



Guía de Voluntariado de Gerdau

*Todo lo que necesita saber
para ser voluntario
para las causas que cree.*



Índice

Presentación

Programa de Voluntariado de Gerdau | Definiciones y Conceptos Generales

Principios del Programa de Voluntariado de Gerdau

Comunidad

Colaboradores

Empresa

Directrices Operativas del Programa de Voluntariado de Gerdau

1. Actividades estructuradas en proyectos

2. Actividades a partir de la iniciativa de los voluntarios

3. Actividades puntuales

Sobre la implementación del Programa de Voluntariado de Gerdau

1. Presupuesto

2. Movilización interna

3. Comunicación interna

4. Capacitación de los voluntarios

5. Reconocimiento

¿Cómo pueden ser monitoreadas y evaluadas las actividades?

Para saber más



Presentación

Actuar con responsabilidad social a partir del entendimiento de su papel en la sociedad y en las comunidades en que actúa es una premisa en la que Gerdau invierte. En este sentido, es objetivo de la empresa transformar intenciones en acciones concretas que colaboren a la transformación social de su ambiente corporativo y, principalmente, de la sociedad.

El voluntariado corporativo es una práctica capaz de agregar estos valores e intenciones, ya que articula el sentido ético de solidaridad y ciudadanía de sus colaboradores con la posibilidad de tener impacto positivo en las comunidades en que la empresa actúa. El ejercicio de la acción voluntaria es concebido como un derecho a la participación social del conjunto de colaboradores de Gerdau.

Este material de apoyo tiene como objetivo detallar las directrices generales del Programa de Voluntariado de Gerdau descritas en su Política de Voluntariado. Se trata de ofrecer una guía que estimule y oriente a los colaboradores al trabajo voluntario a partir de un conjunto de buenas prácticas para fortalecer y consolidar la cultura de voluntariado en Gerdau.



Programa de Voluntariado de Gerdau Definiciones y Conceptos Generales

*¿QUÉ ES VOLUNTARIADO
PARA GERDAU?*

Programa de Voluntariado de Gerdau: ¿en qué creemos?

Gerdau cree que el éxito de la empresa debe estar íntimamente relacionado con el desarrollo de las comunidades en las que está inserida. Pensando en eso, a lo largo de nuestra historia venimos realizando iniciativas emprendedoras junto a organizaciones sociales con el objetivo de generar cambios positivos en las comunidades del entorno en beneficio de la sociedad.

La actuación de colaboradores en los proyectos sociales desarrollados por la empresa transfiriendo conocimiento y buscando soluciones inteligentes para los problemas de las comunidades es una de las maneras como Gerdau contribuye a una mayor igualdad de oportunidades buscando materializar su propósito de empoderar a personas que construyen el futuro. El Programa de Voluntariado de Gerdau se basa en la convicción de que todos nosotros somos corresponsables de la vida colectiva y que cada individuo tiene un papel importante a desempeñar en alcanzar el bien común.

De esta forma, Gerdau incentiva a los colaboradores que tienen interés en la acción social a actuar en el área de forma estructurada ofreciéndoles condiciones y caminos para alcanzarlo. Los colaboradores pueden ejercer su ciudadanía y estar más cerca de la comunidad en la que la empresa actúa. Además, también hay una serie de contribuciones indirectas para la empresa, que pasan por la mejora del clima organizacional, fortalecimiento del sentimiento de orgullo de pertenencia, y desarrollo personal y profesional de los colaboradores involucrados.

¿Qué es voluntariado empresarial?

El voluntariado empresarial es el conjunto de acciones que una empresa realiza para incentivar, estimular y apoyar la participación de sus colaboradores en actividades voluntarias por una determinada causa, institución o grupo de beneficiarios específicos.

El voluntariado empresarial se diferencia de otras prácticas de acción social justamente por la organización y planificación con que debe pensarse cada etapa. La imagen a continuación ilustra algunas etapas importantes a considerar en la implantación de un programa de voluntariado, los objetivos y puntos sensibles de cada una de ellas.

COMPONENTES DE UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO



¿Qué es ser voluntario en Gerdau?

Un voluntario en Gerdau es el colaborador que dona su tiempo, conocimiento y habilidad en una acción social cuyo objetivo es beneficiar a las comunidades donde la empresa actúa.

El trabajo voluntario se caracteriza como oferta de tiempo y talento a favor de causas sociales. Difiere de otros tipos de apoyo social con relación al papel activo del voluntario: ser voluntario es donarse en determinada causa o acción social sin contrapartida financiera movido por el sentimiento de solidaridad, ciudadanía y deseo de promover para los beneficiarios la garantía de sus derechos sociales.

Con el transcurrir de los años, el voluntariado empresarial ha pasado por diversas transformaciones madurando sus prácticas de índole asistencialista, fundamentadas en la caridad y dispersas con relación a los objetivos a largo plazo. El voluntariado empresarial viene distanciándose cada vez más de estas premisas y pautando sus prácticas a partir de actividades programadas con objetivos claros para alcanzar y garantía de recursos para su operación.

