** de voluntariado corporativo de forma **planificada**.

A background image showing a group of people, including an elderly man, smiling and hugging outdoors. The image is dark and blue-toned, with the text overlaid in yellow and white.

## ¿Sabemos realmente qué dimensión tiene el voluntariado?

Si los voluntarios fueran una nación, ¿en qué posición por tamaño estaría?

Si el Estado tuviera que asumir la labor que llevan a cabo los voluntarios, ¿cuántos euros tendría que invertir por cada uno que dedica al voluntariado?

# ESTIMATING CITIZEN CONTRIBUTIONS THROUGH VOLUNTEERING

1 BILLION VOLUNTEERS GLOBALLY,  
EQUIVALENT 109 MILLION FTE WORKERS



44% OF THE NON-PROFIT WORKFORCE IN  
SURVEY OF 37 COUNTRIES

ESTIMATED 2.4% GLOBAL GDP



VALUE EXCEEDS CHARITABLE GIVING 68:32

SOURCES: JOHNS HOPKINS UNIVERSITY CENTRE FOR CIVIL SOCIETY STUDIES;  
UN VOLUNTEERS; UNDP HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2015

# ¿Quién hace voluntariado corporativo y cómo?

**67%**

de las empresas desarrollan programas de Voluntariado en España.

**95%**

de las empresas que no lo hacen se muestran interesadas por desarrollarlo.

**85%**

de las empresas de la lista Fortune 500 (EE:UU) cuentan con programas de Voluntariado Corporativo.

**79%**

de las grandes empresas de Europa también los tienen.

# ¿Cuál es el rol de la empresa en el voluntariado?

## Retrato del voluntariado en España

Tendencias, experiencias innovadoras y cifras de un fenómeno creciente



### ¿Cuál es el proceso de captación de personas voluntarias?

Respuesta múltiple

Medios de comunicación y universidades son las dos vías principales para captar voluntarios y voluntarias.



## En las empresas

### CARACTERÍSTICAS



**Casi la mitad** está abierta a la **participación de familiares**



Suelen combinar **opciones de VC** profesional y no profesional



**Casi la mitad** permite hacer voluntariado durante **el horario laboral**

## En las empresas

### PREFERENCIAS



**Actividades puntuales** frente al voluntariado estable



**Voluntariado en grupo** frente al individual



**Buscan impacto social** frente a un impacto económico-productivo o ambiental

## En las empresas

### ESTRUCTURA INTERNA



**Un 63%** de las empresas evalúa el programa



**6 de cada 10** empresas dotan de presupuesto al programa



**Un 67%** tiene un plan de comunicación asociado al programa



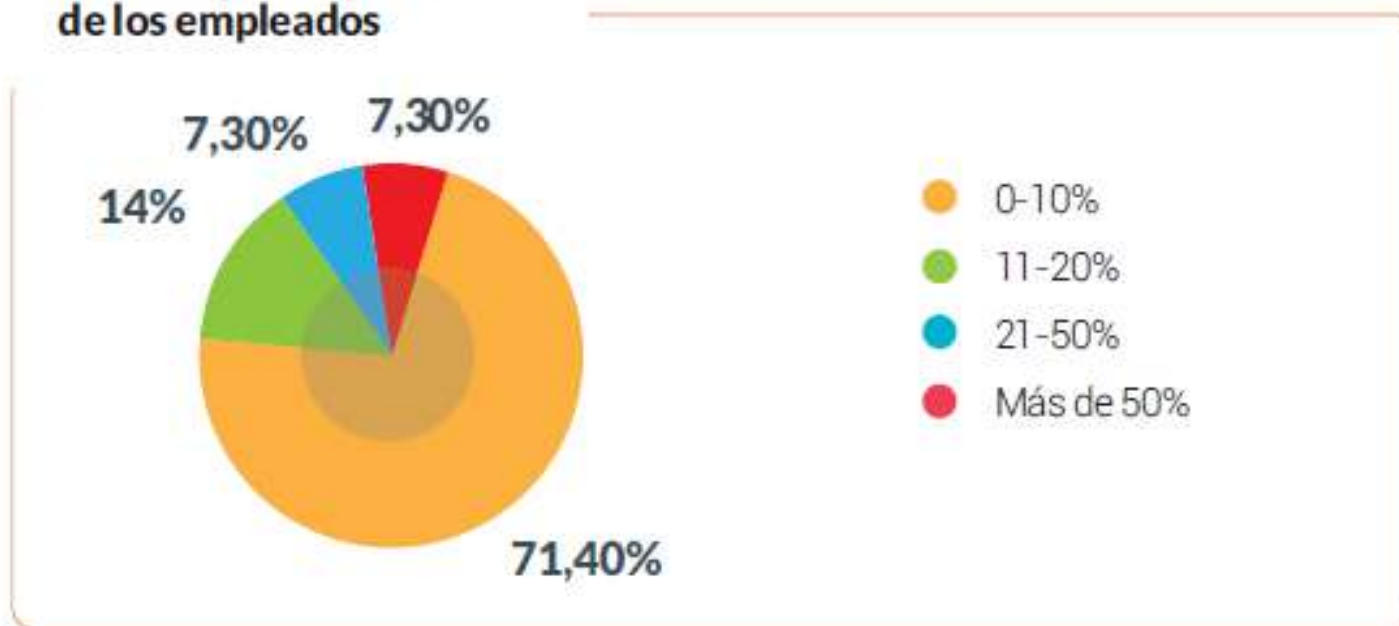
**Más de la mitad** de las empresas no tiene un responsable de VC



De las que sí lo tienen, **un 40%** de ellos ejerce de manera voluntaria u ocasionalmente

