



Criterio: Social



Ficha de indicador

Voluntariado corporativo

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con el voluntariado corporativo.....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar el voluntariado corporativo.....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador	4
5. Factores que influyen en el voluntariado corporativo.	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar el voluntariado corporativo.....	7
7. Beneficios empresariales de fomentar el voluntariado corporativo.....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar el voluntariado corporativo.	8
9. Herramientas para fomentar el voluntariado corporativo.....	9
10. Mejores prácticas en el voluntariado corporativo dentro el Distintivo ESR®	9
11. Propuesta de Métricas de Impacto para medir el voluntariado en empresas dentro del Marco del Distintivo ESR®.....	10
11.1. Fase 1: Inicial	10
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	11
11.3. Fase 3: Madurez	11
11.4. Desarrollo de las Métricas	11
12. Conclusión.....	13



1. Introducción

El voluntariado corporativo es una práctica estratégica que permite a las empresas contribuir al bienestar social, al mismo tiempo que promueven un entorno positivo y de compromiso dentro de sus propios equipos. Este indicador se refiere a la participación activa de los empleados en iniciativas sociales y comunitarias, organizadas por la empresa o en colaboración con otras organizaciones. A través de estos programas, las empresas no solo apoyan causas sociales, sino que también fomentan el sentido de pertenencia y responsabilidad social entre sus colaboradores.

El voluntariado corporativo tiene el poder de transformar tanto a las comunidades como a las organizaciones, ya que impulsa la cohesión social y promueve el desarrollo de habilidades personales y profesionales entre los empleados. Además, ayuda a las empresas a fortalecer su reputación, mejorar la relación con la comunidad y generar un impacto positivo, lo que contribuye directamente a su propósito de responsabilidad social.

Este indicador refleja cómo la empresa involucra a su equipo en causas altruistas y cómo esta participación se articula dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La gestión efectiva de programas de voluntariado puede ser una de las formas más concretas y visibles de un compromiso real de la empresa con su entorno. Al medir y estructurar este indicador, las empresas pueden optimizar sus esfuerzos, garantizando que tanto sus empleados como las comunidades se beneficien de manera significativa.

2. Indicadores relacionados con el voluntariado corporativo.

Indicadores	Ámbito	Descripción
Desarrollo de las Comunidades	Participación Activa y Comunidad	Promueve actividades de voluntariado que contribuyan al crecimiento de la comunidad, apoyando proyectos locales de impacto social, ambiental y económico.
Desarrollo de Jóvenes en las Comunidades	Participación Activa y Comunidad	Organiza programas de voluntariado enfocados en la mentoría y apoyo a jóvenes, ayudándoles a desarrollar habilidades y ampliar sus oportunidades.
Inversión Social	Participación Activa y Comunidad	Dedica recursos a iniciativas de voluntariado que fortalezcan el vínculo con la comunidad y amplíen el impacto positivo de la empresa en la región.
Vinculación con Vecinos	Participación Activa y Comunidad	Involucra a los empleados en actividades de voluntariado junto a los vecinos, fomentando la integración y el apoyo mutuo entre la empresa y la comunidad local.



3. Industrias donde es relevante desarrollar el voluntariado corporativo.

Industria	Importancia
Corporativos y oficinas administrativas	Fomentar el voluntariado entre empleados fortalece el compromiso social, mejora la cohesión del equipo y apoya causas comunitarias, reflejando la responsabilidad social de la empresa.
Servicios de salud y asistencia social	Los programas de voluntariado permiten apoyar a comunidades vulnerables y mejorar el alcance de los servicios de salud, promoviendo una cultura de apoyo y empatía.
Educación	El voluntariado en educación permite apoyar a estudiantes en situación vulnerable, fomentar la igualdad de oportunidades y fortalecer la relación entre escuelas y comunidad.
Tecnología y medios de comunicación	Programas de voluntariado en tecnología pueden reducir la brecha digital, apoyando la capacitación en comunidades y facilitando el acceso a herramientas digitales.
Turismo y servicios de alojamiento	El voluntariado en turismo ayuda a preservar el entorno natural y cultural, mejora la sostenibilidad del destino y fortalece la relación con las comunidades locales.
Industria manufacturera	Involucrar a empleados en actividades de voluntariado local mejora la percepción de la empresa, apoya el desarrollo de la comunidad y promueve una cultura responsable.
Servicios financieros y de seguros	Voluntariado en educación financiera permite a la industria apoyar a comunidades en el desarrollo de habilidades de gestión económica, promoviendo la inclusión financiera.

