

# Área Social-Capital Humano de las NIS

Por: Mtro. Miguel Angel Díaz Pérez



# Objetivo

- Comprenderás los atributos esenciales que los procesos y servicios deben poseer para salvaguardar la seguridad de las personas, la salud humana y el medio ambiente.
- Cabe señalar que los IBSO en estudio poseen valor a nivel internacional, siendo el resultado de un trabajo interdisciplinario y la labor de especialistas en las ramas pertinentes al presentar la información financiera.

# Temario

## TEMA I. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRABAJO DIGNO

1. Gestión de la igualdad y oportunidades de trabajo digno
  - Recomendaciones generales
  - Requerimientos de las NIS
  - Procesos y controles necesarios
  - Ejemplo
2. Brecha salarial
  - Recomendaciones generales
  - Requerimientos de las NIS
  - Procesos y controles necesarios
  - Ejemplo de implementación

# Temario

## TEMA II. INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

1. Horas de capacitación
  - Recomendaciones generales
  - Requerimientos de las NIS
  - Procesos y controles necesarios
  - Recomendaciones y sugerencias para su implementación
  - Ejemplo de implementación
  
2. Evaluación del desempeño y desarrollo profesional del trabajador
  - Recomendaciones generales
  - Requerimientos de las NIS
  - Procesos y controles necesarios
  - Recomendaciones y sugerencias para su implementación
  - Ejemplo de implementación

# Temario

## TEMA III. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### 1. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

- Recomendaciones generales
- Requerimientos de las NIS
- Procesos y controles necesarios
- Ejemplo de implementación

### 2. Accidentes y enfermedades de trabajo que causaron la incapacidad o muerte

- Recomendaciones generales
- Requerimientos de las NIS
- Procesos y controles necesarios
- Ejemplo de implementación

# Temario

## TEMA IV. CONSIDERACIONES FINALES

1. Recomendaciones y sugerencias para su implementación

# ANTECEDENTE

# Que integran

- El Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera y de Sostenibilidad (CINIF), ha lanzado el Programa de Aceleración Sostenible NIS A-1 y NIS B-1, enfocado en preparar a empresas para la adopción de estos estándares a partir de 2025.
- La finalidad del CINIF es que las organizaciones empiecen a identificar los riesgos y amenazas que afecten negativamente a la entidad, con la finalidad de establecer políticas y procedimientos para mitigar esos impactos negativos

# Estructura de las NIS

Sigue una estrategia de dos etapas:

1. Una primera etapa con el Marco Conceptual (NIS A-1) y Normas sobre **Métricas** de Desempeño Sostenible (NIS B-1), y
2. Una segunda etapa que desarrollará NIS temáticas más específicas, todo enfocado en temas ambientales, social y de gobernanza (ESG) para la revelación de información de sostenibilidad.

# Quien deben aplicarlas

- Entidades de interés público (EIP): Aquellas que tienen la obligación de rendir cuentas al público.
- Las entidades que no son de interés público (ENIP): No obligadas, **pero deberán incluir la información de sostenibilidad de manera parcial o total cuando así lo requieran los usuarios de su información financiera o cuando la misma entidad lo considere relevante.** Este rubro incluye a las pymes, ya que las normas están pensadas para que, de manera sencilla, puedan adoptarlas. (Ver para creer)

# Requerimientos de revelación (84.5.5)

Las NIF particulares identifican los siguientes requerimientos de revelación:

- a) Revelaciones generales - obligatorias para todas las entidades (EIP y ENIP);
- b) Revelaciones para EIP - obligatorias solo para EIP; no obstante, las ENIP deberán incluir estas revelaciones, ya sea de forma parcial o total, cuando así lo requieran los usuarios de su información financiera o bien, cuando la propia ENIP lo considere conveniente.

# Trascendencia de la gestión de riesgos (ASG)

- Son criterios que enriquecen y engrandecen los niveles de responsabilidad de las empresas. (Sin duda en el curso lo conocerán; por la correlación en diferentes áreas del saber)
- Adicional a la obtención de beneficios económicos, generación de recursos financieros y de mejorar las economías de clientes y proveedores, también se agregan enfoques de **protección al ambiente**, mejoras en las **condiciones sociales** y el logro de las **mejores prácticas** en temas **de gobierno corporativo** y liderazgo.
- Guía de enfoque basado en riesgo (CNBV 2023 y COSO ERM)

# Indicadores definidos y claros

- Es necesario que las entidades mantengan registros robustos sobre la implementación de políticas y procedimientos relativos a su gobernanza y aspectos de sostenibilidad que incluya: información fuente, hojas de cálculo, reportes internos requeridos por los IBSO\* que soporten los cálculos y afirmaciones, controles internos, entre otros.
- Para esto, los preparadores de la información de sostenibilidad pueden consultar fuentes recomendadas por organismos especializados, las cuales pueden adecuarse a la complejidad de cada entidad y asegurar su implementación.