### GRÁFICO

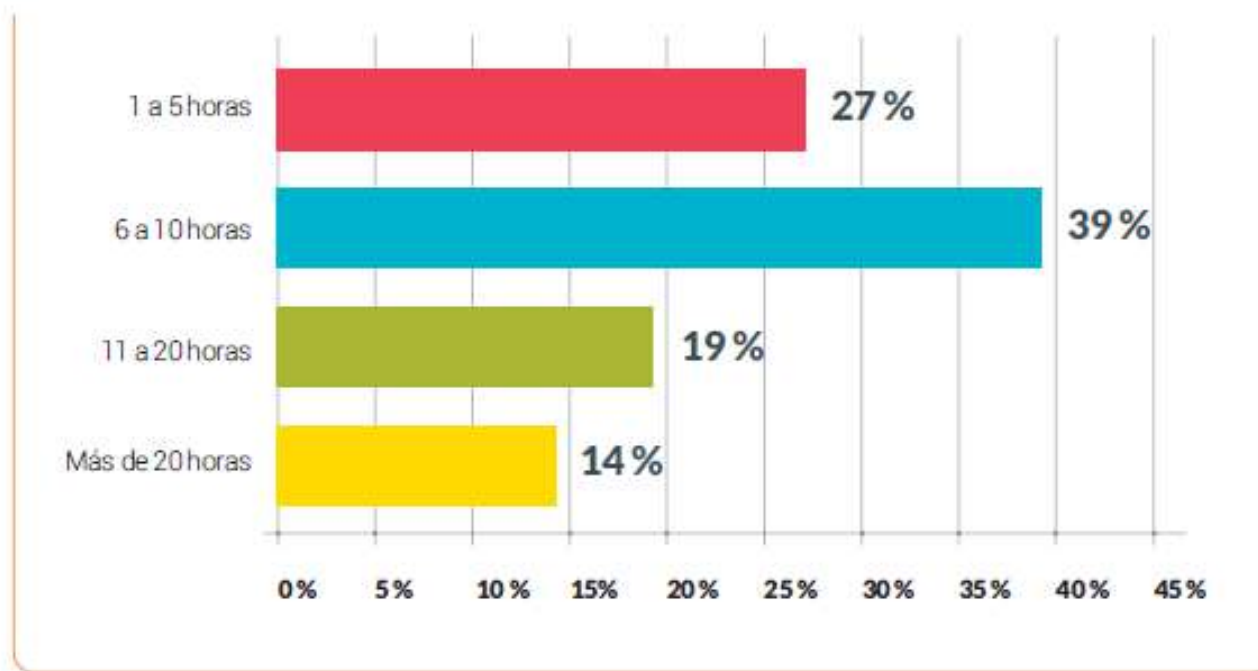
#### Nivel de participación de los empleados



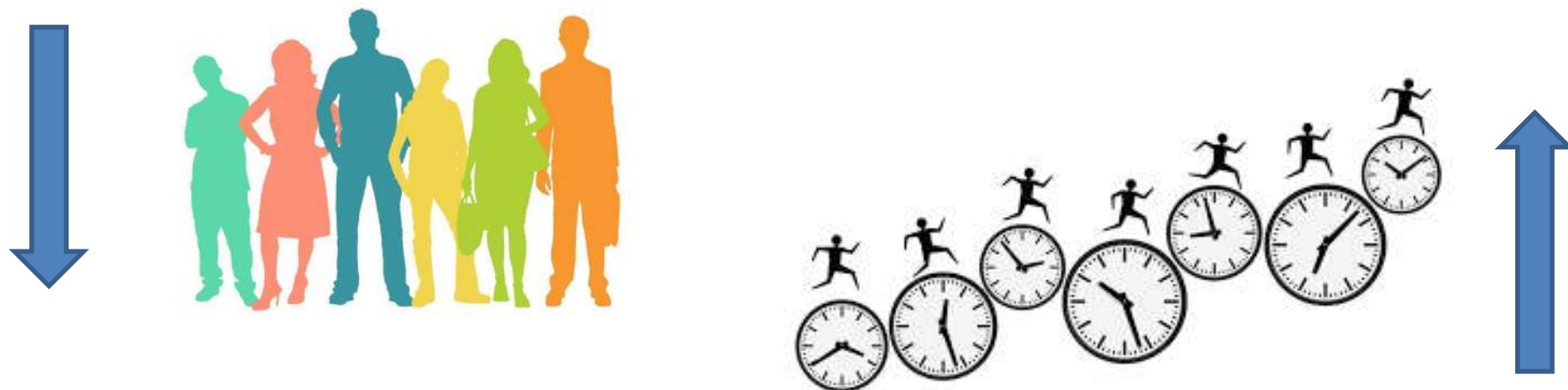
En el anterior informe (2013) la participación de los empleados era inferior al 10% en un 52% de los casos.

**GRÁFICO**

**Número de horas dedicadas al VC  
por empleado voluntario**



Ha crecido el número de los que dedican más de diez horas,  
pasando de un 11,5% en 2013 a un 33% en 2015



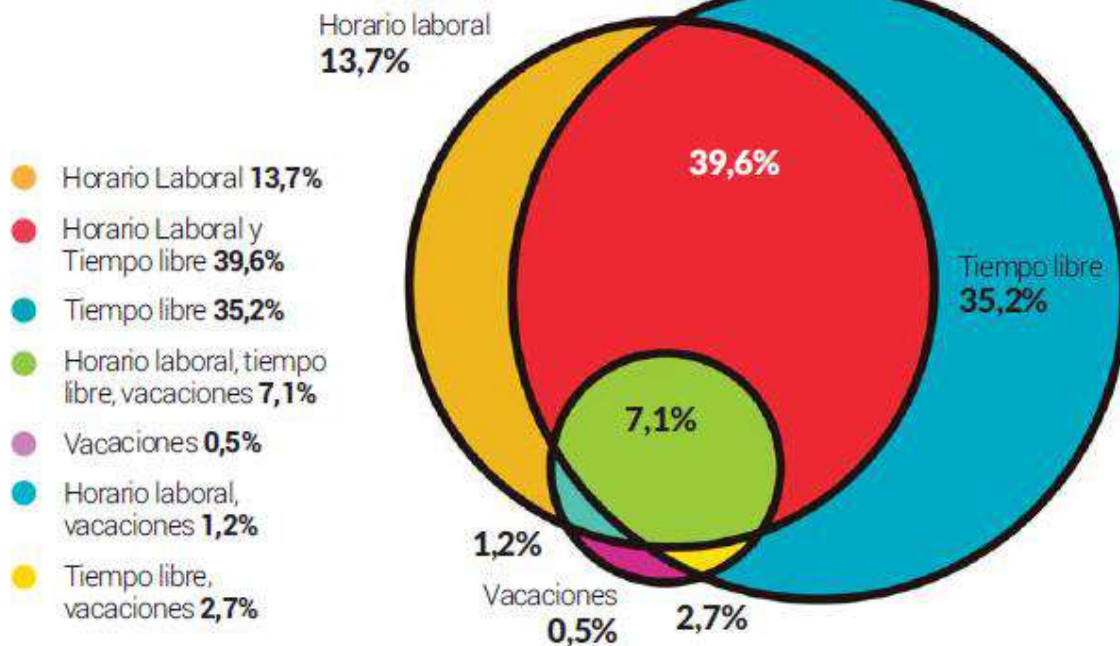
Menos voluntarios (actividades menos masivas)  
pero más dedicación: actividades más intensas, ...  
y de valor?)

