



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Gobernanza– Formación de recursos humanos*

Indicador: *Capacitación de RSE*





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias relevantes	3
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISOs.....	3
5. Factores que influyen en la implementación	4
6. Cómo crear un programa de capacitación en RSE	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	5
9. Herramientas y recursos	5
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto.....	6
11.1 Métricas de prevención.....	6
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	7
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

La capacitación en responsabilidad social empresarial es el mecanismo que transforma el compromiso institucional en competencia organizacional. Una empresa puede tener las mejores políticas de sostenibilidad, pero si su personal no comprende los marcos de referencia, los riesgos ESG ni las herramientas de gestión, la implementación será deficiente.

Los estándares internacionales (ISO 26000, GRI, Pacto Mundial) y el propio modelo del Distintivo ESR requieren que las empresas desarrollen capacidades internas en materia de RSE. El GRI 2-17 evalúa el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en temas de sostenibilidad, evidenciando que la formación debe abarcar desde la alta dirección hasta el personal operativo.

Este indicador evalúa la capacidad de la empresa para diseñar, implementar y evaluar programas de formación en RSE que permeen toda la organización.

El indicador Capacitación en RSE mide el nivel de inversión y efectividad de la empresa en la formación de su personal en temas de responsabilidad social, sostenibilidad, ética empresarial y marcos de referencia aplicables. Abarca desde la existencia de un programa de formación hasta la consolidación de una organización que aprende continuamente en sostenibilidad.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Formación y desarrollo	Laborales	La capacitación en RSE complementa el programa general de formación y desarrollo del personal.
Formación en DDHH	DDHH	La formación en DDHH es un componente específico del programa de capacitación en RSE.
Ética e integridad	Gobernanza	La capacitación ética es parte del programa de formación en RSE.
Planeación estratégica	Gestión RS	La planeación requiere personal competente para su diseño y ejecución.
Asuntos materiales	Gestión RS	El personal capacitado puede participar más efectivamente en el proceso de materialidad.
ODS y Agenda 2030	Gestión RS	La capacitación incluye la comprensión de los ODS y su relación con la empresa.



3. Industrias relevantes

La capacitación en RSE es necesaria en todos los sectores, aunque los contenidos prioritarios varían:

Sector	Temas de capacitación prioritarios
Minería y energía	Derechos de comunidades, impacto ambiental, seguridad, TCFD/TNFD
Manufactura	Cadena de suministro responsable, eficiencia energética, derechos laborales
Servicios financieros	Finanzas sostenibles, riesgos climáticos, inclusión financiera, ESG
Tecnología	Ética de IA, privacidad de datos, EU AI Act, ISO/IEC 42001
Alimentos y bebidas	Seguridad alimentaria, uso de agua, empaque sostenible, NOM aplicables
Salud	Bioética, acceso a salud, gestión de residuos, derechos de pacientes
Retail y comercio	Consumo responsable, cadena de valor, derechos del consumidor

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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
GRI	GRI 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en sostenibilidad.	Evalúa la formación del consejo y la alta dirección en temas de sostenibilidad.
ISO	ISO 26000	Guía de responsabilidad social.	Marco de referencia principal que requiere comprensión y difusión en la organización.
ODS	ODS 4	Educación de calidad.	La capacitación en RSE contribuye a la educación continua y el desarrollo de competencias.
ODS	ODS 12 (meta 12.8)	Información y concienciación para el desarrollo sostenible.	Promueve la formación en sostenibilidad como mecanismo de transformación cultural.
Pacto Mundial	Principios del Pacto Mundial	10 principios en DDHH, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.	La adhesión al Pacto requiere formación del personal en los 10 principios.
Institución	Cemefi	Programas de formación en RSE y sostenibilidad.	Ofertas de capacitación especializadas para empresas postulantes al Distintivo ESR.



5. Factores que influyen en la implementación

- Tamaño y complejidad: empresas grandes requieren programas diferenciados por nivel y función; PyMES pueden aprovechar formación externa.
- Disponibilidad de oferta formativa: la existencia de diplomados, talleres y certificaciones en RSE facilita la capacitación.
- Compromiso directivo: la formación del consejo y la alta dirección es prerequisite para que la capacitación permee la organización.
- Rotación de personal: la alta rotación exige programas de inducción con componente de RSE y actualización continua.
- Cultura organizacional: empresas con cultura de aprendizaje integran más fácilmente la formación en RSE.

6. Cómo crear un programa de capacitación en RSE

- Diagnosticar el nivel de conocimiento en RSE de la organización por nivel jerárquico y función.
- Diseñar un programa de formación diferenciado: alta dirección (marcos estratégicos), mandos medios (gestión), operativos (impactos).
- Incluir contenidos clave: ISO 26000, GRI, ODS, ética empresarial, DDHH, medio ambiente, anticorrupción.
- Implementar modalidades diversas: talleres presenciales, e-learning, diplomados, participación en foros y conferencias.
- Evaluar la efectividad mediante evaluaciones de conocimiento, encuestas de satisfacción y medición de aplicación.
- Establecer un plan anual de capacitación en RSE con cobertura, horas per cápita y presupuesto asignado.

