



Ficha de indicador

Desarrollo de competencias en la comunidad

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

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



1. Introducción

El desarrollo de la comunidad es un componente esencial dentro del marco de la responsabilidad social empresarial (RSE), ya que refuerza el compromiso de las empresas con el entorno en el que operan. Este indicador busca medir y promover el impacto positivo de las organizaciones en la mejora de las condiciones económicas, sociales y ambientales de las comunidades locales.

A través de programas y proyectos alineados con las necesidades específicas de la población, las empresas pueden contribuir a la generación de empleo, la educación, el acceso a servicios básicos, la salud, la infraestructura y la sostenibilidad ambiental. Más allá de ser una obligación ética, fomentar el desarrollo comunitario fortalece las relaciones con las partes interesadas, incrementa la confianza y genera un impacto duradero que beneficia tanto a la sociedad como a las empresas.

El objetivo principal de este indicador es proporcionar herramientas y estrategias para que las empresas puedan identificar, planificar y ejecutar iniciativas que promuevan el bienestar de las comunidades de manera inclusiva y sostenible. Al hacerlo, las organizaciones no solo cumplen con estándares de responsabilidad social, sino que también consolidan su rol como agentes de cambio en la construcción de una sociedad más equitativa y resiliente.

2. Indicadores relacionados con el desarrollo de competencias en la comunidad.

Indicadores	Ámbito	Descripción
Desarrollo de las comunidades	Participación Activa y Comunidad	Promueve el crecimiento y fortalecimiento de las comunidades locales a través de programas que desarrollen habilidades y mejoren la calidad de vida de sus integrantes.
Voluntariado corporativo	Participación Activa y Comunidad	Fomenta la participación de empleados en actividades de voluntariado, contribuyendo al desarrollo de competencias en la comunidad mediante la transferencia de conocimientos y habilidades.
Programa de habilidades digitales de las comunidades	Participación Activa y Comunidad	Implementa programas para mejorar las competencias digitales en la comunidad, ayudando a sus miembros a acceder a nuevas oportunidades educativas y laborales.

**3. Industrias donde es relevante el desarrollo de competencias de la comunidad.**

Industria	Importancia
Industrias Manufactureras	Previene la influencia en decisiones de compra y contratación, manteniendo relaciones comerciales transparentes y sin conflictos de interés.
Agricultura, Cría y Explotación de Animales, Aprovechamiento Forestal	Evita favoritismos en la selección de proveedores y contratistas, promoviendo un ambiente de trabajo justo y ético en el sector agrícola y forestal.
Minería	Protege la transparencia en un sector altamente regulado, donde el uso indebido de regalos podría influir en concesiones y decisiones clave.
Construcción	Asegura que la selección de materiales y proveedores sea imparcial, evitando que regalos influyan en decisiones que puedan afectar la calidad de los proyectos.
Servicios de Salud	Mantiene la ética en la relación con proveedores de insumos y equipos médicos, protegiendo la imparcialidad en la toma de decisiones de compra.
Comercio al Por Mayor	Evita influencias indebidas en el manejo de inventarios y compras al mayor, protegiendo la integridad y transparencia en la cadena de suministro.
Servicios de Alojamiento y Alimentos	Fomenta prácticas éticas en la relación con proveedores de alimentos e insumos, evitando que regalos afecten la calidad del servicio y los costos.

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, incluye la capacitación y desarrollo de competencias en la comunidad.	Alta
Norma	ISO 9001	Norma para la gestión de calidad, fomenta el	Alta



		desarrollo de habilidades a nivel comunitario.	
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura que las iniciativas de desarrollo sean equitativas y justas.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con el impacto en el desarrollo de la comunidad.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye programas para mejorar las competencias de las comunidades locales.	Alta
ODS	ODS 4: Educación de calidad	Promueve la educación inclusiva y de calidad en comunidades locales para su desarrollo sostenible.	Alta
ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Fomenta el crecimiento económico mediante la capacitación y el desarrollo de competencias en comunidades.	Alta
Ley	Ley General de Educación	Regula la educación y fomenta la inclusión de comunidades	Alta



		vulnerables en programas educativos en México.	
Ley	Ley de Fomento para la Lectura y el Libro	Incentiva la promoción de la lectura y el aprendizaje en comunidades locales para su desarrollo integral.	Alta
Buena Práctica	Implementación de programas de capacitación y desarrollo en comunidades locales	Creación de programas internos para capacitar y desarrollar habilidades técnicas y sociales en comunidades locales.	Alta