¿Esto es positivo o negativo? ¿Qué opináis?

## Según el horario

### GRÁFICO

El VC dentro y fuera del horario laboral



¿Dentro o fuera de la jornada laboral?

# ÍNDICE

## **1. CÓMO SURGEN Y CÓMO SE PUEDEN APOYAR DESDE LA EMPRESA**

## **2. MOTIVACIONES Y VENTAJAS DEL VC: PARA EMPRESAS, EMPLEADOS Y COMUNIDAD**

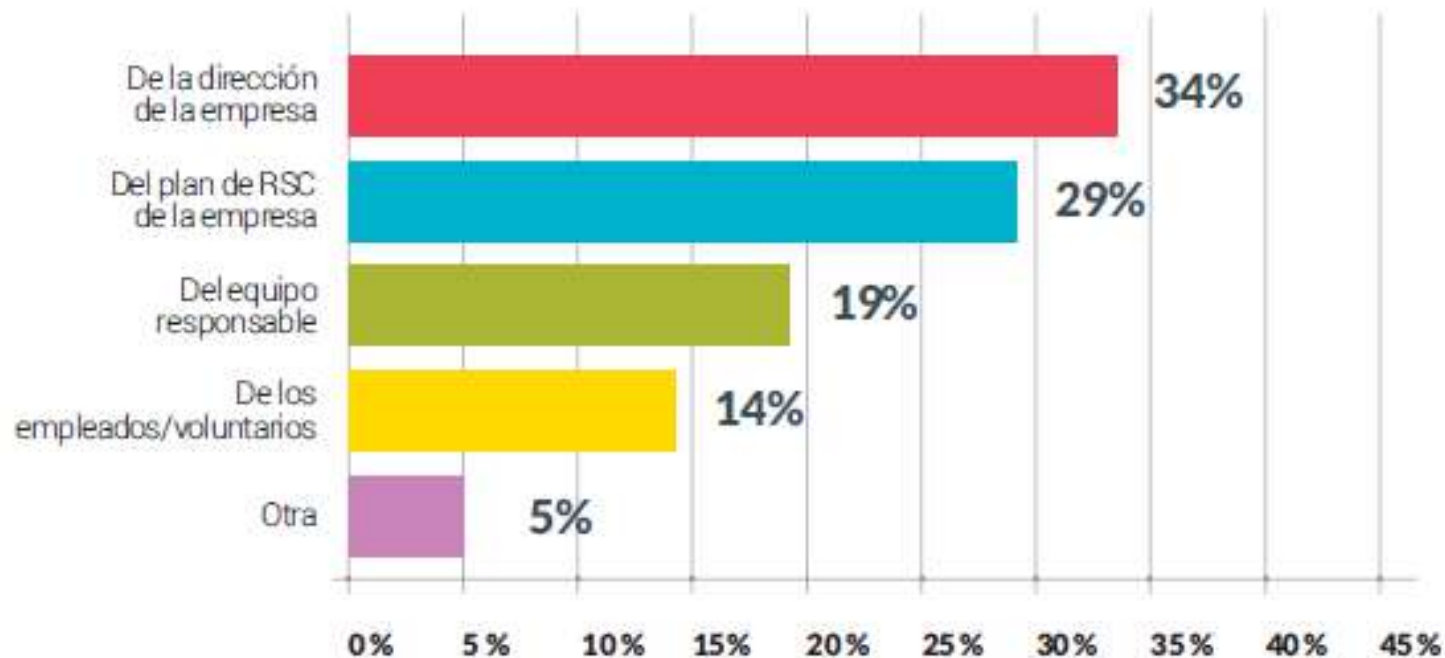
## **3. PLANIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

## 1. Tipología de programas. Cómo surgen y cómo se pueden apoyar desde la empresa

### ¿Cómo surgen estas iniciativas?

#### GRÁFICO

#### Iniciativa del VC



# ÍNDICE

**1. CÓMO SURGEN Y CÓMO SE PUEDEN APOYAR DESDE LA EMPRESA**

**2. MOTIVACIONES Y VENTAJAS DEL VC: PARA EMPRESAS, EMPLEADOS Y COMUNIDAD**

**3. PLANIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

# ¿Cómo impacta el voluntariado en el empleado?

**96%**

conoce nuevos colegas en las actividades de voluntariado, lo que mejora su desempeño diario

**81%**

desarrollan competencias como innovación, adaptación al cambio, liderazgo, trabajo en equipo, ...

**64%**

dice que el voluntariado con compañeros le ha permitido fortalecer las relaciones en el ámbito laboral

# ¿Cómo impacta el voluntariado en la empresa?

## Atracción y retención de talento

6 de cada 10 Millennials afirman que la preocupación social de una empresa es parte importante a la hora de elegir dónde trabajar

## Engagement

Mejora un 27%\* el “sentido del propósito” del empleado, lo que impacta en su compromiso y sentido de pertenencia

\* Estudio Voluntare 2018

## Diversidad

Apoya las políticas de diversidad, conciliación, equipos multiculturales, integración de personas con discapacidad, ...

## Y además ...

**76%**

dice que el voluntariado les ha hecho sentirse mejor físicamente.

**78%**

afirma que ahora tiene menos estrés.

