

10 COSAS QUE NECESITAS SABER SOBRE VOLUNTARIADO EN MÉXICO

expok
Comunicación de
RSE y Sustentabilidad



Perspectiva de
Emilio Guerra



INTRODUCCIÓN

Sin duda las aportaciones que está dando el voluntariado corporativo a las comunidades donde opera han cobrado una relevancia mayor en todo el mundo. Asociaciones promotoras de voluntariado y la organización de las Naciones Unidas ven en el voluntariado corporativo a un aliado para abordar con mayor efectividad diversos problemas sociales.

A diferencia de otro tipo de voluntariados, el corporativo trae consigo habilidades y destrezas empresariales que en la interacción con organizaciones civiles y con la comunidad potencian los talentos ciudadanos, contribuye a disminuir la curva de aprendizaje de procesos administrativos y facilita la medición del desempeño voluntario y sus impactos y efectos en la comunidad.

Pero en esta interacción voluntariado corporativo-comunidad, la empresa promotora de un programa formal e integral también se beneficia profundamente cuando ha alineado la misión de su voluntariado a los intereses del negocio, escucha e incorpora sugerencias de sus colaboradores y genera valor para las organizaciones sociales con las que se vincula a través del mentorazgo y la transferencia de herramientas y recursos.



Cuando una empresa va más allá de publicitar una acción voluntaria y en cambio cuenta con una amplia visión, el voluntariado corporativo le refuerza su actuar. En lo interno sus colaboradores hacen tangible lo intangible, es decir, viven la coherencia y congruencia empresarial de retribuir a la comunidad. Alienta la fidelidad de los empleados y aumenta su productividad, esclarece metas del negocio con una dimensión social. También despierta y genera nuevos liderazgos que facilitan procesos de innovación y creatividad para enfrentar los retos que la empresa expone a sus equipos de trabajo.

En la práctica hay dos maneras de gerenciar un programa de voluntariado corporativo (PVC): 1) Desde la propia empresa (sea cual fuera el área a la que se le asigna la responsabilidad como Capital Humano, Recursos humanos, Responsabilidad Social, etc.) o, 2) A través de la fundación empresarial.

Cualquiera de los dos modelos presupone importantes retos. Uno de ellos es definir la tenue frontera entre qué actividades son responsabilidad de la empresa y cuales le corresponden al voluntariado. Con frecuencia se ve en la práctica ciertas reticencias para invertir recursos en un equipo (unidad ejecutora) que arme y desarrolle al programa. En ocasiones se presenta el caso de asignar tareas al programa de voluntariado para mejorar las condiciones de los colaboradores en salud, educación, acceso a la cultura y deporte, cuando son responsabilidades propias del área de recursos humanos. Un PVC tiene necesariamente que desarrollarse a favor de la comunidad.

Pero el Voluntariado Corporativo enfrenta retos. De los más importantes en la vida interna se pueden señalar: la creación al interior de la empresa de una cultura de voluntariado que se entrelaza con el sentido de participación ciudadana, el desarrollo de actitudes sociales en el colaborador como alentar las donaciones económicas a organizaciones filantrópicas y sus causas; alentar su participación en jornadas electorales, vecinales y en otras organizaciones civiles como clubes y mesas directivas de las asociaciones de padres y madres de familia en la escuela de sus hijos, por ejemplo.

En lo externo los PVC son excelentes aliados para impulsar la participación ciudadana en asuntos de interés público. Por ello PVC asertivos están destinando recursos para el desarrollo de otros voluntariados como los de las organizaciones filantrópicas. Asimismo buscan incorporar a sus ejecutivos y directivos en los órganos de gobierno (Patronatos y Consejos Directivos) para profesionalizar su desempeño, o bien, promoverlos para que brinden asesorías para mejorar programas, proyectos y servicios de las organizaciones civiles.

Otro reto sin duda es superar las tentaciones de apoyarse en el PVC sólo para publicitar a la empresa y tratar de mejorar la reputación corporativa. Un vigoroso PVC se conforma a su vez de proyectos y no sólo de actividades que se realizan una vez al año o al semestre.



Ahora bien, el desarrollo de los programas de voluntariado corporativo insertados en las prácticas de responsabilidad social empresarial denotan la necesidad de atender dos temas sociales que se están anclando en los objetivos de servicio a la comunidad: 1) El tema del medio ambiente y 2) La participación de voluntarios de la empresa en asuntos de protección civil. Estas son áreas de oportunidad pero se afianzan cada vez más a formar parte de la columna vertebral del programa de voluntariado corporativo.

