



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Voluntariado*

Indicador: *Voluntariado corporativo*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	3
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de voluntariado corporativo.....	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	5
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	6



1. Introducción

El voluntariado corporativo es la participación voluntaria y organizada de los empleados en actividades de beneficio social y ambiental, facilitada por la empresa. Cuando se estructura adecuadamente, el voluntariado fortalece la cultura organizacional, desarrolla competencias blandas y genera impacto social directo.

En México, la Ley de Fomento a las Actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil proporciona un marco para la colaboración empresa-OSC. Sin embargo, el voluntariado corporativo no tiene una obligación legal específica, lo que hace que su implementación sea una expresión genuina del compromiso social empresarial.

El Distintivo ESR® evalúa la capacidad de la empresa para promover y facilitar la participación voluntaria de sus empleados en actividades de beneficio social, valorando desde el compromiso hasta la integración del voluntariado como pilar de la cultura organizacional.

Este indicador mide el grado en que la empresa diseña, implementa y mide programas de voluntariado corporativo que faciliten la participación organizada de los empleados en actividades de beneficio social y ambiental, generando impacto tanto en las comunidades como en el desarrollo personal de los voluntarios.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Inversión social	Comunidad	El voluntariado es una modalidad de inversión social en especie (tiempo y talento de empleados).
Desarrollo de las comunidades	Comunidad	El voluntariado es un mecanismo de implementación de programas de desarrollo comunitario.
Vinculación con cámaras y asociaciones	Comunidad	Las redes empresariales facilitan la coordinación de voluntariados intersectoriales.
Clima laboral y bienestar	Derechos Laborales	El voluntariado contribuye al sentido de propósito y bienestar de los empleados.
Cultura organizacional	Gobernanza	El voluntariado fortalece los valores corporativos y la cultura de servicio.



3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Servicios financieros	Educación financiera comunitaria por colaboradores voluntarios con alto impacto en inclusión financiera.
Tecnología	Voluntariado de habilidades digitales: colaboradores tech que enseñan programación y uso de herramientas digitales.
Salud y farmacia	Brigadas de salud y jornadas médicas por colaboradores con formación sanitaria en comunidades vulnerables.
Manufactura	Brigadas de mantenimiento, construcción y mejora de espacios comunitarios en el entorno de las plantas.
Educación	Tutorías, mentorías y apoyo escolar en comunidades vulnerables cercanas a las instituciones educativas.
Consultoría y servicios profesionales	Voluntariado pro bono: asesoría empresarial, legal, contable y de comunicación a OSC y microempresarios.

4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley mexicana	Ley de Fomento a las Actividades de las OSC	Regulación de actividades de la sociedad civil	Marco legal para la colaboración empresa-OSC en programas de voluntariado.
Marco voluntario	Programas de voluntariado estructurado	Modelos de voluntariado corporativo con impacto medible	Referencia para el diseño de programas de voluntariado con objetivos y métricas.
ISO	ISO 26000	Guía de responsabilidad social	Promueve la participación activa de empleados en el desarrollo comunitario.
ODS	ODS 17	Alianzas para lograr los objetivos	El voluntariado corporativo es una modalidad de alianza empresa-sociedad civil.
Estándar RSE	GRI 413	Comunidades locales	Estándar de reporte sobre programas de participación comunitaria.
Marco internacional	Pacto Mundial	Principios de responsabilidad empresarial de la ONU	Promueve el compromiso de los empleados con causas sociales como expresión de RSE.

5. Factores que influyen en la implementación

- Cultura organizacional y disposición de la dirección para facilitar el voluntariado.
- Tamaño de la empresa y número de empleados potencialmente voluntarios.
- Disponibilidad de tiempo laboral asignado a actividades de voluntariado.
- Existencia de OSC y proyectos comunitarios que requieran apoyo voluntario.
- Ubicación geográfica de las operaciones y acceso a comunidades de influencia.
- Competencias y habilidades de los empleados que puedan aportar valor a los proyectos.
- Presupuesto asignado a la logística y coordinación del programa de voluntariado.



6. Cómo crear un programa de voluntariado corporativo

- Diseñar una política de voluntariado con objetivos, tiempo asignado y reconocimiento.
- Identificar necesidades comunitarias que puedan atenderse con las competencias de los empleados.
- Establecer alianzas con OSC que ofrezcan proyectos de voluntariado con impacto medible.
- Crear una plataforma de gestión que conecte oportunidades con voluntarios interesados.
- Ofrecer diversidad de modalidades (presencial, virtual, por competencias, familiar).
- Medir tanto el impacto social como el impacto en los voluntarios (satisfacción, competencias).
- Reconocer y celebrar la participación de los voluntarios de manera sistemática.

