



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: Social- Planeación de capacitación

*Indicador: Comisión de capacitación y
adiestramiento*





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISOs	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo fortalecer la comisión de capacitación	3
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar.....	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	4
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 indicador de Comisión de Capacitación y Adiestramiento garantiza la constitución y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad conforme a la LFT.

Los artículos 153-A a 153-X de la LFT establecen la obligación patronal de proporcionar capacitación y de integrar la comisión mixta con participación de trabajadores y empleador.

Esta ficha orienta a las organizaciones en el fortalecimiento de la comisión conforme al Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Capacitación de empleados	Derechos Laborales	La comisión orienta los planes de capacitación de la organización.
Evaluación de desempeño	Derechos Laborales	Los resultados de evaluación alimentan las necesidades de capacitación.
Programa de inducción	Derechos Laborales	La inducción es el primer acto de capacitación del trabajador.
Cumplimiento legal laboral	Derechos Laborales	La comisión es requisito legal de la LFT.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura	Alta necesidad de capacitación técnica y en seguridad por riesgos operativos.
Construcción	Capacitación en seguridad obligatoria por nivel de riesgo del sector.
Salud	Actualización continua obligatoria del personal sanitario.
Tecnología	Evolución tecnológica acelerada que exige capacitación constante.
Servicios financieros	Regulación que exige certificaciones y capacitación continua.
Todos los sectores	La capacitación es obligación legal universal para todo empleador.



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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT arts. 153-A a 153-X	Capacitación y adiestramiento	Obligación patronal de capacitar y de integrar la comisión.
STPS	Criterios STPS	Integración de comisiones mixtas	Lineamientos para constitución y funcionamiento.
ISO	ISO 9001 cl. 7.2	Competencia del personal	Requisito de asegurar competencia mediante formación.
ODS	ODS 4 y 8	Educación de calidad y trabajo decente	Desarrollo de competencias para empleo productivo.
Estándar	GRI 404	Formación y enseñanza	Reporte de horas y programas de capacitación.
Referencia	CONOCER	Competencias laborales	Sistema de certificación de competencias laborales.

5. Factores que influyen en la implementación

- Obligatoriedad legal: la LFT exige la comisión en todo centro de trabajo.
- Detección de necesidades: la comisión debe orientar la capacitación hacia necesidades reales de la operación.
- Presupuesto: la inversión en capacitación compite con otras prioridades operativas.
- Participación de trabajadores: la comisión requiere involucramiento activo de representantes de los trabajadores.
- Certificación de competencias: CONOCER ofrece estándares de competencia laboral que orientan la formación.
- Documentación: la STPS exige constancias DC-3 y registros de capacitación.

6. Cómo fortalecer la comisión de capacitación

- Constituir la comisión conforme a la LFT con representantes paritarios.
- Realizar detección de necesidades de capacitación (DNC) con participación de la comisión.
- Elaborar programa anual de capacitación alineado con las necesidades identificadas.
- Supervisar la ejecución del programa y verificar la calidad de la capacitación impartida.
- Documentar las actividades con constancias DC-3 y listas de asistencia.



- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño y la productividad.
- Proponer mejoras al programa de capacitación con base en los resultados.
- Renovar la comisión periódicamente conforme a la normatividad.

7. Beneficios empresariales

- Cumplimiento legal de la obligación de capacitación de la LFT.
- Desarrollo de competencias alineadas con necesidades reales de la operación.
- Mayor productividad del personal capacitado y competente.
- Participación de trabajadores en la definición de sus necesidades de formación.
- Planes de capacitación pertinentes y con seguimiento estructurado.
- Base para certificación de competencias laborales ante CONOCER.
- Documentación de la gestión de capacitación para auditorías.