Principios del Programa de Voluntariado de Gerdau

El Programa de Voluntariado de Gerdau tiene como misión sensibilizar, capacitar y reconocer a los colaboradores para que puedan tener la oportunidad de realizar el trabajo voluntario con el objetivo de contribuir al desarrollo de las comunidades donde Gerdau actúa.

El éxito del Programa en gran parte está garantizado por la clara definición de los

principios que lo rigen, así como por el compromiso de cada colaborador en cumplirlos. Estos principios son:

- Personas como base del desarrollo sostenible de las comunidades.
- Transferencia de conocimiento como base de la contribución para el trabajo voluntario.
- Solidaridad como actitud.
- Trabajo voluntario como ejercicio de la ciudadanía.

¿Quién puede ser voluntario en Gerdau?

Todos los colaboradores de Gerdau pueden actuar en el Programa de Voluntariado de Gerdau. Son reconocidos como voluntarios los colaboradores que se involucran en alguna actividad del Programa y que participan en por lo menos una acción en el año.

El Programa de Voluntariado de Gerdau está abierto a los colaboradores tercerizados que actúan en Gerdau. La participación de estos colaboradores se dará mediante alineación previa con las empresas proveedoras en las que estos mantienen vínculos laborales.

¿Cuáles son los objetivos del Programa de Voluntariado de Gerdau?

El voluntariado empresarial tiene el mérito de lograr tener impacto en varias áreas y dimensiones al mismo tiempo. Es una estrategia que, si está bien planificada, genera impactos para la sociedad y también un retorno para la empresa en lo que llamamos relación ganar/ganar.

El Programa de Voluntariado de Gerdau busca actuar en tres dimensiones: comunidad, empresa y colaborador. En cada una de estas dimensiones es posible definir un conjunto de objetivos que se buscarán por medio de las acciones voluntarias.

Comunidad

El voluntariado empresarial, aunque esté caracterizado por una actividad en la que diversas partes se benefician de sus efectos (empresa, colaboradores y comunidad), no puede dejar de lado su compromiso central con la producción de impactos sociales para la comunidad en la que está inserida.

Comunidad se entiende aquí como primer nivel de cobertura territorial de alcance de las acciones sociales promovidas por la empresa, regiones localizadas geográficamente cerca de las unidades de Gerdau y cuya existencia de la empresa produce efectos diversos. Se trata del lugar de morada, convivencia, trabajo y esparcimiento de las personas, en el que inclusive muchos colaboradores pueden tener lazos afectivos y sociales fuertes, lo que hace las posibilidades de trabajo voluntario mucho más potentes. Crear lazos de solidaridad o reforzar los existentes entre la empresa, los colaboradores y la comunidad donde habitan es uno de los focos de las acciones en esta dimensión.

La actuación del Programa de Voluntariado de Gerdau no se limita exclusivamente a las comunidades de entorno de Gerdau, sino que puede realizarse en localidades más distantes, como otras ciudades, debido a la gran distancia entre algunas unidades y las comunidades más cercanas. Sin embargo, es importante considerar que por comunidad entendemos el espacio donde Gerdau también es actor relevante, que establece relaciones y produce transformaciones. Por eso debe considerarse el criterio de cercanía.

Los resultados esperados para la comunidad deben definirse de acuerdo con la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Cada resultado debe disponer de indicadores, que son recursos capaces de informar si uno o más aspectos de la realidad están siendo transformados por nuestra acción.

Colaboradores

La persona voluntaria, al mismo tiempo que beneficia a grupos, individuos y organizaciones con la donación de su tiempo y habilidades, también se beneficia con la oferta solidaria de la que forma parte. Como saben los que ya participaron en acciones voluntarias, la retribución, el cariño recibido de vuelta, la sensación de cumplir el deber ciudadano de ayudar al prójimo, el reconocimiento y la admiración de familiares, amigos y compañeros de trabajo representan un primer nivel de efectos producidos con la participación en el trabajo voluntario.

Estos efectos positivos del trabajo voluntario son activos a ser cultivados por Gerdau y aquí son estimulados como valores humanos capaces de transformar las organizaciones.

La acción voluntaria involucra el uso de varias habilidades, como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, capacidad de crear e implementar proyectos, lidiar con plazos, entre otros. El Programa de Voluntariado de Gerdau estará al mismo tiempo actuando en pro de una causa social y desarrollando competencias valiosas para la práctica profesional de los colaboradores involucrados