4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, fomenta la implementación de	Alta



		voluntariados corporativos para beneficio social.	
Norma	ISO 9001	Norma para la gestión de calidad, incluye la evaluación y mejora de iniciativas de voluntariado corporativo.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con el impacto del voluntariado en comunidades locales.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas de voluntariado como parte del impacto positivo de las empresas.	Alta
Certificación	B Corporation Certification	Certificación que mide el compromiso de las empresas con programas sociales como el voluntariado corporativo.	Alta
ODS	ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos	Promueve alianzas entre empresas y comunidades para alcanzar objetivos de desarrollo sostenible mediante voluntariado.	Alta



ODS	ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles	Fomenta comunidades sostenibles mediante la participación activa de empresas en proyectos de voluntariado.	Alta
Ley	Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR)	Establece incentivos fiscales para empresas que implementen programas de voluntariado en beneficio de comunidades.	Alta
Ley	Ley General del Voluntariado	Regula y promueve la participación ciudadana y corporativa en actividades de voluntariado en México.	Alta
Buena Práctica	Implementación de programas de voluntariado corporativo con impacto comunitario	Desarrollo de programas internos que incentiven la participación de empleados en actividades voluntarias con impacto social.	Alta

5. Factores que influyen en el voluntariado corporativo.

- **Cultura Corporativa:** La participación y el apoyo visible de la alta dirección pueden inspirar a los empleados a involucrarse.
- **Comunicación y Promoción:** Proporcionar información clara y accesible sobre cómo participar y qué esperar puede aumentar el interés y la participación.
- **Recompensas y Reconocimientos:** Reconocer públicamente el esfuerzo de los voluntarios puede fomentar una mayor participación y compromiso.
- **Accesibilidad y Flexibilidad:** Facilitar el transporte o proporcionar recursos para las actividades de voluntariado puede eliminar barreras para la participación.



- **Calidad y Relevancia de las Oportunidades:** Alinear las oportunidades de voluntariado con los intereses y habilidades de los empleados puede hacerlas más atractivas.
- **Capacitación y Apoyo:** Ofrecer capacitación adecuada para las actividades de voluntariado puede aumentar la confianza y la efectividad de los empleados en sus roles de voluntarios.
- **Estrategia y Planificación:** Evaluar regularmente el programa y recoger retroalimentación de los participantes puede ayudar a ajustar y mejorar las iniciativas de voluntariado.
- **Integración en la Estrategia Empresarial:** Conectar las actividades de voluntariado con la misión y visión de la empresa puede hacerlas más significativas para los empleados.
- **Recursos Disponibles:** La disponibilidad de recursos financieros y humanos para apoyar las actividades de voluntariado puede influir en la calidad y cantidad de las iniciativas ofrecidas.

6. Creación de un programa de RSE para fomentar el voluntariado corporativo.

- **Definir la Visión y los Objetivos:** Definir metas concretas para el programa de voluntariado, como aumentar la participación de empleados, apoyar ciertas causas sociales o lograr un impacto específico en la comunidad.
- **Compromiso de la Alta Dirección:** Asegurar que los líderes de la empresa respalden el programa de manera visible y participen activamente.
- **Desarrollar una Estrategia de Voluntariado:** Diseñar actividades de voluntariado que sean relevantes para los empleados y tengan un impacto significativo en la comunidad
- **Diseñar la Estructura del Programa:** Ofrecer diversas formas de participación, como días de servicio comunitario, proyectos a largo plazo, y voluntariado virtual.
- **Comunicación y Promoción:** Comunicar el lanzamiento y los detalles del programa de manera efectiva a todos los empleados.
- **Incentivos y Reconocimientos:** Ofrecer incentivos como días libres, premios o reconocimientos para motivar a los empleados a participar.
- **Establecer Asociaciones:** Crear asociaciones con organizaciones no gubernamentales (ONGs) y otras entidades comunitarias para identificar necesidades y oportunidades de voluntariado.
- **Medir y Evaluar el Impacto:** Definir y monitorear indicadores clave, como el número de voluntarios, las horas dedicadas y el impacto en la comunidad.
- **Informe y Transparencia:** Publicar informes periódicos sobre el progreso y los logros del programa de voluntariado para mantener a todos los stakeholders informados.



