



GRI 404: Formación y educación 2016

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE JULIO DE 2018

ESTÁNDAR TEMÁTICO

404

GRI 404: Formación y educación 2016

Estándar Temático

Fecha de entrada en vigor

Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 de julio de 2018

Responsabilidad

El [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](https://www.gssb.org/) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a gssbsecretariat@globalreporting.org para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

Proceso debido

Este Estándar se ha desarrollado pensando en el interés público y conforme a los requisitos del protocolo de procesos debidos (Due Process Protocol) de GSSB. Se ha elaborado a partir de los conocimientos especializados de distintos grupos de interés y considerando varios instrumentos intergubernamentales, así como las expectativas generalizadas en lo que respecta a la responsabilidad social, medioambiental y económica de las organizaciones.

Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, ha sido desarrollado por el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo con múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de distintas organizaciones y usuarios de los informes de todo el mundo. Si bien la Junta Directiva de GRI y el GSSB fomentan el uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y de las interpretaciones de todas las organizaciones, la preparación y la publicación de los informes basados total o parcialmente en los Estándares GRI son responsabilidad de quienes los producen. Ni la Junta Directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) pueden responsabilizarse de las consecuencias o los daños resultantes directa o indirectamente del uso de los Estándares GRI ni de las correspondientes interpretaciones realizadas para la elaboración de los informes, ni del uso de los informes basados en los Estándares GRI y las interpretaciones correspondientes.

Aviso sobre derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante derechos de autor por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Están permitidas, sin autorización previa de GRI, la reproducción y distribución de este documento a efectos informativos o para la elaboración de informes de sostenibilidad. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto del mismo puede reproducirse, almacenarse, traducirse ni transferirse de cualquier modo o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de otra manera) para cualquier otro fin sin la autorización previa por escrito de GRI.

Global Reporting Initiative, GRI y su logotipo, el GSSB y su logotipo y los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y su logotipo son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

Índice

Introducción	4
1. Contenidos sobre gestión de temas	7
2. Contenidos temáticos	8
Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	8
Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	10
Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	11
Glosario	12
Bibliografía	14

Introducción

GRI 404: Formación y educación 2016 incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos relacionados con la formación y la educación y la manera en que gestionan estos impactos.

El Estándar está estructurado del siguiente modo:

- [La sección 1](#) contiene un requerimiento que proporciona información acerca de la manera en que la organización gestiona sus impactos relacionados con la formación y la educación.
- [La sección 2](#) incluye tres contenidos que proporcionan información acerca de los impactos de la organización relacionados con la formación y la educación.
- El [Glosario](#) contiene términos definidos que tienen un significado específico cuando se usan en los Estándares GRI. Los términos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente.
- La [Bibliografía](#) contiene una lista de los instrumentos intergubernamentales que se utilizaron en el desarrollo de este Estándar.

El resto de la sección Introducción proporciona información de contexto sobre el tema, una descripción general del sistema de Estándares GRI y más información acerca del uso de este Estándar.

Información de contexto sobre el tema

Este Estándar aborda el tema de la formación y la educación. En él se incluye el enfoque de la organización con respecto a la formación y el desarrollo de las competencias de los empleados, y a las evaluaciones de desempeño y de desarrollo profesional. También incluye los programas de apoyo a la transición para facilitar la continuidad de la empleabilidad, y la gestión del fin de la carrera profesional debido a la jubilación o el despido.

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: consulte la [Bibliografía](#).

Sistema de Estándares GRI

Este Estándar forma parte de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Los Estándares GRI permiten a una organización presentar información sobre los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y sobre la manera en que los gestiona.

Los Estándares GRI se estructuran como un sistema de estándares interrelacionados organizados en tres series: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI (véase la [Figura 1](#) del presente Estándar).

Estándares Universales: GRI 1, GRI 2 y GRI 3

[GRI 1: Fundamentos 2021](#) especifica los requerimientos que la organización debe cumplir para elaborar informes conforme a los Estándares GRI. La organización empieza a usar los Estándares GRI consultando [GRI 1](#).

[GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información sobre sus prácticas de elaboración de informes y otros detalles organizacionales, como sus actividades, gobernanza y políticas.

[GRI 3: Temas Materiales 2021](#) proporciona orientación sobre cómo determinar los temas materiales. También incluye contenidos que la organización usa para presentar información acerca de su proceso de determinación de los temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestiona cada tema.

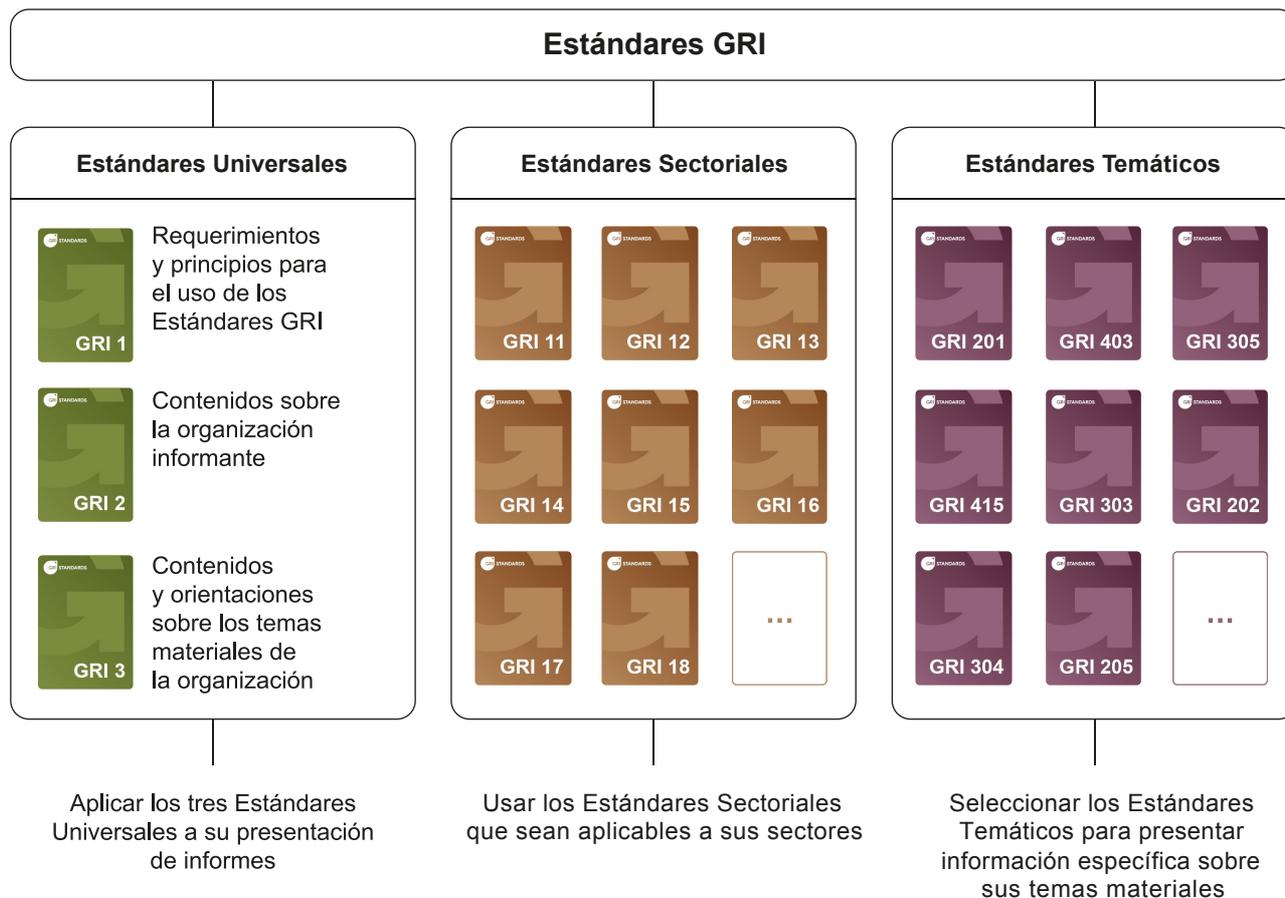
Estándares Sectoriales

Los Estándares Sectoriales proporcionan información a la organización sobre sus posibles temas materiales. La organización emplea los Estándares Sectoriales que son de aplicación a sus sectores para determinar sus temas materiales y qué información presentar en relación con cada tema material.