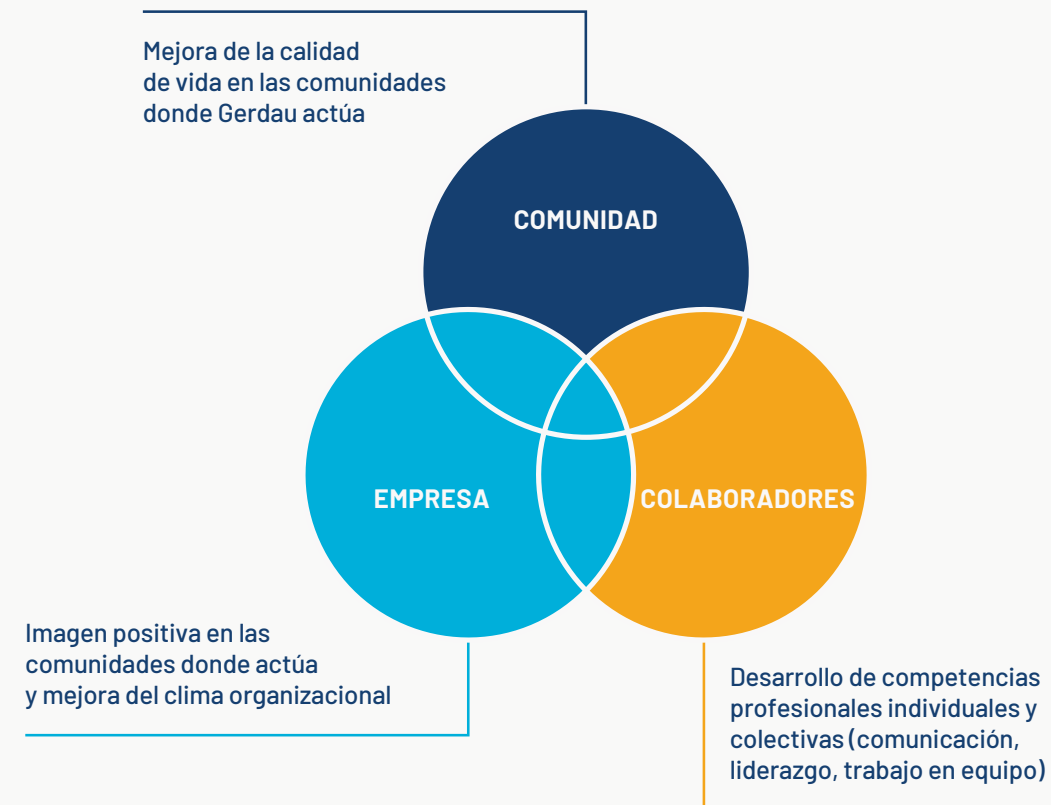
Cada vez más las empresas invierten en la estructuración de programas de voluntariado con una clara visión de impacto social. Dada la capacidad de organización y de asignación de recursos de las empresas, este tipo de acción social demuestra cada vez más su relevancia para la producción de un impacto social positivo en las comunidades más vulnerables

Empresa

La inversión social responsable y comprometida con transformaciones sociales trae en sí un beneficio directo para las empresas: el posicionamiento como actor con responsabilidad social ante la comunidad con la que convive.

Un programa de voluntariado crea posibilidades de desarrollo personal y profesional por parte de los voluntarios y contribuye positivamente a la calidad del ambiente corporativo, además de

estimular la sensación de orgullo de pertenencia a la empresa. De esta forma, el Programa de Voluntariado de Gerdau tiene un horizonte de resultados a buscar en cada una de las tres dimensiones antes explicadas. Estos resultados se presentan en la imagen a continuación.





Directrices Operativas del Programa de Voluntariado de Gerdau

¿CÓMO PONER EN PRÁCTICA EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE GERDAU?

El ejercicio de la acción voluntaria es concebido como un derecho a la participación social de todos los colaboradores de Gerdau. Por medio del Programa de Voluntariado de Gerdau, la empresa crea las condiciones para que los colaboradores participen en acciones sociales y esto involucra establecer directrices y parámetros para una actuación segura.

Dentro de lo que se entiende por trabajo voluntario en Gerdau, algunas premisas son centrales y deben ser observadas durante la planificación y ejecución de las acciones de voluntariado:

- Cuando están alineadas con el propósito y la estrategia de actuación social de Gerdau, las acciones de voluntariado ganan mayor potencial de impacto social. Debe buscarse esta alineación siempre que sea posible.
- En la realización de las actividades voluntarias, deben respetarse otras directrices importantes de la empresa, como la Política Integrada de Salud y Seguridad, Medio Ambiente, Calidad de Gerdau y la Carta de Principios de Gerdau.
- La gobernanza del Programa valora la autonomía local de los Comités del Instituto Gerdau (CIGs) existentes en las unidades y estos son apoyados directamente por el Instituto Gerdau en alianza y articulación con el área de Personas.
- Cada CIG es responsable de la implementación y de la gestión del Programa de Voluntariado de Gerdau localmente flexibilizándolo a su realidad y de acuerdo con sus proyectos sociales, así como con su personal disponible. Esto asegura mayor autonomía y capacidad adaptativa a las acciones de voluntariado.
- El Programa debe buscar, siempre que sea posible, alianzas con organizaciones sociales que estén alineadas con sus resultados y objetivos para así maximizar la potencia de las acciones de voluntariado.
- Las actividades voluntarias pueden ocurrir de forma presencial (acciones en las comunidades) o a distancia (en el caso de mentorías realizadas por canales de

Una de las características que diferencian el voluntariado empresarial es justamente su capacidad de organización. Entonces, es necesario que haya una serie cuidados para tomar, lo que presupone una organización a partir de directrices operativas para que todos los voluntarios puedan realizar sus acciones de manera segura y planificada.

comunicación digital, por ejemplo).