5. Factores que influyen en desarrollo de competencias de la comunidad

- **Recursos disponibles:** La disponibilidad de instalaciones adecuadas para la formación, como aulas, centros de capacitación, y tecnología. Recursos económicos para desarrollar y mantener programas de capacitación y contratar formadores calificados.
- **Acceso a educación y formación:** Facilitar el acceso a la educación para todos los miembros de la comunidad, incluyendo horarios flexibles y formatos accesibles.
- **Contexto socioeconómico:** Condiciones económicas de la comunidad que pueden afectar la capacidad de los individuos para participar en programas de desarrollo de competencias
- **Participación y motivación:** El nivel de interés y compromiso de los miembros de la comunidad hacia el desarrollo de competencias y su disposición para invertir tiempo y esfuerzo en el aprendizaje.
- **Redes y apoyo social:** La participación y el apoyo de líderes locales, organizaciones comunitarias y otros actores clave que pueden promover y facilitar el desarrollo de competencias.
- **Políticas y normativas:** Las políticas gubernamentales y normativas relacionadas con la educación, la capacitación y el desarrollo comunitario.
- **Tecnología y medios:** La disponibilidad y el acceso a tecnologías modernas que faciliten el aprendizaje, como herramientas digitales y presencia de medios de comunicación que promuevan y den visibilidad a los programas de desarrollo de competencias.



- **Evaluación y retroalimentación:** La existencia de mecanismos para evaluar la efectividad de los programas de capacitación y la retroalimentación de los participantes para realizar mejoras continuas.
- **Cohesión comunitaria:** El grado en que la comunidad fomente la colaboración y el trabajo en equipo puede influir en la efectividad del desarrollo de competencias. Una cultura que valore y promueva la colaboración puede facilitar el intercambio de conocimientos y recursos.

6. Creación de un programa de RSE para fomentar desarrollo de competencias en la comunidad

- **Evaluación de necesidades y recursos:** Realiza un análisis para identificar las necesidades de competencias en la comunidad y los recursos disponibles. Esto puede incluir encuestas, entrevistas y estudios de mercado.
- **Definición de objetivos y metas:** Establece objetivos específicos y medibles para el programa, tales como mejorar la empleabilidad, fomentar el emprendimiento o desarrollar habilidades técnicas.
- **Diseño del programa:** Diseña un currículo adaptado a las necesidades de la comunidad, que puede incluir talleres, cursos, y formación práctica en áreas específicas.
- **Implementación del programa:** Organiza y ejecuta actividades como talleres, seminarios, programas de mentoría, y prácticas profesionales. Asegúrate de que sean accesibles para todos los miembros de la comunidad.
- **Evaluación y monitoreo:** Establece indicadores de rendimiento para medir la efectividad del programa, tales como la participación, el grado de satisfacción de los participantes, y el impacto en el desarrollo de competencias.
- **Sostenibilidad y expansión:** Desarrolla un plan para asegurar la continuidad del programa a largo plazo, que puede incluir la formación de una red de apoyo, el establecimiento de alianzas y la búsqueda de financiamiento adicional.
- **Comunicación y transparencia:** Promociona el programa dentro y fuera de la empresa para aumentar la visibilidad y el apoyo. Utiliza medios de comunicación, redes sociales y eventos para compartir los logros y avances del programa.
- **Evaluación y certificación:** Implementar mecanismos para evaluar el progreso de los participantes y ofrecer certificaciones o diplomas que reconozcan sus logros.

7. Beneficios empresariales de fomentar el desarrollo de competencias en la comunidad

- **Mayor motivación y compromiso:** Los empleados que ven que su empresa invierte en su desarrollo y en el de su comunidad tienden a sentirse más valorados y motivados. Esto puede traducirse en un mayor compromiso con sus responsabilidades y con la empresa.
- **Liderazgo y gestión:** Los programas pueden ofrecer oportunidades para desarrollar habilidades de liderazgo y gestión, preparando a los empleados para roles de mayor responsabilidad dentro de la empresa.



- **Incremento en la productividad y eficiencia:** Al mejorar las competencias y habilidades de los empleados, se puede observar un aumento en la eficiencia y efectividad en sus roles. Esto puede llevar a una mejor calidad del trabajo y al cumplimiento de objetivos empresariales.
- **Fomento del trabajo en equipo y la colaboración:** Participar en programas comunitarios puede fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados, al enfrentarse juntos a desafíos y metas comunes.
- **Responsabilidad y cumplimiento normativo:** Desarrollar un programa de RSE que incluya el desarrollo de competencias puede ayudar a cumplir con normas y expectativas sociales y legales relacionadas con la responsabilidad empresarial.

