Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica

Ámbito	Gobernanza y prácticas justas	Sub-ámbito	Formación en DDHH

Indicador	Formación en derechos humanos	Id	G-FD-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:

- **Colaboración con organismos especializados en derechos humanos**
  Desarrollo de programas formativos y alineación con estándares internacionales.
- **Alianzas con organizaciones sociales o académicas**
  Fortalecimiento de contenidos y metodologías de formación.
- **Convenios con organismos internacionales**
  Capacitación en principios y marcos globales (ej. ONU).
- **Participación en iniciativas sectoriales**
  Intercambio de buenas prácticas en derechos humanos.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Programas de capacitación en derechos humanos.
- Registros de participación y formación.
- Evaluaciones de aprendizaje y desempeño.
- Informes de resultados o impacto de la formación.

Realiza un estudio de SROI	

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Formación en derechos humanos** 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 formación en derechos humanos.
- **Productos (outputs):** Programas de capacitación implementados.
- **Resultados (outcomes):** Mejora en conocimientos, actitudes y prácticas.
- **Impacto:** Cultura organizacional respetuosa, reducción de riesgos y valor social.

2. Valoración monetaria de fesultados 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 conflictos laborales o sociales.**
- **Prevención de sanciones o riesgos legales.**
- **Mejora en clima organizacional y reputación.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

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

- Encuestas internas de percepción.
- Evaluación de clima organizacional.

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Relación entre la inversión en formación y el valor generado.