



Criterio: Social



Cemefi



Ficha de indicador

Desarrollo de jóvenes en las comunidades

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

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



1. Introducción

El desarrollo de los jóvenes en las comunidades es fundamental para el progreso económico y social de una región. Un programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enfocado en esta área puede generar un impacto duradero al ofrecer a las jóvenes oportunidades de educación, empleo y formación en habilidades. Al invertir en el desarrollo juvenil, las empresas no solo contribuyen al bienestar de las comunidades, sino que también ayudan a construir una base sólida de talento local para sus propias operaciones. Un programa de RSE bien estructurado que promueva el desarrollo de los jóvenes puede empoderar a las nuevas generaciones, mejorar sus oportunidades de empleo y fortalecer la cohesión social dentro de la comunidad.

2. Indicadores relacionados con desarrollo de jóvenes en las comunidades.

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 los jóvenes en las comunidades.

Industria	Importancia
Industrias manufactureras	Ofrece programas de capacitación técnica y pasantías, preparando a los jóvenes para el empleo en el sector y promoviendo el desarrollo de talento local.
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal	Capacita a jóvenes en técnicas agrícolas modernas y sostenibles, mejorando su empleabilidad y apoyando el desarrollo de prácticas agrícolas responsables.
Minería	Proporciona formación en seguridad, técnicas de extracción y cuidado ambiental, preparando a los



	jóvenes para trabajar en el sector y ofrecer alternativas laborales.
Construcción	Forma a los jóvenes en habilidades de construcción, como carpintería y albañilería, generando oportunidades de empleo local y contribuyendo al crecimiento del sector.
Servicios de salud	Capacita a jóvenes en primeros auxilios y prácticas de salud pública, ayudándolos a integrarse en el sector salud y promoviendo el bienestar de la comunidad.
Comercio al por mayor	Ofrece formación en gestión de inventarios, atención al cliente y operaciones comerciales, creando oportunidades de empleo para jóvenes en el sector.
Servicios de alojamiento y alimentos	Proporciona capacitación en hostelería y servicios de alimentos, facilitando la inserción laboral de jóvenes en el sector turístico y de hospitalidad.

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 el desarrollo de habilidades y competencias en jóvenes.	Alta
Norma	ISO 9001	Norma para la gestión de calidad, fomenta la inclusión de jóvenes en programas de desarrollo comunitario.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura que los programas	Alta



		juveniles sean inclusivos y equitativos.	
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye programas diseñados para beneficiar a jóvenes en comunidades locales.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con el impacto positivo en el desarrollo juvenil.	Alta
ODS	ODS 4: Educación de calidad	Promueve el acceso a educación inclusiva y empleo digno para jóvenes en comunidades vulnerables.	Alta
ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Fomenta el empleo juvenil y el desarrollo económico mediante programas de formación y empleo para jóvenes.	Alta
Ley	Ley General de Educación	Regula la educación y fomenta programas específicos para jóvenes en situación de vulnerabilidad en México.	Alta
Ley	Ley de Fomento para la Lectura y el Libro	Incentiva la lectura y el aprendizaje como herramientas	Alta



		para el desarrollo juvenil en comunidades locales.	
Buena Práctica	Implementación de programas específicos para capacitación y empleo juvenil en comunidades locales	Creación de programas internos que capaciten y empleen a jóvenes, promoviendo su integración económica y social.	Alta

5. Factores en el plan de trabajo de desarrollo de jóvenes en las comunidades.

- **Cultura organizacional:** El compromiso de la empresa con la juventud y su desarrollo, integrado en los valores corporativos.
- **Recursos financieros:** Disponibilidad de fondos para implementar programas de formación y desarrollo juvenil en las comunidades.
- **Capacidades operativas:** La capacidad de la empresa para crear programas que ofrezcan educación, formación técnica y oportunidades laborales a los jóvenes.
- **Compromiso del liderazgo:** La voluntad de la alta dirección de invertir en el desarrollo juvenil y fomentar su integración en la empresa y la comunidad.
- **Condiciones económicas locales:** La situación económica de las comunidades, que puede influir en la capacidad de los jóvenes para acceder a la educación y el empleo.
- **Infraestructura educativa:** La calidad y disponibilidad de instituciones educativas y programas de formación en las comunidades donde opera la empresa.
- **Políticas gubernamentales:** Apoyo gubernamental para la creación de empleos y programas educativos orientados a los jóvenes.
- **Competencia:** Otras empresas que también estén promoviendo el desarrollo juvenil en las mismas áreas pueden influir en la implementación y resultados del programa.