**Salud:** los voluntarios dicen que se sienten mejor física, mental y emocionalmente.

**Estrés:** el voluntariado ayuda a gestionar el nivel de estrés.

**Propósito:** los voluntarios sienten una conexión más intensa con otros compañeros y necesidades de su entorno.

*\* Doing Good is Good for You: 2013 Health and Volunteering Study, United Health Group and Optum Institute*

## ¿Qué motiva a nuestros empleados a hacer voluntariado?

### Motivaciones profesionales (26%)

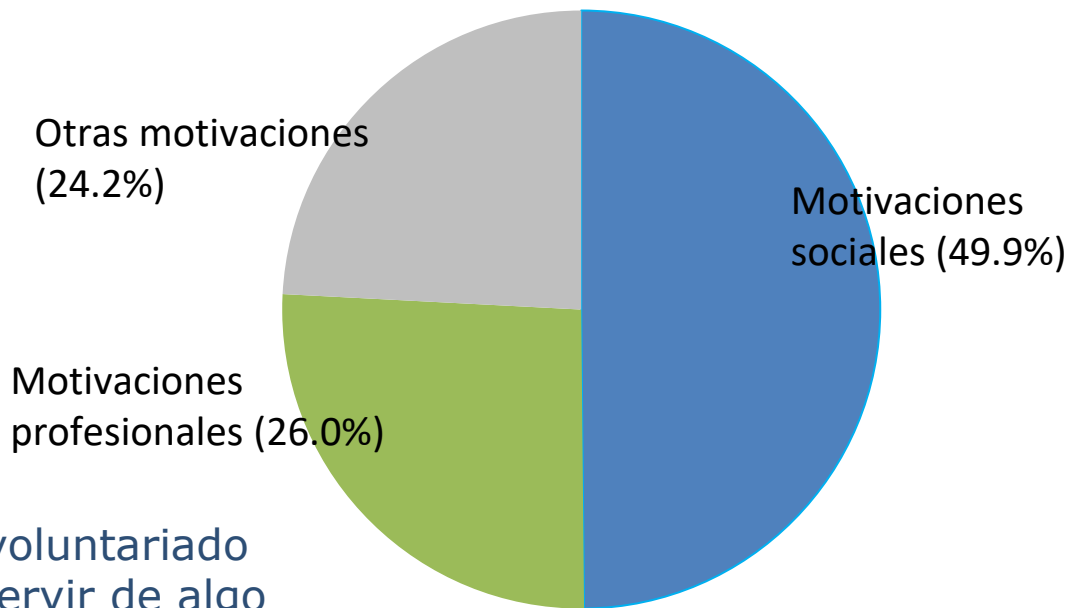
- Obtención de nuevas competencias
- Oportunidades de mejorar en su carrera profesional
- Mejorar las relaciones profesionales con otros compañeros

### Motivaciones sociales (49.9%)

- Búsqueda de hacer algo diferente
- Tratar de cambiar la sociedad
- Vinculación con las causas sociales de una ONG

### No hacen voluntariado

- Sin interés especial por el voluntariado
- No confían en que vaya a servir de algo



## ¿Qué motiva a nuestros empleados a hacer voluntariado?

### **Motivaciones Sociales**

- Voluntariado más “manual”
- Voluntariado con amigos y familia
- Jornadas masivas de voluntariado

### **Motivaciones Profesionales**

- Reconocimiento formal del voluntariado
- Voluntariado basado en habilidades
- Alineado con la estrategia de negocio
- Vinculado al desarrollo de competencias y habilidades

Debemos conocer las motivaciones de nuestros empleados para ofrecer aquello que más les puede interesar

### **Mix**

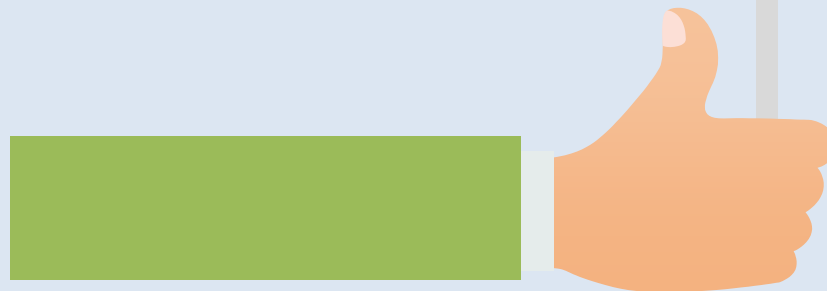
- Horas de voluntariado a disposición de los empleados
- Vincular el voluntariado a donaciones de los empleados y la empresa
- Alianzas estables con ciertas ONG

## 2. Motivaciones y Ventajas del VC: para empresas, empleados y comunidad

Numerosos estudios demuestran que el VC genera múltiples beneficios a las compañías, pero **no todo vale ni todo aporta.**



### ALGUNOS DATOS:



Según *Gallup Consulting*, aquellas **empresas con mayor % de voluntarios, su rentabilidad se incrementaba un 16% y la productividad un 18%.**

En otro estudio (*Volunteer Match y United Healthcare*), los empleados voluntarios demostraban una **actitud más positiva hacia su empresa** y sus compañeros. **El 87% mejoraban su percepción sobre su compañía, siendo una 82% aquellos que se sentían más comprometidos con su empresa.**

## 2. Motivaciones y Ventajas del VC: para empresas, empleados y comunidad

En “*Driving Business Results Throught Continuous Engagement by Work USA*”, aquellas empresas con programas desarrollados de VC logran una **rentabilidad por empleado un 26% superior a la media.**

**Pero no todo tipo de programas de voluntariado sirven para mejorar Esas habilidades; es necesario PLANIFICAR y tener OBJETIVOS definidos.**