Por las razones expuestas se comprenden las acciones que organizaciones promotoras de voluntariado en todo el mundo están realizando para alcanzar dos grandes objetivos globales. Por un lado, la propuesta de la International Association for Volunteer Effort (IAVE) que está convocando a la Organización de las Naciones Unidas para que declare e incluya al servicio voluntario organizado como un medio efectivo que contribuya a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), metas post Objetivos del Milenio.

Por otra parte, organizaciones como la española Voluntar, la propia IAVE y otras decenas de organizaciones internacionales más convocan al IMPACT2030. Una iniciativa del sector empresarial y de la propia ONU para alentar la participación de voluntariados corporativos en la resolución de problemas sociales adoptando los mismos ODS e incorporarlos en sus modelos de intervención social. La Alianza Mexicana de Voluntariado se ha sumado a ambas iniciativas.

En México la Alianza Mexicana de Voluntariado está colaborando a perfilar definir y desarrollar programas de voluntariado en algunas empresas. Sus equipos de trabajo están conformados por personas con experiencia previa en la creación de programas de este tipo. Usted puede recibir apoyo para definir y personalizar su programa de voluntariado corporativo.



1

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS SE INVOLUCREN EN PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO?

Porque el voluntariado es un excelente medio para potenciar la vinculación de la empresa con la comunidad. Es un puente de entendimiento entre ambas.



2

¿QUÉ NECESITA UNA EMPRESA PARA IMPULSAR UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO?

- Definir qué causa o actividad desea apoyar pero que esté alineada a la misión del negocio y/o a los objetivos que persiga su fundación, si es que cuenta con una de ellas (estrategia primaria). Se puede optar por realizar la actividad por sí sola o en alianza con una autoridad pública o una organización de la sociedad civil.
- Definir el tiempo del servicio voluntario, es decir si será en horas laborales, en tiempo del colaborador o mixta, para cada una de estas opciones se siguen estrategias distintas de reclutamiento
- Considerar la posibilidad de que se exista una estrategia secundaria que se conforma con los intereses de los colaboradores.
- Cuidar riesgos y accidentes y considerarlos dentro de los seguros de empleados
- Crear y desarrollar una estrategia de comunicación transversal, es decir, está presente en todo momento. Debe ayudar a crear una atmósfera, estimular, orientar y facilitar la acción voluntaria de los colaboradores (atender la audiencia interna) y transmitir a sus grupos de interés las razones por las que los voluntarios corporativos participan en determinadas problemáticas que son importantes para la empresa.

- Una unidad ejecutora y un presupuesto. Quien lidera al Grupo y quien apoya (puede ser el área de Capital Humano o la Fundación). También es importante definir una imagen institucional.
- Desarrollar políticas que limiten y orienten el actuar de los voluntarios en la comunidad o en su relación con los beneficiarios y las OSC. Incluir incentivos y premios a los colaboradores que prestan servicio voluntario.
- Un sistema de contabilidad de las Horas/Hombre aportadas y dar un valor económico
- Desarrollar un sistema de información sobre los resultados de la participación voluntaria, un sistema de reconocimiento y retención y desarrollar en el coordinador de voluntario habilidades para reforzar la actuación del grupo voluntario
- Incluir actividades donde los colaboradores puedan acudir con sus familiares
- Recibir la retroalimentación de colaboradores e incorporarlas a un proceso de mejora continua.



3

¿QUÉ VENTAJAS INTERNAS PUEDE OBTENER UNA EMPRESA DE UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO?

Internas

- Aumenta la identidad del empleado con la empresa por atender asuntos de interés público.
- Mejora el clima laboral y la lealtad del colaborador.
- Apertura oportunidades para el desarrollo del liderazgo individual y adquisición de nuevas habilidades por parte de los colaboradores.





4

¿QUÉ VENTAJAS EXTERNAS PUEDE OBTENER UNA EMPRESA DE UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO?

Externas

- Empatía social.
- Alienta la participación ciudadana.
- Posicionamiento de marca y aumento en la reputación corporativa.
- Diferenciación de empresas que no tienen programas.
- Transferencia de competencias para profesionalizar a otros sectores.



5

¿QUÉ BENEFICIOS OBTIENE UN VOLUNTARIO AL INVOLUCRARSE CON UNA CAUSA SOCIAL?