7. Beneficios empresariales de fomentar el voluntariado corporativo.

- **Mayor retención de talento:** Un programa de voluntariado bien diseñado puede ayudar a retener talento al ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional que complementan las tareas laborales diarias.
- **Crecimiento Profesional:** Los empleados pueden adquirir experiencia y habilidades adicionales que pueden ser valiosas para su desarrollo profesional y para la empresa.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo y la Cultura Corporativa:** Un programa de voluntariado puede contribuir a una cultura corporativa positiva al alinear los valores de la empresa con acciones concretas de impacto social.
- **Mejora de la Reputación y la Imagen Corporativa:** Una empresa con un sólido programa de voluntariado puede destacarse frente a competidores en el mercado, atrayendo tanto a clientes como a talentos que valoran la responsabilidad social.
- **Motivación de Empleados:** La participación en actividades de voluntariado puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados con la empresa, lo que puede traducirse en mayor productividad y mejor desempeño en el trabajo.
- **Fortalecimiento de Relaciones con la Comunidad:** El voluntariado puede fortalecer las relaciones de la empresa con la comunidad local, creando oportunidades para colaborar con organizaciones comunitarias y mejorar la visibilidad de la empresa.
- **Fomento de la Innovación:** El voluntariado puede proporcionar a los empleados nuevas perspectivas y experiencias que pueden inspirar innovaciones y mejoras en los procesos y productos de la empresa.

8. Riesgos empresariales por no fomentar el voluntariado corporativo.

- **Baja Satisfacción y Retención de Empleados:** La insatisfacción y la falta de oportunidades de desarrollo personal pueden aumentar la rotación de empleados, lo que puede generar costos adicionales en reclutamiento y capacitación.
- **Débil Cultura Corporativa:** Sin un programa de voluntariado, la empresa puede perder la oportunidad de construir una cultura corporativa sólida basada en valores compartidos y responsabilidad social.
- **Diferenciación Competitiva:** La falta de un programa de voluntariado puede hacer que la empresa pierda ventajas competitivas frente a rivales que sí promuevan la responsabilidad social.
- **Oportunidades Perdidas para el Desarrollo de Habilidades:** Los empleados perderán la oportunidad de desarrollar habilidades blandas y liderazgo a través del voluntariado, lo que puede limitar su crecimiento profesional y su aporte a la empresa.
- **Relaciones Comunitarias Débiles:** No participar en actividades comunitarias puede llevar a una falta de vínculos positivos con la comunidad local, reduciendo el apoyo y la cooperación en iniciativas futuras.
- **Perdida de Oportunidades de Innovación:** El voluntariado puede proporcionar a los empleados nuevas perspectivas y experiencias que pueden inspirar



innovaciones. Sin estas oportunidades, la empresa puede limitar su capacidad para innovar y adaptarse.

9. Herramientas para fomentar el voluntariado corporativo.

- **Software de Voluntariado:** Utilizar plataformas como Benevity, VolunteerMatch, o GivePulse para gestionar oportunidades de voluntariado, facilitar el registro, y realizar un seguimiento de las horas y la participación.
- **Comunicación y Promoción:** Utilizar correos electrónicos, boletines, y la intranet para promover oportunidades de voluntariado, compartir historias de éxito, y mantener a los empleados informados sobre eventos y actividades.
- **Capacitación y Desarrollo:** Ofrecer capacitación sobre las organizaciones y causas con las que se colaborará, así como sobre habilidades específicas necesarias para las actividades de voluntariado.
- **Flexibilidad y Apoyo Logístico:** Ofrecer apoyo en términos de transporte, materiales, y recursos necesarios para participar en las actividades de voluntariado.
- **Incentivos y Reconocimientos:** Implementar sistemas de recompensas y reconocimiento, como premios, certificados, o menciones en eventos corporativos, para destacar la participación y los logros de los empleados.
- **Integración con la Cultura Corporativa:** Asegurarse de que las oportunidades de voluntariado estén alineadas con los valores y la misión de la empresa, y promover la cultura de responsabilidad social como parte integral del trabajo diario.
- **Evaluación y Retroalimentación:** Elaborar informes sobre el impacto de las actividades de voluntariado, tanto para la comunidad como para la empresa, y compartir estos resultados con los empleados para mantenerlos motivados y comprometidos.
- **Redes de Voluntariado:** Participar en redes y plataformas de voluntariado para identificar nuevas oportunidades y ampliar el alcance de las actividades.
- **Herramientas de Planificación:** Proporcionar guías y recursos sobre cómo involucrarse en el voluntariado y cómo maximizar el impacto de las actividades.
- **Gestión de Proyectos de Voluntariado:** Utilizar herramientas de gestión de proyectos para planificar y ejecutar actividades de voluntariado de manera eficiente.