7. Beneficios empresariales

- Fortalecimiento de la cultura organizacional y los valores de servicio.
- Desarrollo de competencias blandas en los empleados (liderazgo, empatía, trabajo en equipo).
- Impacto social directo en las comunidades de influencia.
- Mayor compromiso y satisfacción de los empleados que participan como voluntarios.
- Atracción de talento que valora el propósito social de la empresa.
- Vinculación directa con comunidades que fortalece la licencia social para operar.
- Contribución al reporte de sostenibilidad con datos de participación e impacto.

8. Riesgos de no implementar

- Voluntariado superficial sin estructura que no genera impacto sostenible.
- Actividades de voluntariado como eventos aislados sin continuidad ni medición.
- Falta de vinculación entre la empresa y las necesidades de las comunidades.
- Pérdida de oportunidad de desarrollar competencias blandas en los empleados.
- Menor compromiso de empleados que buscan propósito en su trabajo.
- Percepción de que la empresa no facilita la participación social de su personal.

9. Herramientas y recursos

- Plataformas de gestión de voluntariado que conectan oportunidades con voluntarios.
- Directorios de OSC que ofrecen proyectos de voluntariado estructurado.
- Modelos de medición de impacto del voluntariado (horas, participantes, beneficiarios).
- Programas de voluntariado por competencias (pro bono) para maximizar el valor aportado.
- Encuestas de satisfacción de voluntarios y beneficiarios.
- Alianzas con redes de voluntariado empresarial para compartir mejores prácticas.



10. Mejores prácticas

- Ofrecer tiempo laboral pagado para actividades de voluntariado (al menos un día al año).
- Estructurar el programa con proyectos de continuidad, no solo eventos puntuales.
- Implementar voluntariado por competencias que aproveche las habilidades profesionales.
- Medir el impacto social y el desarrollo de competencias de los voluntarios.
- Involucrar a la alta dirección como ejemplo de participación voluntaria.
- Crear reconocimientos que valoren la participación y el impacto de los voluntarios.
- Integrar el voluntariado como indicador del compromiso de los empleados.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Programa de voluntariado formalizado	Existencia de programa de voluntariado con objetivos y estructura	Sí/No (binario)	Anual	ISO 26000; GRI 413
Alianzas con OSC para voluntariado	Número de alianzas con OSC para canalizar voluntarios	Conteo de alianzas vigentes	Anual	ODS 17; Ley de Fomento OSC
Presupuesto para voluntariado	Recursos asignados a la operación del programa de voluntariado	Monto presupuestado (MXN)	Anual	LBG; ISO 26000
Comunicación del programa	% de personal que conoce el programa de voluntariado	$(\text{Personal informado} / \text{Total}) \times 100$	Anual	ISO 26000; GRI 413

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de participación en voluntariado	% de empleados que participaron en al menos una actividad	$(\text{Voluntarios} / \text{Plantilla total}) \times 100$	Anual	GRI 413; ISO 26000
Horas de voluntariado acumuladas	Total de horas de voluntariado en el periodo	Suma de horas registradas	Semestral	LBG; GRI 413



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Proyectos de voluntariado ejecutados	Número de proyectos de voluntariado completados	Conteo de proyectos	Semestral	GRI 413; ODS 17
Beneficiarios del voluntariado	Número de personas beneficiadas por acciones de voluntariado	Conteo de beneficiarios	Anual	GRI 413; ISO 26000

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Valoración económica del voluntariado	Valor estimado del voluntariado (horas × costo hora promedio)	Horas totales × Costo hora promedio	Anual	LBG; CECP
Impacto en compromiso del empleado	Variación en compromiso de empleados que participan vs. no participan	Diferencia en índice de compromiso (participantes vs. no)	Anual	GRI 413; NOM-035-STPS-2018
Satisfacción de voluntarios	% de voluntarios satisfechos con el programa	(Satisfechos / Total voluntarios) × 100	Anual	ISO 26000; GRI 413
Voluntariado pro bono (basado en competencias)	Horas de voluntariado basado en competencias profesionales	Horas de voluntariado pro bono / Total horas voluntariado × 100	Anual	LBG; ISO 26000

12. Conclusión

El voluntariado corporativo es más que una actividad de servicio: es un puente entre la empresa y la comunidad que fortalece la cultura organizacional, desarrolla competencias en los empleados y genera impacto social directo. Su efectividad depende de la estructura, la continuidad y la medición.

El Distintivo ESR® reconoce a las empresas que integran el voluntariado como pilar de su cultura organizacional, transitando desde los eventos puntuales hasta programas estructurados con impacto medible en las comunidades y en el desarrollo personal de los voluntarios.