\*Indicadores Básicos de Sostenibilidad

# NIS B-1 (Indicadores Básicos de Sostenibilidad)

# Introducción

- La NIS B-1 identifica y explica con detalle **30 Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO)** que deben ser implementados, monitoreados y gestionados para mejorar el desempeño sostenible; para el curso que nos ocupa tenemos los siguientes:
- **Indicadores cuantitativos:** Ambientales 16, **Sociales 4** y Gobernanza 1
- **Indicadores cualitativos:** Ambientales NA, **Sociales 2** y Gobernanza 7
- **Los 30 IBSO deben ser identificados, y posteriormente deben establecerse los procedimientos para mitigar los riesgos.**

# Área social, IBSO cuantitativos

## **Igualdad de oportunidades y trabajo digno**

- B.2 Brecha salarial

## **Inversión en capital humano**

- B.3 Horas de capacitación
- B.4 Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores

## **Salud y seguridad en el trabajo**

- B.6 Accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte

# Área social, Indicadores cualitativos

## **Igualdad de oportunidades y trabajo digno**

- B.1 Gestión de la igualdad de oportunidades y trabajo digno

## **Salud y seguridad en el trabajo.**

- B.5 Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

# TEMA I.

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRABAJO DIGNO

# Paridad de genero

- La reforma Constitucional que entró en vigor en 2019, conocida como Paridad en Todo, busca asegurar que la mitad de los cargos de decisión sean para las mujeres en los tres poderes del Estado.
- El tema nodal es que a pesar de los avances de las mujeres en el terreno de los derechos formales y en diversos ámbitos como la educación y el laboral, entre otros, han seguido excluidas de los núcleos donde se toman las decisiones.

# **1. Gestión de la igualdad y oportunidades de trabajo digno (B.1)**

# Recomendaciones generales

- **La información de sostenibilidad deberá reflejarse en las notas a los estados financieros a partir de 2025**, recomendado que se inicien desde enero del presente año.
- Las NIS B-1, Indicadores Básicos de Sostenibilidad requiere la revelación de los treinta indicadores, ya que se considera que este set de indicadores es, en lo individual y en su conjunto, **información relevante**; por lo tanto, no se requiere llevar a cabo un análisis de materialidad adicional.

Esto se explica como sigue:

1. Los IBSO pueden tener dos posibles lecturas:

# Recomendaciones generales

a) Por una parte, representan el impacto de una entidad sobre su entorno ambiental y social, así como sus prácticas de gobernanza; y

b) Por otro lado, **pueden ayudar a entender los riesgos** que representan para una entidad los relacionados con la sostenibilidad.

Adicionalmente la información también ayuda a determinar la contribución de la entidad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la cadena de valor de la que la entidad forma parte.

De acuerdo con el Marco Conceptual (NIS A-1), las entidades **deben realizar la mejor estimación posible utilizando información razonable, respaldada y verificable disponible en la fecha de emisión de la información de sostenibilidad.**

# Requerimientos de las NIS

- Identificar si la entidad tiene un **política de gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno (Política)** implementada y vigente que cumpla con todos los requisitos de la NIS B-1
- Una adecuada política tiene como mínimo los siguientes puntos relevantes:
  - a) Objetivo
  - b) Alcance
  - c) Principios rectores
  - d) Controles internos,
  - e) Indicadores de desempeño

# Requerimientos de las NIS

- e) Designación de responsabilidades
- f) Sanciones y
- g) medidas correctivas
- h) Fecha de vigencia

Además de establecer en todos los casos, ya sea un comité, un área o una persona que será responsable de llevar a cabo las acciones definidas.  
(Estructuras corporativas)

# Requerimientos de las NIS

Para un mejor funcionamiento de la **política**, se sugiere:

- A. Implementar un sistema de monitoreo para asegurar la igualdad de oportunidades en la entidad.
- B. Establecer un procedimiento claro y confidencial para la denuncia de casos de discriminación, desigualdad o acoso.**
- C. Monitorear periódicamente la percepción de equilibrio de la vida laboral y familiar.
- D. Comunicar la política a todos los trabajadores y partes interesadas, además de publicar informes periódicos sobre los avances que se den en materia de igualdad de oportunidades y trabajo digno.

# Procesos y controles necesarios

Si la entidad no cuenta con la política mencionada, responderá “No” en la revelación de este indicador.

En caso de que la entidad elabore e implemente la **política** como parte de su evolución hacia un desempeño sostenible, puede considerar las siguientes acciones:

1. Designar a una persona, área o comité como responsable de la gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno.

# Procesos y controles necesarios

2. Diseñar y establecer la **política** de gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno que cumpla con todos los requisitos establecidos en la NIS B-1.
3. Establecer esquemas de monitoreo para asegurar que la **política** está implementada y es ejecutada en la operación de la entidad.

# Ejemplo

- Tipo de indicador Cualitativo
- Revelación: **SI** o NO

## **Objetivo:**

El indicador gestión de la igualdad de oportunidades y del trabajo digno permite conocer si una entidad cuenta con políticas implementadas para promover la igualdad de oportunidades y el trabajo digno entre su fuerza laboral en función de las capacidades y resultados de los trabajadores.

# Contexto

La entidad es una sociedad civil S.C. que se dedica a la capacitación. Para la revelación de este indicador por el periodo de informe, la institución cuenta con las siguientes fuentes de información:

- a. Estatutos sociales (Contrato social constitutivo)
  
- b. Actas de Asambleas de socios (Acuerdos tomados por los socios)
  
- c. Otros (**Protocolo** para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil y **Reglamento Interior** de Trabajo)

# Contexto

d. Registros por parte del departamento de capital humano:

- Contratos
- Movimientos y reportes ante las autoridades de seguridad social aplicables (altas, bajas, modificaciones de salarios, incapacidades, etc.)
- Cálculo de nómina y emisión de los comprobantes digitales respectivos
- expediente de vacaciones.

e. Documento que contiene la cultura organizacional de la entidad: misión, visión, principios y valores institucionales (Planeación estratégica)

**Con el contexto descrito la  
entidad elabora el IBSO  
siguiente**

INDICADOR	PERIODO DE INFORME		NOTAS
	SÍ	NO	
a) Fomenten la igualdad de oportunidades, de tal forma que el género, la raza o etnicidad, el lugar de nacimiento, la edad, entre otras características no influyan en los resultados profesionales de los trabajadores; y	X		A
b) Fomenten el trabajo digno para los trabajadores, considerando entre otros:			
<b>i.</b> sueldos y salarios adecuados;	X		B, C
<b>ii.</b> acceso a la seguridad social;	X		B, C
<b>iii.</b> condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo;	X		B, D
<b>iv.</b> capacitación continua;	X		B, E
<b>v.</b> libertad de asociación; y	X		B, F
<b>vi.</b> equilibrio de la vida laboral y familiar	X		G

Fuente: [https://www.cinif.org.mx/exclusivo\\_casos\\_detalle.php?cas\\_casos\\_id=17](https://www.cinif.org.mx/exclusivo_casos_detalle.php?cas_casos_id=17)

# Notas

- A. Dentro de los estatutos y Reglamento Interior de trabajo, tanto del personal que funge como coordinadores académicos y personal administrativo existe un apartado de derechos y obligaciones de los colaboradores y ahí se menciona la igualdad de oportunidades que considera entre otros: género, lugar de nacimiento, y edad. También se menciona en el contrato de trabajo y como parte de los valores institucionales.
  
- B. En los estatutos sociales el personal académico y administrativo se menciona que se aplicará la ley correspondiente y vigente para el pago de prestaciones para el personal de tiempo completo, parcial y de confianza.
  
- C. En la nómina y en los expedientes de movimientos ante el IMSS, se verificó que los sueldos y salarios estén de acuerdo con los tabuladores existentes. Se lleva un expediente en el que cada trabajador acredita sus estudios y su historial para alcanzar los puntos establecidos en el mencionado tabulador. De esta manera también se observa que los trabajadores cuentan con acceso a la seguridad social.

# Notas

- D. Dentro de la institución existe un reglamento de seguridad e higiene elaborado con base a la NOM 030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y tienen Comisión Mixta de Seguridad e Higiene conforme a la NOM-019- STPS-2011
- E. Existe en la entidad la Comisión Mixta de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores; así como, un programa de capacitación anual registrado en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE) de la STPS
- F. En la entidad se tiene la libertad de asociación y derivado de esto existe un sindicato que vela por los derechos de los trabajadores
- G. La entidad tiene como política no autorizar jornada extraordinaria de trabajo.

# Referencia de apoyo

- A partir de mayo 2019, existe la obligación de los patronos a Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (Artículo 132, fracción XXXI)
- En caso que la entidad lo tenga, será de mucha valía para la elaboración de la **política de gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno**

# El gran final del IBSO

Revelación en la notas a los estados financieros

“Con base a la información y documentación que obra en la administración de la entidad y el Indicador Básico de Sostenibilidad obtenido, la entidad **SI** cuenta con una **política de gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno** implementada y vigente que cumple con todos los requisitos de la NIS B-1”

## Conclusión

A ponernos al día con esta política y las que nos faltan

## 2. Brecha salarial (B.2)

# Antecedente

- En pleno 2025, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en México continúa siendo una deuda pendiente. De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024, las mujeres perciben 34% menos ingresos que los hombres, lo que refleja una marcada disparidad en el mercado laboral.
- *De acuerdo con Mauricio Rodríguez, titular de la Unidad de Estadísticas Sociodemográficas del INEGI, el salario de las mujeres tiende a mejorar cuando tienen un solo hijo, mientras que los hombres alcanzan su mayor nivel de ingresos con dos hijos. Esto revela un “castigo económico y social” hacia la maternidad, que sigue siendo una de las principales barreras para la igualdad de oportunidades.*

# Recomendaciones generales

- Además de lo señalado en la política de gestión de igualdad de oportunidades y del trabajo digno.
- Es importante aclarar que cuando las entidades no dispongan de la información necesaria para determinar un indicador, el uso de estimaciones es válido y respaldado por el Marco Conceptual (NIS A-1).
- De acuerdo con el Marco Conceptual, las entidades deben realizar la mejor estimación posible utilizando información razonable, respaldada y verificable disponible en la fecha de emisión de la información de sostenibilidad.

