

# **GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA**

## 2016

# GRI 404

Introducción	3
--------------	---

GRI 404: Formación y enseñanza	5
--------------------------------	---

1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión	5
2. Contenidos temáticos	6
Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6
Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	8
Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	9

Referencias	10
-------------	----

## Descripción del Estándar

Responsabilidad	El <a href="#">Global Sustainability Standards Board (GSSB)</a> ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a <a href="mailto:standards@globalreporting.org">standards@globalreporting.org</a> para ser considerados por el GSSB.
Objeto y campo de aplicación	<i>GRI 404: Formación y enseñanza</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “formación y enseñanza”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
Referencias normativas	Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos. <a href="#">GRI 101: Fundamentos</a> <a href="#">GRI 103: Enfoque de Gestión</a> <a href="#">Glosario de los Estándares GRI</a>  Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.
Fecha de entrada en vigor	Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018. Se recomienda la adopción anticipada.

**Nota:** Este documento incluye hipervínculos a otros Estándares. En la mayoría de los navegadores, al utilizar “ctrl” + clic se abrirán enlaces externos en una ventana del navegador nueva. Después de hacer clic en un enlace, use “alt” + flecha izquierda para volver a la vista anterior.

# Introducción

## A. Descripción general

Este Estándar forma parte del conjunto de Estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Estos Estándares se han diseñado para que las organizaciones los usen a la hora de notificar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Los Estándares GRI están estructurados como un conjunto de Estándares modulares interrelacionados. El conjunto completo puede descargarse de [www.globalreporting.org/standards/](http://www.globalreporting.org/standards/).

Existen tres Estándares universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad:

*GRI 101: Fundamentos*

*GRI 102: Contenidos Generales*

*GRI 103: Enfoque de Gestión*

**El GRI 101: Fundamentos es el punto de partida de uso de los Estándares GRI. Incluye información esencial sobre cómo usar y hacer referencia a los Estándares.**

La organización después selecciona de entre el conjunto de Estándares GRI temáticos los que utilizará para presentar información sobre sus temas materiales. Estos Estándares están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Cada Estándar temático incluye contenidos específicos sobre dicho tema y está diseñado para utilizarse junto con *GRI 103: Enfoque de Gestión*, que se usa para presentar información sobre el enfoque de gestión del tema.

**El GRI 404: Formación y enseñanza es un Estándar GRI temático de la serie 400 (temas sociales).**

## B. Uso de los Estándares GRI y elaboración de declaraciones

Existen dos enfoques básicos de uso de los Estándares GRI. Para cada enfoque de uso de los Estándares, existe una declaración correspondiente o declaración de uso que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

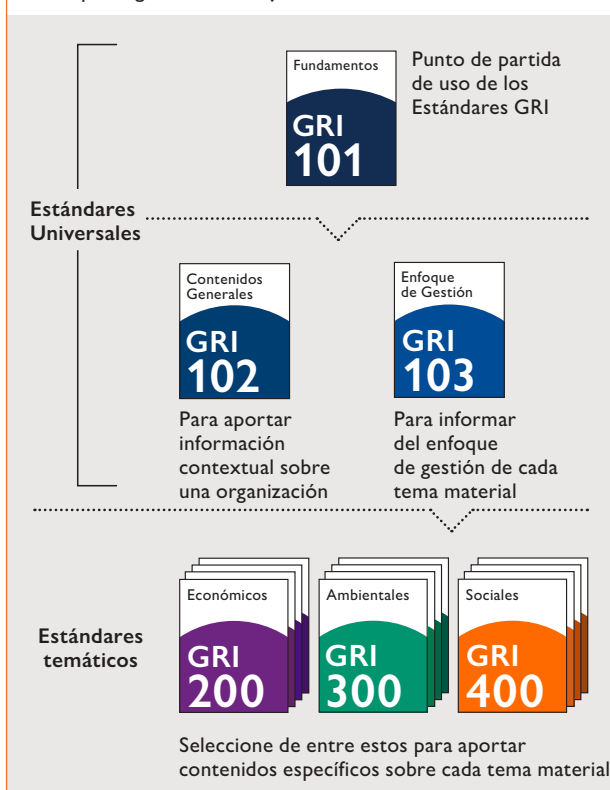
1. Los Estándares GRI se pueden usar como conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren informes de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 404: Formación y enseñanza*, si este es uno de sus temas materiales.

2. Ciertos Estándares GRI o parte de su contenido pueden usarse también para aportar contenidos específicos sin elaborar un informe de conformidad con los Estándares. Todo aquel material publicado que use los Estándares GRI de dicho modo deberá incluir una declaración “con referencia a GRI”.

**Consulte la Sección 3 del *GRI 101: Fundamentos* para obtener más información sobre cómo usar los Estándares GRI y las declaraciones específicas que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.**

**Figura 1**  
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



---

## C. Requerimientos, recomendaciones y directrices

Los Estándares GRI incluyen:

**Requerimientos.** Se trata de instrucciones obligatorias. En el texto, los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra “debe”. Los requerimientos se deben leer en el contexto de las recomendaciones y directrices. Sin embargo, las organizaciones no están obligadas a cumplir las recomendaciones o directrices para declarar que el informe se ha elaborado de conformidad con estos Estándares.

**Recomendaciones.** Se trata de casos en los que se anima a tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. En el texto, la palabra “debería” indica una recomendación.

**Directrices.** En estas secciones, se incluye información sobre antecedentes, explicaciones y ejemplos para ayudar a las organizaciones a entender mejor los requerimientos.

Las organizaciones están obligadas a cumplir todos los requerimientos aplicables para declarar que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Consulte el [GRI 101: Fundamentos](#) para obtener más información.

---

## D. Información de contexto

En el contexto de los Estándares GRI, la dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

El *GRI 404* aborda el tema de la formación y la enseñanza. Este incluye el enfoque de una organización con respecto a la formación y la mejora de las aptitudes de los empleados, así como con respecto a las evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional. También incluye los programas de ayuda a la transición para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; consulte las [Referencias](#).

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con la formación y la enseñanza y cómo los gestiona.

# GRI 404: Formación y enseñanza

Este Estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico. Estos figuran en el Estándar como sigue:

- Contenido sobre el Enfoque de Gestión (esta sección hace referencia a GRI 103)
- Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado
- Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
- Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

---

## 1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión

El contenido sobre el enfoque de gestión es una explicación narrativa de cómo una organización gestiona un tema material, los impactos relacionados y las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés. Cualquier organización que declare que sus informes se han elaborado de conformidad con los Estándares GRI está obligada a informar de su enfoque de gestión para cada tema material, además de a aportar contenidos sobre esos temas.

Por lo tanto, este Estándar temático se ha diseñado para usarse junto con el *GRI 103: Enfoque de Gestión* para aportar contenidos exhaustivos sobre los impactos de la organización. El *GRI 103* especifica cómo se debe informar del enfoque de gestión y qué datos se debe aportar.

---

### Requerimientos para la presentación de información

- 1.1** La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la formación y la enseñanza utilizando [GRI 103: Enfoque de Gestión](#).

## 2. Contenidos temáticos

### Contenido 404-1

#### Media de horas de formación al año por empleado

##### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por:
- sexo;
  - categoría laboral.

Contenido  
404-1

##### Recomendaciones para la presentación de información

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 404-1, la organización informante debería:
- expresar los números de los empleados como número total de personal o empleo equivalente a jornada completa (EEJC), así como indicar y aplicar el enfoque de forma coherente y entre periodos;
  - usar los datos del [Contenido 102-7](#) del GRI 102: *Contenidos Generales* para identificar el número total de empleados;
  - basarse en la información utilizada para el [Contenido 405-1](#) de GRI 405: *Diversidad e igualdad de oportunidades* para identificar el número total de empleados por categoría laboral.

##### Directrices

###### Directrices para el Contenido 404-1

Este contenido indica la magnitud de la inversión de las organizaciones en formación y hasta qué punto 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 vocacional;
- las excedencias pagadas para formación que las organizaciones ofrezcan a sus empleados;
- la formación o enseñanza externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por las organizaciones;
- la formación sobre temas concretos.

La formación no incluye las jornadas de orientación que den los supervisores.