Estándares Temáticos

Los Estándares Temáticos incluyen contenidos que la organización usa para presentar información sobre sus impactos relativos a ciertos temas. La organización usa los Estándares Temáticos según la lista de temas materiales que ha determinado con [GRI 3](#).

Figura 1. Estándares GRI: Estándares Universales, Sectoriales y Temáticos



Uso de este Estándar

Cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo, sector, ubicación geográfica o experiencia en la elaboración de informes, puede utilizar este Estándar para presentar información acerca de sus impactos relacionados con formación y educación.

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que la formación y educación son un tema material:

- [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de este Estándar);
- Cualquier contenido de este Estándar Temático que sea relevante para los impactos de la organización relacionados con la formación y la educación (Contenido 404-1 a Contenido 404-3).

Consulte los [Requerimientos 4 y 5 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Se permiten motivos para la omisión en estos contenidos.

Si la organización no puede cumplir un contenido o un requerimiento de un contenido (por ejemplo, porque la información requerida es confidencial o está sujeta a prohibiciones legales), está obligada a especificar el contenido o el requerimiento que no puede cumplir y a proporcionar un motivo para la omisión, junto con una explicación, en el índice de contenidos GRI. Para mayor información sobre los motivos para la omisión, véase el [Requerimiento 6 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Si la organización no puede presentar la información solicitada acerca de un elemento especificado en un contenido porque el elemento (por ejemplo, comité, política, práctica o proceso) no existe, puede cumplir con el requerimiento informando de la situación. La organización puede explicar los motivos por los que no tiene este elemento o describir sus planes para desarrollarlo. El contenido no requiere que la organización implemente el elemento (por ejemplo, desarrollar una política), sino que indique que el elemento no existe.

Si la organización desea publicar un informe de sostenibilidad independiente, no es necesario que repita información que ya esté publicada en otros sitios, como en páginas web o en su informe anual. En ese caso, la organización puede presentar información de un contenido obligatorio aportando una referencia en el índice de contenidos GRI que indique dónde se puede encontrar esa información (por ejemplo, proporcionando un enlace a la página web o citando la página del informe anual donde se haya publicado).

Requerimientos, orientaciones y términos definidos

Lo siguiente se aplica en este Estándar:

Los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra "debe". La organización debe cumplir los requerimientos para presentar sus informes conforme a los Estándares GRI.

Los requerimientos pueden ir acompañados de orientaciones.

Las orientaciones incluyen información de contexto, explicaciones y ejemplos para ayudar a la organización a entender mejor los requerimientos. La organización no está obligada a cumplir con las orientaciones.

Los Estándares también pueden incluir recomendaciones. Se trata de casos en los que se recomienda tomar medidas concretas, pero que no son obligatorias.

La palabra "debería" indica una recomendación y la palabra "puede" indica una posibilidad u opción.

Los términos definidos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente en el [Glosario](#). La organización está obligada a aplicar las definiciones del Glosario.

1. Contenidos sobre gestión de temas

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar cómo gestiona cada uno de sus temas materiales.

Una organización que ha determinado que la formación y la educación son un tema material, está obligada a informar cómo gestiona el tema mediante el uso del [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de esta sección).

Esta sección, por lo tanto, está diseñada para complementar -y no para reemplazar- el Contenido 3-3 de GRI 3.