- Los líderes de Gerdau tienen un papel esencial en el estímulo, participación y reconocimiento de los colaboradores para acciones de voluntariado y deben apoyar estas actividades.
- El voluntariado debe realizarse con atención y respeto al ritmo y al escenario del negocio.
- Todas las acciones de voluntariado deben estar registradas en el Sitio Web del Programa

A partir de este conjunto de premisas, el presente documento trae medios para la implementación del Programa de Voluntariado de Gerdau en las diversas localidades de actuación de la empresa a fin de crear la convergencia necesaria para posibilitar el alcance de los resultados esperados.

¿Cuáles son las modalidades de actuación del Programa de Voluntariado de Gerdau?

Las acciones de voluntariado deben definirse considerando los diferentes perfiles de los colaboradores de la empresa y los diversos contextos que engloban las unidades de Gerdau. Este cuidado puede maximizar la participación de diferentes colaboradores y estimular la diversificación de las actividades.

Diferentes personas tienen diferentes motivaciones, habilidades y formas de colaborar con actividades voluntarias y un programa de voluntariado activo debe tomar en cuenta esta multiplicidad conservando y buscando alineación con sus pilares estratégicos para maximizar el impacto social.

La estrategia de actuación social de Gerdau consiste en empoderar a personas que construyen el mundo por medio del emprendedorismo. Esta actuación tiene como foco estimular, capacitar y potencializar el emprendedorismo para la transformación, vivienda y reciclado. El Programa de Voluntariado de Gerdau es una estrategia importante para la concretización de dicho propósito.

En este sentido, el Programa de Voluntariado de Gerdau podrá desarrollarse a partir de los modelos presentados a continuación.

1. Actividades estructuradas en proyectos

Son las actividades voluntarias estructuradas previamente en proyectos, con periodicidad, objetivos, metodología y público destinatario definidos por el Instituto Gerdau en alianza con el área de Personas y otras organizaciones aliadas. Los proyectos de responsabilidad social de la empresa buscarán ofrecer oportunidades de voluntariado siempre que sea posible.

Esta modalidad de voluntariado debe guiarse por los siguientes principios:

- Planificar los proyectos a partir del foco estratégico definido por la empresa - **el emprendedorismo y las áreas de actuación: educación, vivienda y reciclado;**
- Considerar las **habilidades profesionales de los colaboradores en sus más variables competencias**, de forma que el voluntario use sus conocimientos profesionales al servicio de una acción social para un determinado público u organización.

2. Actividades a partir de la iniciativa de los voluntarios

Son las actividades voluntarias que emergen de la iniciativa de los propios colaboradores y a partir de necesidades específicas de organizaciones sociales.

Esta modalidad de voluntariado deberá observar las siguientes cuestiones:

- A respecto de las propuestas traídas por los voluntarios, **los miembros de los CIGs evaluarán su relevancia y viabilidad** para toma de decisión sobre su implementación;
- Las actividades propuestas deben preferentemente **convergir con el propósito de la empresa y con la estrategia de actuación social**;
- Las propuestas de voluntariado de este tipo deberán preciar por acciones que, aunque sea de carácter asistencial, **propongan algún cambio perenne para los beneficiarios y para la comunidad, y evitar ser una acción meramente asistencialista.**

¿Cómo podemos diseñar buenos proyectos de Voluntariado? Estas sugerencias de tópicos pueden ser útiles:

(1) Justificativa: *¿Por qué hacer esta acción?*

(2) Objetivos: *¿Qué queremos cambiar? ¿Cuáles son los resultados y metas a alcanzar?*

(3) Público destinatario:
¿A quién se destina este proyecto?

(4) Plan de acción: *¿Qué se hará?
¿Cuáles son las acciones necesarias?*

(5) Datos de la institución beneficiaria:
¿Cuál es el perfil de la institución?

(6) Resultados esperados: *¿Qué indicadores se coleccionarán para análisis?*

(7) Recursos: *¿Cuánto es necesario para realiar el proyecto?*

(8) Cronograma: *¿Cuál es el tiempo necesario para cada fase?*

importante y movida por la solidaridad, no constituye acción voluntaria en los términos defendidos y estimulados por Gerdau. Por ejemplo: en una campaña de donación, los voluntarios pueden participar en la recaudación y entrega en el lugar para donarles los recursos a los beneficiarios y aprovechar la oportunidad para pensar en estrategias que puedan fortalecer la autonomía de las personas.

SITUACIONES DE EMERGENCIA

Son acciones voluntarias que ocurren debido a catástrofes naturales o accidentes y que movilizan diferentes tipos de acciones, entre ellas, donaciones, movilizaciones colectivas, acciones puntuales y otros tipos de apoyo.

Los voluntarios pueden, por ejemplo, movilizarse en torno a campañas y articular apoyo y asistencia a las víctimas de forma que su dedicación vaya más allá de donaciones puntuales. Es importante que estas acciones siempre sean planificadas y conducidas de modo que se garantice la seguridad de los colaboradores voluntarios y no se los exponga a riesgos.

ACTIVIDADES DIVERSAS

Dichas actividades presentan prácticas de voluntariado que no exigen expertise del colaborador y que ocurren por medio de acciones puntuales para cumplir los propósitos de las organizaciones o eventos específicos. Se encajan aquí las actividades de movilizaciones colectivas, realización de eventos y otras acciones específicas que satisfagan las necesidades de organizaciones sociales y grupos beneficiarios.

Les corresponderá a los CIGs determinar la relevancia y la viabilidad de este tipo de acción, que deberá ser convergente con el propósito de la empresa siempre que sea posible.

Las acciones de voluntariado empresarial a partir de donaciones en campañas de recaudación tienen un alcance restringido y puntual y colaboran poco a la creación de impactos sociales a largo plazo que les traigan autonomía a los grupos beneficiarios. Es necesario respetar este tpo de acción, sobre todo cuando se dirige a grupos en situación de alta vulnerabilidad social, pero, siempre que sea posible, debe irse más allá de la donación puntual y proponer alternativas que tengan como objetivo el empoderamiento de las personas.

3. Actividades puntuales

DONACIONES

Se trata de donaciones de bienes materiales provenientes de campañas de recaudación para organizaciones asistenciales, que pueden ocurrir en determinadas fechas especiales. Estas actividades deben considerar un compromiso de los colaboradores para más allá de la donación

de bienes materiales. Aquí puede considerarse la celebración de fechas festivas, como, por ejemplo, Día del Niño y Navidad, entre otras.

Cabe recordar que voluntario es el que dona su tiempo y talento y que la donación sin compromiso y participación, aunque sea

Orientaciones generales sobre el modelo de operación

El Programa de Voluntariado de Gerdau es transversal a todos los proyectos del área de Responsabilidad Social y tiene contornos específicos en su modelo de actuación.

La Política de Voluntariado en Gerdau, en la que se basa esta guía, tiene como uno de sus

principios la descentralización y autonomía de las diferentes Operaciones de Negocio (ON) por medio del protagonismo de los CIGs. Sin embargo, algunas orientaciones generales, explicitadas a continuación, deben servir como guía para las acciones en todas las localidades.

1. ¿En qué horario deben realizarse las actividades voluntarias?

El voluntariado en Gerdau opera en un régimen mixto en lo que se refiere al horario de realización de las acciones voluntarias: pueden ser **fuera del horario de trabajo o durante el mismo**.

Se sugiere que se pongan a disposición **4 horas de trabajo por mes**, que los colaboradores voluntarios podrán usar **para dedicarse a las actividades relacionadas con el voluntariado de la empresa**.

La deliberación sobre dicha dedicación de horas deberá hacerse directamente con las áreas y los líderes responsables a los que están vinculados los colaboradores. Para evitar conflictos con la rutina de actividades de la empresa, así como con los requisitos legales y la productividad, esta decisión deberá alinearse con el área de Personas y con los líderes de las áreas.

2. ¿Cuál es la frecuencia de las actividades voluntarias?

Existe una gama de posibilidades para la actuación voluntaria y cada colaborador puede definir los proyectos en los que desea participar junto al CIG local. Los proyectos aprobados y disponibles para participación de los colaboradores quedan registrados en el sitio web del Programa de Voluntariado de Gerdau para consulta e inscripción.

Aunque cada proyecto tenga un cronograma estructurado de acciones, éstas son ejecutadas por un grupo de voluntarios que definirá junto al CIG la frecuencia de participación en las acciones.

3. ¿Cuál es el público destinatario del Programa?

El foco del Programa está en la transformación social de las comunidades en las que Gerdau está inserida. Los proyectos de acciones voluntarias que componen el Programa de Voluntariado de Gerdau abarcan diferentes públicos y no hay una restricción con respecto a la elección de los públicos beneficiarios.

4. ¿Cuáles son las directrices para hacer efectivas alianzas con la organización para las acciones voluntarias?

Las alianzas son fundamentales para el Programa de Voluntariado de Gerdau. Ellas actúan como medio para que las acciones voluntarias se hagan realidad. Los criterios para la elección de organizaciones aliadas son:

- Las organizaciones aliadas que estén cerca de las unidades de la empresa deben tener prioridad.
- organizaciones pueden ser nominadas por el Instituto Gerdau o por los colaboradores voluntarios.

- La organización aliada no debe tener vínculos políticos ni partidarios de ninguna naturaleza.
- Las alianzas deben establecerse con instituciones que demuestren un legítimo interés y apertura de la gestión para el trabajo de los voluntarios.
- Las alianzas deben preciar por el criterio de viabilidad garantizando la existencia de condiciones mínimas para el trabajo voluntario de modo que no haya riesgos para los colaboradores ni para los públicos beneficiarios involucrados.
- El tiempo de alianza con cada institución es algo que debe discutirse internamente con

base en los resultados esperados en cada proyecto existente. De cualquier forma, la alianza debe renovarse anualmente cuando sea el caso de continuidad.

