Y CÓMO PONEMOS LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO A TRABAJAR?

El filósofo británico Michael Oakeshott dijo una vez que la educación no es más que "crear el momento y estimular el diálogo".

Por varios motivos, creemos que éste es el papel de los INDICADORES DE DESEMPEÑO: ser la razón -o la excusa-, para que la gente haga una pausa en su trabajo del día a día y así estimular la reflexión.

Por naturaleza, los INDICADORES DE DESEMPEÑO pueden ser usados de diversas formas para alcanzar diferentes resultados. Por ejemplo:

• como una HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO RÁPIDO, gerentes o pequeños grupos pueden hacer un "check-in" del estado de su programa;
• como un instrumento de INVESTIGACIÓN, pueden generar información sobre cómo las personas perciben el compromiso de la empresa con el voluntariado;
• como un marco para un ANÁLISIS SISTEMÁTICO, pueden guiar la investigación y la reflexión del equipo del proyecto;
• como el punto de partida para una PLANIFICACIÓN ORGANIZADA, tanto estratégica como táctica, pueden convertirse en una "agenda" que oriente el crecimiento y las mejoras.

[Mónica Galiano y Kenn Allen, los idealizadores de los IPs, junto con Barnabé Medeiros Filho, están directamente involucrados en el diseño e implantación de "Voluntarios Vale", el programa de voluntariado empresarial de la gran empresa de minería y logística Vale, Mónica y Medeiros como consultores para el diseño y coordinación y Kenn como el aliado de alcance internacional.
La empresa Vale hizo parte del desarrollo, refinamiento y utilización de los IPs durante su evolución en los últimos tres años, con la valiosa contribución de Liesel Filgueiras y Maria Alice Gonçalves Santos, del staff de la Fundación Vale. Todos creen firmemente que los IPs podrán ser usados alrededor del mundo, ayudando a las empresas globales a diagnosticar su desempeño, construyendo la base de datos que les permitirá compararse con las otras compañías y conformando así una masa crítica de "mejores prácticas globales".]

LOS CONCEPTOS

ESTOS SEIS CONCEPTOS son la base de los INDICADORES DE DESEMPEÑO:

1. El apoyo de los líderes es uno de los elementos de éxito más críticos Demuestra que la compañía tiene una gran consideración por los esfuerzos voluntarios de sus empleados.

2. Programas sostenibles están enraizados en políticas bien establecidas, visibles y conocidas por todos en la compañía. Esto refuerza su valor y demuestra que los programas de voluntariado son considerados parte de las operaciones corrientes de la empresa.

3. Los primeros resultados del tiempo, talento y energía brindado por los empleados, son los aliados de la empresa en la comunidad. Los cuales van mucho más allá que las relaciones meramente filantrópicas, son verdaderas alianzas en las que ambos lados participan en la planificación y la ejecución de acciones para obtener el mejor impacto.

4. Las empresas exitosas consideran el voluntariado de sus empleados con las mismas exigencias que utilizan en sus operaciones de negocios. Quieren maximizar el impacto de su esfuerzo en la comunidad y optimizar los beneficios para sus empleados voluntarios.

5. En el corazón del manejo profesional del voluntariado está el compromiso de mejorar continuamente. Aprendiendo con los empleados voluntarios y con sus aliados en la comunidad las empresas pueden mejorar su desempeño y aumentar el valor de las acciones.

6. Empresas de alto nivel van más allá de si mismas para liderar el apoyo al voluntariado a nivel local, nacional e incluso internacional, involucrando sus stakeholders y atrayendo más y más compañías a integrarse activamente con sus comunidades.

Estos seis elementos esenciales están apoyados por 12 Indicadores, diseñados para ayudar a determinar si cada uno de los Elementos está presente y en qué medida, y en una serie de Mediciones de Performance específicas.

Los IPs están diseñados para su uso a cualquier nivel dentro de la empresa – desde un gran diagnóstico multinacional hasta una auto evaluación de una pequeña unidad local.

Se presentan en forma de encuesta on line, en inglés, español y portugués, lo que permite que las empresas inviten a cuantas personas deseen e incluyan varias sucursales en diversas partes del mundo.

PARTE INTERNA ESPANHOL.indd 1 06/03/2008 00:18:07