



International Association for Volunteer Effort

“Juventud, Voluntariado y Empleo”

Comenzando el diálogo para buscar
soluciones a través del voluntariado para
la crisis mundial de desempleo juvenil

“La crisis mundial no está tratando bien a los jóvenes ... Estamos corriendo el riesgo de tener una generación que no trabaja. Del trabajo viene la dignidad de una persona jóvenes tienen que pertenecer.”

– Papa Francisco, 22 de julio 2013



International Association for Volunteer Effort

Sobre la IAVE

IAVE es la única red global de líderes individuales, organizaciones no gubernamentales y empresas que existe con el único propósito de promover, fortalecer y celebrar la gran variedad de formas de voluntariado que existen en todo el mundo. Cuenta con miembros en más de 70 países, realiza Conferencias de Voluntariado Mundiales y Regionales y actualmente está desarrollando una Red Global de Centros Nacionales de Voluntariado y está formando una plataforma en línea para conectar a jóvenes voluntarios de todo el mundo.

IAVE es líder mundial en los conocimientos sobre el voluntariado corporativo, desde su proyecto investigación sobre el voluntariado corporativo global "Empresas las compañías globales haciendo voluntariado globalmente", terminado en 2011. IAVE, también convoca al Consejo Global de Voluntariado Corporativo, más de 45 compañías globales que comparten el compromiso de apoyar la participación de sus empleados como voluntarios en la comunidad.

Para obtener más información acerca de IAVE, por favor visite www.iave.org.

Telefonica

Fundación Telefónica

Sobre la Fundación Telefónica

Telefónica es una de las mayores compañías de telecomunicaciones del mundo que cuenta en la actualidad con más de 132.000 empleados en 24 países de Europa y Latinoamérica.

Con el objetivo de articular la acción social de Telefónica, en 1998 se creó Fundación Telefónica, una entidad que da forma y contenido al compromiso que tiene Telefónica con los entornos en los que opera. La misión de la Fundación es potenciar el aprendizaje y multiplicar el conocimiento, conectando a las personas e instituciones que configuran la sociedad del futuro.

Fundación Telefónica, que desarrolla proyectos en 20 países en Europa y Latinoamérica, trabaja en tres líneas de actividad principales:

- En educación y aprendizaje, con proyectos que benefician directamente a jóvenes y niños y en los que apoyamos el desarrollo de su proyecto de vida desde el aprendizaje y la autonomía personal con programas como Proniño en Latinoamérica o Think Big en Europa.
- En arte y cultura digital, donde nos constituimos en punto de encuentro de las tendencias más innovadoras a través de encuentros, publicaciones y actividades en nuestros espacios culturales en Madrid, Lima, Buenos Aires y Santiago de Chile.
- En voluntariado corporativo, siendo Fundación la entidad encargada de gestionar y coordinar a escala mundial el programa Voluntarios Telefónica, una red con más de 24.000 participantes activos. El programa promueve y gestiona la acción social de los empleados del Grupo que quieren aportar una parte de sus conocimientos, su tiempo o sus recursos en beneficio de la comunidad y de sus colectivos más desfavorecidos.

Para obtener más información, por favor visite www.fundacion.telefonica.com/en/.

© 2013, IAVE - The International Association for Volunteer Effort

Para obtener permiso para reproducir o citar cualquier parte de este informe, por favor escriba a info@iave.org.



“La crisis mundial no está tratando bien a los jóvenes ... Estamos corriendo el riesgo de tener una generación que no trabaja. Del trabajo viene la dignidad de una persona ... Cuando aislamos a los jóvenes ... los despojamos de la posibilidad de pertenecer, y los jóvenes tienen que pertenecer.”

– Pope Francis, July 22, 2013

Hay una creciente crisis mundial de desempleo y subempleo de los jóvenes.

Es tan importante que la ganadora del Premio Nobel de la Paz, Aung San Suu Kyi, dijo a las firmas extranjeras convocadas en el Foro Económico Mundial del 2012, que era como “sentarse en una bomba de tiempo social y económica.”

¿Cómo puede el voluntariado - realizado por los jóvenes y en apoyo a los jóvenes - hacer frente a esta crisis?



Prefacio

En su papel de líder mundial en el campo del voluntariado, IAVE ha sido durante mucho tiempo un defensor de las formas en que el voluntariado permite que todas las personas tengan una vida más saludable, satisfactoria y más productiva, al mismo tiempo que se ocupan de serios problemas comunitarios y globales. También hemos sido un firme defensor de la inclusión de la “voz de los jóvenes” en la configuración del presente y del futuro del voluntariado. A través de nuestro Consejo Global de Voluntariado Corporativo y el desarrollo del conocimiento sobre el voluntariado corporativo, hemos construido relaciones sólidas con una amplia variedad de grandes compañías globales.

Cuando nos acercábamos a la planificación de nuestra 22ª Conferencia Mundial de Voluntariado, vimos la oportunidad de juntar estos temas en un esfuerzo organizado para estimular el diálogo acerca de la interfaz del voluntariado y el reto del desempleo juvenil.

Comenzamos con la investigación base, a través de revisión bibliográfica y entrevistas, para obtener una mayor comprensión de las realidades del desempleo juvenil, el impacto del desempleo en la gente joven y el papel que juega el voluntariado hoy en día. También revisamos ejemplos de cómo algunas empresas ya están invirtiendo en soluciones para el empleo juvenil, muchas de las cuales involucran a sus empleados como voluntarios.

Finalmente, nos preparamos y convocamos a sesiones especiales de Diálogo en nuestra Conferencia Mundial de Voluntariado en Londres, 10-12 de diciembre del 2012, invitando a que participaran, incluyendo la juventud, gente de empresas, ONGs y gobiernos y centramos el foco en una sesión plenaria y varios foros y talleres sobre el tema.

El trabajo que hemos realizado hasta ahora, incluyendo el presente informe, es un primer paso para IAVE en este tema. Esperamos estimular un mayor diálogo a través de nuestras Conferencias de Voluntariado Regionales y Mundiales y otros foros. A través de nuestra emergente Iniciativa Global de Jóvenes Voluntarios, vislumbramos la creación de alianzas para demostrar a los jóvenes y a los empleadores el poder del voluntariado para abordar el problema mundial del desempleo juvenil.

Estamos felices de realizar este trabajo en colaboración con la Fundación Telefónica. Alcanzando todo el mundo desde su sede en Madrid, España, la fundación ha sido un líder en el voluntariado empresarial y en hacer frente a los desafíos que enfrentan los jóvenes en el mundo de hoy. Su visión ayudó a enmarcar nuestro trabajo, su liderazgo colaborativo ayudó a definirlo y su apoyo financiero lo hizo posible. Estamos profundamente agradecidos por su compromiso. Esperamos que esta sea una alianza duradera.



Doctor Kang Hyun Lee.
Presidente Mundial
IAVE



La Crisis Mundial

The Economist, en su edición del 27 de abril de 2013, describe la realidad del desempleo de los jóvenes en dos apartados:

Las cifras oficiales presentadas por la Organización Internacional del Trabajo muestran que 75 millones de jóvenes están desempleados (el 6% del total entre 15 y 24 años de edad). Pero para las cifras de inactividad juvenil, que incluyen a todos aquellos que no están trabajando, ni estudiando, las cosas son aún peores. La OCDE, un grupo de reflexión intergubernamental, apunta 26 millones de jóvenes en los países ricos denominados "NEETS" (por sus siglas en inglés): sin empleo, educación o formación. Una base de datos del Banco Mundial compilada a través de los hogares muestra que más de 260 millones de jóvenes en las economías en desarrollo están igualmente "inactivos". The Economist calcula que, en total, casi 290 millones de jóvenes no trabajan ni estudian: casi una cuarta parte de los jóvenes del planeta.



Por otro lado, muchos de los jóvenes "empleados" tienen trabajos informales o esporádicos. En los países ricos más de un tercio, en promedio, tienen contratos temporales lo que hace que sea más difícil adquirir habilidades. En los países más pobres, según el Banco Mundial,

una quinta parte son trabajadores familiares no remunerados o trabajan en la economía informal. En total, casi la mitad de los jóvenes del mundo está fuera de la economía formal o tienen una contribución menos productiva de lo que podrían.