# ÍNDICE

**1. CÓMO SURGEN Y CÓMO SE PUEDEN APOYAR DESDE LA EMPRESA**

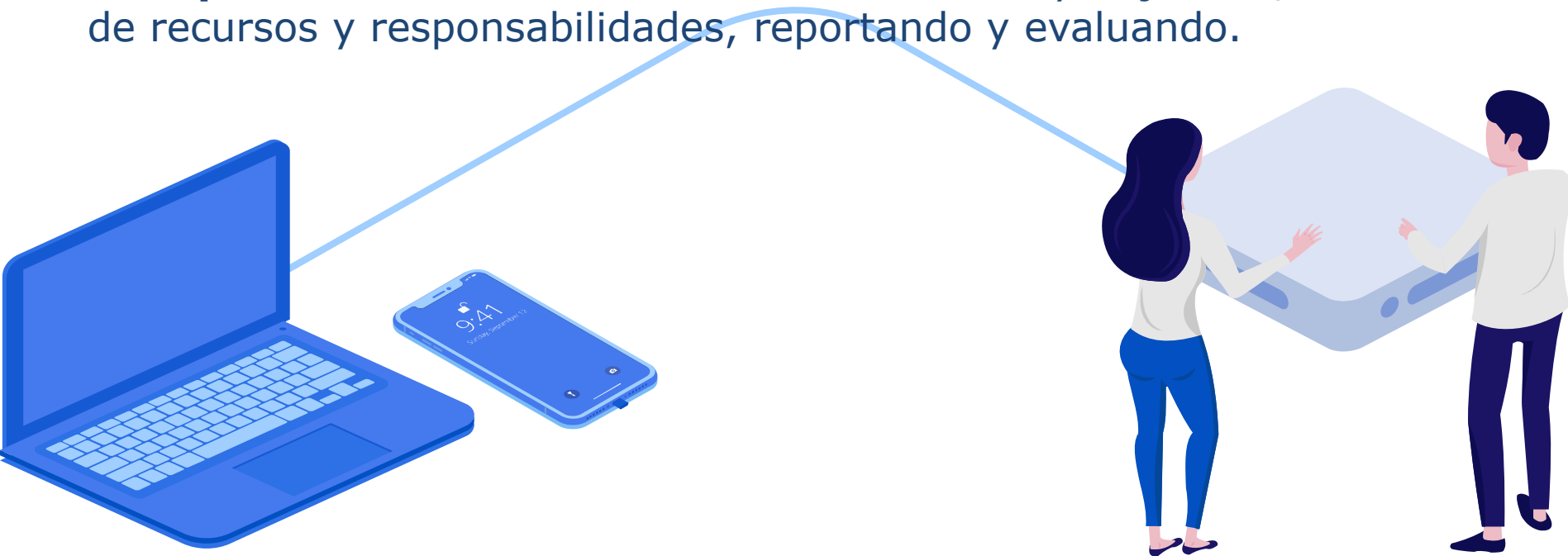
**2. MOTIVACIONES Y VENTAJAS DEL VC: PARA EMPRESAS, EMPLEADOS Y COMUNIDAD**

**3. PLANIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

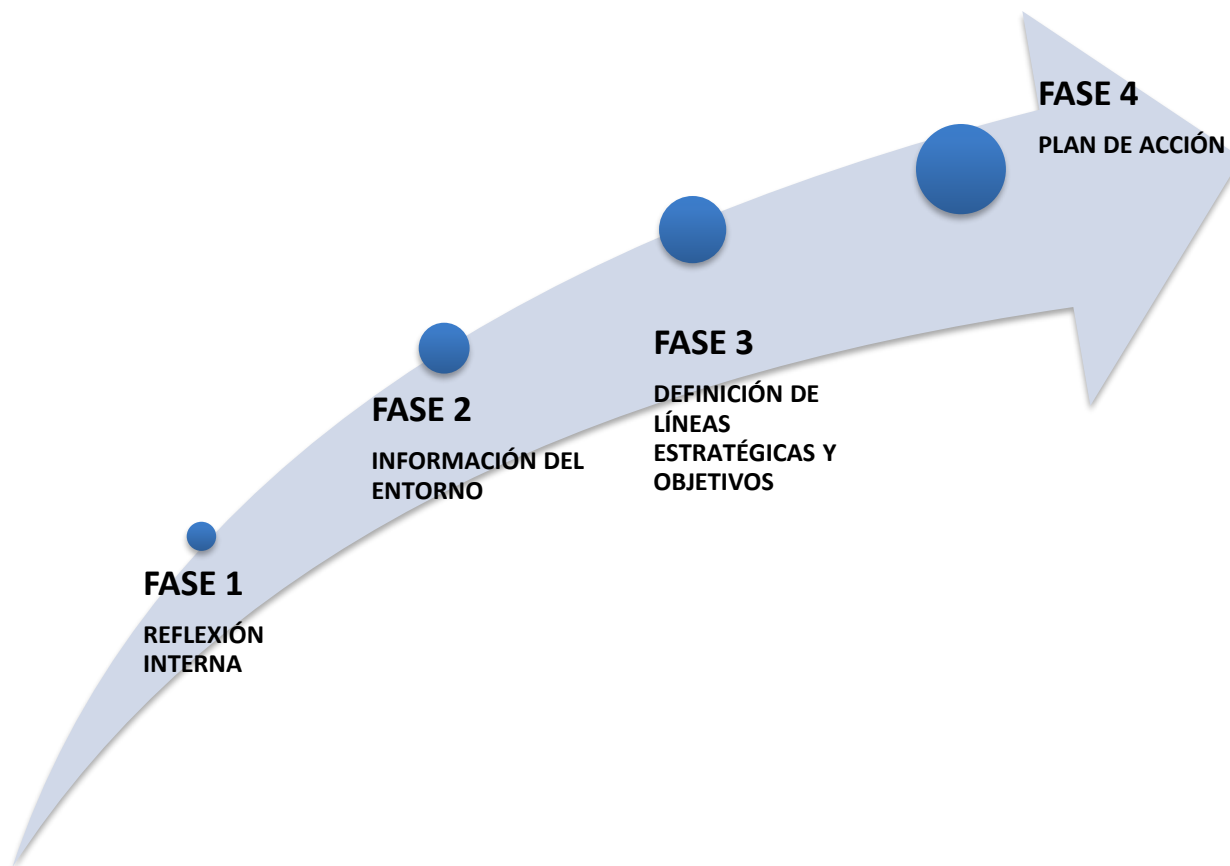
La redacción y aprobación de un plan estratégico de voluntariado, permitirá situar el VC como **eje prioritario en la empresa**, aprovechando al **máximo todos los beneficios** que aporta a cada área.