10. Mejores prácticas en el voluntariado corporativo dentro el Distintivo ESR®

- **Alineación con la Estrategia Corporativa:** Es esencial que las iniciativas de voluntariado estén alineadas con los valores y objetivos estratégicos de la empresa. Esto asegura que los programas no solo tengan un impacto positivo en la comunidad, sino que también refuercen la cultura organizacional y los objetivos a largo plazo de la compañía. Las empresas deben seleccionar causas que resuenen con su misión y visión para crear un compromiso genuino por parte de los empleados.



- **Fomento de la Participación Activa de los Empleados:** Los programas de voluntariado deben ser inclusivos y fomentar la participación de todos los niveles de la empresa. Es importante crear oportunidades de voluntariado accesibles, permitiendo que los empleados se involucren de acuerdo con su disponibilidad y áreas de interés. Las empresas pueden incentivar la participación ofreciendo tiempo libre remunerado para actividades de voluntariado y reconociendo públicamente los esfuerzos de los empleados.
- **Establecimiento de Metas Claras y Medibles:** Para evaluar el impacto del voluntariado corporativo, las empresas deben establecer metas claras y medibles. Esto puede incluir el número de horas de voluntariado, el número de empleados involucrados o el impacto directo de las iniciativas en las comunidades. Un seguimiento adecuado de estos indicadores es crucial para demostrar el valor y la efectividad del programa.
- **Colaboración con Organizaciones Sociales Locales:** Las alianzas con organizaciones comunitarias y ONG son fundamentales para maximizar el impacto del voluntariado corporativo. Estas organizaciones pueden proporcionar el contexto adecuado para las actividades de voluntariado, asegurando que las necesidades de la comunidad sean atendidas de manera efectiva. Las empresas deben colaborar estrechamente con estos socios para diseñar programas que sean significativos y que aporten valor real.
- **Evaluación y Retroalimentación Continua:** Es importante evaluar el impacto y la efectividad de los programas de voluntariado de manera continua. Las empresas deben buscar retroalimentación tanto de los empleados como de las comunidades beneficiadas para identificar áreas de mejora. Además, el uso de encuestas de satisfacción y otros mecanismos de medición permitirá ajustar los programas y hacerlos más eficaces con el tiempo.

11. Propuesta de Métricas de Impacto para medir el voluntariado en empresas dentro del Marco del Distintivo ESR®

El indicador de Voluntariado Corporativo refleja el compromiso de la empresa con su comunidad y el bienestar social a través de la participación activa de sus empleados en actividades altruistas. Para medir y evaluar la efectividad de este programa, es esencial contar con métricas que permitan monitorear la cantidad de horas dedicadas al voluntariado, el impacto en las comunidades beneficiadas, y la participación de los empleados a lo largo del tiempo.

11.1. Fase 1: Inicial

- **Número de empleados que participan en el voluntariado:** Medición de la cantidad de empleados que participan por primera vez en actividades de voluntariado corporativo.



- **Horas de voluntariado por empleado:** Medición del número promedio de horas dedicadas por empleado al voluntariado durante el primer año de implementación del programa.
- **Número de organizaciones sociales beneficiadas:** Cantidad de organizaciones comunitarias o asociaciones sociales que han sido beneficiadas por el voluntariado en su primera etapa.

11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Crecimiento en la participación de empleados:** Porcentaje de aumento en la participación de empleados en comparación con el período anterior. Esto permite medir cómo se está expandiendo el interés y el compromiso en las actividades de voluntariado.
- **Número total de horas de voluntariado:** Medición de las horas totales acumuladas en las actividades de voluntariado por todos los empleados en un período determinado.
- **Impacto en las comunidades locales:** Evaluación cualitativa y cuantitativa del número de personas o comunidades que se benefician de las actividades de voluntariado, como el apoyo a proyectos de educación, salud, medio ambiente, etc.

11.3. Fase 3: Madurez

- **Satisfacción de los empleados con el programa de voluntariado:** Medición de la satisfacción de los empleados respecto a las actividades de voluntariado, utilizando encuestas o herramientas de retroalimentación. Esto se puede medir en porcentaje de empleados satisfechos con las oportunidades ofrecidas.
- **Retención de empleados que participan en el voluntariado:** Medición del porcentaje de empleados que siguen participando en las actividades de voluntariado en años consecutivos.
- **Valor social del voluntariado:** Evaluación del impacto del voluntariado corporativo en la comunidad, midiendo el valor percibido por las comunidades locales (esto se puede medir a través de encuestas de impacto realizadas a las organizaciones beneficiadas o directamente a los beneficiarios).
- **Número de alianzas establecidas con organizaciones:** Medición de la cantidad de nuevas alianzas estratégicas que la empresa ha formado con ONG o entidades comunitarias para mejorar las actividades de voluntariado.