El impacto en la juventud y sus comunidades

Existe una fuerte correlación entre la realidad de tener un trabajo para hacer y nuestra propia imagen y autoestima. Es lo que nos hace sentir productivos y valorados, como dice el Papa Francisco, "... del trabajo viene la dignidad de una persona."

La falta de trabajo, entonces, tiene grandes impactos psicológicos, sociales y económicos.

Estar empleado desde joven contribuye a la acumulación del stock de capacidades, conocimientos y atributos sociales y de personalidad que el trabajo ayuda a construir y que constituyen el valor económico de una persona. El desempleo prolongado acorta y retarda las posibilidades de la juventud para desarrollar ese capital humano. Esto conduce a una pérdida de oportunidades, de ingresos y de satisfacción a lo largo de la vida de una persona, afectando su calidad de vida.



Un número cada vez mayor de estudios ha llegado a la conclusión de que los jóvenes que comienzan su vida adulta sin trabajo tienen una mayor probabilidad de desempleo en el futuro, incluso después de ingresar a la fuerza de trabajo y de recibir salarios más bajos cuando están trabajando. Aunque la gravedad y duración de este impacto acumulado parece variar de un país a otro, se evidencia en todo el mundo.

Las personas que están desempleadas a menudo se sienten marginadas en sus comunidades y aislados socialmente. Ellos pueden perder gran parte de su identidad ciudadana, convirtiéndose en seres que precisan de ayuda y no en aquellos con reconocida capacidad para servir a los demás.

En la búsqueda de empleo, los jóvenes han tenido que buscar trabajo en la economía informal, y el número de jóvenes en puestos de trabajo a tiempo parcial ha crecido a un ritmo más rápido que el de los adultos. Además, debido a su juventud, y en especial los más vulnerables, muchos se ven obligados a trabajar en condiciones arriesgadas, inseguras e incluso abusivas, que incluyen materiales peligrosos o son forzados al comercio sexual. Según youthpolicy.org, en 2009 se estimaba que había 59 millones de jóvenes de entre 15 y 17 años de edad que se dedican a trabajos peligrosos.

Debido a que los jóvenes emigran en busca de empleo, familias e incluso comunidades enteras se ven



El Programa Think Big de Telefónica

Think Big es la forma que Telefónica tiene de ayudar a que los jóvenes en Europa estén mejor preparados para su futuro profesional y personal mediante el desarrollo de capacidades empresariales y digitales a través del “aprender haciendo”.

El objetivo del programa es doble: promover el espíritu emprendedor entre los jóvenes, apoyándolos para que puedan realizar una idea y dar visibilidad a sus iniciativas y proyectos para que otros jóvenes puedan Inspirarse, creando así un efecto multiplicador.

Think Big es uno de los mejores ejemplos de cómo Telefónica pone en práctica su misión de abrir a todos las posibilidades de la tecnología y de contribuir a eliminar las barreras entre las personas y sus posibilidades.

Este programa, dirigido a jóvenes de 13 a 25 años de edad, trata de innovación y espíritu emprendedor. Busca contribuir al desarrollo de una Europa más emprendedora y más digital, con la idea de que los jóvenes son la base del cambio social, a través del liderazgo y la responsabilidad por sus propios proyectos.

Desde 2010, el programa ha apoyado a más de 6.500 proyectos y un total de 11.200 jóvenes en seis países europeos (España, Alemania, Eslovaquia, Irlanda, el Reino Unido y la República Checa). Más de 5.000 empleados de Telefónica participan en el programa cada año.

Think Big es financiado por la Fundación Telefónica y ejecutado con el apoyo de la empresa Telefónica en cada país, y más de 200 ONGs aliadas en la región europea.

desbaratadas. A menudo, aquellos que emigran son los más capacitados y los más ambiciosos, robando así a sus países de origen un bien de importancia crítica alrededor del cual el futuro puede ser construido.

El desempleo prolongado y generalizado de la juventud puede llegar a amenazar la cohesión social y la estabilidad política, como se ha visto en descontentos, manifestaciones e incluso violencia crecientes, encabezadas por los jóvenes.

Imagine a toda una generación cuya participación principal en la sociedad se base en la perspectiva de estar desempleado y no sentirse valorado,

sin sentido de oportunidad. Este es el borde del precipicio sobre el que millones de jóvenes - y sus países - están parados actualmente.

Las causas

La Declaración del Milenio, aprobada por los líderes de 189 países que se reunieron en la sede de Naciones Unidas en Nueva York en septiembre de 2000, se tradujo en ocho objetivos viables. El primero, erradicar la pobreza y el hambre, incluía esta aspiración: “Lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, incluyendo a mujeres y jóvenes.”

¿Por qué, entonces, 13 años después hay una crisis mundial de empleo juvenil? Los observadores contemporáneos apuntan consistentemente a cuatro factores clave.

En primer lugar, se ha producido una reducción de la demanda de mano de obra debido a la desaceleración económica global. Muchos empleadores han descubierto que es más fácil despedir o no contratar jóvenes, que despedir trabajadores mayores. Como resultado, la recesión ha tenido un impacto desproporcionadamente negativo en el empleo de los jóvenes.

Esta situación se ha visto agravada por los cambios dentro del lugar de trabajo. Ya sea que se llame destrucción creativa, innovación desconcertante o rediseño del trabajo, la realidad es que la forma en que se hace el trabajo está cambiando, desplazando las prácticas viejas de contratación con nuevos enfoques de retención y gestión de los recursos humanos necesarios.

En segundo lugar, el crecimiento de la población, lo que se traduce como una mayor proporción de jóvenes en la población, es más grande en los países con mercados de trabajo más disfuncionales. Estos mercados se caracterizan por una fuerte regulación, barreras a la formación de nuevas y pequeñas empresas, y otras prácticas que desalientan el crecimiento y la contratación. No hay suficientes puestos de trabajo disponibles y los que existen son con frecuencia de baja calidad y de tiempo parcial o temporal.

En tercer lugar, los empleadores señalan la incapacidad para encontrar en los jóvenes las





habilidades que ellos necesitan. En gran medida, esto se debe a la baja calidad de la educación básica en gran parte del mundo. Demasiados jóvenes se quedan sin alfabetización y sin las habilidades numéricas esenciales, por no hablar de las habilidades vocacionales y técnicas.

Esto se agrava con el compromiso cada vez menor de los empleadores en brindar formación en la empresa para compensar lo que a los nuevos empleados puede faltarles. Por el contrario, existe la expectativa de que los nuevos empleados deben venir con las habilidades que ellos necesitan, ya sea las técnicas o las "blandas": flexibilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc.

Por último, debido a que no han tenido la oportunidad de trabajar o de estar expuestos a lugares de trabajo, los jóvenes no pueden "estar preparados". Carecen de una experiencia real de trabajo estructurado con expectativas formales, gestión, evaluación y retroalimentación. Ellos no tienen las redes, las conexiones a través de las cuales la mayoría de las personas encuentran empleo. Ellos no entienden lo que se espera de ellos - el comportamiento, lenguaje, vestimenta, los valores y las reglas tácitas que gobiernan el lugar de trabajo.

Por lo tanto, la paradoja: los jóvenes no pueden encontrar trabajo, al mismo tiempo que los empleadores no pueden llenar las vacantes.

Hacia las soluciones

El desempleo juvenil es un problema mundial de la mayor urgencia. Se necesita la atención de los funcionarios públicos y no solamente del gobierno sino de todos los sectores, para hacer frente a las causas subyacentes y para obtener un cambio sostenido y sistémico a largo plazo, desde la desregulación potencial de los mercados de trabajo hasta la mejora de los sistemas educativos, desde la asistencia pública para ayudar a los jóvenes a encontrar un empleo hasta una participación más innovadora por parte de las empresas.

Pero es mucho lo que se puede hacer a nivel local para contribuir con soluciones significativas y de alto

impacto. Como hemos aprendido, el voluntariado tiene un papel fundamental que desempeñar cuando se enfoca y gestiona adecuadamente. Sin embargo, como hemos escuchado de los participantes en el Diálogo de Londres, sigue habiendo barreras difíciles de superar para que eso suceda.