8. Riesgos empresariales por no fomentar el desarrollo de competencias en una comunidad

- **Disminución de la productividad y eficiencia:** Los empleados pueden quedarse rezagados en cuanto a las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con las demandas cambiantes del mercado y la tecnología, lo que puede llevar a una disminución de la productividad.
- **Dificultades en la retención de talento:** Los empleados pueden sentirse desmotivados si no ven oportunidades para el desarrollo profesional, lo que puede llevar a una mayor rotación de personal.
- **Impacto negativo en la innovación:** La falta de actualización en las habilidades y conocimientos puede llevar a la falta de innovación y creatividad dentro de la empresa, afectando su capacidad para adaptarse a nuevas tendencias y tecnologías.
- **Incremento en los costos operativos:** La necesidad de contratar nuevos empleados con habilidades específicas puede aumentar los costos de reclutamiento y capacitación.
- **Riesgos regulatorios y de cumplimiento:** La falta de desarrollo de competencias puede resultar en el incumplimiento de normativas y estándares industriales que requieren habilidades específicas o conocimientos actualizados.
- **Problemas en la gestión del cambio:** Los empleados que no están capacitados adecuadamente pueden resistirse al cambio y a la implementación de nuevas estrategias o tecnologías, afectando la capacidad de la empresa para evolucionar y adaptarse.

9. Herramientas para fomentar el desarrollo de competencias en la comunidad

- **Formación y capacitación:** Organizar sesiones de formación en áreas específicas, que pueden ser impartidas por expertos internos o externos.
- **Mentoría y coaching:** Establecer programas en los que empleados más experimentados guíen y apoyen a los menos experimentados en su desarrollo profesional.
- **Evaluación y retroalimentación:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo para cada empleado.



- **Planes de desarrollo personal:** Crear planes personalizados para cada empleado, que incluyan objetivos claros de desarrollo, recursos necesarios y plazos para alcanzar metas específicas.
- **Rotación de puestos y asignación de proyectos:** Permitir a los empleados asumir diferentes roles o responsabilidades dentro de la empresa para adquirir nuevas habilidades y experiencias.
- **Redes y comunidades de práctica:** Crear grupos o redes dentro de la empresa donde los empleados puedan compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas
- **Incentivos y reconocimientos:** Establecer programas para reconocer y recompensar los logros en el desarrollo de competencias, como certificados, premios o bonificaciones.
- **Cultura de aprendizaje continuo:** Crear una cultura que valore y promueva el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.
- **Recursos y herramientas tecnológicas:** Implementar sistemas que gestionen, registren y faciliten el acceso a materiales de formación y seguimiento del progreso.

10. Mejores prácticas en el desarrollo de competencias de los empleados dentro el Distintivo ESR®

- **Establecimiento de alianzas estratégicas:** Formar colaboraciones con gobiernos locales, organizaciones de la sociedad civil y comunidades para implementar proyectos de desarrollo conjunto. Esto permite un enfoque colaborativo y sostenible para satisfacer las necesidades locales.
- **Diagnóstico participativo comunitario:** Realizar diagnósticos que involucren a los miembros de la comunidad para identificar sus necesidades y prioridades. Este proceso asegura que las iniciativas estén alineadas con las expectativas locales y fomenten su participación activa.
- **Programas de capacitación y desarrollo de habilidades:** Implementar talleres y programas que brinden a los miembros de la comunidad habilidades técnicas y educativas, permitiéndoles mejorar su empleabilidad y generar fuentes de ingreso sostenibles.
- **Fomento de proyectos de emprendimiento local:** Apoyar iniciativas de pequeños negocios o emprendimientos que potencien la economía local, proporcionando asesoría técnica, financiera y acceso a mercados.
- **Monitoreo y evaluación de impacto:** Establecer sistemas para medir el impacto de los proyectos comunitarios en términos de desarrollo social, económico y ambiental. Esto incluye la recopilación de datos y retroalimentación continua para ajustar y mejorar las estrategias implementadas.
- **Respeto y promoción de la identidad cultural:** Incorporar en los proyectos el respeto a las tradiciones y valores culturales de las comunidades, asegurando que las iniciativas contribuyan a preservar y fortalecer su identidad.



- **Programas de voluntariado corporativo:** Incentivar la participación de los empleados de la empresa en actividades de apoyo comunitario, como reforestación, mentorías educativas o actividades de reconstrucción, para estrechar lazos entre la empresa y la comunidad.
- **Proyectos enfocados en la sostenibilidad ambiental:** Desarrollar iniciativas que incluyan la conservación de recursos naturales, la reforestación o el manejo adecuado de residuos, promoviendo comunidades más resilientes al cambio climático.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir el desarrollo de competencias de los empleados dentro del marco del Distintivo ESR®.

El desarrollo de métricas para medir el impacto del desarrollo de competencias de la comunidad es esencial para evaluar el progreso y los resultados de las iniciativas implementadas. Estas métricas permiten identificar el alcance, la efectividad y la sostenibilidad de las acciones realizadas, asegurando que las comunidades beneficiadas puedan avanzar hacia una mayor autosuficiencia y bienestar.

