



Criterio: Social



Cemefi



*Ficha de indicador*

# Generación de empleo

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi

---





## Índice

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



## 1. Introducción

La generación de empleo es un indicador clave dentro de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya que contribuye al bienestar económico de las comunidades y al desarrollo social. Las empresas que promueven la creación de empleos no solo apoyan la sostenibilidad económica, sino que también fomentan la inclusión y el acceso a oportunidades laborales para diversas poblaciones. Este indicador refleja el compromiso de las empresas con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, ofreciendo empleos dignos y oportunidades de crecimiento profesional.

Además, la generación de empleo tiene un impacto directo en la economía local, ya que impulsa el desarrollo de infraestructuras, servicios y el aumento de la demanda de productos y servicios en la comunidad. La implementación de políticas efectivas para la creación de empleo puede fortalecer la relación de la empresa con su entorno, mejorando su reputación y contribuyendo a una mayor cohesión social.

Este indicador está estrechamente ligado con los esfuerzos de las empresas para alinearse con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), particularmente el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

## 2. Indicadores relacionados con generación de empleo

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Desarrollo de competencias en la comunidad</b>	Participación Activa y Comunidad	Ofrece capacitación a miembros de la comunidad para mejorar sus habilidades y prepararlos para oportunidades laborales, facilitando su incorporación al mercado de trabajo.
<b>Inversión social</b>	Participación Activa y Comunidad	Realiza inversiones en proyectos que generen empleos, apoyando el crecimiento económico de la comunidad y mejorando el acceso a oportunidades laborales.
<b>Voluntariado</b>	Participación Activa y Comunidad	Fomenta el voluntariado en proyectos que ayudan a crear empleos en la comunidad, ya sea a través de mentorías o apoyo a emprendimientos locales.
<b>Derechos humanos y laborales de proveedores</b>	Desarrollo de Cadena de Valor	Colabora con proveedores que respeten los derechos laborales, asegurando que los empleos generados en la cadena de valor cumplan con estándares justos y dignos.



### 3. Industrias donde es relevante desarrollar la generación de empleo.

Industrias	Descripción
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	Involucrada en la creación de políticas públicas y el marco normativo que facilita el desarrollo comunitario.
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	Sectores con un impacto directo en las comunidades rurales y el desarrollo económico local.
Comercio al por mayor	Disposición de recursos y productos en las comunidades que pueden fomentar el crecimiento económico y la inclusión.
Construcción	Involucrada en el desarrollo de infraestructura que impacta directamente en la calidad de vida de las comunidades.
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	Facilita la provisión de servicios básicos para el bienestar de las comunidades.
Industrias manufactureras	Contribuyen al empleo y desarrollo económico, impactando la comunidad con la creación de oportunidades laborales.
Minería	Impacto en la comunidad mediante la generación de empleos y la inversión social vinculada a la minería.
Servicios de salud y de asistencia social	Mejoran la calidad de vida de las comunidades a través del acceso a servicios básicos de salud y bienestar.

### 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 creación de empleos dignos y sostenibles.	Alta



<b>Norma</b>	ISO 9001	Norma para la gestión de calidad, apoya la generación de empleo mediante procesos eficientes y sostenibles.	Alta
<b>Certificación</b>	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura que los empleos generados respeten derechos humanos y laborales.	Alta
<b>Certificación</b>	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con la generación de empleo en las comunidades locales.	Alta
<b>Certificación</b>	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas para la generación de empleo decente y responsable.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve la creación de empleo digno como herramienta para erradicar la pobreza en comunidades vulnerables.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 1: Fin de la pobreza	Fomenta el crecimiento económico inclusivo y sostenible mediante la	Alta



		generación de empleos decentes.	
<b>Ley</b>	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula las condiciones laborales en México, fomentando la creación de empleos formales y dignos.	Alta
<b>Ley</b>	Ley de Fomento para la Microindustria y la Actividad Artesanal	Incentiva la creación de empleo a través del apoyo a microindustrias y actividades artesanales.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Creación de programas internos para fomentar la generación de empleo local y sostenible	Implementación de políticas y programas que promuevan la contratación local y la generación de empleo sostenible en las comunidades.	Alta

