



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Planeación de
capacitación*

Indicador: *Capacitación de los empleados*



Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de capacitación integral	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 Capacitación de los Empleados asegura que todos los trabajadores reciban capacitación continua y pertinente para el desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.

La LFT establece la obligación patronal de proporcionar capacitación (art. 153-A) con constancias DC-3. Las certificaciones de competencias laborales del CONOCER complementan el marco de formación.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de programas de capacitación integrales conforme al Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Comisión de capacitación	Derechos Laborales	La comisión orienta y supervisa los programas de capacitación.
Evaluación de desempeño	Derechos Laborales	La evaluación identifica necesidades de capacitación individuales.
Programa de inducción	Derechos Laborales	La inducción es la primera capacitación formal del trabajador.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	El desarrollo profesional es factor clave de satisfacción.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	La capacitación es vehículo de transmisión de valores culturales.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Tecnología	Evolución acelerada que exige actualización tecnológica constante.
Salud	Regulación que exige educación continua del personal sanitario.
Manufactura	Capacitación técnica y en seguridad como requisito operativo.
Servicios financieros	Certificaciones regulatorias obligatorias y actualización normativa.
Todos los sectores	La capacitación es obligación legal universal del empleador.



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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT art. 153-A	Obligación de capacitar	Obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento.
STPS	Constancias DC-3	Registro de capacitación	Documento oficial que acredita la capacitación recibida.
ISO	ISO 9001 cl. 7.2	Competencia	Requisito de asegurar competencia del personal mediante formación.
Certificación	CONOCER	Competencias laborales	Sistema nacional de certificación de competencias laborales.
ODS	ODS 4 y 8	Educación y trabajo decente	Desarrollo de competencias para empleo productivo.
Estándar	GRI 404-1, 404-2	Formación	Horas de formación y programas de desarrollo.

5. Factores que influyen en la implementación

- Presupuesto: la inversión en capacitación compite con otras prioridades, pero tiene retorno demostrable.
- Pertinencia: la capacitación debe responder a necesidades reales identificadas en la DNC.
- Modalidades: la disponibilidad de e-learning, blended learning y microlearning amplía las opciones.
- Evaluación de impacto: la medición del retorno de la capacitación justifica la inversión.
- Rotación: la alta rotación puede disuadir la inversión en formación si no se gestiona.
- Cambio tecnológico: la aceleración tecnológica incrementa las necesidades de upskilling y reskilling.

6. Cómo crear un programa de capacitación integral

- Realizar detección de necesidades de capacitación (DNC) alineada con objetivos estratégicos.
- Diseñar programa anual de capacitación con contenidos, metodologías y presupuesto definidos.



- Implementar capacitación técnica, de seguridad, de desarrollo personal y de competencias blandas.
- Utilizar modalidades diversas: presencial, virtual, blended, on-the-job, mentoring.
- Emitir constancias DC-3 conforme a requisitos de la STPS.
- Evaluar el aprendizaje y la transferencia al puesto de trabajo.
- Medir el impacto de la capacitación en indicadores de desempeño y productividad.
- Desarrollar rutas de aprendizaje vinculadas a planes de carrera y desarrollo profesional.

7. Beneficios empresariales

- Personal competente y actualizado que mejora la productividad.
- Cumplimiento legal de la obligación de capacitación de la LFT.
- Innovación favorecida por el desarrollo de nuevas competencias.
- Retención de talento que valora las oportunidades de desarrollo.
- Adaptación a cambios tecnológicos y del mercado.
- Reducción de errores y accidentes por personal capacitado.
- Certificación de competencias que eleva la calidad del capital humano.

8. Riesgos de no implementar

- Multas de la STPS por incumplimiento de la obligación de capacitar.
- Errores operativos y accidentes por incompetencia o falta de formación.
- Baja productividad por personal con competencias obsoletas.
- Pérdida de talento que busca desarrollo profesional en otros empleadores.
- Obsolescencia tecnológica por falta de upskilling.
- Incumplimiento de requisitos de certificación ISO 9001 en competencia.

