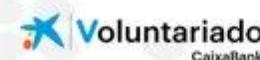




# RED IBEROAMERICANA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO



Socios directores:



Coordinador:



*Tendencias de Voluntariado Corporativo*  
*Programa Tenerife Isla Solidaria*  
*29 de septiembre de 2021*

# ¿Qué es el voluntariado corporativo?

El voluntariado corporativo es una herramienta muy poderosa para implementar los ODS, para empoderar a los empleados de la estrategia de sostenibilidad de la empresa y también para tener un impacto positivo en un conjunto de variables empresariales internas y externas.



**El voluntariado corporativo ya es una realidad en la grande empresa española.** 74% de las empresas IBEX 35 tienen un programa de Voluntariado Corporativo. (Mañas-Viniegra , 2018)



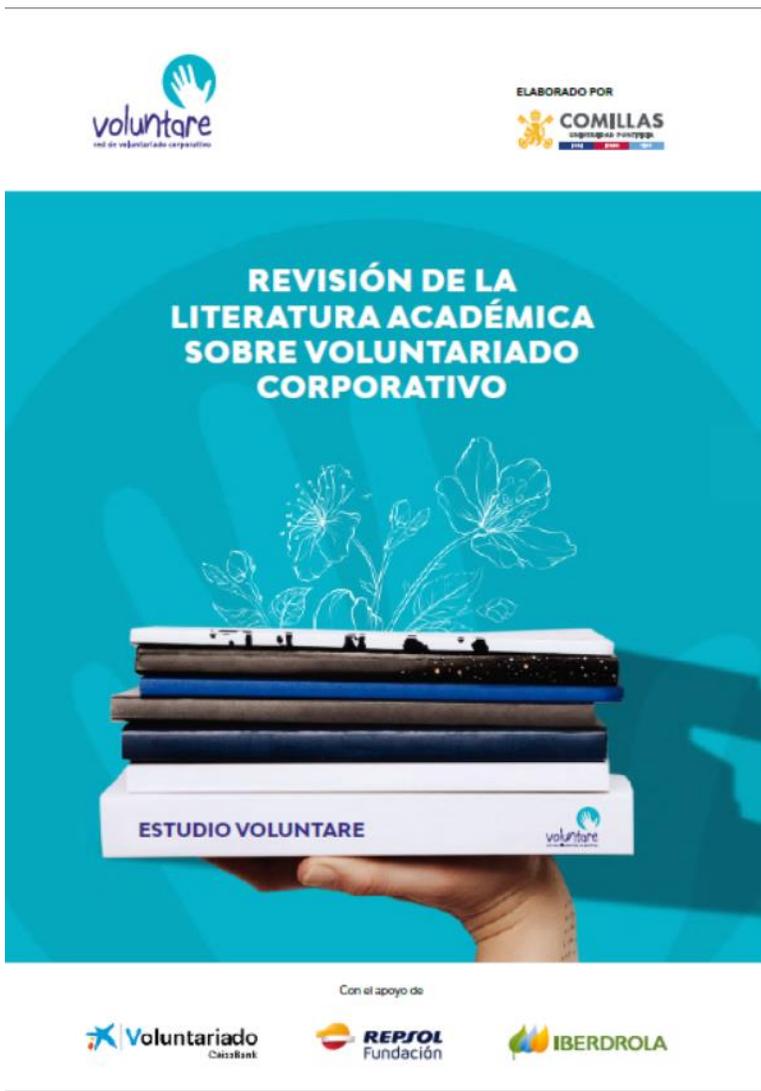
**En España, las empresas tienen un rol muy importante en la captación de voluntarios.** Un 20% de las entidades sociales las incluyen en su estrategia de captación de voluntarios. (F. Telefónica 2019)



**El voluntariado corporativo es una tendencia al alza.** En Europa el 84 % de las empresas considera que su voluntariado crecerá en los próximos 5 años. (Voluntare 2020)



# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo



## Enfoque general

Las actividades de VC cada vez se perciben más como **transformadoras, educativas y no caritativas**. Se rompe con el paradigma de que simplemente remedian la pobreza.