El diálogo de Londres

En diciembre del 2012, como parte de la 22ª Conferencia Mundial de Voluntariado, IAVE convocó a un diálogo especial sobre "Juventud, Voluntariado y Empleo", al que se refiere en el presente informe como el "Diálogo de Londres." El grupo participante invitado incluyó ONGs, analistas políticos, empresas y a la juventud. Su tarea consistía en compartir sus experiencias y opiniones sobre tres temas - en primer lugar, cómo el voluntariado realizado por los jóvenes puede ayudarlos a prepararse y moverse hacia el empleo remunerado, en segundo lugar, cómo las empresas globales pueden abordar el amplio problema de desempleo juvenil, a través de estrategias empresariales de voluntariado y de otro tipo y, en tercer lugar, los problemas fundamentales que deben ser abordados para aumentar el alcance y el impacto de la relación del voluntariado y el empleo.

Involucrando a las personas desempleadas como voluntarios

Para muchas personas y organizaciones es contradictorio que las personas que se encuentran involuntariamente desempleadas se prestarán voluntariamente para servir a sus comunidades. Por

lo tanto, dos preguntas iniciales: ¿Realizarán voluntariado las personas desempleadas? Si lo hicieran ¿Qué impacto tendrá en sus vidas?

En base a su experiencia y en ejemplos documentados, los participantes en el Diálogo de Londres confirmaron que las personas desempleadas, de hecho están ansiosas por hacer voluntariado. Confirmaron que existen seis





beneficios claros para las personas desempleadas de cualquier edad que son voluntarios.

1. Se sienten mejor. Las personas que realizan voluntariado declaran sentirse mejor, física y emocionalmente. Este se acerca a lo que entonces

se perfilaba, y que ahora queda debidamente establecido - el voluntariado tiene un impacto positivo en la salud física y mental.

2. Están motivados. Los voluntarios dicen tener más sentimientos de auto-valoración y una sensación de ser valiosos para los demás. Como alguien lo señaló, "Me dio una razón para salir de la cama en la mañana. Me recordó que soy competente, que se cómo hacer las cosas".

3. Mantienen conexiones sociales. Para muchas personas, el lugar de trabajo es la fuente principal de sus relaciones sociales. Cuando ya no tienen esas conexiones basadas en el trabajo, muchas personas se sienten aisladas y extrañan esa interacción periódica con otros. El voluntariado les brinda un nuevo lugar y una nueva manera de construir y mantener relaciones sociales.

4. Desarrollan redes centradas en el empleo. Muchas personas encuentran sus empleos a través de personas que conocen y no a través de procesos formales de búsqueda de empleo. Para los nuevos desempleados, las redes existentes o bien se cortan abruptamente o se marchitan rápidamente. El voluntariado da a muchos de ellos un nuevo camino hacia redes que los pueden ayudar.

5. Revitalizan viejas habilidades y construyen otras nuevas. Para algunos, el voluntariado los lleva de vuelta a las habilidades que alguna vez aprendieron, pero se habían atrofiado con el tiempo y les ofrece la oportunidad de renovarlas y perfeccionarlas. Para otros, el voluntariado les da la oportunidad de conocer y probar nuevas habilidades que podrían ser beneficiosas para ellos en la búsqueda de trabajo remunerado.

6. Aprenden sobre los nuevos lugares de trabajo. Muchos de los nuevos desempleados nunca o, a lo

sumo, sólo mucho tiempo atrás, han estado en un lugar de trabajo distinto de aquel del que fueron despedidos. A través de su trabajo voluntario, son capaces de conocer y explorar diferentes tipos de lugares de trabajo y vocaciones y conocer qué se requeriría para ingresar como empleados remunerados.

Pero debido a que la atención de los participantes se centró en los jóvenes, agregaron estos posibles **beneficios adicionales:**

1. Introducción al mundo del trabajo organizado.

A menudo, especialmente en las economías emergentes, las personas más jóvenes nunca han tenido contacto con un trabajo organizado. Es posible que nunca hayan estado en una fábrica, en una oficina o en una obra de construcción, excepto como consumidores en un restaurante o una tienda. No tienen idea de lo que significa tener un trabajo, nunca han sido supervisados oficialmente, nunca les han pedido "cumplir con las expectativas" o lograr metas en su trabajo. El voluntariado puede ofrecerles oportunidades de exponerse a todo eso.

2. Desarrollo de "habilidades para el empleo". Junto con la introducción al mundo del trabajo organizado, el voluntariado puede contribuir al desarrollo del conocimiento tácito que se necesita para tener éxito en un trabajo - la comprensión de las actitudes y los comportamientos, las formas de hablar e interactuar, incluso la ropa adecuada. Ellos observan y aprenden, tanto directa como indirectamente, las "reglas del camino" para lograr el éxito en el lugar de trabajo.

3. Experiencia laboral documentada. El voluntariado ofrece a los jóvenes lo que a menudo es su primera oportunidad para algún tipo de experiencia laboral que puede ser documentada. Puede ser simplemente un reconocimiento formal de tiempo de servicio y trabajo realizado, o puede ser una documentación de la formación realizada y las habilidades adquiridas. Idealmente, se trata de una referencia positiva sobre lo que el joven voluntario ha alcanzado y su capacidad y deseos de trabajar.



Los propios jóvenes comparten la creencia de que el voluntariado tiene beneficios con vistas a un empleo remunerado. En una muestra de alcance mundial en el 2011, entre jóvenes que participaron en un debate electrónico patrocinado por la ONU sobre el empleo juvenil, la mayoría expresó su creencia de que el voluntariado y las pasantías son un instrumento importante para conseguir un primer empleo. Dijeron que el voluntariado les permitió ganar experiencia y desarrollar nuevas habilidades y redes.

Una encuesta realizada a 200 líderes de empresas del Reino Unido encontró algunos datos convincentes sobre el valor del voluntariado. Algunas de las conclusiones de los empleadores fueron:

- El 73% de las empresas contratarían a candidatos con experiencia como voluntarios en vez de los que no la tienen.
- El 80% de las empresas dijeron que valoran el voluntariado en un curriculum vitae.
- El 70% de las empresas cree que los que practican voluntariado pueden tener una mejor oportunidad de ganar un sueldo más alto y ganar ascensos.
- El 84% de las empresas estuvieron de acuerdo que el voluntariado es una forma de ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo.

Otra evidencia de que las empresas reconocen el valor del voluntariado se puede encontrar en sus propios esfuerzos para fomentar y apoyar el voluntariado de sus empleados.

Desde el surgimiento inicial del voluntariado corporativo, hace casi cuarenta años, los empresarios han visto como una realidad el hecho de que los empleados, a través del voluntariado, adquieren conocimientos, practican nuevas habilidades, construyen trabajo en equipo y desarrollan competencias de liderazgo a la vez que exhiben más entusiasmo y mayor orgullo por la empresa .

Ahora, cada vez más empresas están diseñando conscientemente programas que producirán esos resultados como principal producto y no como un lindo beneficio adicional. Esta tendencia se ha caracterizado sobre todo desde

el inicio de la crisis económica del 2008, ya que las empresas centran más la atención en “el involucramiento comprometido del empleado” como una forma de reclutar, desarrollar y retener a empleados de la más alta calidad.

Este es uno de los indicios más importantes de que el voluntariado se ha convertido en un activo estratégico para ayudar a lograr los objetivos de las empresas.

De hecho, en un número cada vez mayor de empresas, el “voluntariado” ha llegado a incluir la participación obligatoria en el desarrollo de liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo profesional de los empleados y el cumplimiento de los compromisos de la empresa para con sus comunidades a través de personal “prestado”. Cada vez, es más apropiado hablar de “participación de los empleados en la comunidad”, como una forma de reconocer la creciente amplitud de estos esfuerzos.

No es difícil ver que la comprensión empresarial del voluntariado como un método estratégico para el involucramiento de los empleados, puede llevar a un apoyo empresarial para involucrar a sus empleados como voluntarios y así ayudar a los jóvenes desempleados a prepararse para entrar en la fuerza laboral.