11.4. Desarrollo de las Métricas

1. **Alineación con objetivos estratégicos de la empresa:** Es importante que las métricas de voluntariado corporativo estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto asegurará que los esfuerzos de voluntariado contribuyan al crecimiento organizacional y al fortalecimiento de la imagen de la empresa. Medir el impacto directo en la cultura corporativa o la reputación de la



marca será útil para entender cómo estas actividades contribuyen a la misión de la empresa.

2. **Medición de la participación activa:** Las métricas deben incluir indicadores sobre la participación activa de los empleados, tales como el porcentaje de empleados involucrados en actividades de voluntariado y las horas dedicadas. Esto proporcionará una visión precisa de cuántos empleados están comprometidos y cuál es el nivel de involucramiento. La participación activa también puede reflejar la motivación interna y la satisfacción laboral.
3. **Evaluación de la efectividad del impacto social:** Además de medir la cantidad de voluntarios, es necesario evaluar el impacto social de las actividades. Esto puede incluir la medición de la mejora en la calidad de vida de las comunidades beneficiadas o la solución a problemáticas locales. Las métricas pueden centrarse en los beneficios tangibles para la comunidad, como mejoras en infraestructura, educación, o medio ambiente.
4. **Adaptación según el tamaño de la empresa:** Las métricas deben adaptarse a la estructura de la empresa. En empresas pequeñas, las métricas pueden centrarse en proyectos más pequeños y personales, mientras que en empresas grandes, el enfoque puede ser en la coordinación de iniciativas a nivel regional o global. Es necesario medir el voluntariado de acuerdo con el alcance y recursos disponibles de la empresa.
5. **Revisión continua y mejora de los programas:** Es fundamental establecer métricas para medir la retroalimentación de los empleados y las comunidades. Esto permitirá realizar ajustes en el programa de voluntariado para mejorar la participación y el impacto. Las métricas deben evaluar tanto los resultados a corto plazo como los efectos a largo plazo, lo que ayudará a la mejora continua del programa.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de la empresa:** El tamaño de la empresa se refiere al número de empleados y la estructura organizacional. Para una empresa pequeña, las métricas pueden ser menos formales, enfocándose más en la participación de los empleados y su implicación personal. En empresas grandes, las métricas pueden involucrar un enfoque más estructurado, con diferentes niveles de participación y mayor coordinación a nivel corporativo.
- **Madurez de la industria:** Este concepto se refiere al nivel de desarrollo y experiencia que la empresa tiene dentro de su industria. Las empresas más maduras y establecidas pueden tener programas de voluntariado corporativo más sofisticados y métricas más detalladas. Mientras que las empresas en fases más tempranas de crecimiento pueden necesitar desarrollar estas métricas de manera más gradual.
- **Recursos disponibles:** Los recursos disponibles de una empresa, como presupuesto, tiempo y personal, influirán en la capacidad para implementar y medir el voluntariado corporativo. Las empresas con mayores recursos pueden



ofrecer programas de voluntariado más amplios, con métricas más específicas, mientras que las empresas con menos recursos pueden enfocarse en actividades más pequeñas pero significativas.

12. Conclusión

El indicador de voluntariado corporativo es una excelente herramienta para medir el compromiso de la empresa con su comunidad, al tiempo que promueve una cultura organizacional inclusiva y responsable. La implementación y desarrollo de este indicador no solo contribuyen al bienestar social, sino que también refuerzan los valores éticos de la empresa y mejoran su imagen ante empleados, clientes y otros stakeholders. Las métricas propuestas deben ser adaptadas a las características específicas de la empresa, considerando su tamaño, madurez en la industria y los recursos disponibles.

Las fases de medición, desde la participación inicial hasta la madurez del programa, permiten identificar los avances en términos de involucramiento, impacto social y efectividad. Asimismo, las recomendaciones proporcionadas buscan garantizar una correcta implementación de estas métricas, permitiendo la mejora continua y un análisis más preciso del impacto de las actividades de voluntariado.

Al alinear estas acciones con los objetivos estratégicos de la empresa, se fortalece el vínculo entre los empleados, la organización y la comunidad, creando una sinergia que impulsa tanto el éxito corporativo como el desarrollo social. Este enfoque no solo es beneficioso para la reputación de la empresa, sino que también favorece la creación de un ambiente laboral positivo, el cual se refleja en la satisfacción de los empleados y en su compromiso con la empresa.