En un contexto español, el 45,71% de los programas de VC presenta **un enfoque hacia su actividad empresarial** y sus acciones son principalmente sociales, educativas y medioambientales.

El 54,29% incluye específicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus acciones de VC.

Existen pocos incentivos para los empleados y el **49,57% de las empresas informa expresamente de que no se podrá realizar durante la jornada laboral**.

La **comunicación comienza a ser específica**: un 28,57% de las empresas cuenta con una marca de VC ad hoc y un sitio web propio para fomentar la gestión y visibilidad de estos programas, a pesar de que solo una empresa dispone de perfiles exclusivos sobre VC en redes sociales.

# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

## Las motivaciones de los empleados para participar

La motivación más importante para la participación de los empleados es el **altruismo**, junto con el deseo de marcar la diferencia y contribuir a la comunidad.

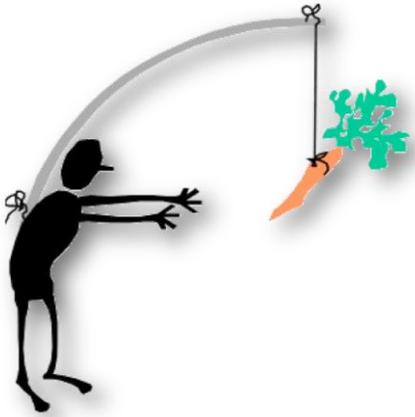
Un peso relevante tienen también otras motivaciones como:

- ✓ Satisfacción personal, fortalecimiento de la autoestima, el interés por conocer y experimentar situaciones diferentes a las cotidianas, la necesidad de construir o fortalecer relaciones con otras personas; y el mero disfrute que producen las actividades de VC.
- ✓ Desarrollo de competencias y habilidades, útiles en la carrera profesional.
- ✓ Construir redes de contactos
- ✓ Conocer compañeros de trabajo
- ✓ Alinearse a las expectativas de la empresa. Ser “ciudadano corporativo”.

Estas motivaciones coinciden con los beneficios de un programa de VC para los empleados.



# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo



## Incentivos

- Las motivaciones altruistas se pueden incentivar comunicando las necesidades de la comunidad y las oportunidades de voluntariado existentes a los empleados.
- Los motivos basados en relaciones sociales pueden emplear la estrategia de *Team Project*.
- Las motivaciones ideológicas se pueden incentivar con estrategias de *matching incentive*.
- Las motivaciones de “status” pueden emplear la estrategia del reconocimiento.
- Las motivaciones basadas en la obtención de recompensas materiales (como beneficios exclusivos) pueden incentivarse por medio de *performance evaluation*.

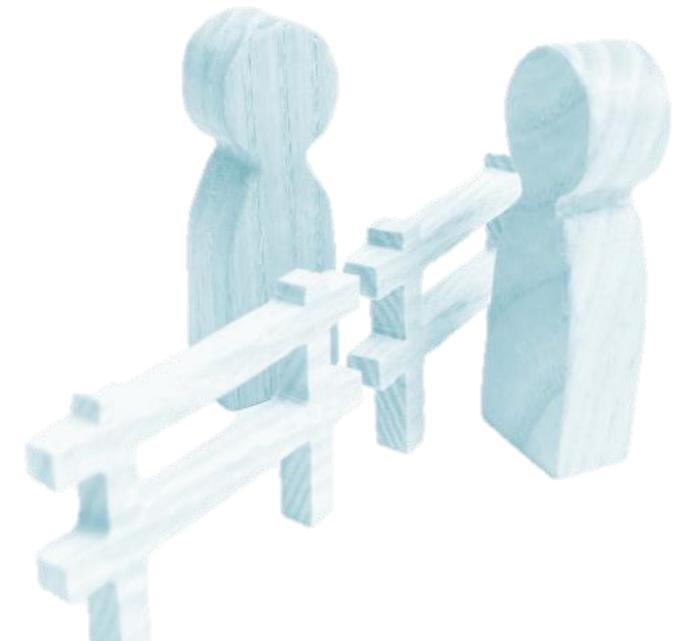
## Factores que incrementan la participación de los empleados