Un plan de VC debe ser **diseñado y ejecutado como cualquier otro plan**: estableciendo las líneas de acción y objetivos, dotándole de recursos y responsabilidades, reportando y evaluando.



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

## Fases para la puesta en marcha de un Plan Estratégico de Voluntariado Corporativo



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 1, REFLEXIÓN INTERNA.

##### Metodología:

- Qué y cómo se ha hecho voluntariado.
- Análisis de Misión, Visión y Valores.
- Análisis de la estrategia empresarial (Sostenibilidad, RRHH y Comunicación).
- Análisis del capital humano.
- Conocer la opinión de los trabajadores (**elaboración de una encuesta**).
- Estudio de necesidades ya detectadas por la empresa.

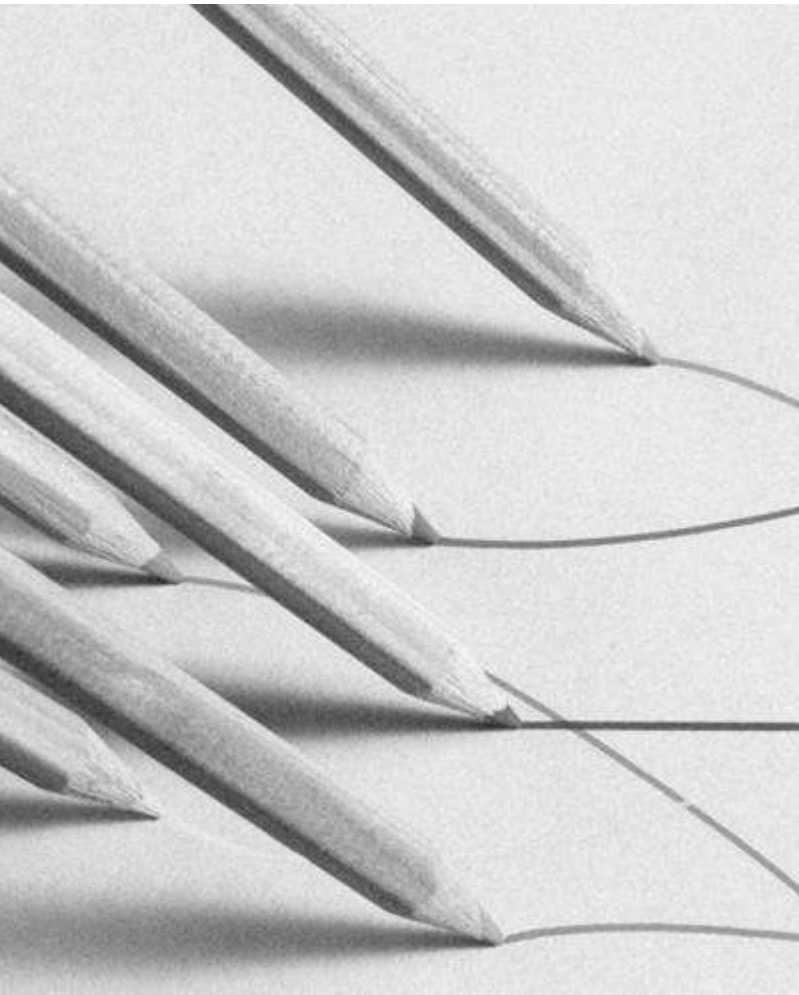


### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 2, OBTENER INFORMACIÓN DEL ENTORNO.

##### Metodología:

- Análisis de los principales problemas sociales.
- Análisis de casos de éxito a nivel nacional e internacional.
- Análisis comparativo frente a competidores.
- Análisis de la legislación.
- Análisis de posibles grupos de interés a tener en cuenta.



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 3, DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS.

##### Metodología:

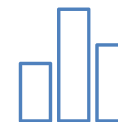
##### •Definición de líneas estratégicas, objetivos e indicadores:

Deberán estar alineados a los objetivos de la compañía, sin perder de vista las necesidades de la comunidad, para lograr un programa de impacto real, creíble y sostenible.



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 3, DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS.

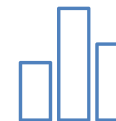


#### Matriz de Impacto del VC en los objetivos de la Compañía

| GRADO DE IMPACTO DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA |              |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|---------------|-----------------------------------------------|
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS                                                       |              |                     | De cada uno de los objetivos que tiene la empresa en sus distintas áreas o direcciones generales, ¿cuáles de ellos pueden ser impactados a través de Voluntariado Corporativo? ¿En cuáles de ellos, y en qué grado, el Voluntariado Corporativo puede ayudar a su consecución? ¿A través de qué grupos de interés? |       |      |      |               | SUMATORIO:                                    |
|                                                                              | ÁREA         | DEFINICIÓN OBJETIVO | ALTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MEDIO | BAJO | NULO | GRUPO INTERÉS | Alto = 3<br>Medio = 2<br>Bajo = 1<br>Nulo = 0 |
| 1                                                                            | RRHH         | Objetivo 1          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 2                                                                            | RRHH         | Objetivo 2          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 3                                                                            | RRHH         | ...                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 4                                                                            | RSC          | Objetivo 1          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 5                                                                            | RSC          | Objetivo 2          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 6                                                                            | RSC          | ...                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 8                                                                            | COMUNICACIÓN | Objetivo 1          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 9                                                                            | COMUNICACIÓN | Objetivo 2          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |
| 10                                                                           | COMUNICACIÓN | ...                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |      |      |               |                                               |

### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 3, DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS.