## 5. Factores en el plan de trabajo de generación de empleo

- **Cultura organizacional:** El compromiso de la empresa con la creación de empleo justo y sostenible, y su integración con los valores corporativos.
- **Recursos financieros:** Disponibilidad de presupuesto para la expansión de operaciones que generan empleo directo e indirecto.
- **Capacidades operativas:** La capacidad de la empresa para expandirse y contratar personal, así como para crear empleos indirectos mediante la colaboración con socios y proveedores locales.
- **Compromiso del liderazgo:** La disposición de los líderes empresariales para priorizar la creación de empleo dentro del marco de la RSE.
- **Condiciones económicas locales:** El estado de la economía en las comunidades locales, lo que puede influir en la capacidad de la empresa para generar empleos.
- **Regulaciones laborales:** Normativas laborales locales e internacionales que afectan las condiciones de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo.



- **Demanda del mercado:** Las necesidades del mercado local y global pueden influir en la capacidad de la empresa para expandir sus operaciones y generar empleo.
- **Competencia:** Las empresas locales y globales que también generan empleos en las mismas áreas pueden influir en las estrategias de empleo de la empresa.

## 6. Creación de un programa de RSE para generación de empleo

- **Evaluación de necesidades de la comunidad** Comprender las necesidades específicas de empleo de la comunidad, identificando áreas con altas tasas de desempleo y las habilidades necesarias para acceder al mercado laboral.
- **Diseño de Iniciativas de empleo local** Crear programas de empleo directo dentro de la empresa y apoyar iniciativas locales que generen empleo sostenible, priorizando a los miembros de la comunidad local para las contrataciones.
- **Capacitación y desarrollo de habilidades** Establecer programas de capacitación que mejoren la empleabilidad de los trabajadores, brindando oportunidades de desarrollo profesional tanto dentro como fuera de la empresa.
- **Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento** Fomentar la creación de empleos mediante el apoyo a emprendedores locales, proporcionando recursos financieros o asesoramiento para que generen empleo de manera independiente.
- **Monitoreo, evaluación y retroalimentación** Implementar un sistema para medir el impacto del programa, evaluar el progreso y ajustar las iniciativas según los resultados obtenidos.
- **Colaboración con stakeholders y alianzas estratégicas** Colaborar con actores clave en la comunidad como autoridades locales, ONGs e instituciones educativas para maximizar el impacto del programa de generación de empleo.
- **Transparencia y rendición de cuentas** Mantener una comunicación abierta sobre los objetivos, resultados y el uso eficiente de los recursos del programa de generación de empleo.
- **Sostenibilidad y expansión del programa** Buscar formas de asegurar que los empleos generados sean sostenibles a largo plazo y fomentar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas locales para crear empleo duradero.

## 7. Beneficios empresariales de fomentar un plan de trabajo de generación de empleo

- **Mejora de la reputación y apoyo comunitario:** La creación de empleos directos e indirectos fortalece el vínculo de la empresa con la comunidad local, lo que mejora su reputación y fomenta el apoyo local.
- **Crecimiento económico sostenido:** Al crear empleos en la comunidad, la empresa contribuye al desarrollo económico local, lo que a su vez puede aumentar la demanda de sus productos o servicios.
- **Lealtad y compromiso de los empleados:** Los empleados que trabajan en condiciones justas y que cuentan con oportunidades de desarrollo personal y profesional tienden a ser más leales y productivos.



- **Cumplimiento de regulaciones y estándares internacionales:** Un programa de RSE alineado con la generación de empleo asegura el cumplimiento de normativas laborales y estándares internacionales, como los establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- **Apertura a nuevos mercados y asociaciones:** Al promover el desarrollo económico y social en las comunidades donde opera, la empresa puede mejorar sus relaciones con gobiernos locales, inversores y otros stakeholders.