- La forma en que se seleccionan, programan, organizan y evalúan las iniciativas de VC es un factor clave. La profesionalización impulsa el impacto comunitario. Los programas tienen niveles más altos de participación si están bien establecidos, son bien publicitados y fáciles de llevar a cabo.
- Las organizaciones que permiten que estos programas se lleven a cabo durante el horario laboral ayudan a sus empleados a participar más.
- El éxito del programa dependerá en gran medida de dotarlo de recursos financieros
- Los gerentes que promueven el voluntariado deben reconocer la importancia del esfuerzo del empleado para la empresa
- La comunicación es una de las principales claves del éxito

# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

## Riesgos y barreras

- El programa de VC puede atraer a personas que ya que no están muy motivados para desempeñar bien en su tarea principal o para permanecer en la organización
- Quienes optan por no participar en los programas de VC también pueden creer que hacer trabajo voluntario es un asunto privado que no debería ser financiado por la empresa.
- El papel de los empleados como activistas en la movilización de la participación comunitaria de sus colegas puede ser muy importante ero también los colegas pueden estar en contra del VC.
- Si el programa de VC no tiene un respaldo social real, puede fomentar la desconfianza de los empleado.
- La principal barrera es la falta de tiempo. Y esa barrera está relacionada con otras como la provisión de recursos escasos, la falta de consideración de las motivaciones y necesidades funcionales de los empleados o la ausencia de apoyo gerencial.



# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

## Aprendizajes y Recomendaciones

Para tener un programa de VC de éxito es necesario que los empleadores introduzcan estrategias efectivas que tengan en cuenta factores institucionales, factores individuales de sus empleados - sociológicos, psicológicos y religiosos - así como los determinantes y motivaciones de los trabajadores para participar en el VC. Tienen que:

- Considerar las inquietudes de los empleados en el diseño del programa del VC.
- Permitir que los empleados elijan el tipo de actividades de voluntariado.
- Establecer relaciones a lo largo plazo con las ONG.
- Alinear el programa de VC con la estrategia de sostenibilidad. Ser coherente
- Realizar una comunicación interna clara, informativa, atractiva y llamativa del programa.
- Dar la oportunidad al voluntario de actuar como embajador, relatando la experiencia vivida en el programa.
- Poner en marcha un club de voluntarios o una comunidad de voluntarios.
- Medir el impacto social del programa e incentivar que el beneficiario cuente los resultados obtenidos.
- Fomentar el agradecimiento y reconocimiento al esfuerzo de los voluntarios.



# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

## Conclusiones adicionales de los estudios

- **La satisfacción con la experiencia del VC se correlaciona efectivamente con el tipo de motivación que presenta el voluntario. Cuanto mayor es la preocupación de los voluntarios por ayudar a los demás, mayor es su satisfacción con la experiencia.**
- **Otro elemento de interés analizado por diversos autores es el de la movilización de los voluntarios en función de su edad.**
  - Con los empleados más jóvenes se logra una mayor participación utilizando estrategias de reconocimiento y evaluación del desempeño.
  - Por el contrario, los empleados de mediana edad y los mayores pueden estar más motivados por las relaciones sociales y las razones ideológicas.
- **Los empleados se ofrecen más como voluntarios cuando una empresa tiene niveles más altos de cultura humanista y percibe más presión sobre su RSC por parte de sus stakeholders.**
- **Al llevar el logo corporativo de la empresa, es más probable que los empleados actúen como embajadores de la corporación en público y sientan que están ayudando a su empleador en la comunidad.**
- **Es importante que las experiencias de VC sean emocionalmente intensas y una orientación al futuro para lograr consistencia de identidad organizacional. La experiencia y la emoción desarrollan un fuerte sentido del “nosotros”.**

# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

- Para que un voluntariado se considere gratificante, generalmente incluye cuatro características en el diseño de los proyectos:
  1. Los roles deben tener un significado de tarea y los empleados deben tener la oportunidad de desarrollar su identidad laboral.
  2. Se sienten más satisfechos con el proyecto que están haciendo si están involucrados con el proceso completo, en lugar de en solo una parte.
  3. La autonomía (libertad de elección) es un elemento esencial que enriquece el diseño del proyecto.
  4. La retroalimentación es una de las características de la tarea que proporciona significación.
- El programa debe diseñarse definiendo sus metas, alcance y objetivos y, después, estableciendo una cultura de participación y creación de asociaciones.