# Requerimientos de las NIS

- Según la NIS B-2, la entidad debe conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres trabajadores. (SIC)
- De suma trascendencia tener los salarios vigentes percibidos por hombres y mujeres
- Sugerencia, tener un tabulador de salarios, clasificados por sexo, considerando como mínimo, lo siguiente:
  - Perfil de puesto
  - Valuación del puesto
  - Cuadro de antigüedades

# Procesos y controles necesarios

- Mantener una base de datos actualizada con la información al cierre del periodo de informe de las remuneraciones de los trabajadores clasificadas por hombres y mujeres y por categoría operacional.
- Establecer procesos para determinar la brecha salarial, el cual puede ser el siguiente:
  - Comparar la media o mediana (dato estadístico) de los salarios de trabajadores usando una formula como:  $(\text{Salario Hombres} - \text{Salario Mujeres}) / \text{Salario Hombres} * 100$  para obtener un porcentaje.

# Opción para calcular la brecha salarial de género

1. Recolectar datos salariales: Se suman las tarifas por día de hombres y mujeres en la organización. (Cuota diaria, no SBC)
2. Calcular el salario promedio por grupo: Se divide la suma de las tarifas de cada género entre el número de empleados de esa muestra para obtener el salario medio por día de cada grupo.
3. Calcular la diferencia salarial: Se resta el salario medio de las mujeres del de los hombres.
4. Expresar la diferencia como porcentaje: Se divide la diferencia calculada en el paso anterior por el salario medio de los hombres y se multiplica el resultado por 100 para obtener el porcentaje de la brecha salarial de género

# Ejemplo de implementación

- Ejemplo de la NIS B1, cómo IBSO de la B-2 Brecha Salarial, elaborado por la CINIF.
- Tipo de indicador : Cuantitativo
- Objetivo: Permitir a los usuarios identificar y evaluar la brecha salarial entre hombres y mujeres que podrían reflejar trato desigual a los trabajadores de una entidad:
- Procedimientos: Fórmula de valor absoluto y Fórmula de valor relativo

# Fórmula a valor absoluto

Promedio de remuneraciones hombre

Menos

Promedio de remuneraciones mujeres

Igual:

Valor Absoluto

**Promedio de las remuneraciones:** información al cierre del periodo de informe. Cuando exista un número importante de trabajadores de tiempo parcial, este número de trabajadores podrá ser expresado como equivalente de personal de tiempo completo (FTE por sus siglas en inglés). La opción seleccionada debe aplicarse de manera consistente en todos los periodos de informe. (SIC)

# Fórmula a valor absoluto

$$\frac{\text{Horas TP} + \text{HORAS TC}}{\text{Horas TC}} = \text{FTE}$$

- Horas TP: horas trabajadas en el periodo de informe por los trabajadores de tiempo parcial.
- Horas TC: horas trabajadas en el periodo de informe por los trabajadores de tiempo completo.
- TC: horas de un trabajador de tiempo completo (generalmente 8 horas).
- FTE: Siglas en inglés para equivalente de personal de tiempo completo

# Fórmula a valor relativo

Valor absoluto

Entre:

Remuneración promedio de mujeres

Igual:

Resultado

Por:

100

Igual:

% de diferencia en la remuneración entre  
hombres y mujeres (IBSO Brecha Salarial)

# El gran final del IBSO Brecha Salarial

Revelación en la notas a los estados financieros

“Con base a la información y documentación que obra en la administración de la entidad y el Indicador Básico de Sostenibilidad obtenido, la entidad **SI** cuenta con la determinación de brecha salarial entre hombres y mujeres, implementada y vigente que cumple con todos los requisitos de la NIS B-1”

## Conclusión

Considero que este IBSO, no será complicado determinarlo y más por todos los soportes digitales amparados por los CFDI, elaboración de nóminas y registros contables. Que es lo único que nos falta, ponernos las pilas para su determinación. ¿No creen?

# Recordar el principio constitucional (Art. 123-A, fracción VII)

“A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. **Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género**”

# TEMA II.

# INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

# Antecedente

- Sin duda alguna el recurso más importante en cualquier entidad.
- Los avances tecnológicos han propiciado un fuerte cambio en la gestión del talento, lo que demandará en el corto plazo nuevas habilidades para el liderazgo, mayor adaptabilidad de las organizaciones y estrategias más focalizadas en la capacitación del personal.
- Vgr. La inteligencia artificial (IA)

# Antecedente

En ese sentido, hay cuatro grandes tendencias de capital humano a considerar para los próximos años:

- 1. Líderes en armonizar la inteligencia humana y la artificial**
2. Balance entre tecnología, ética y propósito (Biotecnología)
3. Negocios capaces de adaptarse y organizarse por soluciones más allá de las funciones (Nuevas formas de contratación y compensación)
4. Hiper segmentación de la propuesta de valor al colaborador (Nivel de bienestar y compromiso)

# 1. Horas de capacitación (B.3)

# Introducción

- **Principio constitucional:** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación (Artículo 123 Apartado A, fracción XIII)
- **Principio Laboral:** Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. (Artículo 153-A al 153-X) Trascendiendo la Comisión Mixta en materia.

# Recomendaciones generales

- De acuerdo con el inicio de vigencia de las NIS, la información de sostenibilidad deberá presentarse en las notas a los estados financieros correspondientes a 2025, informe que se emitirá en 2026. Sin embargo, se recomienda que, a partir de enero de 2025, las entidades tomen en cuenta las medidas y acciones sugeridas y detalladas en este documento.
- Sin duda alguna el cumplir con los principios legales aplicables en materia

# Requerimientos de las NIS

- Tener un programa anual de capacitación, donde se puede reflejar el número de horas de capacitación proporcionadas a los colaboradores de la entidad

Adicionalmente sugiero lo siguiente:

- En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. (Artículo 153-E)
- De así proceder tener el programa de capacitación inscrito en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE)

# Procesos y controles necesarios

- Conforme a la B-3, Establecer un control de registro de las horas de capacitación proporcionada a los empleados de la entidad, el cual debe contar con la información relativa a la categoría ocupacional del trabajador para poder dar cumplimiento a la determinación del indicador.

Adicionalmente sugiero:

- Tener las constancias de competencias o habilidades laborales (formato DC-3) que entregan a sus trabajadores como resultado de la capacitación y el adiestramiento y, de así proceder, se acorde a lo siguiente: A través del SIRCE, de la cual las empresas registran la capacitación.

# Recomendaciones y sugerencias para su implementación

- En la B-3 en estudio no existe recomendación o sugerencia alguna; por lo que, considero que debemos cuidar lo siguiente:
  1. Cumplimiento Legal: Permite a las empresas registrar las constancias DC-3, acreditando la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores según lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT).
  2. Generación de Constancias: Facilita la generación automática e impresión del formato DC-3, incluyendo los logotipos de la empresa y los agentes capacitadores externos, así como las firmas correspondientes. (SOLO EN COFIDE, QUEDA CLARO, NO HAY OTRO AUTORIZADO)

# Recomendaciones y sugerencias para su implementación

- Agilización de Procesos: Permite cargas masivas de información, lo que agiliza el registro de las constancias y reduce el tiempo y el uso de papel.
- Transparencia y Datos: Fomenta la transparencia al recopilar y poner a disposición información sobre la capacitación empresarial, lo que también genera datos estadísticos útiles. (Cuidar aviso de privacidad)

# Ejemplo de implementación

- B-3 Horas de capacitación
- Tipo de indicador: Cuantitativo
- Objetivo: El indicador horas de capacitación permite conocer las acciones de capacitación relacionadas con la formación y desarrollo de competencias que una entidad ha llevado a cabo a favor de sus trabajadores.
- Fórmula valor absoluto: Sumatoria de horas de capacitación proporcionadas por la entidad a sus trabajadores durante el periodo de informe. (Debe desglosarse por categoría ocupacional) (SIC) Vgr, Cargos directivos, Cargos medios y operativos.

# Ejemplo de implementación

- Fórmula de valor relativo:

Valor absoluto

Entre:

Número de trabajadores al cierre del periodo

Igual

Valor Relativo

# El gran final del IBSO Horas de capacitación

Revelación en la notas a los estados financieros

“Con base a la información y documentación que obra en la administración de la entidad y el Indicador Básico de Sostenibilidad obtenido, la entidad **SI** cuenta con la determinación del valor absoluto y relativo de las horas de capacitación vigente que cumple con todos los requisitos de la NIS B-1”

## Conclusión

Considero que este IBSO, no será complicado; ya que, si algo sigue y seguirá existiendo es la capacitación de los trabajadores.

# Efemérides\*

## HÁBITOS

Excelentes personas

## CAPACITACIÓN

Excelentes profesionistas

\*Ya que hay que cumplirla año con año

## **2. Evaluación del desempeño y desarrollo profesional del trabajador (B.4)**

# ¿En que consiste?

- Es un **proceso sistemático** para medir el rendimiento de un trabajador frente a sus objetivos y responsabilidades laborales, buscando identificar áreas de mejora y establecer planes de desarrollo profesional.
- Este proceso no solo beneficia al trabajador al guiar su desarrollo, sino que también ayuda a la organización a alinear los objetivos individuales con los de la empresa, tomar decisiones estratégicas y mejorar la motivación y productividad general del equipo.