6. Creación de un programa de RSE para desarrollo de jóvenes en las comunidades.

- **Diagnóstico de necesidades juveniles:** Realizar un análisis inicial para identificar las necesidades específicas de los jóvenes en la comunidad, como acceso a educación, capacitación técnica, empleo, salud y espacios de desarrollo cultural o recreativo. Este diagnóstico debe involucrar a los jóvenes, sus familias y líderes comunitarios para asegurar una comprensión integral.
- **Definición de objetivos del programa:** Establecer objetivos claros y medibles que aborden las necesidades identificadas, como incrementar el acceso a la educación



secundaria o superior, mejorar las habilidades laborales, fomentar el emprendimiento juvenil, o crear espacios seguros para el desarrollo social.

- **Diseño de estrategias de capacitación:** Implementar programas de capacitación enfocados en habilidades técnicas, sociales y digitales. Estos programas pueden incluir talleres de liderazgo, formación en competencias laborales, educación financiera y capacitación en tecnologías emergentes.
- **Alianzas estratégicas:** Colaborar con instituciones educativas, organizaciones gubernamentales, ONG y empresas locales para ampliar el alcance del programa. Estas alianzas pueden proporcionar recursos adicionales como financiamiento, acceso a expertos, becas o materiales educativos.
- **Creación de espacios de participación:** Establecer espacios donde los jóvenes puedan involucrarse activamente en actividades comunitarias, participar en proyectos de voluntariado, o integrarse en grupos de trabajo que les permitan desarrollar habilidades sociales y de liderazgo.
- **Apoyo al emprendimiento juvenil:** Promover iniciativas de emprendimiento mediante programas de incubadoras o aceleradoras de negocios diseñados específicamente para jóvenes. Proveer mentorías, capital semilla, o acceso a redes de contacto que potencien sus ideas y proyectos.
- **Fomento de actividades recreativas y culturales:** Desarrollar actividades culturales, deportivas y recreativas para fortalecer el bienestar físico y emocional de los jóvenes, mientras se fomenta la cohesión social en la comunidad.
- **Evaluación y seguimiento:** Establecer un sistema de evaluación y monitoreo que permita medir el impacto del programa en términos de resultados tangibles, como el número de jóvenes capacitados, empleos creados o emprendimientos iniciados. Además, garantizar la retroalimentación constante para ajustar y mejorar las iniciativas según sea necesario.
- **Sostenibilidad del programa:** Crear un plan a largo plazo que asegure la continuidad del programa, involucrando a la comunidad en su gestión y generando fuentes de financiamiento recurrentes, como colaboraciones con el sector privado o la implementación de políticas públicas de apoyo.

7. Beneficios empresariales de fomentar un plan de trabajo de desarrollo de jóvenes en las comunidades.

- **Impulso al talento local:** Promueve el crecimiento y aprovechamiento del talento juvenil dentro de las comunidades, fortaleciendo la competitividad regional mediante la formación de futuros líderes y profesionales capacitados.
- **Reducción del desempleo juvenil:** Facilita el acceso a oportunidades laborales a través de la capacitación técnica y programas de inserción laboral, contribuyendo a disminuir las tasas de desempleo juvenil en la comunidad.
- **Fomento del emprendimiento:** Incentiva a los jóvenes a desarrollar ideas innovadoras y proyectos propios mediante el acceso a recursos, mentorías y programas de apoyo al emprendimiento.



- **Cohesión social y reducción de desigualdades:** Promueve la integración y participación activa de los jóvenes en iniciativas comunitarias, reduciendo desigualdades sociales y económicas y fomentando una mayor cohesión social.
- **Impacto positivo en la economía local:** Al capacitar a los jóvenes y mejorar sus habilidades, se incrementa su productividad y capacidad de contribuir al desarrollo económico de la comunidad, tanto en el empleo como en la generación de negocios.
- **Fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial (RSE):** Mejora la percepción de la empresa como un actor comprometido con el bienestar social, lo que puede atraer clientes, socios estratégicos e inversionistas que valoran la sostenibilidad.
- **Prevención de conductas de riesgo:** Ofrece a los jóvenes alternativas positivas y constructivas que reducen su exposición a riesgos sociales, como el abandono escolar, la delincuencia o el abuso de sustancias.
- **Mejoramiento del bienestar comunitario:** Contribuye al bienestar general de la comunidad al crear generaciones de jóvenes empoderados, educados y responsables, que a su vez impactan positivamente a sus familias y entorno.
- **Incentivo a la innovación social:** Fomenta el desarrollo de proyectos y soluciones innovadoras a los problemas locales, liderados por jóvenes con una visión fresca y motivada.
- **Creación de modelos a seguir:** Los jóvenes beneficiados del programa se convierten en ejemplos para otros, inspirando a futuras generaciones a participar en iniciativas similares y multiplicando el impacto del programa a largo plazo.