#### Herramienta para priorizar proyectos en función de la estrategia

| Nº | Características deseadas de la acción de VC | Definición                                                                                                             | Priorización y Valoración |
|----|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1  | <b>Seguridad</b>                            | La acción no presenta grandes incertidumbres en cuanto a su factibilidad y resultados esperados.                       | 9                         |
| 2  | <b>Participación</b>                        | Grado de implicación de las personas de la empresa.                                                                    | 7                         |
| 3  | <b>Continuidad</b>                          | La acción se encuentra conectada con otras acciones precedentes y puede generar otras posteriores                      | 7                         |
| 4  | <b>Confianza</b>                            | La acción se realiza en un entorno conocido y predecible.                                                              | 9                         |
| 5  | <b>Trascendencia</b>                        | Capacidad de modificación de la realidad sobre la que se actúa a través de la acción                                   | 10                        |
| 6  | <b>Visibilidad</b>                          | La acción es percibida de forma clara por los agentes directamente implicados sin necesidad de comunicación explícita. | 6                         |
| 7  | <b>Trabajo en equipo</b>                    | El éxito de la acción depende del grado de interacción entre todos los participantes.                                  | 5                         |
| 8  | <b>Innovación</b>                           | La acción es novedosa o combina realidades preexistentes de una forma diferente                                        | 7                         |
| 9  | <b>Coste</b>                                | Coste total de la acción tanto tangible como intangible para la organización                                           | 6                         |
| 10 | <b>Impacto mediático</b>                    | La acción es noticiable y susceptible de ser difundida a través de los medios de comunicación                          | 7                         |

### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 3, DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS.

#### GRÁFICO

#### Alineación del VC



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

**Fase 4, DISEÑO PLAN DE ACCIÓN.** Diseño del plan operativo de voluntariado, así como la redacción de una norma interna sobre el VC.



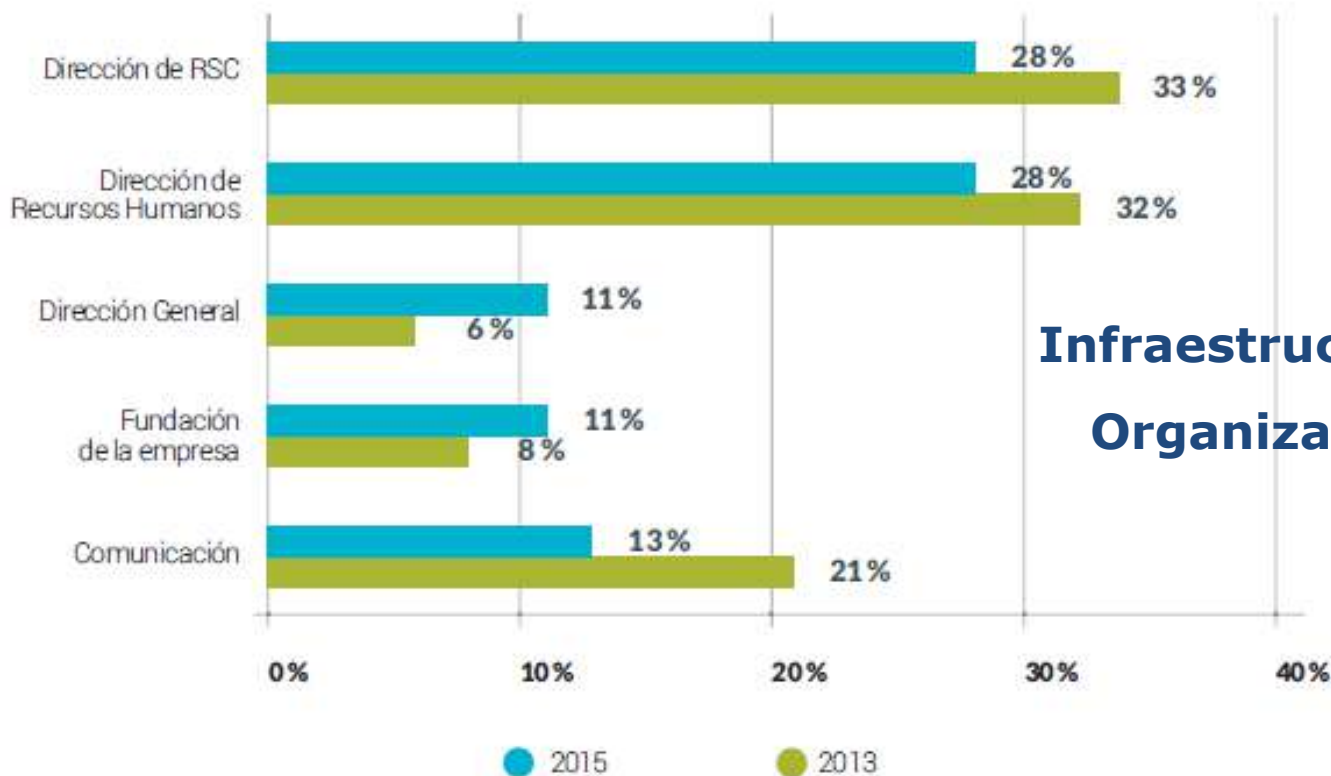
### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 4, DISEÑO PLAN DE ACCIÓN.



#### GRÁFICO

#### Dependencia orgánica del VC



**Infraestructura -  
Organización**

### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

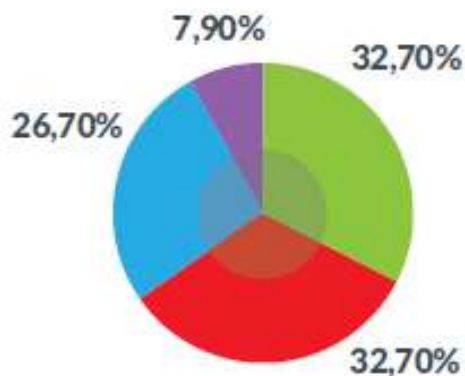
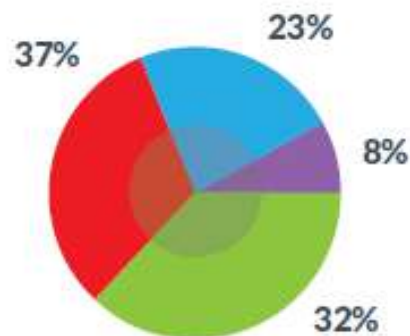
#### Fase 4, DISEÑO PLAN DE ACCIÓN.