8. Riesgos de no implementar

- Multas de la STPS por inexistencia de la comisión mixta de capacitación.
- Capacitación no alineada a necesidades reales de la organización.
- Falta de desarrollo profesional que genera desmotivación y rotación.
- Baja competitividad del capital humano por obsolescencia de competencias.
- Incumplimiento de requisitos de certificación ISO 9001 en competencia.
- Ausencia de registros DC-3 ante inspecciones de la STPS.

9. Herramientas y recursos

- Formato de acta constitutiva de la comisión conforme a criterios STPS.
- Metodología de detección de necesidades de capacitación (DNC).
- Formato de constancias DC-3 de la STPS.
- Catálogo de estándares de competencia laboral de CONOCER.
- Software de gestión de capacitación con seguimiento de cumplimiento.
- Plataformas de e-learning para complementar la capacitación presencial.

10. Mejores prácticas

- Vincular la DNC con la evaluación de desempeño y los objetivos estratégicos.
- Evaluar la efectividad de la capacitación, no solo la cobertura.
- Buscar certificación de competencias laborales ante CONOCER para posiciones clave.
- Integrar la labor de la comisión en el sistema de gestión de calidad.
- Reportar indicadores de capacitación conforme a GRI 404.
- Innovar en modalidades de capacitación (blended learning, microlearning).



11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cumplimiento de constitución legal	Comisión constituida y registrada conforme a LFT	Sí/No (binario de cumplimiento)	Anual	LFT arts. 153-A a 153-X (obligatorio)
Tasa de cumplimiento del programa de trabajo	% de actividades del programa anual ejecutadas	(Actividades ejecutadas / Programadas) × 100	Semestral	LFT; Acuerdo STPS
Cobertura de DNC	% de áreas o puestos con detección de necesidades de capacitación	(Áreas con DNC / Total áreas) × 100	Anual	LFT art. 153-A; ISO 9001
Tasa de asistencia de miembros	% de asistencia de miembros a reuniones de la comisión	(Asistencias / Convocatorias) × 100	Trimestral	LFT; Acuerdo STPS

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Constancias DC-3 emitidas	Número de constancias de competencias laborales emitidas	Conteo de DC-3 emitidas por periodo	Semestral	LFT art. 153-V (obligatorio)
Tasa de necesidades atendidas	% de necesidades detectadas en DNC efectivamente atendidas con capacitación	(Necesidades atendidas / Necesidades detectadas) × 100	Anual	LFT; ISO 9001
Horas de capacitación per cápita	Promedio de horas de capacitación por trabajador	Total horas capacitación / Plantilla total	Semestral	GRI 404-1; LFT
Porcentaje de planes ejecutados	% de planes de capacitación completados conforme a lo programado	(Planes ejecutados / Planes aprobados) × 100	Anual	LFT; Acuerdo STPS



11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Índice de efectividad de la capacitación	% de capacitaciones con evaluación de impacto positiva	$(\text{Capacitaciones con impacto positivo} / \text{Total evaluadas}) \times 100$	Anual	ISO 9001; GRI 404-2
Tasa de certificación de competencias CONOCER	% de trabajadores con certificación de competencias laborales	$(\text{Certificados CONOCER} / \text{Plantilla elegible}) \times 100$	Anual	LFT; CONOCER
Inversión en capacitación per cápita	Recursos invertidos en capacitación por trabajador	$\text{Inversión total capacitación} / \text{Plantilla total}$	Anual	GRI 404-1; ODS 4
Productividad post-capacitación	Variación en indicadores de productividad después de programas de capacitación	$((\text{Productividad post} - \text{Productividad pre}) / \text{Productividad pre}) \times 100$	Anual	ISO 9001; ODS 8

12. Conclusión

La Comisión de Capacitación y Adiestramiento es el mecanismo legal de participación de los trabajadores en la definición de sus necesidades de desarrollo. Su funcionamiento efectivo asegura capacitación pertinente y de calidad.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde la constitución formal hasta un sistema de gestión del conocimiento que impulsa la productividad y el desarrollo profesional.