- Las acciones en organizaciones y servicios públicos pueden realizarse directamente siempre y cuando no involucren ninguna contrapartida financiera.
- Para acciones que involucren algún tipo de traspaso de recursos financieros, es obligatorio que la organización aliada esté jurídicamente constituida y cuente con estatuto u algún otro documento legal que reglamente su actuación.

5. ¿El Programa es solamente para colaboradores de Gerdau o está abierto al público externo?

El Programa de Voluntariado de Gerdau abre espacio para que cónyuges e hijos de sus colaboradores, así como proveedores de la empresa, participen en las acciones voluntarias. La disponibilidad de vacantes será analizada por el CIG.



Sobre la implementación del Programa de Voluntariado de Gerdau

¿CUÁLES SON LAS DIMENSIONES DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE GERDAU?

La operación del Programa de Voluntariado de Gerdau debe tomar en cuenta seis dimensiones, que son de suma importancia de acuerdo con la siguiente figura:



Las principales atribuciones del Instituto Gerdau con relación al Programa se refieren a la definición de directrices generales, además de monitorear y garantizar que la operación del Programa en las unidades sea coherente con las políticas internas en lo que se refiere a las cuestiones presupuestarias, movilización de los colaboradores, comunicación interna y reconocimiento de los voluntarios como se detalla a continuación.

1. Presupuesto

Le corresponde a cada unidad de Gerdau definir el presupuesto que se utilizará para realizar el Programa de Voluntariado de Gerdau de forma general y de los proyectos a ser apoyados de forma específica.

Cabe resaltar la importancia de recursos a destinarse a los siguientes gastos:

- Acciones de movilización.
- Formación de los voluntarios (de acuerdo con las necesidades específicas de cada proyecto).
- Comunicación de las acciones y de los resultados del Programa.;
- Logística de las acciones (material y transporte).
- Acciones de reconocimiento a los voluntarios.

2. Movilización interna

El objetivo de la movilización es sensibilizar a nuevos voluntarios y mantener la participación de quienes ya forman parte del Programa. Constituyen ejemplos de buenas prácticas para la movilización:

- Alinear con el área de Personas la divulgación del Programa de Voluntariado de Gerdau en el proceso de integración de los nuevos colaboradores de la empresa.
- Registrar las acciones de voluntariado en el sitio web del Programa.
- Crear un evento de voluntariado que marque el inicio de las actividades voluntarias del año. El evento puede tener acciones concentradas en un día o pulverizadas en una semana, dependiendo de la realidad de cada unidad. Durante el evento, los voluntarios más actuantes o los líderes del CIG local presentan el Programa de Voluntariado de Gerdau.
- Establecer el día del Programa de Voluntariado Gerdau: fecha a definirse en las unidades (en un mes específico), en la que se estructura una gran acción junto a una organización aliada para que todos los colaboradores sean invitados a vivir una experiencia de acción voluntaria.

SENSIBILIZACIÓN DE LOS LÍDERES

Algunas acciones pueden hacerse específicamente junto a los líderes de las áreas para sensibilizarlos y comprometerlos con una causa del voluntariado. Son buenas prácticas:

- Participación activa de los líderes de áreas en el incentivo para liberación y reconocimiento de los colaboradores voluntarios.
- Asegurar la presencia del tema voluntariado en reuniones de los líderes.
- Alinear por lo menos una visita al año de los líderes a las instituciones aliadas.
- Pautar el Programa de Voluntariado de Gerdau dentro de las reuniones trimestrales de la unidad.

3. Comunicación interna

La comunicación del Programa de Voluntariado de Gerdau tiene los siguientes objetivos: (1) informar, movilizar, comprometer e inspirar acciones de voluntariado y (2) divulgar las iniciativas del Programa.

3.1. Informar, movilizar, comprometer e inspirar acciones de voluntariado

Esta acción puede realizarse por medio del envío de información sobre el Programa de Voluntariado de Gerdau mensualmente por e-mail a todos los colaboradores de la empresa con orientaciones sobre el paso a paso para convertirse en voluntario y con divulgación de los proyectos en curso.

Cabe también informar sobre las reuniones de los comités para que nuevos colaboradores puedan aproximarse al Programa.

Muchos colaboradores voluntarios usan otras formas de diseminar información, como las aplicaciones de mensajes instantáneos, que para muchos acaban siendo la principal forma de comunicación debido a su agilidad. Esta opción puede ser pensada como estrategia elaborada de forma organizada.

3.2. Divulgar las iniciativas del Programa de Voluntariado de Gerdau

Es importante mantener espacios dedicados al Programa de Voluntariado de Gerdau que puedan usarse para divulgar internamente y en todas las unidades las experiencias e historias de los voluntarios. Muros con fotos, folletos e información sobre el Programa, transmisión de imágenes y resultados de las acciones en el circuito interno de comunicación por televisión, espacios compartidos (como comedores, ómnibus charter, etc.) y deben estructurarse y mantenerse cotidianamente otras formas de divulgación de las acciones.