#### Infraestructura - Organización

##### GRÁFICO

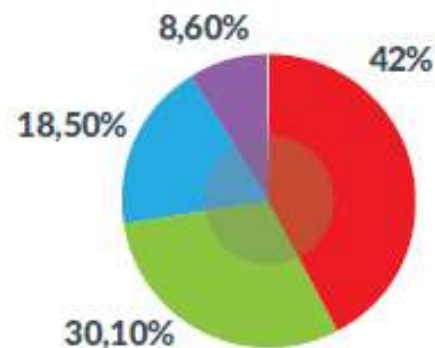
Dedicación del responsable de VC

- A tiempo completo
- A tiempo parcial
- Ocasional
- Como voluntario



ESPAÑA

- A tiempo completo
- A tiempo parcial
- Ocasional
- Como voluntario



LATINOAMÉRICA

- A tiempo completo
- A tiempo parcial
- Ocasional
- Como voluntario



### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo

#### Fase 3, DISEÑO PLAN DE ACCIÓN.

##### Metodología:

- **Plan de evaluación y medición del impacto.**



- **Plan de formación de voluntarios:** Necesaria para alcanzar los objetivos. En el plan se darán las pautas sobre las que debe basarse la formación de los voluntarios, en función del tipo de actividades a desarrollar.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA FORMACIÓN ...

### 3. Planificación del Voluntariado Corporativo



#### Fase 3, DISEÑO PLAN DE ACCIÓN: FORMACIÓN

- FORMACIÓN ESPECÍFICA.
- DESARROLLO DE FORTALEZAS.

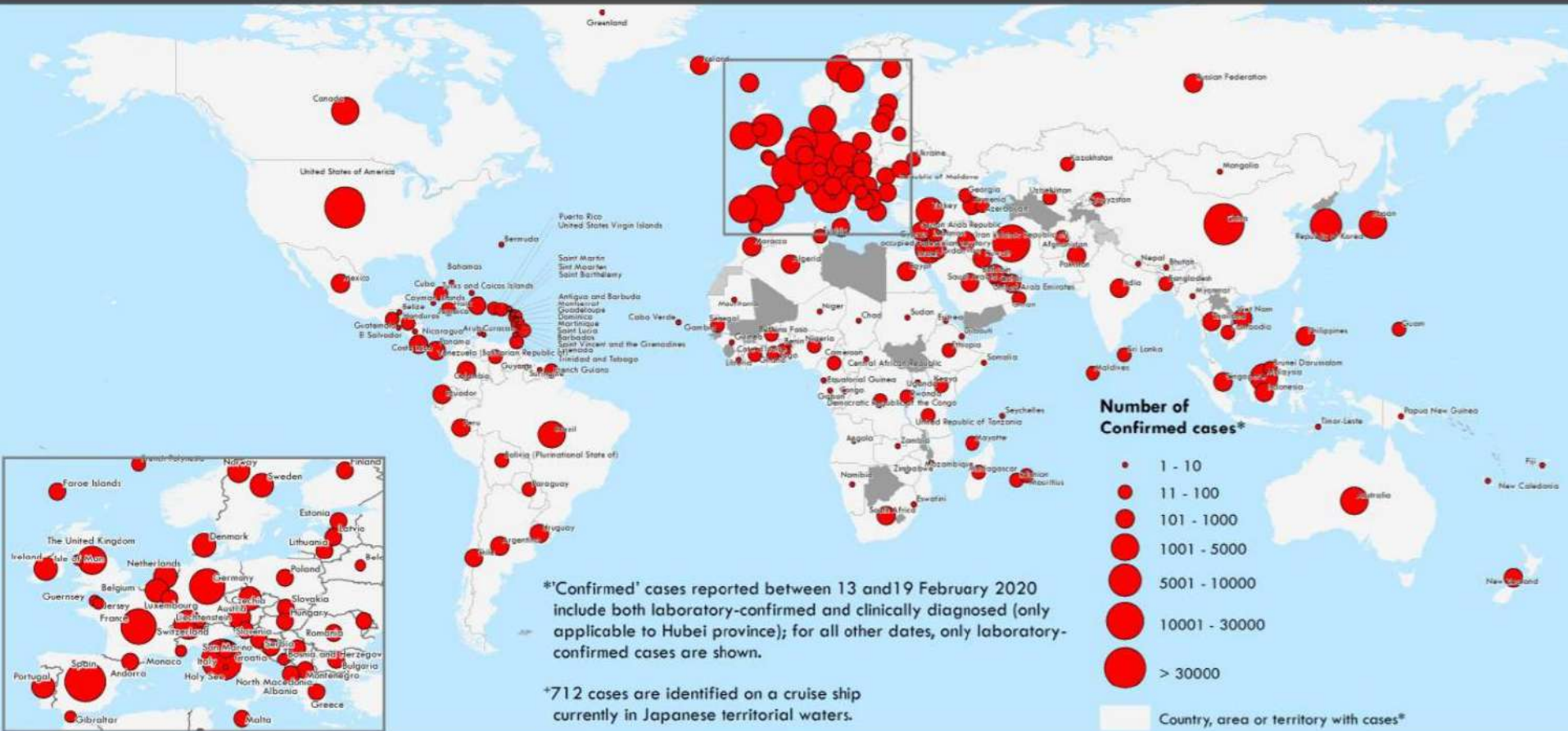


COMUNICACIÓN  
para la acción Voluntaria

AUTOCONTROL  
RESILIENCIA



# Distribution of COVID-19 cases as of 24 March 2020, 10:00 (CET)



Data Source: World Health Organization  
Map Production: WHO Health Emergencies Programme

Not applicable

0 2,500 5,000 km  
© World Health Organization. 2020. All rights reserved.

The boundaries and names shown and the designations used on this map do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the World Health Organization concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. Dotted and dashed lines on maps represent approximate border lines for which there may not yet be full agreement.

## Estrategia: ¿Cómo reaccionar?

El confinamiento es clave para prevenir la expansión del COVID-19



Se necesitan nuevas formas de voluntariado

Compromiso

- Necesidad de nuevas formas de afianzar el compromiso de los voluntarios

Oferta

- Con la evolución de la situación, nuevas necesidades que cubrir aparecerán

Innovación

- Aparecerán nuevas formas de voluntariado para cubrir estas necesidades



## ¿Nuevos focos?

# **OBJETIVOS** **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



# Preguntas

Preguntas, dudas, reflexiones, experiencias ... :

# Muchas gracias



Juan Ángel Poyatos

[juanangel@voluntariadoyestrategia.com](mailto:juanangel@voluntariadoyestrategia.com)