

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo
Indicador	Programa de inducción	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:

- Programas de integración laboral desarrollados con consultoras especializadas.
- Metodologías de onboarding implementadas con asesoría externa.
- Participación en iniciativas de desarrollo organizacional.
- Programas de acompañamiento o mentoría para nuevas personas colaboradoras.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Programa formal de inducción documentado.
- Materiales o manuales utilizados en el proceso de inducción.
- Registros de sesiones de inducción realizadas.
- Resultados de encuestas de satisfacción del proceso de inducción.
- Informes de seguimiento al proceso de integración del personal.

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 al diseño y ejecución del programa de inducción.
- **Productos (outputs):** Procesos estructurados de inducción implementados.
- **Resultados (outcomes):** Mejor integración y comprensión organizacional del personal nuevo.
- **Impacto:** Mayor compromiso, productividad y retención del talento.

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:

- **Reducción de rotación en etapas iniciales.**
- **Mejora en desempeño del personal recién incorporado.**
- **Fortalecimiento del sentido de pertenencia.**

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 procesos de inducción fortalece la integración del talento y la sostenibilidad organizacional”).

El programa de inducción se consolida como una práctica estratégica que fortalece la integración del talento, promueve la cultura organizacional y contribuye al desarrollo sostenible de la organización.