# Recomendaciones generales

- Una información completa en materia de sostenibilidad revela la contribución de una entidad al entorno global sostenible, además, será la base para identificar riesgos Basado en las consideraciones anteriores, el Marco Conceptual (MC) de las NIS, en su párrafo 42.1.18 establece que la información de sostenibilidad de una entidad relacionada con su impacto sobre sus entornos ambiental y social, así como la relacionada con sus principales prácticas en materia de gobernanza, **es importante para monitorear la contribución de dicha entidad a la sostenibilidad del entorno global.**
- Por lo tanto, la información relacionada con dichos impactos debe ser revelada, en cualquier caso. Por lo anterior, tomando en cuenta el MC y considerando que los IBSO permiten identificar y medir los impactos sobre el entorno social de una entidad, además de ayudar a la identificación de riesgos, **deben ser revelados en su totalidad.**

# Requerimientos de las NIS

- Conforme a la B-4, toda entidad debe cuantificar el número de trabajadores que recibieron la evaluación de desempeño y desarrollo profesional. (EDO) Abreviatura reconocida en la NIF en estudio.
- Para cuantificar el número de trabajadores, debemos apoyarnos con el indicador B-3 horas de capacitación y constancias de habilidades (DC-3)

# Procesos y controles necesarios

- Mantener una base de datos actualizada del número de EDD de cada trabajador durante el periodo de informe clasificados por hombres y mujeres y por categoría ocupacional.
- Adicional a lo previsto en el indicador en estudio, sugiero la entidad motive al trabajador a obtener el certificado por competencias laborales, como seguimiento a la capacitación brindada al trabajador. (Artículo 153-D, fracción III)
- A través del Sistema Nacional de Competencias el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) busca que México tenga empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes.

# Recomendaciones y sugerencias para su implementación

- Para la implementación de este indicador las entidades deben tomar en cuenta que las evaluaciones de desempeño deben estar basadas en criterios predefinidos y objetivos que sean conocidos tanto por el evaluado como por el evaluador y deben realizarse con el conocimiento del evaluado.
- La revelación de este indicador utiliza como base de información generada por el periodo del reporte, por lo cual las entidades **deberán obtener información para su cálculo a partir de enero 2025. (SIC)**

# Ejemplo de implementación

- Ejemplo de la NIS B1, cómo IBSO de la B-4 Evaluación de Desempeño y desarrollo profesional del Trabajador, elaborado por la CINIF.
- Tipo de indicador : Cuantitativo
- Objetivo: El indicador evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores, permite conocer si una entidad evalúa el desempeño y capacidades de sus trabajadores, lo cual sirve como un indicativo de las acciones realizadas en la **gestión de competencias y el desarrollo del capital humano**.
- Procedimientos: Fórmula de valor absoluto y Fórmula de valor relativo

## FÓRMULA VALOR ABSOLUTO:

*Σ trabajadores que recibieron evaluación de desempeño y desarrollo profesional durante el periodo del informe*

El indicador se presentará por cada categoría ocupacional, así como por hombres y mujeres.

## FÓRMULA VALOR RELATIVO:

*$$\frac{\text{Valor Absoluto}}{\text{Núm. de trabajadores}}$$*

# Sugerencias para su implementación (No prevista en el IBSO B.4)

**Software de Gestión del Desempeño (SGR):** Plataformas digitales que facilitan la gestión de evaluaciones, el seguimiento de objetivos, la integración de OKRs y la recopilación de feedback continuo, entre otras:

- Bizneo HR: Evalúa por objetivos y competencias.
- Factorial: Permite autoevaluaciones y evaluaciones 360°.
- Lattice: Ideal para empresas tecnológicas, fomenta el feedback continuo e integra planes de desarrollo.
- BambooHR: Incluye un módulo específico para la evaluación del desempeño laboral.
- Y si no hay presupuesto, se puede realizar en Excel.

# Métodos y Técnicas para su implementación

- **Evaluación 360°:** Permite obtener retroalimentación de supervisores, compañeros, subordinados y clientes, ofreciendo una visión completa del desempeño del trabajador.
- **Evaluación por Objetivos (OKR/KPI):** Se enfoca en medir el progreso y cumplimiento de los objetivos (Objectives and Key Results o Key Performance Indicators) establecidos para el puesto.
- **Encuestas y Cuestionarios:** Herramientas para recopilar información sobre habilidades, actitudes, desempeño y satisfacción laboral, según los objetivos de la empresa

# TEMA III.

# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

# Antecedente

- El artículo 123, Apartado “A”, fracción XV, de la Ley Suprema dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.
- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

# Antecedente

- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Normas Oficiales Mexicanas en materia, entre otras:
  - NOM-017-STPS-2008 Equipo de Protección Personal (EPP)
  - NOM-019-STPS-2011 Comisiones de Seguridad e Higiene
  - NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad
  - NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosociales
  - NOM-036-STPS-2018 Factores de Riesgo Ergonómicos
- Programas de la STPS
  - Verificación Laboral Voluntaria (VELABO)
  - Nueva plataforma digital Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL)

# 1. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo (B.5)

# Recomendaciones generales

- Toda entidad deberá reportar este indicador a partir del 2025
- Es importante aclarar que los IBSO reportados deben de corresponder a la misma entidad económica que presenta los estados financieros, tal y como se establece en el párrafo 42.2 de la NIS B-1.
- De acuerdo con el Marco Conceptual (NIS A-1), las entidades deben realizar la mejor estimación posible **utilizando información razonable, respaldada y verificable** disponible en la fecha de emisión de la información de sostenibilidad.