8. Riesgos empresariales por no fomentar un plan de desarrollo de jóvenes en las comunidades.

- **Pérdida de talento local:** Si la empresa no invierte en el desarrollo juvenil, puede enfrentar dificultades para encontrar empleados capacitados en el futuro, lo que afectará su competitividad operativa.
- **Descontento en la comunidad:** La falta de apoyo al desarrollo juvenil puede generar desconfianza o incluso rechazo por parte de la comunidad, afectando la relación de la empresa con los residentes locales.
- **Desigualdad social:** No ofrecer oportunidades de educación y empleo a los jóvenes puede perpetuar las desigualdades sociales en la comunidad, afectando negativamente el entorno en el que la empresa opera.
- **Falta de cumplimiento normativo:** No invertir en programas de desarrollo juvenil puede resultar en incumplimientos con normativas laborales y sociales, lo que podría conllevar sanciones legales.
- **Impacto negativo en la imagen de la empresa:** Las empresas que no apoyan el desarrollo juvenil pueden ser percibidas como desinteresadas en el bienestar social, lo que afecta su imagen y su capacidad para atraer inversores y clientes.



9. Herramientas para un plan de trabajo de desarrollo de jóvenes en las comunidades.

- **Plataformas de formación online:** Herramientas digitales que permiten ofrecer capacitación a los jóvenes en habilidades técnicas y profesionales.
- **Programas de mentoría:** Sistemas que conectan a los empleados de la empresa con jóvenes para ofrecer orientación y apoyo en su desarrollo profesional.
- **Capacitación en habilidades blandas y técnicas:** Programas que desarrollan tanto habilidades técnicas como habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.), que son cruciales para el éxito laboral.
- **KPIs de desarrollo juvenil:** Indicadores clave que miden el impacto del programa en el número de jóvenes beneficiados, su desarrollo educativo y su inserción en el mercado laboral.
- **Colaboración con instituciones educativas:** Alianzas con escuelas, universidades y centros de formación técnica para desarrollar programas educativos adaptados a las necesidades del mercado laboral.

10. Mejores prácticas en un plan de trabajo de desarrollo de jóvenes en las comunidades. dentro el Distintivo ESR®

- **Colaboración con instituciones educativas locales:** Establecer alianzas con escuelas y universidades para ofrecer programas que estén alineados con las necesidades del mercado laboral.
- **Capacitación continua:** Ofrecer oportunidades de formación continua a los jóvenes, tanto en habilidades técnicas como en competencias blandas, para mejorar su empleabilidad.
- **Creación de pasantías y empleos:** Proporcionar pasantías y programas de empleo dentro de la empresa para que los jóvenes adquieran experiencia laboral real.
- **Programas de mentoría:** Fomentar la participación de empleados experimentados que puedan guiar y asesorar a los jóvenes en su carrera profesional.
- **Monitoreo y evaluación constante:** Implementar mecanismos de evaluación para medir el éxito del programa y ajustar las estrategias según los resultados y la retroalimentación recibida.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir un plan de trabajo de desarrollo de jóvenes en las comunidades. en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

La medición del desarrollo de jóvenes en las comunidades es esencial para garantizar la efectividad de los programas diseñados para fortalecer sus competencias y mejorar sus oportunidades. A través de métricas claras y cuantificables, es posible evaluar el impacto de estas iniciativas, identificar áreas de mejora y promover un progreso sostenible en beneficio de las comunidades y sus integrantes jóvenes.



11.1. Fase 1: Inicial

- **Número de jóvenes beneficiados:** Medición del número de jóvenes que participan en los programas de formación y empleo.
- **Impacto en habilidades:** Evaluación de las habilidades adquiridas por los jóvenes y su preparación para el mercado laboral.
- **Inserción laboral básica:** Número de jóvenes que acceden a su primer empleo o pasantía a través del programa.

11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Crecimiento en oportunidades de empleo juvenil:** Aumento en el número de pasantías y oportunidades de empleo para jóvenes dentro de la empresa.
- **Capacitación en habilidades técnicas:** Evaluación de la efectividad de los programas de formación técnica y su impacto en la empleabilidad de los jóvenes.
- **Impacto en la comunidad educativa:** Número de becas otorgadas o programas educativos financiados por la empresa en colaboración con instituciones locales.