## 8. Riesgos empresariales por no fomentar un plan de generación de empleo

- **Descontento en la comunidad:** Si la empresa no contribuye al desarrollo económico y la generación de empleo en las comunidades donde opera, puede enfrentar rechazo y desconfianza por parte de los residentes locales.
- **Falta de cumplimiento normativo:** No crear empleos en condiciones adecuadas o ignorar las normativas laborales puede llevar a sanciones legales y afectaciones a la reputación de la empresa.
- **Pérdida de talento:** Si la empresa no ofrece condiciones laborales justas o oportunidades de desarrollo, puede enfrentar alta rotación de personal y dificultades para retener talento.
- **Impacto negativo en la sostenibilidad:** No generar empleo local puede limitar el impacto positivo que la empresa puede tener en términos de sostenibilidad económica y social.
- **Competencia desfavorable:** Las empresas que priorizan la creación de empleo y el apoyo a las comunidades locales pueden obtener una ventaja competitiva en comparación con aquellas que no lo hacen.

## 9. Herramientas para un plan de trabajo de generación de empleo

- **Plataformas de reclutamiento local:** Herramientas digitales que permiten a la empresa identificar y contratar talento local en las comunidades donde opera.
- **Capacitación y desarrollo profesional:** Programas de formación que ofrecen a los empleados oportunidades de mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.
- **Auditorías laborales:** Revisiones periódicas de las condiciones laborales dentro de la empresa y de los empleos indirectos generados a través de la cadena de suministro.
- **KPIs de empleo:** Indicadores clave que permiten medir el número de empleos creados y la calidad de las condiciones laborales.
- **Alianzas con gobiernos y organizaciones locales:** Colaboración con autoridades y organizaciones comunitarias para identificar oportunidades de empleo y fomentar el desarrollo económico local.





## 10. Mejores prácticas en un plan de trabajo de generación de empleo dentro el Distintivo ESR®

- **Contratación local:** Priorizar la contratación de empleados locales, fomentando el desarrollo económico de la comunidad.
- **Salarios justos y condiciones laborales seguras:** Asegurarse de que todos los empleos creados, tanto directos como indirectos, ofrezcan condiciones laborales justas y seguras, de acuerdo con las normativas laborales locales e internacionales.
- **Capacitación continua:** Invertir en la formación de los empleados para que puedan desarrollar nuevas habilidades y avanzar en sus carreras dentro de la empresa.
- **Desarrollo de proveedores locales:** Fomentar el crecimiento de empleos indirectos a través de la colaboración con proveedores locales y pequeñas empresas.
- **Monitoreo y mejora continua:** Establecer mecanismos de auditoría y monitoreo para evaluar el impacto del programa en la generación de empleo y mejorar continuamente las prácticas.

## 11. Propuesta de métricas de impacto para medir un plan de trabajo de generación de empleo en empresas dentro del marco del Distintivo ESR

El desarrollo de métricas para el indicador de generación de empleo es crucial para evaluar la efectividad de las iniciativas destinadas a crear oportunidades laborales en las comunidades. Estas métricas deben ser claras y medibles, permitiendo hacer un seguimiento preciso del impacto generado por las estrategias implementadas. A continuación, se presentan las métricas propuestas, organizadas en tres fases de implementación: inicial, desarrollo y madurez.

### 11.1. Fase 1: Inicial

- **Número de empleos directos creados:** Medición básica del número de empleos generados dentro de la empresa en la comunidad local.
- **Empleos indirectos:** Medición del impacto de las operaciones de la empresa en la creación de empleos indirectos a través de proveedores locales.

### 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Crecimiento en la creación de empleo:** Evaluación del aumento en el número de empleos directos e indirectos en comparación con años anteriores.
- **Calidad de los empleos creados:** Medición del impacto de los programas de capacitación y el desarrollo profesional en la mejora de la calidad del empleo.
- **Impacto en la economía local:** Medición del impacto económico de la empresa en la comunidad, evaluando el crecimiento de pequeñas empresas y proveedores locales.



### 11.3. Fase 3: Madurez

- **Impacto socioeconómico completo:** Evaluación del impacto a largo plazo del programa de RSE en la generación de empleo y el desarrollo económico de la comunidad.
- **Auditorías laborales avanzadas:** Realización de auditorías periódicas para asegurar que todos los empleos, tanto directos como indirectos, cumplan con los estándares internacionales de trabajo.
- **Crecimiento en empleos indirectos:** Medición detallada de los empleos generados a través de la cadena de suministro y el apoyo a pequeñas y medianas empresas locales.