4. Capacitación de los voluntarios

El objetivo de la capacitación es darle claridad a la propuesta, a los conceptos, a los objetivos y a la operación del Programa. La capacitación debe orientar a los voluntarios para las acciones, además de proporcionar herramientas que califiquen su actuación en los proyectos.

La forma como puede ocurrir depende de las necesidades de los voluntarios y de las acciones en las que estarán involucrados y debe ser definida por los CIGs locales. Constituyen buenas prácticas:

- Capacitaciones basadas en el intercambio de experiencias y cooperación entre las diferentes unidades.
- Participación de personas inspiradoras en eventos específicos de capacitación.
- Uso de guías y protocolos (manuales o videos) de paso a paso sobre actividades centrales del Programa.
- Asesoramiento técnico local contratado por la unidad para tratar temas específicos del Programa.
- Capacitaciones on-line.

5. Reconocimiento

El reconocimiento a los colaboradores voluntarios es parte fundamental del proceso de participación. Tiene como objetivo valorar y estimular la continuidad de las acciones exitosas, además de celebrar los resultados de las acciones voluntarias. Son ejemplos de buenas prácticas de reconocimiento:

- Certificado de participación de las acciones para los colaboradores, en especial para los que más se destaquen.
- Premios diversos, como trofeos, libros, obsequios, etc.
- Destaque en los canales internos de comunicación para los colaboradores o grupos de colaboradores que se evidencien en el Programa. Este reconocimiento genera sentimiento de orgullo y distinción entre los voluntarios.
- Anuncios en eventos de confraternización, como desayuno para los colaboradores. El reconocimiento hecho en eventos que reúnen muchas personas puede ser especialmente estimulante (y emocionante).
- Día del Voluntario: evento anual de reconocimiento que moviliza a colaboradores voluntarios en torno a una celebración. Esta estrategia puede planearse localmente para hacerla posible. Se sugiere que el reconocimiento ocurra el 5 de diciembre (Día Internacional del Voluntario).

Papel de los Comités del Instituto Gerdau (CIGs) en la operación del Programa

Cada CIG es responsable de la implementación y de la gestión del Programa de Voluntariado de Gerdau de su unidad flexibilizándolo de acuerdo con cada realidad, con sus proyectos sociales, así como con el personal disponible.

Los CIGs definen su plan de acción anual, compuesto por los proyectos y acciones sociales definidos para el período. El monitoreo de este plan ocurre formalmente en las reuniones periódicas de dichos comités. Componen el papel de los CIGs las siguientes funciones:

- Definir un líder para el comité.
- Elaborar y representar programas globales y nacionales en las comunidades definidos por el Instituto Gerdau y por el CIG de la unidad.
- Seleccionar proyectos para desarrollar a lo largo del año.
- Movilizar a los colaboradores para que participen en el Programa.
- Definir líderes (padrinos) para cada proyecto que contemple acciones voluntarias.
- Articular con diferentes organizaciones teniendo como objetivo la construcción de las alianzas necesarias para las acciones de voluntariado.
- Organizar el transporte y los recursos materiales necesarios para viabilizar las acciones de voluntariado.
- Identificar a los voluntarios que realizan más de una acción voluntaria al año. Estos pueden ser líderes del Programa, movilizadores y multiplicadores de las acciones.
- Sensibilizar y capacitar al grupo de voluntarios antes de las acciones para orientar cómo deben comportarse, qué pueden hacer con los beneficiarios y qué pueden decirles. Dependiendo del proyecto en cuestión, se sugiere alineación con el Instituto Gerdau y el área de personas con el objetivo de satisfacer las necesidades de formación para el grupo de voluntarios involucrados.
- Definir acciones de reconocimiento para los voluntarios actuantes.
- Registrar las acciones del Programa en fotos, videos y testimonios y exponer sus resultados tanto para divulgación como para monitoreo y evaluación.
- Comunicar internamente las acciones de voluntariado de la unidad.
- Administrar los indicadores de desempeño de los proyectos y del proceso.
- Actualizar la información en los sistemas de gestión disponibles.

Frecuencia de encuentros de los CIGs

Cada contexto y unidad de la empresa tiene sus características específicas, como las diferencias de tamaño de las plantas, número de colaboradores, actividades desarrolladas y las propias cuestiones de cada colaborador. Sea cual fuere el contexto local, es esencial establecer un cronograma de reuniones entre los miembros del CIG.

Se indica la importancia de que este grupo cree una agenda de reuniones con periodicidad establecida y pactada un calendario anual para asegurar los debidos procesos de análisis y toma de decisiones acerca de las acciones de voluntariado.

Es importante asegurar los siguientes espacios presenciales:

- **Reunión de Planificación Anual** para evaluación y definición de los proyectos apoyados, preferentemente realizarla a fin del año posterior o al inicio del año de ejecución.
- **Reuniones Mensuales (o bimestrales)** para seguimiento y deliberaciones diversas.
- **Reunión Anual de Evaluación de las acciones**, realizada preferentemente al fin de un ciclo de un año.