Las Empresas, el Voluntariado y el Empleo Juvenil

Las empresas siempre han tenido un gran interés en programas para mejorar la educación y para servir a los jóvenes, a través de su dinero, de los esfuerzos de voluntariado de sus empleados, y de su liderazgo institucional.

Se trata, en primer lugar, de un reflejo de la perspectiva a largo plazo que las empresas deben tener, incluso en un ambiente dominado por los resultados a corto plazo. Si no hay mano de obra cualificada diez, veinte, treinta años a partir de ahora, las empresas fracasarán. Mejorar el rendimiento de las escuelas de hoy, ayudando a los jóvenes a tener éxito académico, motivar y capacitar a más





jóvenes a estudiar ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas; alentar y apoyar el emprendimiento de los jóvenes, introducir a los jóvenes al mundo del trabajo - todo ello proporciona beneficios a largo plazo para las empresas y, por supuesto, para los jóvenes y sus comunidades.

En segundo lugar, esos esfuerzos son vistos como medios valiosos y lógicos con los cuales las empresas están cumpliendo con parte de sus compromisos de ser socialmente responsables. Alinear una empresa con la juventud y la educación contribuye de manera positiva a la marca, la imagen de la empresa y su reputación.

Por último, esta participación es muy popular entre los empleados. Se trata de una contribución directa a sus comunidades, así como a un problema global. Ofrece oportunidades de voluntariado que a menudo se alinean con sus intereses y competencias y que son relativamente fáciles de seguir.

La inversión empresarial en la juventud y la educación se alinea, entonces, con la justificación central del voluntariado corporativo: bueno para la comunidad, bueno para los empleados voluntarios, bueno para la empresa.

También es una excelente oportunidad para hacer lo que ahora muchas empresas dicen ser su intención en sus esfuerzos para hacer frente a los problemas fundamentales de carácter humano, social y ambiental - aprovechar todos los activos de la empresa de forma a maximizar el impacto.

El Departamento de las Naciones Unidas para Asuntos Económicos y Sociales señaló en el 2011 varias formas en que las empresas pueden aprovechar sus activos en todos los niveles para apoyar el desarrollo económico y social. Ellas pueden:

- ◉ adoptar una perspectiva a largo plazo de inversión y crecimiento con enfoques empresariales que lleguen a las zonas de población más pobre de las áreas que ellos atienden y darles trabajo;
- ◉ dar apoyo, material y financiero e invertir sustan-

Salesforce: Desde la Introducción al Lugar de trabajo hasta la Formación para el Empleo

El compromiso de Salesforce para el desarrollo de la juventud ha evolucionado con el tiempo y ahora realmente mueve los jóvenes participantes a trabajos remunerados dentro de la empresa.

A partir de haber reconocido que el crecimiento proyectado de su compañía requeriría un personal mejor capacitado, se puso en marcha la Academia Biz a través de sus oficinas regionales en América del Norte. Durante ocho años, ofrecieron un curso intensivo de una semana de inducción/simulación en el mundo de los negocios. Grupos de jóvenes fueron entrenados por voluntarios de Salesforce para desempeñar importantes funciones empresariales en liderazgo, desarrollo de productos, fabricación y mercadeo de sus propios diseños y productos de servicio. Los equipos realizaron presentaciones para vender la idea al personal de Salesforce, quienes sirvieron como grupo de revisión formal.

Su oficina en el Reino Unido dio un gran paso y, junto con un aliado en el entrenamiento, Skills for Growth Landmark, creó un programa muy amplio. No apenas simulación, el programa del Reino Unido ofrece a los jóvenes no sólo la técnica, la informática, y las habilidades para emplearse, sino la formación gerencial necesaria para instruir a los clientes de la compañía en el uso de los productos de Salesforce.

cialmente en programas prometedores.

- ◉ animar y apoyar a su personal a donar su tiempo y talento para hacer frente a las necesidades urgentes, aportando su experiencia a varias iniciativas.
- ◉ estar involucrados en el diálogo sobre políticas públicas y en la toma de decisiones políticas.

De hecho, las empresas muy comprometidas con la problemática del desempleo juvenil están poniendo en juego múltiples recursos. Sus inversiones tienden a compartir tres características:

- ◉ Las ONGs son aliadas muy importantes. Las empresas han llegado a comprender el valor esencial que las ONGs tienen, en particular aquellas que se dedican al desarrollo juvenil, para ayudarles a alcanzar sus metas. Las ONGs están bien informadas sobre el desempleo juvenil y sobre las realidades básicas de las comunidades. Tienen modelos ya probados que pueden servir como



Cómo las compañías globales están respondiendo a través del voluntariado al desempleo juvenil

Aquí hay varios ejemplos extraídos de las empresas globales que son miembros del Consejo Global de Voluntariado Corporativo de IAVE.

HSBC América Latina invierte en la formación y desarrollo de capacidades en múltiples formas. En asociación con Junior Achievement, apoyan el programa de educación financiera “Más allá del dinero” para los estudiantes de sexto grado en las escuelas públicas y el programa “empresarios ambientales” en las escuelas secundarias públicas, para construir la comprensión del cambio climático y las nuevas oportunidades relacionadas con el mismo, tales como el reciclaje y artesanía. Su programa “Un día en la oficina” es una invitación a los estudiantes de secundaria a ser la “sombra” de empleados voluntarios en sus oficinas. También ofrecen pasantías de corto plazo para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus hojas de vida.

Reconociendo que el objetivo final es un trabajo remunerado, el banco trabaja en colaboración con una ONG en México especializada para capacitar a personas con discapacidad, posteriormente brindan oportunidades de empleo en el banco para aquellos que califiquen. Son actualmente, el segundo mayor empleador de personas con discapacidad en el país.

En Francia, AXA cuenta con dos programas de tutoría, en colaboración con dos ONGs diferentes. El primero se dirige a los estudiantes de secundaria de familias de bajos recursos. Los jóvenes reciben una beca para sus estudios y tienen un mentor de AXA que pasa tiempo con ellos, no en el ámbito académico, pero de una manera más “recreativa”, llevándolos a museos y otros lugares que de otro modo podrían no experimentar.

El segundo programa se centra en los estudiantes, también de familias de bajos recursos, pero ya en las universidades. Se eligen los voluntarios de AXA que cursaron las mismas áreas de estudio que los estudiantes y por lo tanto pueden ayudarlos a prepararse para su futuro profesional.

La campaña para los niños One by One de Amway está construida en torno a programas específicos del país en lugar de a las prioridades de la empresa orientadas, como el empleo juvenil. Como resultado, se pueden citar una variedad de enfoques que se ajustan a países específicos. En Hyderabad, India, la atención se centra en capacitar niños, proporcionándoles orientación y talleres que estimulan a los estudiantes a planificar su futuro mientras aprenden habilidades prácticas como la comunicación, el desarrollo personal, el dominio del tiempo, la reducción del estrés y el establecimiento de metas. En Ucrania, sus distribuidores trabajan con huérfanos en la transición después de salir de la escuela, ayudan enseñándole a los jóvenes las habilidades que necesitan para tener éxito después de la graduación - cómo organizarse y planificar su tiempo de forma independiente, cómo expresar sus opiniones y cómo ganar y gastar su dinero adecuadamente. En la ciudad natal corporativa de Grand Rapids, Michigan, en los EE.UU., los empleados de Amway han sido voluntarios en las escuelas públicas desde el año 1989 - adoptando una escuela, brindando tutorías, organizando campañas de libros y “días de carrera” y capacitando contra la intimidación escolar.

marco para la inversión empresarial multifacética de personas, dinero y apoyo en especie. También pueden contar con indicadores ya validados para ayudar a las empresas a entender el impacto que su inversión está teniendo.

- El apoyo financiero es un componente fundamental de la inversión total. Más programas exitosos requieren un apoyo financiero sostenido y creciente. Ampliar el número de jóvenes atendidos y el
- número de voluntarios comprometidos, asimismo,

aumentar la calidad y el impacto, necesitan una mayor capacidad intrínseca de la ONG aliada. Las empresas más comprometidas comprenden la importancia fundamental del apoyo financiero para la construcción de esa capacidad y el fortalecimiento de la infraestructura de la ONG.