### 11.4. Desarrollo de las métricas.

- **Establecer un sistema de seguimiento y recopilación de datos claro y accesible:** Para garantizar que las métricas sean precisas, es esencial contar con un sistema bien organizado para monitorear y registrar el número de empleos creados, tanto directos como indirectos. Esto incluye la recopilación de información sobre las actividades económicas relacionadas con la empresa y sus impactos en los proveedores y la economía local.
- **Definir indicadores de calidad de empleo y no solo cantidad:** A medida que las empresas avanzan, no solo deben centrarse en la cantidad de empleos generados, sino también en la calidad de los mismos. Esto incluye la capacitación, las condiciones laborales y los beneficios proporcionados a los empleados. Es fundamental medir el impacto de los programas de formación y desarrollo profesional en los empleados, para que los empleos creados sean sostenibles y de calidad.
- **Involucrar a las partes interesadas locales:** Es importante que las empresas trabajen de manera colaborativa con actores locales, como pequeñas y medianas empresas, proveedores y organizaciones comunitarias. Esto fortalecerá el desarrollo del empleo indirecto y contribuirá a un impacto económico más amplio en la comunidad. Deberían medirse los aumentos en las colaboraciones y los beneficios generados en la economía local.
- **Establecer metas de crecimiento progresivo:** La medición de la creación de empleo debe alinearse con metas progresivas, que permitan comparar los resultados año con año. Esto implica no solo registrar el número de empleos, sino también establecer metas anuales y evaluar el crecimiento en términos de empleos directos, indirectos y de calidad. Las metas deben ser alcanzables y específicas.
- **Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento y el impacto:** Las auditorías internas y externas deben realizarse con regularidad para garantizar que los empleos generados cumplen con las normas laborales internacionales y que los impactos sociales y económicos sean medibles. Estas auditorías ayudarán a verificar que las políticas de empleo estén alineadas con los estándares éticos y responsables.



La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de empresa:** Se refiere a la clasificación de la empresa en función de su tamaño, que puede estar basado en el número de empleados, ingresos anuales o volumen de operaciones. Las empresas más grandes suelen tener más recursos para crear empleos directos e indirectos, mientras que las más pequeñas pueden enfocarse en un menor número de empleados o en asociaciones con otras empresas locales.
- **Madurez de la industria:** La madurez de la industria está relacionada con el nivel de desarrollo y estabilidad del sector en el que opera la empresa. Las industrias más maduras tienden a tener estructuras bien establecidas y menos flexibilidad para generar empleos nuevos en comparación con industrias emergentes, donde las oportunidades de empleo pueden ser más dinámicas y crecientes.
- **Recursos disponibles:** Se refiere a los recursos financieros, humanos y tecnológicos que la empresa tiene para implementar programas de empleo y para expandir su impacto en la comunidad. Las empresas con más recursos pueden proporcionar un mayor número de empleos, así como de mayor calidad, mientras que las empresas con recursos limitados pueden tener que enfocarse en metas más modestas, pero igualmente significativas.

## 12. Conclusión

El indicador "Generación de Empleo" es clave para medir el impacto de una empresa en el desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera. A lo largo de las fases, es fundamental que las empresas no solo se enfoquen en la cantidad de empleos creados, sino también en la calidad de estos, asegurando que sean sostenibles, bien remunerados y con condiciones laborales adecuadas. Las métricas propuestas permiten un seguimiento eficaz del empleo directo e indirecto, así como de la mejora continua en la economía local a través de programas de formación y desarrollo profesional. Con el cumplimiento de las recomendaciones, las empresas pueden optimizar sus estrategias de generación de empleo, alineándose con las mejores prácticas y contribuyendo significativamente al bienestar de las comunidades. Además, las auditorías periódicas y el monitoreo constante garantizan que los esfuerzos realizados estén en conformidad con las normativas laborales y las expectativas de las partes interesadas, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.