

Voluntariado corporativo y empoderamiento: exploración de las experiencias de empleados de una empresa marplatense

Lic. Louzao Eleonora; Mg. Arraigada Mariana; Dra. Zanfrillo, Alicia

RESUMEN

En un mundo laboral de escasez de talento y constante revolución tecnológica las organizaciones necesitan repensar la gestión de personas y buscar políticas de atracción y retención de talento enfocadas tanto en el desarrollo laboral como personal, considerando que personas tienden a elegir trabajar con aquellos que comparten los mismos valores y tienen un propósito social. La contribución principal de este estudio es ofrecer reflexiones sobre la importancia de que las empresas brinden oportunidades de participación en actividades de voluntariado corporativo (VC) a sus empleados como un canal para su propio bienestar.

Componentes empoderamiento (Spretizer, 1995)

SIGNIFICADO COMPETENCIA IMPACTO
AUTODETERMINACION

Actividades de VC (Lemonche, 2011)

ASISTENCIA SOCIAL
MEDIOAMBIENTE
COOPERACIÓN CON ONG

Beneficios de VC (Licandro, Yapor y Corea, 2021)

RECURSOS PERSONALES DESEMPEÑO
FORTALECIMIENTO DEL VINCULO

OBJETIVO

- Indagar sobre las percepciones de empoderamiento de un grupo de empleados que realizan VC.
- Identificar si emergen componentes del empoderamiento.
- Analizar la posible relación entre los beneficios del VC y los componentes de empoderamiento.

METODOLOGIA

DISEÑO Cualitativo, exploratorio, estudio de caso.
Empresa: hotel sindical marplatense con VC

MUESTRA Voluntarios empleados de los últimos 5 años

TÉCNICAS Entrevistas semiestructuradas.
Aspectos emergentes y categorización.

CONCLUSIÓN

El voluntariado es un espacio generador de empoderamiento individual donde desarrollan habilidades de comunicación y de trabajo en equipo, fortalecen el vínculo con la empresa y con las ONG con los que colaboran y toman contacto con otras realidades que influyen en los componentes de empoderamiento.

RESULTADOS

BENEFICIOS VOLUNTARIADO CORPORATIVO (Licandro, et al., 2021)

SIGNIFICADO

Desarrollo de actitudes valiosas:

SOLIDARIDAD

Perfil individual marcado fuertemente por los valores de solidaridad que incluyen la ayuda mutua entre los propios trabajadores y la disposición para colaborar en causas sociales.

COMPETENCIA

Desarrollo de competencias:

COMUNICACIÓN

TRABAJO EN EQUIPO

La vinculación entre compañeros de áreas externas, el aumento de las relaciones sociales y fortalecimiento del vínculo al brindar espacios de interacción humana. Generación de espacios para divulgar ideas y proyectos.

AUTODETERMINACIÓN

Desarrollo de competencias:

COMPROMISO

ACTITUD EN LAS TAREAS

Vínculo empleado-empresa fortalecido. Compromiso en la propuestas, valores y filosofía. El empleado percibe un grado de apoyo organizacional hacia las necesidades socioemocionales.

IMPACTO

1.Condiciones que mejoran el desempeño:

INTEGRACIÓN

CLIMA LABORAL

Vínculo entre las distintas áreas, entornos de aprendizaje y colaboración.

2.Contacto con otras realidades y vocación social (González, 2017)

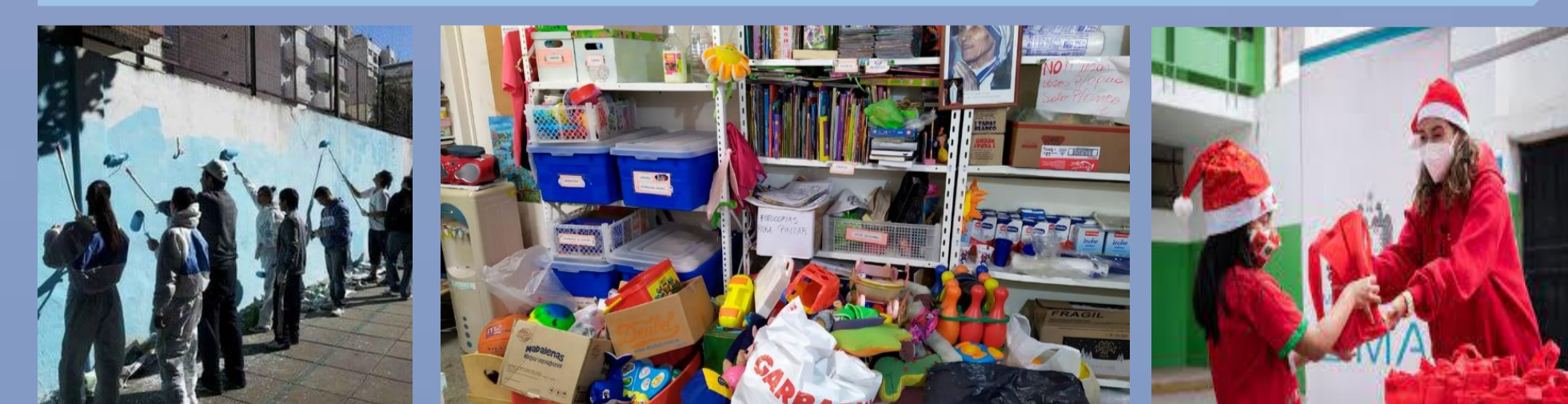
Actividades "generadoras de conciencia". Trasciende a la organización.

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (Lemonche, 2011)

CUIDADO MEDIOAMBIENTAL



ASISTENCIA SOCIAL



DE COOPERACIÓN CON ONG



La empresa aplica un modelo de desarrollo humano al concientizar a los empleados sobre la realidad social y lograr que influyan en el entorno a través del voluntariado

Las actividades de voluntariado permitieron que los empleados tomaran contacto con otras realidades desarrollando su vocación social y un empoderamiento individual