

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Planeación de la capacitación
Indicador	Capacitación de los empleados	Id	S-CE-Nivel-5-001

Analizar la contribución del indicador al modelo de negocio.

Exponer las razones de la relevancia estratégica del indicador.	
---	--

Identificar y gestionar alianzas con organismos externos para potenciar la adopción y el impacto del indicador en el sector.

Nombre de la alianza	
Fecha inicio de alianza	
Actores	
Propósito	

A continuación, se detallan ejemplos de documentos y registros que sirven como evidencia de alianza para este indicador:

- Convenios con instituciones educativas para capacitación del personal.
- Programas de formación desarrollados con consultoras especializadas.
- Programas de certificación técnica o profesional para empleados.
- Participación en programas sectoriales de desarrollo de talento.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Plan anual de capacitación del personal.
- Registros de programas y actividades de capacitación realizadas.
- Evaluaciones de resultados o impacto de la capacitación.
- Reportes de participación del personal en actividades formativas.
- Informes de desarrollo de competencias laborales.

Realiza un estudio de SROI	
----------------------------	--

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Capacitación de los empleados**, la empresa debe presentar evidencia que vaya más allá del ahorro económico interno (ROI tradicional) y cuantifique el valor social generado para sus grupos de interés.

Evidencias clave de un estudio de SROI para este indicador

Un estudio de SROI robusto para salud ocupacional debe incluir los siguientes componentes como evidencia:

1. Mapa de impacto (teoría del cambio)

Es un documento que desglosa la cadena de valor del programa de salud. Debe mostrar:

- **Insumos:** Recursos destinados a programas de capacitación y formación.
- **Productos (outputs):** Actividades formativas y programas de desarrollo implementados.
- **Resultados (outcomes):** Mejora en conocimientos y habilidades del personal.
- **Impacto:** Incremento en productividad, innovación y competitividad organizacional.

2. Valoración monetaria de resultados Sociales

A diferencia de un reporte financiero común, el SROI asigna un valor económico a beneficios no financieros. La evidencia debe mostrar cómo la empresa calculó el valor de:

- **Mejora en eficiencia y productividad laboral.**
- **Desarrollo de capacidades estratégicas en la organización.**
- **Fortalecimiento del compromiso y motivación del personal.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

El SROI requiere que los afectados definan qué es valioso para ellos. La evidencia incluye:

- **Evaluaciones de satisfacción del personal sobre capacitaciones recibidas.**
- **Retroalimentación interna sobre necesidades de desarrollo profesional.**

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Presentación clara del valor generado (ej. “La inversión en capacitación fortalece el desarrollo del talento y la competitividad organizacional”).

La capacitación de los empleados se consolida como una práctica estratégica que impulsa el desarrollo del talento, fortalece el aprendizaje organizacional y contribuye a la sostenibilidad y competitividad de la organización.