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

Media de horas de formación por empleado

=

Número total de horas de formación  
proporcionadas a los empleados

Número total de empleados

Media de horas de formación por mujer

=

Número total de horas de formación  
proporcionadas a empleadas de sexo femenino

Número total de empleadas de sexo femenino

## Contenido 404-1

### Continuación

Media de horas de formación por hombre

=

Número total de horas de formación  
proporcionadas a empleados de sexo masculino

Número total de empleados de sexo masculino

Media de horas de formación por categoría laboral

=

Número total de horas de formación  
proporcionadas a cada categoría laboral

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 mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

#### Requerimientos para la presentación de información

Contenido  
404-2

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 aptitudes 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 por jubilación o despido.

#### Directrices

##### Directrices para el Contenido 404-2

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

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

Los programas de ayuda 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;
- formación continuada 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;
- asistencia (como formación, asesoramiento) sobre la transición a una vida sin trabajo.

##### Antecedentes

Los programas de mejora de las aptitudes de los empleados permiten a las organizaciones planificar la obtención de aptitudes que equipen a los empleados para cumplir las metas en un entorno de trabajo cambiante. Contar con empleados más cualificados potencia el capital humano de la organización y contribuye con 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 mejora al saber que están respaldados en la transición del trabajo a la jubilación.



## Contenido 404-3

### Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

#### Requerimientos para la presentación de información

Contenido  
404-3

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.

#### Recomendaciones para la presentación de información

- 2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 404-3, la organización informante debería:
  - 2.2.1 usar los datos del [Contenido 102-7](#) del GRI 102: *Contenidos Generales* para identificar el número total de empleados;
  - 2.2.2 basarse en la información utilizada para el [Contenido 405-1](#) de GRI 405: *Diversidad e igualdad de oportunidades* para identificar el número total de empleados por categoría laboral.

#### Directrices

##### Antecedentes

Este contenido indica hasta qué punto las organizaciones evalúan periódicamente el desempeño de los empleados. Esto ayuda al desarrollo personal e individual de los empleados. También contribuye con la gestión de las aptitudes y el desarrollo del capital humano de la organización. Este contenido también demuestra hasta qué punto se aplica el sistema en toda la organización y si existe desigualdad de acceso a estas oportunidades.

Las evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional también pueden mejorar la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona con un mejor rendimiento de la organización. Este contenido ayuda a demostrar cómo trabaja una organización de cara a controlar y mantener el conjunto de aptitudes de sus empleados. Cuando se presenta junto con el Contenido 404-2, este contenido ayuda a ilustrar cómo enfoca la organización la mejora de las aptitudes.

# Referencias

Los siguientes documentos han informado del desarrollo de este Estándar y pueden ser útiles para comprenderlo y aplicarlo.

## **Instrumentos intergubernamentales de referencia:**

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 el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” 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 Económico (OCDE): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, 2011.

# Reconocimientos

Language Scientific se ha encargado de la traducción al Spanish de este documento, que han revisado los siguientes expertos:

Jaime Moncada, Natural Capital Director, Colombian Business Council for Sustainable Development (CECODES), Colombia, presidente

Jorge Reyes Iturbide, Director, IDEARSE Center for Corporate Sustainability and Responsibility, Universidad Anáhuac, Mexico, *Chair of the Peer Review Committee*

Laura Pujol Giménez, Director, International Association of Authorised Economic Operator (AEO) Customs and Logistics, Spain

Paul D. Maidstone, Corporate Director of Environmental Compliance, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Chile

La traducción se ha hecho con el patrocinio de:



*El crecimiento  
de todo un país*

**INDITEX**



Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad se han desarrollado y redactado en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles por garantizar que la traducción fuera precisa, el texto en lengua inglesa es el que debe prevalecer en caso de dudas o discrepancias con respecto a la traducción. La versión más reciente de los Estándares GRI en lengua inglesa y todas las actualizaciones de la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

standards@globalreporting.org  
www.globalreporting.org

GRI  
PO Box 10039  
1001 EA  
Ámsterdam  
Países Bajos

## Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, lo ha desarrollado el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo de múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de organizaciones y usuarios de 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 totalmente 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 interpretaciones relacionadas para la elaboración de informes basados en los Estándares GRI y en las interpretaciones relacionadas.

## Aviso sobre los derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante copyright por la 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 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) son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

© 2016 GRI  
Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-90-8866-075-7