# Revisión de la literatura académica sobre el voluntariado corporativo

## *Beneficios del VC*

- La participación en programas de VC tiene varios resultados positivos para los empleados, como la mejora de los rasgos de personalidad y del bienestar subjetivo. El VC puede promover un ambiente laboral saludable a través de mayores sentimientos de felicidad y cohesión.
- El VC parece tener efectos positivos sobre las actitudes y el comportamiento hacia la organización.
- Los empleados que se dedican al voluntariado 4 o 5 veces al año están más satisfechos no solo con los resultados del trabajo voluntario que realizan sino también con su desarrollo personal, lo que es importante para su productividad.
- Los programas de VC son una tendencia creciente en el desarrollo del liderazgo ya que permiten encontrar experiencias significativas que brindan desafíos del mundo real fuera del lugar de trabajo.
- El VC puede servir para la formación o entrenamiento para los potenciales directivos..
- Las empresas perciben al VC como un instrumento importante para fortalecer la imagen de la empresa en la comunidad, potenciando su reputación entre clientes, consumidores y socios; y como un producto que impulsa el potencial de los recursos humanos, en la medida en que contribuye hacia un mejor entorno de trabajo y desarrollo de los empleados.
- El VC mejora la actitud positiva de los consumidores hacia la organización. Así, la inclusión de clientes en el programa de VC puede aumentar la credibilidad de la empresa

# ¿El impacto social del Voluntariado Corporativo?

La Agenda 2030 y los ODS definen las prioridades sociales globales. En España, el Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030, ha definido 8 retos principales de país y establece las prioridades.

**RETO PAÍS 1** ACABAR CON LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD.....

**RETO PAÍS 2** HACER FRENTE A LA EMERGENCIA CLIMÁTICA Y AMBIENTAL.....

**RETO PAÍS 3** CERRAR LA BRECHA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y PONER FIN A LA DISCRIMINACIÓN.....

**RETO PAÍS 4** SUPERAR LAS INEFICIENCIAS DE UN SISTEMA ECONÓMICO EXCESIVAMENTE CONCENTRADO Y DEPENDIENTE.....

**RETO PAÍS 5** PONER FIN A LA PRECARIEDAD LABORAL.....

**RETO PAÍS 6** REVERTIR LA CRISIS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.....

**RETO PAÍS 7** PONER FIN A LA INJUSTICIA GLOBAL Y A LAS AMENAZAS A LOS DERECHOS HUMANOS, LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS Y A LA SOSTENIBILIDAD DEL PLANETA.....

**RETO PAÍS 8** REVITALIZAR NUESTRO MEDIO RURAL Y AFRONTAR EL RETO DEMOGRÁFICO.....

En el documento se reconoce el rol fundamental de las empresas que trabajan a día de hoy en particular los ODS 5, 3, 13 y 8.

**3** SALUD Y BIENESTAR



**5** IGUALDAD DE GÉNERO



**13** ACCIÓN POR EL CLIMA



**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



**9** INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



**12** PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



También se identifica que, tras la pandemia, las empresas jugarán un papel crucial para generación de empleo de calidad (8), el fomento de un sistema de consumo producción sostenible (12), la innovación (9) y la reducción de la brecha de género (5)

El Voluntariado Corporativo es sin duda un medio muy potente de canalizar conocimiento y recursos hacia los ODS

# Tendencias de VC en época COVID: el voluntariado en remoto

- El 71,4% de las empresas han puesto en marcha nuevas actividades de voluntariado no presencial a raíz de la COVID-19.
- El 62,6% de las empresas en España percibe un incremento en la participación en los programas de voluntariado tras el inicio de la pandemia.