- Se identifica con las soluciones a problemas sociales.
- Desarrolla su sentido de trascendencia y pertenencia.
- Satisfacción personal.
- Fidelidad a la empresa.
- Aumenta su participación cívica y se incrementan sus donaciones personales haciéndolas ordenadas y focalizadas en la causa de su elección.
- Desarrolla habilidades que tenía latentes.





6

¿ES NECESARIO HACERLO DE LA MANO CON UNA ORGANIZACIÓN NO LUCRATIVA?

No necesariamente. Hay PVC que son exitosos sin recurrir a la alianza con una OSC, como también grandes experiencias inspiradoras de trabajo asociado con alguna de ellas. La ventaja de trabajar con una OSC es que ésta resuelva la logística de la actividad a la empresa. Si se opta por esta alianza es importante recordar que se tiene que establecer una relación donde todas las partes involucradas ganen algo para sí.



7 ¿DE QUÉ FORMA PUEDEN LAS EMPRESAS RECOMPENSAR A SUS VOLUNTARIOS EN EL TERRENO INSTITUCIONAL?

Desde luego con reconocimientos institucionales como personales.

En el terreno institucional

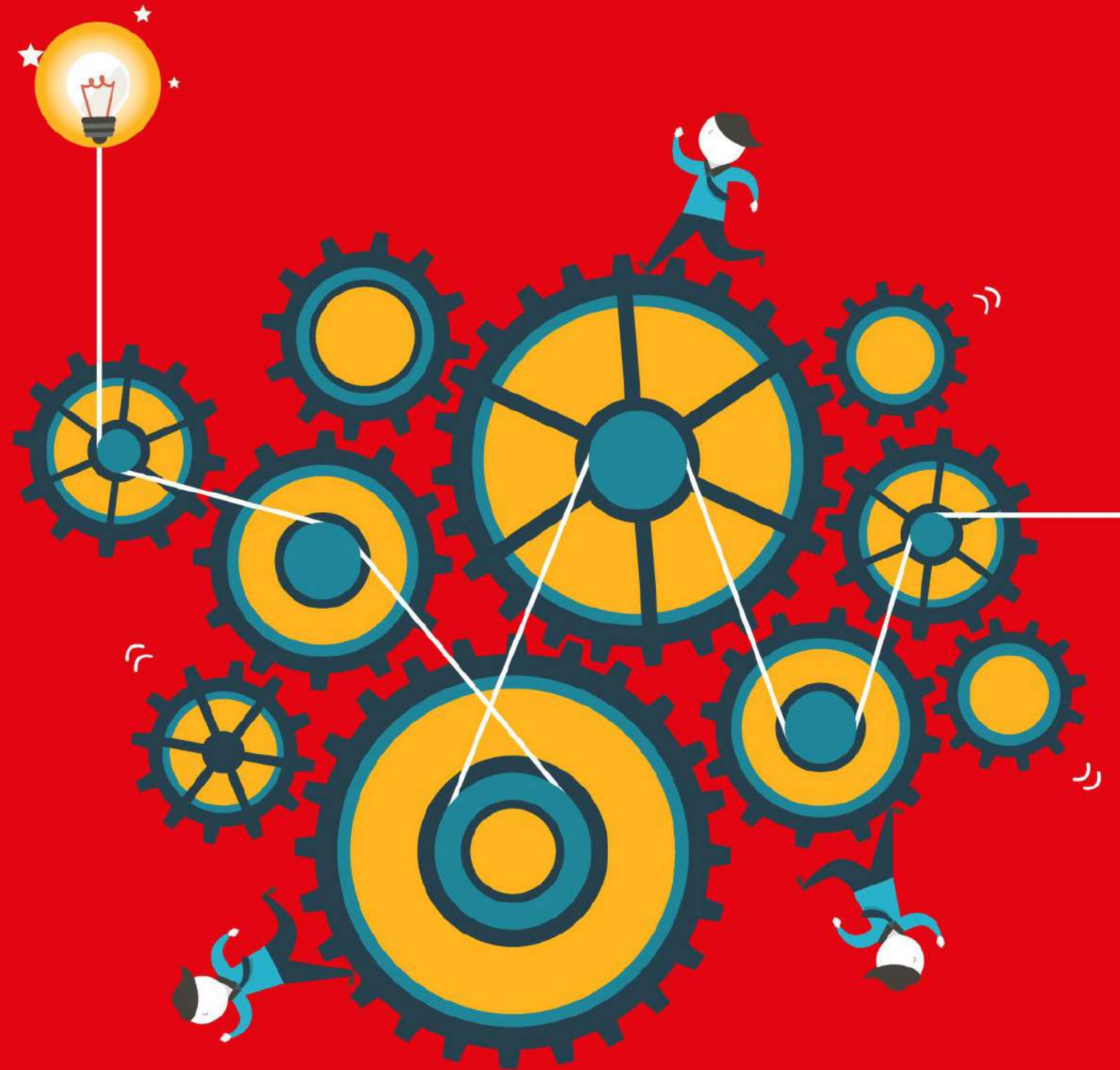
- El ser voluntario puede marcar la diferencia desde la decisión de contratación de nuevo personal, hasta promoción por horas de servicio otorgadas.
- Brindar ascensos y nuevas responsabilidades pueden ser asignadas como un reconocimiento a su participación.
- También deben incluirse sus nombres en los reportes GRI e informes anuales.
- Un espacio en el sitio de internet es fundamental como pizarra electrónica destacando su labor.
- Puede ser líder de proyectos y actividades adicionales.
- La empresa o su fundación puede apoyar con un donativo a la causa de los voluntarios destacados.
- Se puede formar un comité de voluntarios que den su opinión en las acciones de RSC.
- Crear un premio institucional.

8

¿DE QUÉ FORMA PUEDEN LAS EMPRESAS RECOMPENSAR A SUS VOLUNTARIOS A NIVEL PERSONAL?

Reconocimientos personales

- Se pueden otorgar permisos especiales para salir temprano de vez en cuando de acuerdo al número de horas aportadas.
- Regalos de acuerdo a su contribución y horas de servicio
- Favores especiales
- Postulación a premios de voluntariado públicos
- Todas las acciones que devienen de conocer los gustos, aficiones y deseos personales.





9

¿QUÉ PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO DESTACAN EN MÉXICO?

Sin duda para destacar algunos voluntariados es necesario establecer las variantes sobre las cuales se estructura una diferenciación. En este caso los criterios seleccionados son:

- Impacto.
- Número de colaboradores involucrados.
- Años de experiencia.
- Recursos movilizados.
- Causas atendidas.
- Participación sostenida.
- Transferencia de capacidades y creación de habilidades en la comunidad, en las OSC y en la cadena de valor.



De esos criterios sobresalen hoy 4 voluntariados:

- a) CEMEX
- b) Walmart
- c) Telmex
- d) Banamex

10

¿QUÉ PUEDEN APRENDER LAS EMPRESAS MEXICANAS SOBRE LO QUE SUCEDE EN OTROS PAÍSES EN MATERIA DE VOLUNTARIADO?

- Que un PVC se conforma de varias estrategias y recursos, que no puede dársele a una actividad anual el rango de programa. Muchas veces se confunde una sola actividad como si fuera un PVC. Por ejemplo, se estima que la Jornada de Reforestación ya consolidó al programa.
- Un programa integral incluye una gran variedad de acciones que la empresa comparte con la comunidad desde estrategias de participación ciudadana en causas (promoción y creación de cultura cívica), hasta transferencia de capacidades y competencias hacia las OSC o la comunidad.
- Pueden aprender que la primera contribución que hace la empresa a un PVC es aportar tiempo del empleado y que las actividades fuera de horas laborales para la empresa, en el tiempo de descanso del colaborador, si funcionan cuando hay resultados previos y gran sensibilización fincada en participaciones donde la empresa invirtió tiempo.
- Que las actividades del PVC son un excelente motivo de unión familiar por lo que es importante desarrollarlas permitiendo su participación.
- Recordar que hay dos temas anclados en cualquier PVC: medio ambiente y protección civil.
- Reconocer con incentivos laborales a los colaboradores que participan en el PVC

- Incluir actividades para altos directivos y gerentes también.
- Apoyar con recursos económicos el desarrollo de voluntariados de OSC que incluyan voluntarios en programas, proyectos y servicios como también a miembros del Consejo Directivo y del Patronato. También se puede alentar el mentorazgo.
- Diferenciar un PVC serio, formal y de profundidad a una estrategia de publicidad donde se invierte poco en la actividad voluntaria y grandes cantidades de dinero para el publlirreportaje.



expok
Comunicación de
RSE y Sustentabilidad