11.1. Fase 1: Inicial

- **Número de talleres impartidos:** Cantidad de talleres, cursos o capacitaciones ofrecidos en la comunidad durante un período determinado.
- **Porcentaje de participación comunitaria:** Relación entre el número de personas que participaron en las actividades y el total de población objetivo.
- **Porcentaje de satisfacción inicial:** Nivel de satisfacción de los participantes medido a través de encuestas al final de las capacitaciones.

11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Tasa de retención de habilidades:** Porcentaje de participantes que demuestran la aplicación práctica de las habilidades adquiridas después de seis meses.
- **Incremento en oportunidades laborales locales:** Medición del aumento en empleos generados o autoempleos creados debido a las capacitaciones impartidas.
- **Alcance de los programas:** Número de nuevas comunidades o grupos atendidos con programas de capacitación en comparación con la fase inicial.
- **Cantidad de alianzas establecidas:** Número de acuerdos o colaboraciones con instituciones educativas, ONGs u organismos gubernamentales para fortalecer los programas de desarrollo.

11.3. Fase 3: Madurez

- **Índice de continuidad educativa:** Proporción de participantes que, después de las capacitaciones, continúan en programas educativos o formativos avanzados.
- **Nivel de autosuficiencia de la comunidad:** Evaluación del porcentaje de proyectos o negocios comunitarios que se sostienen sin apoyo externo después de su implementación.



11.4. Desarrollo de las Métricas

- **Definición de Objetivos y Alcance:** Define los objetivos específicos que deseas alcanzar con el desarrollo de competencias, alineándolos con la estrategia general de la empresa y los requisitos del Distintivo ESR.
- **Desarrollo de Indicadores y Métricas:** Basándote en los objetivos definidos, selecciona las métricas que mejor reflejen el impacto del desarrollo de competencias en cada fase (Inicial, Desarrollo y Madurez).
- **Recolección de Datos:** Crea encuestas, formularios de evaluación, y sistemas de seguimiento para recolectar datos relevantes. Asegúrate de que las herramientas sean accesibles y fáciles de usar.
- **Evaluación de Resultados:** Evalúa los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos al inicio. Identifica áreas en las que se han alcanzado o superado las expectativas y aquellas que requieren ajustes.
- **Ajustes y Mejora Continua:** Basado en la evaluación, identifica áreas donde los programas de capacitación podrían mejorarse. Esto puede incluir ajustes en el contenido, metodología, o recursos utilizados.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de la empresa:** El tamaño de la empresa influye directamente en la capacidad de inversión y el alcance de las iniciativas. Las empresas pequeñas pueden enfocarse en proyectos locales con impacto directo, mientras que las grandes pueden implementar programas amplios con métricas más detalladas y sofisticadas.
- **Madurez de la industria:** El nivel de desarrollo de la industria determina la demanda de competencias específicas. Las industrias más maduras pueden enfocarse en habilidades técnicas avanzadas, mientras que las emergentes priorizan competencias básicas que apoyen el crecimiento inicial.
- **Recursos disponibles:** Los recursos financieros, humanos y tecnológicos son factores clave para el desarrollo de métricas y programas. Empresas con recursos limitados deben priorizar métricas simples y directas, mientras que aquellas con mayores recursos pueden incorporar herramientas más complejas, como análisis de impacto y evaluaciones longitudinales.

12. Conclusión

El desarrollo de competencias de la comunidad es un indicador fundamental para fortalecer la relación entre las empresas y las comunidades en las que operan, fomentando el crecimiento social y económico de manera sostenible. Este indicador no solo refleja el compromiso de la empresa con el bienestar de su entorno, sino que también actúa como un catalizador para la autosuficiencia y el empoderamiento de las personas, al brindarles herramientas que mejoran sus oportunidades laborales y calidad de vida.

La implementación de métricas claras y medibles permite a las empresas monitorear y evaluar el impacto real de sus programas, asegurando que las acciones respondan a las



necesidades específicas de las comunidades. Desde la identificación inicial de competencias necesarias hasta la medición del impacto económico y social a largo plazo, estas métricas ayudan a las empresas a ajustar y optimizar sus estrategias para lograr resultados significativos y sostenibles.

Además, las empresas que fomentan el desarrollo de competencias en las comunidades refuerzan su reputación como actores responsables y comprometidos, lo que no solo beneficia a las comunidades, sino que también fortalece su posición en el mercado y su capacidad para atraer talento y alianzas estratégicas. Este enfoque integral destaca la importancia de alinear los recursos de la empresa con las necesidades locales, promoviendo un impacto positivo y equitativo.