El voluntariado en remoto sin duda es la principal tendencia de la pandemia. Y se perfilaba antes y se ha vuelto una realidad en todos los contextos. Su éxito no depende solo de la pandemia:

En España, según el estudio de la PVE, un 32,4% de los no voluntarios estarían interesados en participar y la principal barrera reportada, con el 34,2% de las respuestas es la falta de tiempo. Por otro lado, hay muchas personas que prefieren ayudar desde la retaguardia. El voluntariado no presencial ofrece una flexibilidad muy grande que hay que destacar y aprovechar a la hora de diseñar y comunicar un programa de voluntariado corporativo no presencial.

**Principales recomendaciones para poner en marcha un programa de voluntariado no presencial**

1. Diseñar actividades de voluntariado con un impacto tangible.
2. Trabajar con la Entidad Social todos los aspectos de comunicación.
3. Programar con antelación, revisar y probar los aspectos técnicos y logísticos de la actividad.
4. Estructurar un programa de reconocimiento a corto plazo que incluya acciones justo después de cada actividad para fomentar el orgullo de pertenencia y la satisfacción del voluntario.
5. Aprovechar la oportunidad para captar a nuevos voluntarios.



# Tendencias de VC en época COVID: el voluntariado en remoto

## 6 beneficios del voluntariado corporativo no presencial



### Beneficios del voluntariado corporativo no presencial

- El voluntariado no presencial facilita la inclusión ya que permite participar a voluntarios con diversidad funcional y fomenta la flexibilidad al involucrar a personas con distintas jornadas laborales o problemas de movilidad.
- Atrae a nuevos empleados al programa.
- Da agilidad y permite actuar de forma segura en situaciones de crisis.
- Minimizan los desplazamientos.
- Es una modalidad accesible porque permite participar en remoto y llegar a áreas geográficas de difícil acceso.

El voluntariado no presencial ha venido para quedarse, es una realidad que está transformando el panorama social, ampliando las oportunidades de participación. Es la herramienta que se necesitaba para avanzar en la activación ciudadana, elemento clave para la sostenibilidad.



# RED IBEROAMERICANA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

## La red Voluntare

Socios directores:



Coordinador:



*Somos una red internacional, fruto de la alianza entre empresas y entidades académicas y del tercer sector, para impulsar la expansión y profesionalización del Voluntariado Corporativo.*

96 socios



46 empresas Y 50 entidades sociales



- 12 Socios Directores referentes a nivel internacional
- Aliados con las principales redes internacionales de voluntariado: IAVE, Points of Lights, Volonteurope, ...

*Nuestra misión es:*

*Liderar la profesionalización del Voluntariado Corporativo, desarrollando y difundiendo conocimiento y herramientas gracias a las colaboraciones y sinergias entre entidades sociales y empresas.*



Somos referentes de habla hispana en comunicación de Voluntariado Corporativo.

Ponemos a disposición de nuestros socios nuestras redes para ser su altavoz estratégico en Voluntariado.

Nuestro boletín está a disposición de todas la personas con interés en este ámbito ([SUBSCRIBIRSE](#))

**Voluteca** <https://www.voluntare.org/voluteca/>

Nuestra Voluteca es un recopilatorio de publicaciones, videos, ponencias y documentación de voluntariado corporativo, tanto publicados por la red Voluntare como de otras entidades relevantes.

Es una herramienta abierta a todos.



## Redes sociales



5.531 seguidores  
133.821 impactos.  
2.590 interacciones.



3.565 seguidores  
315.244 impactos. +51%  
262 menciones



1.521 seguidores  
26.410 impactos. +26%

\*Datos actualizados al 31/12/2020



## Boletín mensual

561 suscritos  
31% lecturas





## Curso Superior en Gestión de Voluntariado Corporativo

Próxima edición: noviembre de 2021  
Espacio Telefónica, Madrid

Organizan:



En colaboración con:



Colabora:

Apoya en la difusión:

