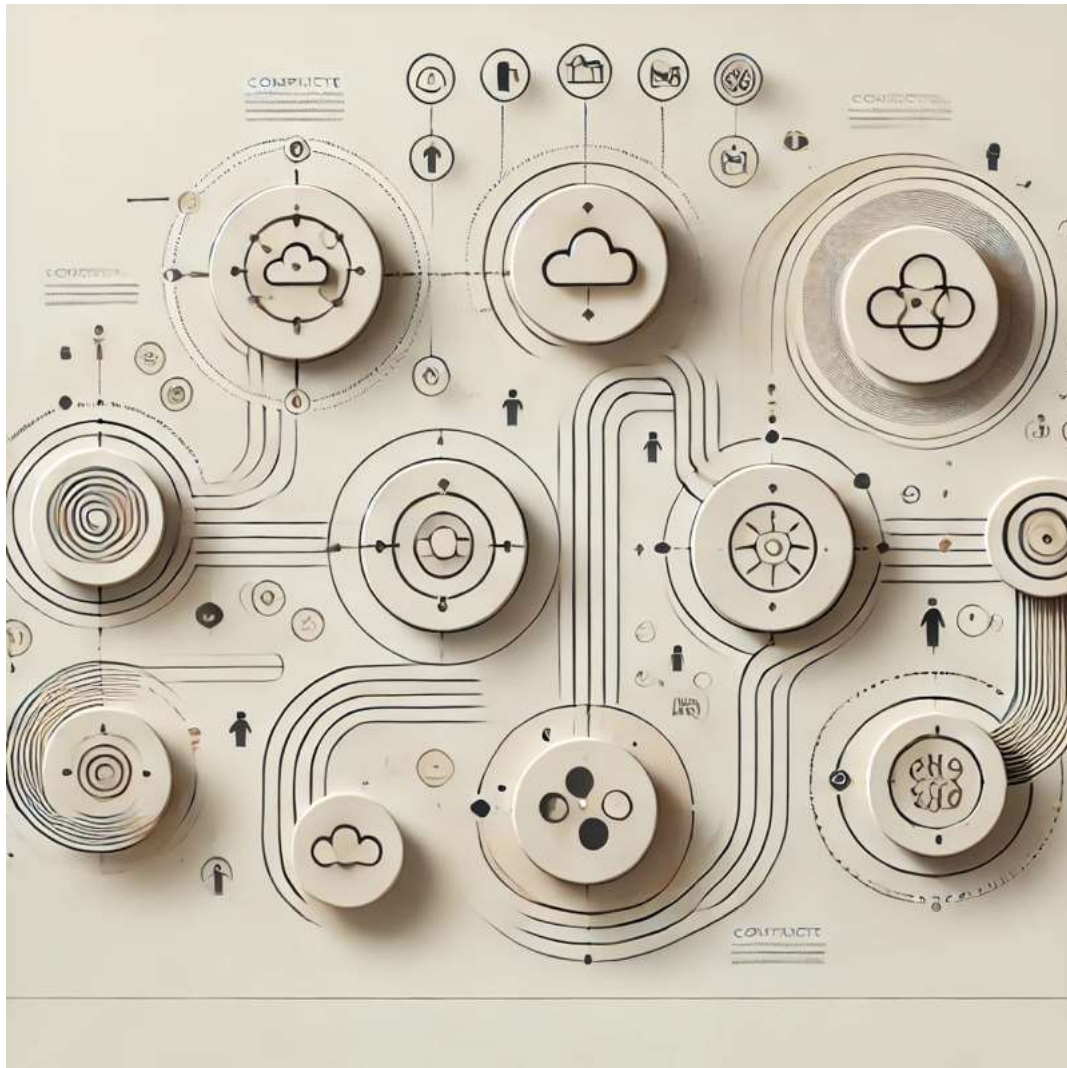


Nivel 1: Compromiso inicial

Dr. Evodio Sánchez Rodríguez



Índice

1.	Introducción al nivel 1: Compromiso inicial	3
1.1.	Características principales	3
1.2.	Retos comunes	3
1.3.	Importancia del Nivel 1	3
2.	Procedimiento para postular en el nivel 1	4
2.1.	Definición del Objetivo del Indicador	4
2.2.	Determinación del Nivel de Desarrollo	4
2.3.	Justificación de la Implementación	4
2.4.	Elaboración de un Plan de Trabajo de Alto Nivel	5
2.5.	Selección de las métricas	5
2.6.	Desarrollo de la evidencia de nivel 1	5
3.	Recomendaciones Adicionales	6

1. Introducción al nivel 1: Compromiso inicial

Establecer una guía práctica para que las empresas desarrollen y presenten las evidencias necesarias en el Nivel 1, asegurando que el plan propuesto sea estratégico y alineado con los indicadores asignados.