Las reuniones del CIG podrán adquirir características, funciones y periodicidad diversas, dependiendo de las cuestiones emergentes en cada contexto donde actúa.

Este conjunto de atribuciones antes listadas no limita la actuación de los CIGs en otras actividades relacionadas con las acciones de voluntariado no previstas en esta Guía siempre y cuando estén asegurados los límites legales y competencias de dichos comités. Se entiende que la realidad compleja de los diferentes contextos puede ofrecer otras necesidades de actuación de los CIGs, que deberán buscar articulación siempre que sea necesario con el sector de Personas y el propio Instituto Gerdau.

Papel de los líderes de los CIGs en la operación del Programa de Voluntariado de Gerdau

Es importante que cada CIG defina un líder/facilitador. Se sugiere que esta selección, o nominación, se haga considerando los siguientes atributos personales:

- Capacidad de liderazgo.
- Facilidad para expresarse/comunicarse.
- Identificación con causas sociales.
- Familiaridad con el funcionamiento de la empresa.
- Capacidad de actuar y conseguir articulación entre los diversos sectores.

Le corresponde a los líderes del CIG garantizar la inversión social en acciones voluntarias y definir junto al comité su puesta en operación. Cada líder tiene autonomía para, en conjunto con el comité, definir papeles y responsabilidades para los integrantes del mismo.

Son responsabilidades de los líderes:

- Garantizar las reuniones periódicas del CIG.
- Participar en las reuniones periódicas del CIG.
- Velar por la planificación de las acciones voluntarias: cronograma, recursos y operación.
- Consolidar los indicadores del Programa para evaluación y monitoreo.
- Actualizar el sitio del Programa de Voluntariado de Gerdau con las oportunidades de trabajo voluntario disponibles en el CIG y monitorear el uso de la herramienta por parte de los voluntarios.
- Participar en las capacitaciones promovidas por el Instituto Gerdau y ofrecidas por las unidades.
- Actualizar la información en los sistemas de gestión disponibles.

Papel de los líderes de los proyectos definidos por el CIG

Se sugiere que cada proyecto tenga una persona miembro del CIG responsable. Este voluntario coordinador del proyecto es el líder tanto para movilización de voluntarios para el proyecto como para el día de ejecución de la acción de voluntariado. Debe ser esa persona que organiza las actividades, orienta y capacita a los demás compañeros voluntarios, cuida de los recursos necesarios, precia por la comunicación con la organización aliada y con los grupos o individuos apoyados. Además, es el que organiza la información para evaluación y monitoreo del proyecto (número de voluntarios que participaron en el proyecto, presupuesto realizado, personas beneficiadas). Los líderes de cada proyecto pueden contar con el apoyo de los CIGs para liderar las acciones, pero serán la referencia para la fase de ejecución.



¿Cómo pueden ser monitoreadas y evaluadas las actividades?

Un buen programa de voluntariado no puede prescindir de un seguimiento que califique el alcance de sus resultados, lo que hace de la evaluación y el monitoreo partes esenciales del voluntariado empresarial.

A continuación, se detalla un conjunto de indicadores que las empresas vienen utilizando para responder en que medida las acciones de voluntariado están alcanzando los resultados esperados.

- **Indicadores relacionados con los voluntarios:** número de voluntarios, horas de dedicación al voluntariado, participación y satisfacción de los voluntarios.
- **Indicadores relacionados con el impacto de la acción en el público atendido:** encuesta de satisfacción con la organización aliada incluyendo testimonios de los beneficiarios, número de beneficiarios directos e indirectos, alcance de los resultados anhelados en las comunidades atendidas.
- **Indicadores relacionados con la empresa:** preguntas relacionadas con la participación en las respectivas encuestas de clima, indicadores de profesionales que participan en las acciones de voluntariado en lo que respecta al compromiso, a la colaboración y al trabajo en equipo.

Para saber más

Esta Guía contiene una serie de recomendaciones para implementación del Programa de Voluntariado de Gerdau con base en la Política de Voluntariado en Gerdau. Acceda al documento de la Política completo en: www.gerdau.com.br

Acceda e inscribese en el Programa de Voluntariado de Gerdau. En este enlace, podrá convertirse en un voluntario de Gerdau, además de tener acceso a otras informaciones sobre los proyectos disponibles: <https://programavoluntariadogerdau.v2v.net/>

V2V es la aliada de Gerdau en la organización de la gestión del Programa de Voluntariado de Gerdau. Referencia en el área, V2V cuenta con mucha información útil en su sitio que puede servir como inspiración para las acciones de voluntariado en Gerdau. Visite: <https://www.v2v.net/>

GUÍA DE BOLSILLO PARA EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE GERDAU

Usted que es líder del CIG o colaborador voluntario, no deje de diseminar la Guía de Bolsillo para el Programa de Voluntariado de Gerdau. ¡Retire ejemplares de la guía de bolsillo en el CIG local o sector de Personas de su unidad e invite a sus amigos a unirse a este equipo que hace la diferencia!



PROGRAMA DE
VOLUNTARIADO
DE **GERDAU**