# Requerimientos de las NIS

- Toda entidad debe tener una política de gestión de la salud y seguridad en el trabajo implementada y vigente que cumpla con todos los requisitos establecido en la NIF B-1.
- Por lo mínimo, debe existir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene
- Cuidar todo el marco legal descrito en los antecedentes de este indicador.

# Procesos y controles necesarios de acuerdo a lo descrito en la B.5

- Si la entidad no cuenta con la política mencionada responderá “No” en la revelación de este indicador.
- En caso de que la entidad tenga la intención de implementar la política como parte de su evolución hacia un desempeño sostenible, puede considerar las siguientes acciones:
  - a) Designar a una persona, área o comité como responsable de la gestión de la salud y la seguridad en el entorno laboral. (Comisión Mixta de Seguridad e Higiene)
  - b) Diseñar y establecer la política de gestión de igualdad de la salud y de seguridad en el trabajo que cumpla con todos los requisitos establecidos en la NIS B-1.
  - c) Establecer esquemas de monitoreo para asegurar que la política está implementada y es ejecutada en la operación de la entidad (Recorridos mensuales)

# Recomendaciones para su implementación

- Una adecuada política tiene como mínimo los siguientes puntos relevantes: objetivo, alcance, principios rectores, controles internos, indicadores de desempeño, designación de responsabilidades, sanciones y medidas correctivas, así como definir vigencia.
- Además de establecer en todos los casos ya sea el comité (Comisión Mixta), el área (Relaciones industriales) o persona que será responsables de llevar a cabo las acciones definidas.
- Para un mejor funcionamiento de la política, se sugiere:

# Recomendaciones para su implementación

1. Implementar un programa de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.
2. Procurar que se garantice el uso adecuado del equipo de protección del personal (EPP) para cada función.
3. Establecer un plan de respuesta ante emergencias y realizar simulacros periódicos.
4. Implementar un sistema de reporte de incidentes y accidentes para mejorar la prevención.

# Recomendaciones para su implementación

5. Ofrecer programas de formación en seguridad y prevención de riesgos laborales.
6. Implementar un programa de ergonomía laboral para reducir lesiones musculoesqueléticas.
7. Establecer un programa de mantenimiento preventivo en las instalaciones y equipos.
8. Evaluar periódicamente el cumplimiento de la política de seguridad y salud laboral.

# Ejemplo de implementación

- Tipo de indicador: Cualitativo
- Objetivo: El indicador gestión de la salud y la seguridad en el trabajo permite conocer si la entidad cuenta con políticas implementadas que fomenten la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral, a través de las cuales se identifiquen y prevengan riesgos de trabajo o bien se atiendan y corrijan aquellos que se materialicen.
- REVELACIÓN: SI o NO
  - a) SI: la entidad cuenta con una política implementada para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que contemple TODAS las características establecidas en el párrafo 44.4.1.3 de la NIS B-1

# Ejemplo de implementación

1. La entidad “X” se dedica a la producción de productos de limpieza.
2. La entidad cuenta con un programa de seguridad y salud en el trabajo y existe un Reglamento de Seguridad e Higiene elaborado con base en la ‘NOM-030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo’ (NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, la NOM-019-STPS-2011,
3. Tiene la Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene y aplica también la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

## Ejemplo de implementación

4. En cada área de la entidad se encuentra la señalética correspondiente al tipo de equipo que se debe de utilizar, por ejemplo, si se requieren lentes, guantes y/o casco.
5. Los extintores se encuentran claramente identificados, así como las zonas seguras en caso de sismos, ya que la entidad se encuentra ubicada en la Ciudad de México.

**REVELACIÓN: SI:** la entidad si cuenta con una política implementada para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que contemple todas las características establecidas en las NIS B-1. (Considero que en este indicador muchas entidades no tendrán problema)

## **2. Accidentes y enfermedades de trabajo que causaron la incapacidad o muerte (B.6)**

# Antecedente

- Declaración anual de Riesgos de Trabajo presentada al IMSS en el mes de febrero de cada año.
- Cuidar el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo (SIAAT). Es una herramienta electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México que **permite a los patrones dar aviso sobre los accidentes y defunciones laborales que sufran sus trabajadores**. Esta plataforma facilita el cumplimiento de esta obligación legal, evita sanciones para el empleador y genera estadísticas que ayudan a la STPS a prevenir y normar los accidentes de trabajo.
- Vigente desde 2016, su fundamento legal está en la fracción V del artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

# Recomendaciones generales

- Para garantizar la correcta aplicación de las NIS, el CINIF incluyó en el texto de la Norma referencias de posibles fuentes de información y sitios web útiles para la determinación de los indicadores. (RT IMSS e SIAAT STPS)
- Se espera que con estas referencias y a través de recursos como esta guía, el desarrollo de casos prácticos de aplicación de las NIS, y la participación en foros de capacitación (SOLO EN COFIDE), el CINIF fomente la uniformidad y comparabilidad en la información de sostenibilidad.
- Esto contribuirá a que dicha información sea útil para satisfacer las necesidades comunes de los usuarios, promoviendo a su vez la calidad y la transparencia en la elaboración de reportes de sostenibilidad.