El **Nivel 1** del Distintivo ESR® se centra en el establecimiento de una base para la implementación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las empresas. Este nivel busca que las empresas planifiquen su desarrollo en los indicadores asignados, promoviendo la estructuración de un plan inicial estratégico y práctico. A continuación, se destacan los puntos clave:

Características principales

- **Determinación del desarrollo:** La empresa identifica el nivel de desarrollo que desea alcanzar en los indicadores asignados, justificando su enfoque estratégico.
- **Plan de acción:** Debe presentar un plan de alto nivel que incluya acciones concretas para mejorar en el corto y mediano plazo.
- **Adaptabilidad:** Permite a las empresas avanzar de acuerdo con sus capacidades y recursos disponibles, considerando su impacto en los grupos de interés.

1.1. Retos comunes

- **En MiPyMEs:** Dificultades en la planeación debido a la falta de estrategias formalizadas y recursos específicos.
- **En grandes empresas:** Retrasos por procesos internos de validación y la limitada influencia estratégica de los responsables de RSE.

1.2. Importancia del Nivel 1

1. **Fundamentos para el progreso:** Proporciona la base estructural para avanzar en los niveles posteriores del Distintivo ESR®.
2. **Evaluación del impacto:** Permite evaluar si los indicadores asignados tienen un impacto significativo en el negocio o los grupos de interés, ayudando a priorizar esfuerzos estratégicos.

En síntesis, el Nivel 1 representa el punto de partida en el modelo del Distintivo ESR®, permitiendo a las empresas estructurar sus esfuerzos iniciales en RSE con una visión

estratégica y adaptada a sus realidades operativas. Este enfoque establece una guía clara para avanzar hacia niveles más avanzados y alcanzar una mayor madurez en sus prácticas de RSE.

2. Procedimiento para postular en el nivel 1

A continuación, te presento un procedimiento diseñado para que las empresas puedan postularse en el Nivel 1 del Distintivo ESR® y formar las evidencias requeridas, utilizando los recursos contextuales proporcionados:

2.1. Definición del Objetivo del Indicador

- Revisar la ficha del indicador asignado (por ejemplo, la ficha de, “Compensación Digna”).
- Identificar cómo este indicador se alinea con los objetivos estratégicos de la empresa y su impacto en los grupos de interés.
- Redactar un objetivo claro que detalle los beneficios sociales, ambientales y económicos esperados de su desarrollo. **Ejemplo:** Mejorar las condiciones laborales mediante una compensación justa para aumentar la satisfacción y productividad de los empleados.

2.2. Determinación del nivel de desarrollo

- Autoevaluar el nivel de desarrollo actual (en una escala de 1 a 5) según la madurez de las prácticas existentes.
- Seleccionar el nivel de desarrollo que la empresa desea alcanzar, considerando los recursos disponibles y la importancia estratégica del indicador. **Ejemplo:** Alcanzar el Nivel 3 (implementación inicial de políticas y procesos) en un plazo de 2 años.

2.3. Justificación de la implementación

- Analizar el contexto organizacional y los retos relacionados con el indicador.
- Elaborar una justificación basada en: a) Impacto potencial en los grupos de interés, b) Cumplimiento de normativas legales y 3) Relevancia para los objetivos de negocio.

- **Ejemplo:** Implementar compensación digna para reducir la rotación de personal y mejorar la reputación corporativa.

2.4. Elaboración de un Plan de Trabajo de Alto Nivel

- Identificar las acciones principales necesarias para alcanzar el nivel deseado.
- Establecer un cronograma con metas a corto y mediano plazo.
- Designar responsables internos para cada actividad clave.
- **Ejemplo de Plan de Trabajo:**
 - **Acción 1:** Realizar un diagnóstico salarial inicial (mes 1).
 - **Acción 2:** Diseñar políticas de compensación y beneficios (meses 2-4).
 - **Acción 3:** Capacitar a los responsables en buenas prácticas de compensación (meses 5-6).
 - **Acción 4:** Comunicar las nuevas políticas a los empleados (mes 7).

2.5. Selección de las métricas

- Analizar la ficha del indicador y seleccionar las métricas relevantes que se desean desarrollar en el corto, mediano y largo plazo.
- Identificar las métricas que se planean implementar, tomando como referencia las propuestas incluidas en la ficha del indicador.
- Considerar la posibilidad de ajustar o personalizar las métricas según las necesidades específicas de la empresa, asegurando siempre que estén alineadas con la naturaleza y los objetivos definidos en la ficha del indicador.

2.6. Desarrollo de la evidencia de nivel 1

- Consolidar los puntos anteriores en un documento de soporte en formato PDF, PowerPoint o Word.
- Cargar las evidencias elaboradas en la plataforma de Cemefi para su revisión y evaluación.

3. Recomendaciones Adicionales

- **Documentar cada paso:** Mantener un registro claro y accesible de todas las actividades realizadas.
- **Involucrar a la alta dirección:** Asegurar su apoyo para validar las decisiones y garantizar recursos.
- **Utilizar las fichas de Cemefi:** Consultar los lineamientos oficiales para asegurar el cumplimiento de los requisitos del Distintivo ESR®.