- El voluntariado es una parte -a menudo relativamente limitada-, pero un importante complemento de esfuerzos mucho mayores.
- Los empleados voluntarios aportan dimensión



humana a las inversiones institucionales más amplias:

- trabajando directamente con los administradores escolares y los maestros para mejorar la calidad de la educación básica;
- brindando tutoría a jóvenes emprendedores e invirtiendo en sus conceptos de negocio;
- animando y apoyando a los estudiantes para que se estudien ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas;
- fortaleciendo la capacidad "en el terreno" de las ONGs para crear y gestionar proyectos de alto impacto.

Como se describe en el recuadro, Salesforce ha llevado su programa hasta su conclusión lógica, no sólo preparando a los jóvenes para unirse a la fuerza laboral, sino formándolos de forma específica para el trabajo en su empresa y, a través de un programa de aprendizaje, trasladándolos a empleos remunerados.

Por lo tanto, ellos están enfrentando una de las realidades fundamentales de desempleo juvenil: que debe haber puestos de trabajo disponibles y una ruta que les de a los jóvenes preparados acceso a los mismos.

La Academia Biz del Reino Unido consiste en cohortes de jóvenes, principalmente de los barrios de bajos ingresos y antecedentes, en un programa de cinco semanas de capacitación técnica, un aprendizaje formal de dos años, y por último, el empleo a tiempo completo. Skills for Growth Landmark hace la mayoría de la interfaz con la juventud. Pero los empleados de Salesforce están involucrados en la formación de jóvenes en el uso de sus productos y, para algunos, con las relaciones de tutoría continuas. Si bien la escala es aún pequeña, su objetivo es hacer crecer la Academia Biz proporcionalmente al crecimiento de la compañía, actualmente proyectada en un aumento del 30-40% por año.



Temas críticos

Los participantes en el Diálogo de Londres destacan cinco aspectos críticos que deben ser enfrentados con el fin de aumentar el impacto del voluntariado en el empleo juvenil. Cuatro de ellos se presentan a seguir:

- El estigma social del desempleo;
- Garantizar experiencias de voluntariado de buena calidad;
- ¿Es "voluntariado" o es "trabajar gratis"? y,
- Obstáculos para el uso del voluntariado como una forma para encontrar trabajo remunerado.

La quinta - tratando el trabajo en escala global - es de suma importancia y se analizará por separado más adelante.

El estigma social del desempleo. "Muchos jóvenes nos dicen: Siempre me han tratado como basura. Nunca pensé que a alguien le importara nada de mí y yo no creía que tenía alguna oportunidad, y ahora no están solamente dándome una oportunidad, me están diciendo que puedo ayudar a los demás." Nos comenta un miembro del personal de A Ganar, un programa latinoamericano en 14 países que utiliza el deporte como punto de entrada para los jóvenes a un programa en secuencia que puede conducir a un empleo remunerado.



La realidad es que hay un estigma social asociado a las personas que están desempleadas, los que involuntariamente han perdido un empleo remunerado, los que nunca han tenido un trabajo remunerado y aquellos que se convirtieron en "desempleados hace mucho".

Para aquellos que han perdido su empleo remunerado, a menudo se han convertido, de la noche a la mañana, por lo menos ante los ojos de los demás, de miembros capaces e independientes que contribuyen con la comunidad a ser las personas que ahora necesitan "servicios" y apoyo.





Por lo tanto, es lógico poner en duda su capacidad para participar en la vida de la comunidad. ¿Por qué están comprando? ¿Yendo al cine? ¿Continuando con sus prácticas religiosas? ¿Votando en una elección? ¿Cómo ayudan a un vecino? ¿Haciendo voluntariado? ¿Por qué no están haciendo algo para ayudarse a sí mismos?

Los participantes en el Diálogo de Londres, partiendo de su reconocimiento sobre estigma social del desempleo, enfatizaron su impacto particularmente en los

jóvenes. En muchas partes del mundo, el ser joven puede ser en sí un estigma. Ser joven y desempleado puede convertirlo a uno en una estadística social, sin nombre, sin rostro, no sólo en su comunidad natal, sino a los ojos del mundo. De repente, aquellas personas en cuyos hombros se construiría el futuro se convierten en "una crisis." Eso es una carga pesada para la realización de los jóvenes.

Sin embargo, el contrapeso consiste en que ahora hay ejemplos que llegan de todo el mundo sobre cómo el voluntariado ha ayudado a las personas que han sido estigmatizadas - las personas con discapacidades físicas y psíquicas, las personas en situación de pobreza, los refugiados, las personas de edad muy avanzada y los jóvenes. A través de su participación voluntaria, estas personas pueden regresar de los márgenes de la sociedad, a los que se han visto obligados, para llevar vidas productivas y plenas.



La realidad de esta cuestión fundamental son tanto las auto-percepciones de las personas desempleadas como las percepciones de la sociedad en general. Los esfuerzos que se describen en este informe pueden atacar lo descrito muy directamente al ofrecer oportunidades a los jóvenes para crecer en confianza, con autoestima y con capacidad de recuperación a través del voluntariado.

Es muy importante que, con el tiempo, las historias de estos jóvenes se hagan públicas - por las ONGs que gestionan programas juveniles, sus patrocinadores corporativos y los propios jóvenes - como una forma de cambiar las actitudes individuales e institucionales hacia las personas que están desempleadas.

Los participantes reconocieron, como veremos más adelante, que las ONGs pueden permanecer sin preparación, sin poder o hasta sin querer proporcionar buenas oportunidades de voluntariado, de gran impacto para los jóvenes, manteniéndolos en cambio en proyectos comunes de "hacer cosas" que brindan poca satisfacción, poco aprendizaje e impacto insignificante.

Garantizar experiencias

de voluntariado de

buena calidad.

Los participantes en el Diálogo de Londres hicieron hincapié en la necesidad de que los jóvenes voluntarios tengan posiciones voluntarias

de alta calidad, intencionalmente diseñadas para responder a sus necesidades al mismo tiempo que les ofrece formas legítimas de servir a los demás.

Ni los jóvenes, ni nadie más, se pueden beneficiar de al realizar un trabajo voluntario de "hacer cosas" mal planeado y mal gestionado. Por el contrario, se benefician de un trabajo significativo, bien organizado, bien dirigido y diseñado para satisfacer reales necesidades.

Para los jóvenes, la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia y el significado que tiene para ellos es particularmente importante. Compartir sus historias unos con otros, desafiar y ser desafiados, hacer que importe - todos estos son elementos esenciales de una experiencia de voluntariado de alta calidad.

Lamentablemente, los mayores obstáculos para que los jóvenes y los desempleados tengan experiencias de voluntariado de alta calidad pueden provenir de las propias organizaciones que más necesitan de su tiempo, talento y energía.





En primer lugar, algunas organizaciones no consideran a los voluntarios como un activo estratégico para ayudarlas a lograr su misión. Más bien, los voluntarios son vistos como personas que asumen el apoyo de tareas de apoyo de bajo nivel. El personal de estas organizaciones probablemente se resiste a los voluntarios y no están dispuestos a abrirse a las posibilidades que el

voluntariado puede traer. Estas organizaciones invierten poco en la gestión de los voluntarios. No crean ambientes que den gran valor a los voluntarios. Ellos no son "amigables".

En segundo lugar, para algunas organizaciones las personas que están desempleadas tienen el mismo estigma que se discutió anteriormente. Esto puede ser intensificado por las percepciones negativas de que los jóvenes pueden ser vistos como "problemas" en lugar de activos valiosos, reales y en potencial. Pueden temer que esos voluntarios sean perjudiciales, que busquen solamente el beneficio propio o que tengan tan poco compromiso que renuncien al voluntariado si encuentran un trabajo remunerado.

No es fácil resolver estos problemas. Actitudes como éstas - ya sea sobre los voluntarios en general, sobre la juventud o sobre los desempleados - a menudo están profundamente arraigadas. La resistencia de los "ayudantes remunerados" hacia los voluntarios es bien conocida. Llamar la atención sobre esto y resolver dicha resistencia puede llegar a ser complicado, son tareas de desarrollo organizacional que consumen tiempo.