REQUERIMIENTOS **1.1** **La organización informante debe reportar cómo gestiona la formación y la educación mediante el uso del [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#).**

2. Contenidos temáticos

Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El promedio de horas de formación que los **empleados** de la organización hayan recibido durante el periodo objeto del informe, desglosado por:
 - i. **género;**
 - ii. **categoría laboral.**

RECOMENDACIONES

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 404-1, la organización informante debería:
 - 2.1.1 expresar el número de empleados ya sea como número total de personal o como empleo equivalente a jornada completa (FTE), así como indicar y aplicar el enfoque de forma coherente en el periodo y entre periodos;
 - 2.1.2 utilizar los datos del [Contenido 2-7 de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para identificar el número total de empleados;
 - 2.1.3 basarse en la información utilizada para el [Contenido 405-1 de GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016](#) para identificar el número total de empleados por categoría laboral.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 404-1

Este contenido indica la magnitud de la inversión de la organización en formación y la medida en que dicha inversión es aplicable a todo el conjunto de empleados.

En el contexto de este Estándar, con el término "formación" se hace referencia a:

- todos los tipos de instrucción y formación profesional;
- los permisos pagados para formación que la organización ofrece a sus empleados;
- la formación o educación externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por la organización;
- la formación sobre temas concretos.

La formación no incluye las jornadas de orientación impartidas por los supervisores en las instalaciones.

Para calcular la información del Contenido 404-1, la organización informante puede utilizar las fórmulas siguientes:

$$\text{Promedio de horas de formación por empleado} = \frac{\text{Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados}}{\text{Número total de empleados}}$$

$$\text{Promedio de horas de formación por mujer} = \frac{\text{Número total de horas de formación proporcionadas a las empleadas de sexo femenino}}{\text{Número total de empleadas de sexo femenino}}$$

$$\text{Promedio de horas de formación por hombre} = \frac{\text{Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados de sexo masculino}}{\text{Número total de empleados de sexo masculino}}$$

$$\text{Promedio de horas de formación por categoría laboral} = \frac{\text{Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral}}{\text{Número total de empleados en cada categoría}}$$

Se puede llevar a cabo una serie de cálculos para informar sobre las categorías laborales. Estos cálculos son específicos para cada organización.

Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las competencias de los empleados.
- b. Los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales debido a jubilación o despido.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 404-2

Los programas de formación para empleados destinados a mejorar sus competencias pueden incluir:

- cursos de formación internos;
- apoyo financiero para formación o educación externas;
- provisión de periodos sabáticos con garantía de reincorporación al empleo.

Los programas de apoyo a la transición proporcionados para ayudar a los empleados que se jubilan o a los que se despide, pueden incluir:

- planificación previa a la jubilación para quienes tengan previsto jubilarse;
- reentrenamiento para quienes tengan previsto seguir trabajando;
- indemnización por despido, que puede tener en cuenta la edad y los años de servicio del empleado;
- servicios de búsqueda de empleo;
- apoyo (como formación y/o asesoramiento) para la transición a una vida sin trabajo.

Información de contexto

Los programas de desarrollo de competencias de los empleados permiten a la organización planificar la adquisición de habilidades que permitan a los empleados alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Contar con empleados más calificados potencia el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que guarda una estrecha relación con la mejora del desempeño. Para las personas que van a jubilarse, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que están respaldados en la transición del trabajo a la jubilación.

Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

REQUERIMIENTOS	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <p>a. Porcentaje del total de <u>empleados</u> por género y por <u>categoría laboral</u> que recibieron una <u>evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera</u> durante el periodo objeto del informe.</p>
RECOMENDACIONES	<p>2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 404-3, la organización informante debería:</p> <p>2.2.1 utilizar los datos del Contenido 2-7 de GRI 2: Contenidos Generales 2021 para identificar el número total de empleados;</p> <p>2.2.2 basarse en la información utilizada para el Contenido 405-1 de GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 para identificar el número total de empleados por categoría laboral.</p>
ORIENTACIONES	<p>Información de contexto</p> <p>Este contenido indica en qué medida las organizaciones evalúan periódicamente el desempeño de los empleados. Esto ayuda al desarrollo personal de cada empleado. También contribuye a la gestión de las competencias y al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Este contenido también demuestra en qué medida se aplica el sistema en toda la organización y si existe inequidad en el acceso a estas oportunidades.</p> <p>Las evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional también pueden mejorar la satisfacción de los empleados, lo cual se correlaciona con un mejor rendimiento de la organización. Este contenido ayuda a demostrar la manera en que trabaja una organización de cara a controlar y mantener el conjunto de competencias de sus empleados. Cuando se presenta junto con el Contenido 404-2, este contenido también ayuda a ilustrar el modo en que la organización enfoca la mejora de las competencias.</p>

Glosario

Este glosario contiene las definiciones de los términos usados en este Estándar. La organización está obligada a aplicar estas definiciones cuando use los Estándares GRI.

