



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: Social – Desarrollo de la comunidad

Indicador: Generación de empleo





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 generación de empleo local	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	5
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

La generación de empleo formal y digno en las comunidades donde opera la empresa es una de las contribuciones más significativas al desarrollo económico local. En México, la informalidad laboral afecta a más de la mitad de la población económicamente activa, lo que hace que el empleo formal empresarial tenga un impacto transformador.

La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social establecen las obligaciones básicas de empleo formal, pero la responsabilidad social implica ir más allá: priorizar la contratación local, promover el desarrollo de proveedores comunitarios y contribuir al fortalecimiento del mercado interno.

El Distintivo ESR® evalúa la capacidad de la empresa para promover la generación de empleo formal, digno y local, reconociendo desde el compromiso hasta la creación de ecosistemas de empleo sostenible que transformen la economía de las comunidades.

Este indicador mide el grado en que la empresa contribuye a la generación de empleo formal, digno y local en las comunidades de su zona de influencia, evaluando tanto la contratación directa como el impulso a la proveeduría local y el emprendimiento comunitario.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Desarrollo de competencias de la comunidad	Comunidad	El desarrollo de competencias locales es condición necesaria para la generación de empleo calificado.
Desarrollo de las comunidades	Comunidad	La generación de empleo es uno de los principales motores de desarrollo comunitario integral.
Vinculación con vecinos	Comunidad	La contratación local fortalece la relación con las comunidades vecinas y la licencia social.
Condiciones de trabajo dignas	Derechos Laborales	El empleo generado debe cumplir con estándares de trabajo digno y condiciones laborales adecuadas.
Cadena de valor responsable	Cadena de Valor	La proveeduría local es una forma de generación de empleo indirecto en las comunidades.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura e industria	Es el sector con mayor capacidad de generación de empleo directo en comunidades obreras y rurales.
Agroindustria	La expansión agroindustrial genera empleo estacional e integración de pequeños productores locales.
Construcción e infraestructura	Los proyectos de construcción generan empleo temporal intensivo con alta demanda de mano de obra local.



Industria/sector	Razón de relevancia
Turismo y hotelería	El sector turístico es un generador de empleo con enfoque en jóvenes y mujeres en destinos emergentes.
Retail y comercio	Los centros comerciales y tiendas de autoservicio generan empleo masivo en comunidades urbanas y semiurbanas.
Tecnología y servicios	El sector <i>tech</i> genera empleo de alta calificación que requiere programas de formación en comunidades locales.

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

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley mexicana	Ley Federal del Trabajo	Regulación de las relaciones laborales	Establece las condiciones mínimas para el empleo formal y digno en México.
Ley mexicana	Ley del Seguro Social	Sistema de seguridad social obligatoria	Define las obligaciones de seguridad social que acompañan al empleo formal.
Marco voluntario	Programas de empleo local	Iniciativas empresariales de contratación comunitaria	Modelos de priorización de contratación local y desarrollo de proveedores.
Marco voluntario	Empresas B	Certificación de empresas con propósito social	Incluye criterios de impacto en empleo comunitario y cadenas de valor incluyentes.
ODS	ODS 1	Fin de la pobreza	El empleo formal es el principal mecanismo para reducir la pobreza en las comunidades.
ODS	ODS 8	Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos.
Estándar RSE	GRI 202	Presencia en el mercado	Reporte sobre proporción de directivos de la comunidad local y salarios iniciales.
Estándar RSE	GRI 401	Empleo	Estándar de reporte sobre nuevas contrataciones, rotación y beneficios para empleados.

5. Factores que influyen en la implementación

- Tamaño de la empresa y capacidad de generación de empleo directo e indirecto.
- Perfil de competencias disponibles en la comunidad local y necesidades de la empresa.
- Nivel de infraestructura y servicios en la comunidad que faciliten la contratación local.
- Regulaciones laborales sectoriales y condiciones del mercado laboral regional.
- Disponibilidad de programas de formación para cerrar brechas de competencias locales.
- Política de la empresa sobre contratación local vs. movilidad laboral.
- Contexto socioeconómico de la zona de influencia y niveles de informalidad.



6. Cómo crear un programa de generación de empleo local

- Establecer una política de priorización de contratación local con criterios claros.
- Realizar un diagnóstico de competencias disponibles en la comunidad y brechas por cerrar.
- Desarrollar programas de formación laboral para preparar a la comunidad para las vacantes.
- Impulsar la proveeduría local como mecanismo de generación de empleo indirecto.
- Establecer indicadores de contratación local y monitorear su cumplimiento.
- Crear programas de emprendimiento comunitario vinculados a la cadena de valor.
- Medir y reportar el impacto económico del empleo generado en la comunidad.

7. Beneficios empresariales

- Desarrollo económico local que fortalece el entorno operativo y el mercado interno.
- Reducción de costos de movilidad laboral mediante la contratación de talento local.
- Fortalecimiento de la licencia social para operar basada en beneficios económicos tangibles.
- Formalización del empleo que amplía la base de consumidores con capacidad de compra.
- Contribución directa a los ODS 1 y 8 con resultados cuantificables.
- Estabilidad operativa derivada de una fuerza laboral local comprometida.
- Posicionamiento como motor de desarrollo económico en las comunidades.

8. Riesgos de no implementar

- Pérdida de licencia social por no generar empleo local mientras se extraen recursos comunitarios.
- Conflictos con comunidades que perciben que la empresa no beneficia al entorno local.
- Contratación foránea que genera resentimiento y tensiones sociales.
- Informalidad laboral en la cadena de proveedores que compromete la reputación.
- Dependencia de movilidad laboral con costos crecientes y menor estabilidad.
- Incumplimiento de expectativas comunitarias que puede derivar en bloqueos u oposición.

9. Herramientas y recursos

- Bolsas de trabajo locales y convenios con instituciones educativas de la comunidad.
- Programas de formación dual y prácticas profesionales para jóvenes locales.
- Modelos de desarrollo de proveedores locales y cadenas de valor incluyentes.
- Herramientas de medición de impacto económico local (multiplicador de empleo).
- Programas gubernamentales de estímulo al empleo formal (IMSS, STPS).
- Alianzas con organizaciones de desarrollo económico local y cámaras empresariales.



10. Mejores prácticas

- Establecer metas de contratación local y monitorear su cumplimiento periódicamente.
- Desarrollar programas de formación laboral que cierren brechas de competencias locales.
- Impulsar la proveeduría local con programas de desarrollo de proveedores comunitarios.
- Medir el impacto económico del empleo generado (salarios pagados, seguridad social, impuestos).
- Integrar la generación de empleo local en la estrategia de inversión social.
- Publicar indicadores de empleo local en el reporte de sostenibilidad.
- Crear programas de emprendimiento que generen empleo sostenible más allá de la empresa.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Porcentaje de contratación local	% de nuevas contrataciones provenientes de comunidades locales	$(\text{Contrataciones locales} / \text{Total contrataciones}) \times 100$	Anual	GRI 202-2 (reporte GRI)
Empleos formales creados	Número neto de empleos formales creados en el periodo	Contrataciones – Bajas	Anual	LFT; IMSS (obligatorio)
Política de contratación local	Existencia de política de priorización de talento local	Sí/No (binario)	Anual	GRI 202; ISO 26000
Inversión en formación para empleo	Recursos destinados a programas de formación para empleo local	Inversión total (MXN)	Anual	ODS 8; GRI 404

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de empleo formal vs. informal	% de trabajadores de la empresa con empleo formal (IMSS)	$(\text{Empleados formales} / \text{Total trabajadores}) \times 100$	Anual	LFT; IMSS (obligatorio)
Salario promedio vs. salario medio local	Ratio del salario promedio de la empresa vs. salario medio de la comunidad	$\text{Salario promedio empresa} / \text{Salario medio comunidad}$	Anual	GRI 202-1; ODS 1



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Rotación de personal local	Tasa de rotación de empleados de comunidades locales	$(\text{Salidas locales} / \text{Plantilla local}) \times 100$	Anual	GRI 401-1
Empleos para grupos vulnerables	Número de empleos creados para personas de grupos vulnerables	Conteo de empleos para grupos vulnerables	Anual	NMX-R-025; ODS 10

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Impacto económico local directo	Masa salarial pagada a empleados de comunidades locales	Suma de salarios pagados a empleados locales (MXN)	Anual	GRI 202; GRI 201-1
Empleo indirecto generado	Estimación de empleos indirectos generados por la operación	$\text{Empleos directos} \times \text{multiplicador sectorial}$	Anual	GRI 203; ODS 8
Movilidad social de empleados locales	% de empleados locales que accedieron a promociones	$(\text{Promociones locales} / \text{Total promociones}) \times 100$	Anual	GRI 404-3; ODS 8
Contribución a formalización del empleo	Variación en tasa de empleo formal en la comunidad atribuible a la empresa	Estimación de contribución a formalización	Anual	IMSS; ODS 8

12. Conclusión

La generación de empleo formal y local es la contribución más tangible que una empresa puede hacer al desarrollo de las comunidades donde opera. Más allá de las obligaciones laborales, las empresas socialmente responsables priorizan la contratación local, desarrollan proveedores comunitarios y crean ecosistemas de empleo sostenible.

El Distintivo ESR® reconoce a las empresas que transitan desde el compromiso hasta la creación de ecosistemas de empleo sostenible, donde la generación de trabajo digno se convierte en un pilar del modelo de valor compartido con las comunidades.