Lo que se puede hacer, sin embargo, es que una organización intermediaria identifique ONGs u otros organismos dispuestos a aceptar y apoyar adecuadamente a jóvenes voluntarios y personas que estén desempleadas. Esto puede ser realizado por una ONG que se especialice en el desarrollo de la juventud o en la búsqueda de soluciones para el desempleo juvenil. O puede ser hecho por un "centro de voluntariado" local o estructura similar que exista para promover y fortalecer el voluntariado.

Es necesario invertir en la formación de las ONGs,

para gestionar voluntarios eficazmente y maximizar la calidad de la experiencia de voluntariado de los jóvenes. *¿Es "voluntariado" o es "trabajar de forma gratuita"?* En Europa Occidental y América del Norte, una de las respuestas de los graduados universitarios que no pueden encontrar empleo es aceptar prácticas sin paga o remuneraciones muy bajas en las empresas, organizaciones no gubernamentales e incluso agencias gubernamentales. Estas son buscadas en el mercado abierto, fuera del marco de una institución educativa, después de graduarse o para completar la formación profesional.

Algunos incluso pueden aceptar varias pasantías durante varios años. Su razón de ser es hacer contactos que puedan conducirlos a un trabajo, obtener experiencia laboral y referencias para sus hojas de vida y aprender habilidades específicas de trabajo. A diferencia de los aprendizajes tradicionales, éstas no proporcionan ninguna ruta regularizada al empleo o incluso no aseguran que será beneficioso para la búsqueda de empleo.

Sería expandir la definición de voluntariado para poder etiquetar estas acciones como tareas de voluntariado. Estas se llevan a cabo bajo la presión del desempleo y no se centran necesariamente en la contribución al "bien social". Además, están y no están dentro un sector lucrativo, un área en la que, tradicionalmente y en algunos países por la ley, el voluntariado no es aceptable.

Recientemente, ha sido el inicio de rebeliones contra las pasantías, un reconocimiento de las grandes posibilidades de explotación de los internos, que en realidad las pasantías son a menudo simplemente una forma de los empleadores para conseguir la realización de trabajo, con poco o ningún costo, por la gente desesperada por demostrar su valía en el lugar de trabajo. En los Estados Unidos, ha habido demandas presentadas por los internos para obligar a los empleadores a cumplir con los requisitos de salario mínimo. Movimientos similares se están realizando, ya sea a través de los tribunales o los órganos legislativos, para ofrecer protecciones laborales básicas y el salario mínimo a los pasantes.

Como se informó en el *International Herald Tribune*, un Informe de la Comisión Europea 2012 "sugerido que un claro E.U. "se sugirió a toda la UE que: una definición clara de interno, una mayor transparencia en el proceso de selección de pasantías y un mayor





nivel de compensación para los internos ayudaría a proteger a los jóvenes trabajadores contra la explotación”.

¿Cómo se relaciona esto con el uso del voluntariado como una estrategia para abordar el empleo juvenil?

En primer lugar, **subraya que la participación debe ser voluntaria**, tanto como sea posible para las personas bajo coacción y en búsqueda de algún camino para el empleo. Es una oportunidad que puede ser aceptada o rechazada por propia voluntad. Para algunos jóvenes sin empleo, será muy atractivo. Otros optarán por diferentes enfoques.

En segundo lugar, **los voluntarios no pueden ser explotados**. No son trabajos a tiempo completo. Deben estar diseñados para proporcionar oportunidades legítimas para desarrollar habilidades y adquirir experiencia comercial. Debe haber oportunidades para la formación y el compromiso de documentar el trabajo realizado, las habilidades adquiridas y la calidad del desempeño. Debe haber una supervisión adecuada y retroalimentación sobre el desempeño planificado.

En tercer lugar, **los costos de participación no deben ser una carga para el voluntario**. Así, por ejemplo, debería haber reembolso de los gastos de transporte. En su caso, las comidas y los uniformes deben ser proporcionados sin costo alguno. Los voluntarios, como todos los trabajadores, tienen que estar asegurados contra los peligros ambientales y del lugar de trabajo. Las horas de trabajo deben ser definidas y limitadas.

Además, **el trabajo debe ser “para el bien social.”** Debe haber una clara distinción entre el voluntariado y el trabajo no remunerado en una empresa con fines de lucro. Las personas se presentan voluntariamente por muchas razones complejas, pero “hacer el bien” es una motivación subyacente que debe ser honrada y reforzada por las oportunidades legítimas para hacerlo realidad.

Por último, debe haber **absoluta claridad entre la relación potencial de la asignación voluntaria y un empleo remunerado**. ¿Existe una relación así?

¿Hay una promesa implícita de un empleo futuro remunerado? Es injusto para los voluntarios, para las organizaciones a las que sirven y para los que organizan los programas, el no ser claro y totalmente transparente al respecto. Las expectativas deben ser gestionadas desde el principio.

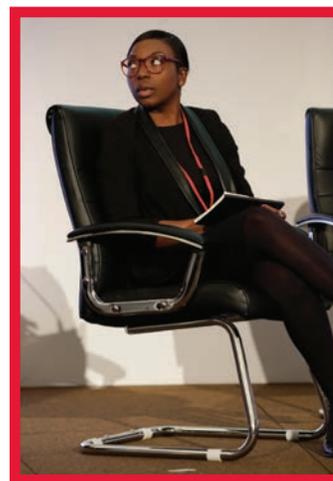
Obstáculos para el uso del voluntariado como una forma de encontrar trabajo remunerado. Cualquier persona, joven o mayor, que entra en un programa de voluntariado explícitamente relacionada para ayudar a prepararse para el empleo, puede razonablemente tener la expectativa de que el resultado de su participación será un trabajo remunerado, ya sea que la expectativa sea realista o no.

Es por ello que, como se ha discutido anteriormente, es esencial la existencia de una mayor claridad, al comienzo de la participación, acerca de la relación real o potencial, entre el voluntariado y el trabajo remunerado.

En particular, tiene que haber una respuesta clara a esta pregunta: **¿El voluntariado en una organización en particular tienen el potencial de dar lugar a un trabajo remunerado en la misma organización?**

El voluntariado ofrece enormes oportunidades y beneficios para los desempleados de todas las edades. Puede ser el camino al trabajo remunerado - , pero no es del todo claro que va a dar lugar a un trabajo en el mismo lugar al que se ofrecen como voluntarios.

Para algunas organizaciones, esto puede ser una cuestión filosófica o política. ¿Se desea que la gente se aproveche de su trabajo como voluntarios para ponerse a sí mismos en una posición más favorable para ser considerados a un empleo remunerado? ¿Es que quieren correr el riesgo de los problemas que podrían surgir cuando sus voluntarios se postulan para cargos remunerados? ¿Qué sucede si no se les ofrece un puesto remunerado? ¿Cómo va a afectar a otros voluntarios si ven un movimiento a un puesto remunerado? ¿Existen cuestiones jurídicas de empleo que deben tenerse en cuenta?





Todos estos problemas pueden ser vistos de manera muy diferente en las distintas culturas y sistemas jurídicos.

Para otras organizaciones, es una cuestión de actitud. Allí, los voluntarios probablemente no son vistos como activos estratégicos para ayudar a lograr la misión estratégica de la organización, sino, más bien, como una asistencia relativamente poco cualificada para realizar el trabajo necesario, pero de rutina y/o como intrusos en el territorio de profesionales capacitados. Así, casi por

definición, las organizaciones no querrían que sus voluntarios pasen a puestos remunerados.

Aún en otras organizaciones, la respuesta puede ser positiva, pero en condiciones establecidas y sin compromiso inicial hacia los voluntarios de transición a un trabajo remunerado.

El elemento fundamental de esta discusión no es si puede ocurrir o no. Más bien, se trata de la necesidad esencial de ser claro desde el principio, sobre la realidad de la situación de cada organización en la que un desempleado es voluntario.

Existen otros dos obstáculos importantes - la documentación de la experiencia de voluntariado y traducir esa experiencia en términos que los empleadores puedan entender y aceptar.