Las definiciones incluidas en este glosario pueden contener términos que se explican con más detalle en el [Glosario completo de los Estándares GRI](#). Todos los términos definidos aparecen subrayados. Si un término no está definido en este glosario o en el Glosario completo de los *Estándares GRI*, aplica la definición que se usa y se comprende comúnmente.

categoría laboral

Desglose de los empleados de la propia organización por nivel (como altos directivos, directivos de nivel intermedio) y función (como técnica, administrativa, de producción, etc.).

Nota: Esta información se obtiene del sistema de recursos humanos de la organización.

derechos humanos

Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* de las *Naciones Unidas* y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Véanse las [Orientaciones para el Contenido 2-23-b de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para más información sobre los "derechos humanos".

desarrollo sostenible/sostenibilidad

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, *Nuestro Futuro Común*, 1987

Nota: En los Estándares GRI, los términos "sostenibilidad" y "desarrollo sostenible" se usan como sinónimos.

empleabilidad continuada

Adaptación a las demandas cambiantes del lugar de trabajo mediante el desarrollo de nuevas habilidades.

empleado

Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.

evaluación periódica del desempeño y del desarrollo profesional

Revisión basada en criterios que el empleado y su superior conocen.

Nota 1: La revisión se lleva a cabo con el conocimiento del empleado por lo menos una vez al año.

Nota 2: La revisión puede incluir una evaluación por parte del superior directo del empleado, sus compañeros o un grupo mayor de empleados. En la revisión también puede participar el Departamento de Recursos Humanos.

impacto

Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

Nota 1: Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles.

Nota 2: Véase la sección 2.1 de *GRI 1: Fundamentos 2021* para más información sobre "impacto".

temas materiales

Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

Nota: Véanse la [sección 2.2 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) y la [sección 1 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) para más información sobre "temas materiales".

Bibliografía

Esta sección enumera instrumentos intergubernamentales utilizados en el desarrollo de este Estándar.

Instrumentos oficiales:

1. Convenio n.º 140 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre la licencia pagada de estudios", 1974.
2. Convenio n.º 142 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos", 1975.
3. Convenio n.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores" y el Protocolo 155 relacionado, 1981.
4. Convenio n.º 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo", 1988.
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social", 2006.
6. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.

Reconocimientos

Esta traducción al español fue realizada por Language Scientific, Boston, EE. UU., y fue revisada por pares por las siguientes personas:

- **Daniela Winicki Trostianki**, Directora Ejecutiva, suStrategy, Chile
- **Isidora Díaz Heredia**, Chief HSE and Sustainability Officer, Grupo Parques Reunidos, España
- **Jaime Alberto Moncada Bernal**, Consultor Asociado, CECODES, Colombia
- **Jorge Joaquín Reyes Iturbide**, Director del Centro IDEARSE, Universidad Anáhuac, México -Presidente del Comité de Revisión por Pares
- **Laura Pujol Giménez**, Consultora Internacional, España

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad han sido desarrollados y redactados en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles para garantizar que la traducción sea precisa, el texto en inglés será el que debe prevalecer en caso de cualquier duda o discrepancia con respecto a la traducción.

La versión más reciente de los Estándares GRI en inglés y todas las actualizaciones a la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI (www.globalreporting.org).

Esta traducción fue patrocinada por:



GRI quisiera agradecer al Gobierno de Suecia por su apoyo financiero para la traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI.

Aviso legal

Esta traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI fue financiada por el Gobierno de Suecia. La responsabilidad del contenido recae enteramente en el creador. El Gobierno de Suecia no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.



GRI
PO Box 10039
1001 EA Ámsterdam
Países Bajos

www.globalreporting.org