9. Herramientas y recursos

- Metodología de DNC con análisis de brechas de competencias.
- Plataformas de LMS (Learning Management System) para gestión de capacitación.
- Catálogo de estándares de competencia laboral de CONOCER.
- Formatos de constancias DC-3 y listas de asistencia de la STPS.
- Herramientas de evaluación de impacto de capacitación (modelo Kirkpatrick).
- Proveedores de capacitación certificados por sector y especialidad.

10. Mejores prácticas

- Vincular la capacitación con planes de carrera y desarrollo profesional individual.
- Evaluar no solo la satisfacción sino el impacto en el desempeño (modelo Kirkpatrick niveles 3-4).
- Invertir al menos el 2% de la nómina en capacitación y desarrollo.



- Certificar competencias clave ante CONOCER o entidades acreditadas.
- Reportar horas de capacitación per cápita desagregadas conforme a GRI 404-1.
- Desarrollar un ecosistema de aprendizaje continuo que combine formación formal e informal.

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 DNC	% de puestos con detección de necesidades de capacitación realizada	$(\text{Puestos con DNC} / \text{Total puestos}) \times 100$	Anual	LFT art. 153-A (obligatorio)
Horas de capacitación programadas per cápita	Horas de capacitación planificadas por trabajador	Total horas programadas / Plantilla total	Anual	LFT; GRI 404-1
Presupuesto de capacitación aprobado	% del presupuesto total asignado a capacitación	$(\text{Presupuesto capacitación} / \text{Presupuesto total}) \times 100$	Anual	GRI 404-1; ODS 4
Cobertura del programa de capacitación	% de trabajadores incluidos en al menos un evento de capacitación	$(\text{Trabajadores capacitados} / \text{Plantilla total}) \times 100$	Semestral	LFT art. 153-A (obligatorio)

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Horas de capacitación per cápita ejecutadas	Promedio real de horas de capacitación por trabajador	Total horas ejecutadas / Plantilla total	Semestral	GRI 404-1 (reporte obligatorio GRI)
Tasa de cumplimiento del programa	% del programa de capacitación ejecutado conforme a lo planificado	$(\text{Eventos ejecutados} / \text{Eventos programados}) \times 100$	Semestral	LFT; ISO 9001



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Constancias DC-3 emitidas	Número de constancias de competencias emitidas en el periodo	Conteo de DC-3 emitidas	Semestral	LFT art. 153-V (obligatorio)
Presupuesto de capacitación ejecutado	% del presupuesto de capacitación efectivamente ejercido	$(\text{Presupuesto ejercido} / \text{Presupuesto aprobado}) \times 100$	Semestral	GRI 404-1; ODS 4

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 transferencia positiva	$(\text{Evaluaciones positivas} / \text{Total evaluadas}) \times 100$	Anual	ISO 9001; GRI 404-2
Reducción de errores post-capacitación	Variación en tasa de errores operativos después de capacitación	$((\text{Errores pre} - \text{Errores post}) / \text{Errores pre}) \times 100$	Anual	ISO 9001; ODS 8
Tasa de certificación CONOCER	% de trabajadores con certificación de competencias laborales	$(\text{Certificados} / \text{Elegibles}) \times 100$	Anual	CONOCER; LFT
Inversión en capacitación per cápita	Recursos invertidos en capacitación por trabajador	$\text{Inversión total} / \text{Plantilla total}$	Anual	GRI 404-1; ODS 4

12. Conclusión

La capacitación continua y pertinente es inversión estratégica que construye el capital humano de la organización. Las empresas que desarrollan ecosistemas de aprendizaje retienen talento, innovan y se adaptan al cambio.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde la capacitación reactiva hasta un ecosistema de aprendizaje continuo integrado a la estrategia de talento.