La sistematización de la experiencia de voluntariado tiene los siguientes componentes:

- El trabajo realizado - qué trabajo hicieron los voluntarios, la naturaleza y el alcance de sus responsabilidades, la progresión de la responsabilidad y las habilidades necesarias;
- Habilidades aprendidas y demostradas - qué tipo de formación se completó directamente relacionada con el trabajo realizado, qué tipo de formación adicional fue tomada voluntariamente, qué habilidades se desarrollaron y dominaron con éxito;
- La calidad de los trabajos realizados y los atributos personales relacionados con el trabajo - quizás lo más importante, se trata de la "carta de recomen-

dación" para dar un sello institucional de aprobación de las conductas personales de los voluntarios relacionadas con el trabajo (puntualidad, compromiso, las interacciones con el personal remunerado, iniciativa, voluntad de aprender, etc.) y de la calidad del desempeño del trabajo.

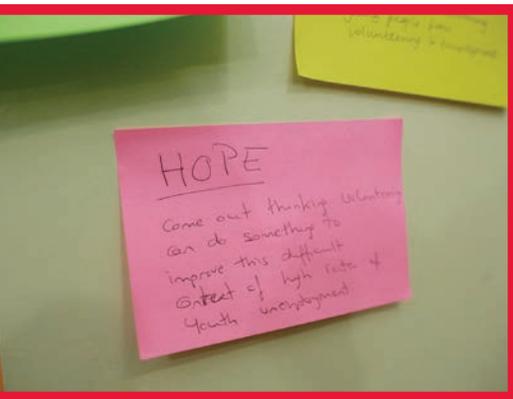
Como se mencionó anteriormente, es responsabilidad de las organizaciones no gubernamentales y otros organismos, en los que los jóvenes son voluntarios, garantizar que esta documentación esté completa y se proporcione al voluntario al final de su misión.

Sin embargo, la documentación es sólo una parte de la ecuación. También debe haber una traducción para los potenciales empleadores de la experiencia del voluntariado, las habilidades y conductas aprendidas y exhibidas, y la relación de las personas con el trabajo remunerado. No es seguro asumir que los empleadores acepten automáticamente el trabajo voluntario como una experiencia "real" en relación con sus necesidades o que harán esa relación por sí mismos.

Actualmente muchas empresas reconocen que el voluntariado de los empleados es una forma legítima de los empleados para aprender y practicar nuevas habilidades. Algunas de estas habilidades pueden estar directamente relacionadas con las responsabilidades específicas de sus trabajos actuales o potenciales. Otros, lo reconocen como el desarrollo de habilidades de liderazgo, puede ser mejor llamado, desarrollo profesional.

Algunas empresas ayudan a sus empleados a crear cadenas lógicas que conectan lo que quieren o necesitan aprender con oportunidades de voluntariado específicas - desde la evaluación personal de las necesidades de aprendizaje, la determinación de ejemplos sobre los tipos de voluntariado que pueden ayudar a satisfacer esas necesidades hasta las tareas de voluntariado precisas que están disponibles para la documentación necesaria para demostrar a la empresa lo que se ha ganado.





Pero las empresas no siempre contemplan experiencias de voluntariado, en su concepto, para sus empleados. Esto requiere políticas y procesos institucionales conscientes.

Lo mismo pasa para los empleadores que buscan contratar a nuevos empleados. Los empleadores deben ser educados sobre el valor que tiene el voluntariado en la preparación de las personas para la fuerza de trabajo remunerada.

Hace décadas, las organizaciones de mujeres como la Association of Junior Leagues International lideraron esfuerzos que se centraron en las dos dimensiones de este problema, a través de:

- la creación de herramientas para ayudar a las personas a realizar la relación entre el voluntariado y las habilidades necesarias para el empleo remunerado y que les permita crear sus propias carteras de "voluntarios" para ser considerados en la búsqueda de puestos de trabajo, y,
- convencer a las empresas a reconocer el valor del voluntariado, para incluirlo en los formularios de solicitud de empleo y para darle peso en sus procesos de selección.

Como resultado de ello, esto ha sido establecido en algunos países, pero lejos de la mayoría.

La realidad es que se requiere un esfuerzo global similar de ambos lados para asegurar que la experiencia en voluntariado sea aceptada como requisito para el empleo remunerado.

Llevándolo a una escala global

Parece que el debate se debe cerrar a dos puntos focales centrales de las discusiones del Diálogo de Londres:

- El voluntariado realizado por los jóvenes es un activo de valor demostrado para ayudar a lidiar con la realidad de desempleo y desarrollar los

comportamientos, habilidades y experiencia necesarios para avanzar al trabajo remunerado.

- Hay papeles valiosos que pueden desempeñar las empresas para hacer frente al reto del desempleo juvenil, muchos de los cuales pueden involucrar a los empleados como voluntarios.

La realidad es que estamos muy lejos de la escala global en cualquiera de estos casos. Mientras tanto está sucediendo, mucho se sabe acerca de la dinámica y el impacto de estos esfuerzos. Existe poca coordinación. Utilizando una metáfora usada para describir el voluntariado corporativo, hay una "gran carpa" de actividades, la mayoría válidas, algunas logran un mayor impacto que otras, todas compiten por atención.

Por lo tanto, si "sabemos" que los dos puntos focales son formas valiosas para abordar lo que se ha descrito como una "crisis mundial", ¿por qué no es una realidad?

Primero y más importante, *la crisis del empleo juvenil es mayor cuando hay menos infraestructura* para apoyar tanto el voluntariado juvenil como el compromiso empresarial. Citamos nuevamente a *The Economist*:

La OCDE, un grupo de reflexión intergubernamental, cuenta con 26 millones de jóvenes en los países ricos denominados "NEETS" (por sus siglas en inglés): sin empleo, educación o formación. Una base de datos del Banco Mundial compilada a través de los hogares muestra a más de 260 millones de jóvenes "inactivos" en las economías en desarrollo... En total, casi la mitad de los jóvenes del mundo están fuera de la economía formal o contribuyen de manera menos productiva de lo que podrían.



Un asombroso 90% de los jóvenes que están "inactivos" se encuentran en las economías en desarrollo. Una evaluación formal de la naturaleza y



alcance de la juventud voluntaria organizada, sobre la infraestructura necesaria para apoyarla y del compromiso de las empresas con el tema, revelaría lo que los participantes en el Diálogo de Londres saben por experiencia - que en las economías en desarrollo, esos aspectos son más débiles que en las economías desarrolladas.

En segundo lugar, *hay grandes diferencias en el valor dado al voluntariado de cultura a cultura y de país a país*. Mientras que para algunos el voluntariado es una actividad de carácter "universal", que ocurre de forma natural en todas las comunidades en el mundo, hay lugares en los que el voluntariado no es todavía parte de la corriente principal de la sociedad, que no se ve como un activo de valor fundamental para la construcción y el mantenimiento de una sociedad civil fuerte o como una forma efectiva de alto impacto, para hacer frente a los retos fundamentales humanos, sociales y ambientales.

Por lo tanto, los defensores del voluntariado juvenil y el compromiso empresarial, no sólo deben crear los programas, la construcción de la infraestructura y la contratación de los participantes. También deben continuamente establecer qué ambos son importantes, que son medios legítimos para hacer frente al desempleo juvenil.

En tercer lugar, *se trata de una "crisis", entre muchas*. El mundo se enfrenta a múltiples crisis. Es imposible para cualquier institución, organización no gubernamental o individuo comprender y mucho menos responder a todas ellas. La atención de los líderes en el gobierno, las empresas, las ONGs, etc y los recursos que ellos pueden aportar necesariamente deben extenderse a través de todas esas crisis. Se deben establecer prioridades. El desempleo juvenil debe "competir" para la atención y los recursos, con la amplia gama de problemas humanos, sociales y ambientales.

En cuarto lugar, *no hay una estrategia global coherentemente ubicada*, para impulsar el progreso del voluntariado juvenil y la participación de las empresas como activos de alto impacto, importancia fundamental para ayudar a resolver los problemas relacionados con el desempleo juvenil prolongado.