7. Beneficios empresariales

- Personal competente en RSE que mejora la calidad de la implementación en todos los ámbitos del Distintivo.
- Cultura de sostenibilidad que trasciende el área de RSE y permea las decisiones en toda la organización.
- Mejores decisiones en todos los niveles al incorporar perspectiva de sostenibilidad, ética y gestión de riesgos.
- Cumplimiento de requisitos de estándares internacionales que evalúan la formación en sostenibilidad (GRI 2-17).
- Atracción y retención de talento que valora el compromiso de la empresa con el desarrollo de competencias.



8. Riesgos de no implementar

- Desconocimiento de marcos y obligaciones que limita la capacidad de gestión de RSE.
- RSE concentrada en el área responsable sin permear la organización ni influir en las decisiones.
- Decisiones operativas sin perspectiva de sostenibilidad que generan riesgos e impactos no anticipados.
- Incumplimiento de requisitos de formación exigidos por estándares de reporte y calificadoras ESG.
- Cultura organizacional desconectada de los compromisos de sostenibilidad declarados por la empresa.

9. Herramientas y recursos

- ISO 26000: marco de referencia principal para diseñar contenidos de formación en RSE.
- GRI 2-17: estándar para evaluar el conocimiento del máximo órgano de gobierno en sostenibilidad.
- Diplomados y certificaciones de Cemefi en RSE y sostenibilidad.
- Plataformas de e-learning en sostenibilidad: cursos en línea de Pacto Mundial, GRI Academy, SDG Academy.
- Foros y conferencias de RSE: espacios de aprendizaje y actualización para personal clave.
- Herramientas de evaluación de competencias en sostenibilidad.

10. Mejores prácticas

- Programa anual de capacitación en RSE con objetivos, contenidos, cobertura y presupuesto definidos.
- Formación diferenciada por nivel: consejo (gobernanza ESG), directivos (estrategia), mandos (gestión), operativos (impactos).
- Inclusión de la RSE en el programa de inducción para nuevos colaboradores.
- Evaluación de competencias en sostenibilidad como parte del sistema de evaluación del desempeño.
- Participación activa en foros, conferencias y redes de RSE como mecanismo de aprendizaje continuo.
- Indicadores de formación: horas per cápita en RSE, cobertura por nivel, evaluaciones de conocimiento.



11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cobertura de capacitación	Porcentaje de personal clave capacitado en RSE y sostenibilidad	$(\text{Personal capacitado} / \text{Total personal clave}) \times 100$	Anual	GRI 2-17; ISO 26000; ODS 4
Horas per cápita	Promedio de horas de formación en RSE por empleado capacitado	$\text{Total horas RSE} / \text{Total empleados capacitados}$	Anual	GRI 2-17; ISO 26000
Diferenciación por nivel	Existencia de contenidos diferenciados por nivel jerárquico y función	Contenidos diferenciados (sí/no) con descripción	Anual	ISO 26000; GRI 2-17
Conocimiento del consejo	Porcentaje de miembros del consejo con formación en sostenibilidad	$(\text{Consejeros formados} / \text{Total consejeros}) \times 100$	Anual	GRI 2-17; ISO 26000

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Evaluación post-capacitación	Porcentaje de participantes que aprobaron evaluación post-capacitación	$(\text{Aprobados} / \text{Total evaluados}) \times 100$	Por ciclo	GRI 2-17; ISO 26000
Brechas de competencia	Número de brechas de competencia en RSE identificadas y atendidas	Conteo de brechas con plan de mejora	Anual	ISO 26000; GRI 2-17
Mejora de conocimientos	Incremento promedio en evaluaciones post vs. pre capacitación	$(\text{Promedio post} - \text{Promedio pre}) / \text{Promedio pre} \times 100$	Por ciclo	GRI 2-17; ODS 4
Satisfacción con formación	Nivel de satisfacción de los participantes con la formación en RSE	Promedio de encuesta de satisfacción (escala 1-5)	Por ciclo	ISO 26000



11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cultura de sostenibilidad	Percepción del personal sobre la integración de la sostenibilidad en la cultura	Promedio de encuesta de percepción (escala 1-5)	Bienal	ISO 26000; GRI 2-17
Certificaciones en sostenibilidad	Número de colaboradores con certificaciones en RSE o sostenibilidad	Conteo de certificaciones vigentes	Anual	ISO 26000; ODS 4
Aprendizaje continuo	Existencia de programa de aprendizaje continuo en sostenibilidad	Programa documentado y activo (sí/no)	Anual	ISO 26000; ODS 12.8
Madurez de formación	Nivel de desarrollo del programa de formación en RSE en el modelo ESR	Autoevaluación en escala 1-5 con evidencia	Anual	Distintivo ESR®; ISO 26000

12. Conclusión

La capacitación en RSE es la inversión que convierte el compromiso institucional en competencia organizacional. Sin personal formado, la RSE queda como un ejercicio de cumplimiento liderado por un área; con personal capacitado, se transforma en una perspectiva que permea decisiones en toda la organización.

El Distintivo ESR® reconoce que la formación en RSE es un habilitador transversal: fortalece la materialidad, mejora la gestión de riesgos, enriquece la planeación y potencia la implementación en todos los ámbitos temáticos.