11.3. Fase 3: Madurez

- **Impacto en la empleabilidad a largo plazo:** Evaluación de la inserción laboral sostenida de los jóvenes que participaron en los programas de formación y empleo.
- **Auditorías y monitoreo del programa:** Realización de auditorías periódicas para evaluar la efectividad del programa en la creación de empleo juvenil y el desarrollo de habilidades.
- **Crecimiento en la colaboración con instituciones:** Aumento en el número de alianzas con instituciones educativas y organizaciones comunitarias para apoyar el desarrollo juvenil.
- **Satisfacción de los jóvenes participantes:** Evaluación de la satisfacción de los jóvenes con los programas y su impacto en su desarrollo profesional.

11.4. Desarrollo de las métricas.

- **Establecer objetivos claros y medibles:** Es fundamental definir objetivos específicos para cada fase de desarrollo (inicial, desarrollo, madurez). Asegúrate de que cada métrica esté alineada con los objetivos estratégicos de la empresa, como el número de jóvenes capacitados o la tasa de inserción laboral. Estos objetivos deben ser alcanzables, pero desafiantes para impulsar mejoras.
- **Monitoreo constante y retroalimentación:** Para asegurar que las métricas sean útiles, es necesario establecer un sistema de monitoreo continuo. Esto implica recoger y analizar los datos regularmente, y ofrecer retroalimentación constante a los participantes del programa. De esta forma, se pueden hacer ajustes oportunos en el programa según sea necesario.



- **Involucrar a las partes interesadas:** Involucrar a las comunidades locales, instituciones educativas y otros actores clave en el diseño y la evaluación de los programas ayudará a que las métricas reflejen de manera precisa las necesidades reales de los jóvenes. Asegúrate de incluir a estos actores en las métricas de satisfacción y evaluación de impacto.
- **Recolección de datos cualitativos y cuantitativos:** Si bien las métricas numéricas son esenciales, es igualmente importante recolectar datos cualitativos, como encuestas de satisfacción de los jóvenes participantes. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos proporciona una visión más completa del impacto de los programas.
- **Realizar auditorías e informes regulares:** La realización de auditorías periódicas sobre los programas garantizará que las métricas estén siendo aplicadas correctamente y que los resultados sean genuinos. Los informes deben ser claros y estar disponibles para todas las partes interesadas, demostrando los avances y las áreas de mejora.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de la empresa:** El tamaño de la empresa se refiere a la clasificación de la empresa en función de su capacidad operativa, que incluye su número de empleados, volumen de ingresos y extensión geográfica. Las empresas pequeñas y medianas pueden tener diferentes capacidades y recursos para implementar programas de desarrollo juvenil que las empresas grandes, lo que debe reflejarse en las métricas.
- **Madurez de la industria:** Este concepto se refiere al nivel de desarrollo y consolidación de la industria en la que la empresa opera. Las industrias más maduras pueden tener mejores oportunidades de inserción laboral para los jóvenes debido a su mayor estabilidad, mientras que las industrias emergentes pueden ofrecer menos oportunidades, pero más espacio para la innovación y la capacitación.
- **Recursos disponibles:** Los recursos disponibles abarcan los medios económicos, humanos y técnicos con los que la empresa cuenta para implementar sus programas. Las empresas con más recursos (como presupuesto y personal capacitado) pueden proporcionar programas más completos y amplios que aquellas con recursos limitados.

12. Conclusión

El indicador desarrollo de los jóvenes en las comunidades es clave para asegurar que las empresas contribuyan positivamente al crecimiento social y económico de su entorno. A través de la implementación de métricas claras y alcanzables, alineadas con las necesidades de la comunidad y las oportunidades laborales disponibles, se pueden generar impactos duraderos y medibles en la vida de los jóvenes. Las fases de evaluación, desde el inicio hasta la madurez, permiten un seguimiento constante y ajustes oportunos para mejorar la efectividad de los programas de desarrollo juvenil.



Al adoptar las recomendaciones para el diseño de estas métricas, las empresas podrán evaluar con precisión el progreso de sus iniciativas, fomentando el compromiso con el desarrollo económico y social. Asimismo, la colaboración con diversas partes interesadas, la recolección de datos cualitativos y cuantitativos y la implementación de auditorías regulares serán esenciales para medir el éxito de estos programas y garantizar que los esfuerzos estén generando resultados tangibles.

Este enfoque no solo contribuye al bienestar de los jóvenes, sino que también refuerza el papel de la empresa como actor clave en la responsabilidad social corporativa, promoviendo un futuro más inclusivo y sostenible.