En quinto lugar, *los modelos probados no necesariamente funcionan bien*. Lo que funciona en los países desarrollados no necesariamente

funcionan rápidamente o bien en los países en desarrollo. Se deben hacer ajustes por las diferencias culturales, para adaptarse a las realidades de los países. Es más importante comprender y construir los modelos indígenas que enviar "misioneros" para entregar los productos que no se pueden vender con eficacia en las comunidades locales. Todo debe ser re- evaluado y adaptado.

Hay un gran ejemplo de esto en la conclusión del Proyecto de investigación del Consejo Global de Voluntariado Corporativo de IAVE, en que existe una tensión permanente en las empresas globales entre el interés por las prioridades globales, diseñadas para maximizar el efecto de limitar los esfuerzos a los problemas o proyectos específicos, y la realidad de necesidades y demandas locales. El resultado general es un difícil compromiso entre los esfuerzos impulsados desde arriba hacia abajo y la realidad que es inferior a la capacidad de respuesta a las expectativas y necesidades locales y nacionales.

En sexto lugar, *cada actor tiene su propia agenda*. Para las empresas, es importante que sean capaces de "etiquetar" las actividades en las que participan, maximizando así el valor de su participación. Algunas organizaciones han sido capaces de superar esta expectativa - Junior Achievement es un excelente ejemplo - en la mayoría de los casos las empresas prefieren tener sus propios modelos distintivos, que parecen ser exclusivos para ellos y que parecen alinearse con la naturaleza de su negocio y sus plantillas.

Lo mismo, por supuesto, se puede decir de las organizaciones no gubernamentales. Cuando los recursos son escasos y la competencia es intensa, a menudo es más conveniente vender un propio enfoque como "mejor" que invertir en actividades de cooperación que se traducen en modelos adoptados por muchos.

Por último, *poca atención se ha prestado al papel de las pequeñas y medianas empresas*, donde ocurre la mayor parte del empleo. Es mucho más fácil centrarse en las compañías globales, particularmente aquellos con una larga trayectoria de compromiso con la participación de la comunidad y el voluntariado, que conocer, tratar de influir y participar pro - activamente en las empresas no globales -, empresas nacionales regionales indígenas y empresas locales. Sin embargo, todos



aquellos también requieren, trabajadores motivados cualificados. Todas tienen trabajadores que pueden ser movilizados como voluntarios. Esta es la "nueva frontera" para el voluntariado corporativo.

Hacia una Agenda Global para la Acción

A raíz de los temas de debate en el Diálogo de Londres y de la investigación que le precedió, se crea una base para comenzar a articular una agenda global para la acción futura en relación tanto el voluntariado juvenil como a la participación de las empresas en relación al desempleo juvenil.

Éstos son los elementos clave que la agenda podría incluir:

1. Los defensores de los jóvenes voluntarios deben trabajar juntos con aquellos que tienen como objetivo principal contrarrestar el problema del desempleo juvenil. Esto requerirá un liderazgo mundial y una cooperación global. Tal vez es tiempo de una "cumbre mundial" en el voluntariado juvenil como respuesta al desempleo juvenil.

2. Nuevos conocimientos en relación al voluntariado juvenil con el empleo deben ser desarrollados. Se debe ir más allá de ejemplos de programas, se debe analizar lo que funciona, lo que no y por qué. Es necesario centrarse más intensamente en las economías en desarrollo y en los modelos indígenas.

3. El mayor conocimiento que se necesita es sobre cómo las empresas movilizan sus empleados voluntarios de manera que tengan un impacto directo y significativo en el desempleo juvenil. La mayor atención debe prestarse a las empresas no globales - las empresas regionales, nacionales y locales. Una base umbral de conocimiento sobre lo que ahora se hace necesario desarrollar, seguida de un análisis de lo que funciona y lo que no.

4. La infraestructura existente que promueve y apoya el voluntariado - fundamentalmente las organizaciones nacionales y locales de liderazgo en el voluntariado, conocidos genéricamente y específicamente como "centros de voluntariado" - deben tener una participación activa. Cuando existen, su capacidad de participación debe ser fortalecida, en donde no los hay, debe haber un esfuerzo determinado para desarrollarlos en formas

que sean sostenibles a nivel local y nacional. Ellos pueden tener un impacto significativo en la cantidad y calidad del voluntariado juvenil y su relación con el empleo y también pueden servir como recursos primarios para la participación con empresas regionales, nacionales y locales.

5. Tiene que haber una campaña mundial coordinada de dos partes para ayudar a los jóvenes, las ONGs y los empleadores hacen la conexión entre el voluntariado y la preparación para el empleo.

Para los jóvenes, esto debe incluir herramientas para ayudar a construir su propia "cartera de voluntariado" que se convierte en un registro del trabajo realizado, las habilidades aprendidas y demostradas y la documentación de los logros de las organizaciones a las que sirven. Para las ONGs, debe ser ejemplo de cómo documentar e informar sobre lo que los jóvenes voluntarios han hecho, aprendido y logrado. Con los empleadores debe haber una fuerte incidencia sobre la legitimidad del voluntariado como una forma para que los jóvenes puedan desarrollar su experiencia y habilidades de trabajo, así como los enfoques prácticos sobre la inclusión de experiencia como voluntario en las solicitudes de empleo y ejemplos de cómo tener en cuenta la experiencia en la contratación.

6. Las compañías globales que reconocen la importancia crítica de abordar el desempleo juvenil, deben seguir estando en gran medida y directamente involucrados. La programación puede ampliar y fortalecer sus propios proyectos y trabajar juntos para encontrar la manera en que ambos puedan responder a sus propias necesidades y aprender y construir sobre el trabajo en conjunto. Los instintos competitivos se deben dejar a un lado a favor del impacto en un problema que es de importancia fundamental para su éxito futuro.

También deben permanecer en posiciones de liderazgo mundial - como defensores, como inversores y como participantes activos en la refinación, concertación y ejecución de una agenda global para la acción que llevará a escalar el impacto comprobado del voluntariado juvenil y la participación de las empresas en lo que el Papa Francisco ha llamado uno de "los males más graves que afectan al mundo en estos días" - el desempleo juvenil.



Footnotes

- Page 2. "Pope fears lost generation of young unemployed." *Reuters*, July 22, 2013. Online at <http://www.reuters.com/article/2013/07/22/us-pope-brazil-youth-idUSBRE96L0GM20130722>.
- Page 4. "Generation jobless." *The Economist*, April 27, 2013, pages 58-60.
- Page 4. From www.youthpolicy.org/mappings/international/youthsector/scope/.
- Page 7. "One survey of 200 leading UK businesses..." from *Today's Engineer*, online at <http://www.todaysengineer.org/2010/Aug/leadership.asp>.
- Page 7. "In a 2011 world-wide sample..." from United Nations Department of Economic and Social Affairs, online at <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/onlinediscussion/index.html>.
- Page 8. Private Sector Toolkit for Working with Youth, Restless Development & UN Programme on Youth of the United Nations Department of Economic and Social Affairs (2011). Online at <http://social.un.org/youthyear/docs/PrivateSectorKit.pdf>.
- Page 12. "Interns resist working free." *International Herald Tribune*, September 29, 2013.
- Page 15. "Generation jobless." *The Economist*, April 27, 2013, pages 58-60.



El Doctor Matthew Goldwasser realizó la investigación para este informe a través de revisión de lo publicado y entrevistas, planificó y facilitó diálogos en Londres y escribió el primer borrador del presente informe. El Dr. Goldwasser es un consultor independiente, etnógrafo urbano y evaluador de programas, cuya experiencia se encuentra en el ámbito de la investigación sobre la voz juvenil, la defensa de la juventud, la participación ciudadana y la reforma de la escuela secundaria. Él vive en Denver, Colorado.

Este informe fue completado por Kathleen Dennis, Directora Ejecutiva de IAVE, y el Doctor Kenn Allen, Consultor Senior de IAVE y Presidente del Civil Society Consulting Group, Washington DC.

Traducción para el español: Carmen Chavarría, Representante Nacional de IAVE en Guatemala
Revisión estilística: Mónica Galiano, Consultora Senior de IAVE para Voluntariado Corporativo en América Latina



International Association for Volunteer Effort

Telefónica

Fundación Telefónica