# Requerimientos de las NIS

- Este indicador, únicamente reconoce el número de accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte del colaborador.

# Procesos y controles necesarios

- Este indicador, únicamente establece que hay que llevar un control de registro de los accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte a trabajadores de la entidad.
- Este registro también debe incluir el detalle del tipo de incapacidad de que se trate.
- No dudo que en toda entidad se lleva un control de incapacidades temporales, incapacidades permanente parcial (IPP) e incapacidades permanentes total (IPT), derivadas de un riesgo de trabajo, incluyendo las de trayecto.

# Ejemplo de implementación

- Tipo de indicador: Cuantitativo
- Objetivo: El indicador accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte permite entender la efectividad de las políticas de salud y seguridad en el trabajo establecidas por una entidad para la prevención de riesgos de trabajo y el fomento de un entorno laboral saludable.

**FÓRMULA VALOR ABSOLUTO:** Número de accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte durante el periodo de informe, desglosados por tipo de incapacidad e identificando aquellos accidentes y enfermedades de trabajo que ocasionaron la muerte.

# Ejemplo de implementación

FÓRMULA VALOR RELATIVO:

Valor absoluto

Entre:

Número de trabajadores

Igual:

Valor relativo

# CONTEXTO

	enfermedad de trabajo	trabajo provocó incapacidad del trabajador?	de trabajo provocó la muerte del trabajador?	
1. Trabajador 1	Accidente de trayecto catalogado como <b>accidente de trabajo</b>	Sí	No	Sí
2. Trabajador 2	Accidente de trayecto catalogado como <b>enfermedad general</b>	No	No	No
3. Trabajador 3	Un costal de concreto cayó sobre el pie del trabajador lastimándose y recibiendo una <b>incapacidad temporal</b>	Sí	No	Sí
4. Trabajador 4	Se lastimó la espalda al cargar productos sin utilizar el equipo necesario recibiendo una <b>incapacidad temporal</b>	Sí	No	Sí
<b>Valor absoluto</b>				<b>3</b>

# Cálculo

- Para efectos de su reporte, la entidad obtuvo su información del área de recursos humanos que lleva el registro de los accidentes, incapacidad, y reportes ante las autoridades correspondiente y analizó su información de la siguiente manera:
- Considerando que la NIS no hace distinción entre incapacidad temporal, permanente parcial o permanente total (SIC), se debe de incluir cualquier tipo de incapacidad para el cálculo del valor absoluto.
- La legislación correspondiente define lo que es un accidente de trayecto, el cual debe de cumplir con ciertas características para que se considere accidente de trabajo. Si no cumple con los requisitos establecidos, se califica como enfermedad general.
- Por esta razón, para el trabajador 1 se consideró un 'sí' en la tercer columna, mientras que para el trabajador 2 se consideró un 'no'. Afortunadamente, el accidente de trayecto no provocó la muerte de ninguno de los dos trabajadores.

# Cálculo

- Para el caso de los trabajadores 3 y 4, ambos sufrieron un accidente de trabajo que tuvo como consecuencia una incapacidad temporal, por lo que se consideran para el cálculo.
- El desarrollo de la formula queda de la siguiente manera:

3 (Trabajadores elegibles)

Entre:

25 (Total de trabajadores)

Resultado

Por:

100

Igual:

12% de los trabajadores han sufrido un accidente de trabajo

# Revelación

- Valor Absoluto: 3

“Los trabajadores accidentados reportaron incapacidades temporales  
NO se reportó ningún fallecimiento”

- Valor relativo: 12% de los trabajadores
- ¿Lo consideran relevante? Que opinan.

# TEMA IV.

# CONSIDERACIONES FINALES

# Recomendaciones y sugerencias para su implementación

- Los IBSO en el área social y capital humano, conllevan el cumplimiento de varias disposiciones constitucionales y laborales; por lo que, sugiero que iniciemos con un cuestionario para saber que tiene la entidad implementado y que hay que realizar.
- Hoy en día el enfoque basado en riesgo es trascendental en cualquier entidad; por lo que sugiero en estudio y, en su caso, la implementación del modelo de control interno denominado COSO-ERM y en entidades de interés público (EIP) conocer la Guía con enfoque basado a Riesgo publicada en 2023 por la CNBV.
- Por último, no olvidar que esta obligación de Información de Sostenibilidad entró en vigor a partir de enero de 2025; para los indicadores que procedan.



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,  
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100  
CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx