

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
--------------------	---	------	----------------

Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales
--------	--------------------	------------	---------------------------------------

Indicador	Satisfacción del empleado	Id	S-SE-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:

- Evaluaciones externas de clima organizacional.
- Certificaciones como “Mejor lugar para trabajar”.
- Programas de bienestar desarrollados con asesoría especializada.
- Participación en estudios comparativos sectoriales.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Plan estratégico de mejora de satisfacción laboral.
- Reportes comparativos históricos de encuestas.
- Evidencia de seguimiento de acciones correctivas.
- Reportes públicos de sostenibilidad con indicadores de clima laboral.

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

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Satisfacción del empleado** 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: Inversión en programas de bienestar y medición de clima.**
- **Productos (outputs): Encuestas aplicadas y acciones de mejora implementadas.**
- **Resultados (outcomes): Mayor compromiso y reducción de rotación.**
- **Impacto: Incremento en productividad y fortalecimiento reputacional.**

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:

- **Ahorros por reducción de rotación.**
- **Mejora en desempeño y eficiencia.**
- **Mayor atracción de talento.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

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

- **Encuestas periódicas.**
- **Espacios de retroalimentación abierta.**
- **Evaluaciones de liderazgo.**

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Presentación clara del valor generado (ej. “La inversión en bienestar laboral incrementa productividad y reduce costos operativos”).

a satisfacción del empleado se consolida como un eje estratégico de la gestión organizacional, fortaleciendo productividad, sostenibilidad y reputación como empleador responsable.