



# ► Nota de investigación

noviembre de 2021

## Formación Profesional y la **sostenibilidad** Notas para las organizaciones empresariales

### Principales puntos

- El sector privado desempeña un papel crucial en esta transformación a nivel nacional e internacional en la formulación e implantación de estrategias amplias, con el fin de lograr una economía competitiva, sostenible y baja en carbono.
- La tecnología ambiental progresa con rapidez y requiere, como cualquier otra nueva tecnología, que los sistemas de formación evolucionen sin cesar: desde la educación primaria y secundaria hasta la formación profesional y universitaria.
- En el contexto de la transición hacia una economía sostenible, es esencial generar marcos nacionales que promuevan una población activa mejor cualificada y más flexible.
- Una sociedad que no modernice de forma constante sus planes estudios y que no garantice que sus sistemas formativos estén alineados con las necesidades cambiantes del mercado de trabajo no podrá aprovechar al máximo el potencial laboral de una economía baja en emisiones de carbono

### Objetivos

- El objetivo de esta Nota es proporcionar información útil desde la perspectiva empresarial para la discusión sobre el “futuro de la Formación Profesional”, en el contexto del debate actual sobre la sostenibilidad. La intención es ofrecer insumos para la presentación de los representantes empresariales en los debates que tendrán lugar en los procesos previos al Comité Técnico de CINTERFOR (noviembre 2021).
- También tiene el objetivo poner en evidencia las oportunidades que presenta la discusión sobre la formación profesional y la sustentabilidad, a nivel empresa y a nivel global. En particular, para abordar los desafíos que se derivan de las tendencias de política

### INTRODUCCIÓN: Empresas sostenibles en una economía sustentable

1. Existen múltiples definiciones sobre qué es una empresa y una economía sostenible. Desde el punto de vista del management, podría decirse que las empresas sostenibles son aquellas que crean valor económico, social y ambiental a mediano y largo plazo, tomando en cuenta múltiples aspectos como los intereses de sus accionistas, la satisfacción y bienestar de sus empleados, proveedores y demás agentes vinculados con ella. También debe velar por la calidad de sus productos, el origen de sus insumos, junto con el impacto ambiental de sus actividades, contribuyendo al bienestar presente y futuro del entorno en donde opera.

2. La OIT ha sostenido que en las empresas y en el mundo laboral, la esfera social, la económica y la ambiental del desarrollo sostenible interactúan de forma inseparable. Además, se coloca al “trabajo decente” como un elemento clave para el desarrollo sostenible. Ese concepto comprende el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, la protección social, y la generación de empleo.
3. En el contexto de la OIT, el término “empresa sostenible” nace como consecuencia del desarrollo del concepto de trabajo decente. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), a la luz de los debates sobre creación de empleo y trabajo decente, solicitó a la OIT en 2004 que presentase al Consejo de Administración, para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), un punto que definiera el marco y los parámetros necesarios donde las empresas pudieran crearse y desarrollarse de manera consolidada. En esas condiciones, las empresas podrían contribuir abiertamente a la creación de trabajo decente y productivo.
4. En el año 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó una Resolución donde concluye que el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos distintos, pero que existen algunas condiciones que se consideran esenciales.
5. En particular, explicitó 17 pilares básicos: paz y estabilidad política, buena gobernanza, diálogo social, y respeto de los derechos humanos universales y normas internacionales del trabajo; política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía, comercio e integración económica sostenible, entorno jurídico y reglamentario propicio, estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad, competencia leal, acceso a los servicios financieros, infraestructura material y tecnologías de información y la comunicación; cultura empresarial, **educación, formación y aprendizaje permanente**, justicia social e inclusión social y protección social adecuada; y gestión responsable del medioambiente.
6. De forma independiente, hace casi 30 años, John Elkington acuñó el concepto de “Triple bottom line – **TBL**” (**Triple cuenta de resultados**) que es una metodología que incorpora tres dimensiones al análisis de los resultados de una organización: social, medio ambiental y económica. En inglés se le conoce como PPP (People, Planet and Profit). Si se hace una adecuada medición de esas dimensiones, se tendría un cuadro más preciso sobre el impacto global de una empresa sobre la sociedad.
7. De esa visión ha surgido una tendencia de formular Informes de Sustentabilidad. Dicha tendencia se inició con la elaboración de un informe por parte de la empresa Shell en 1997, pero que hoy en día las empresas grandes formulan de manera habitual. Otros actores que están iniciando la elaboración de este tipo de informes son instituciones del sector público.
8. También existe la **Certificación de Sustentabilidad**, que es una auditoría externa, con un propósito que mezcla resultados ambientales con marketing, porque un objetivo es que los productos o servicios de la empresa sean escogidos frente a los que no tienen esa certificación.
9. Sin embargo, no todas las empresas están en condiciones de elaborar este tipo de informes. Por ejemplo, es muy raro ver que las PYMEs generen este tipo de información dado las limitaciones en capacidad que tiene este colectivo. Además, se cuestiona que el propósito central sigue siendo la optimización de rentabilidad económica, y que los efectos ambientales y sociales se tratan de mantener de acuerdo con los mínimos que fijan las regulaciones. Ello llevaría a plantear que, como la auto regulación del sector empresarial no funciona bien, deben establecerse regulaciones muy severas en materias ambientales y sociales.
10. Este punto debe estar muy presente en los análisis de las organizaciones empresariales, en sus estrategias de crecimiento y en las competencias y capacidades que deben promoverse para los trabajadores de las empresas. La carencia de comprensión de esos temas puede llevar al fracaso de proyectos nuevos y de empresas establecidas.
11. Un tema importante lo señala la Minera Collahuasi en Chile en su Informe de Sustentabilidad de 2017: “la integración de la sustentabilidad a la primera línea de la administración es fundamental. El resultado de esta gestión se refleja en ámbitos como el aumento de la

productividad, la disminución de los costos, y asegurar la continuidad del negocio. Visibilizar este componente de la gestión a nivel estratégico es tomar conciencia del delicado equilibrio que existe en una operación minera para balancear el crecimiento de la compañía, con el desarrollo de la sociedad y el cuidado del medio ambiente”.

12. La región de América Latina también ha visto la llegada de las llamadas Empresas B, que se enfocan no en ser “best in the world,” sino “best for the world.”, pero no han alcanzado un grado de importancia alto en cuanto a su nivel de producción. Su mayor relevancia estará en el efecto demostración que deberían tener, si demuestran que la Triple Bottom Line es posible.
13. Algunas Organizaciones Empresariales de la región ya han incursionado en el desarrollo de herramientas de capacitación y diagnóstico sobre empresas sostenibles. Un buen ejemplo es la plataforma digital “Empresas Sostenibles: una plataforma para el sector privado para el desarrollo” como lo señala el PNUD en una publicación del 16 de septiembre de 2020, “CONEP y PNUD reconocen Prácticas Prometedoras del Sector Privado que impulsan el Desarrollo Sostenible”.

## Cambios de demanda de trabajo en una economía “verde” ¿Nuevas competencias?

14. La **transición** que vivimos hacia una economía sostenible se grafica en el Programa de Empresas Sostenibles de la OIT, que se basa en tres pilares:
  - Un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles: la creación de un marco adecuado que permita que las empresas inicien sus operaciones, crezcan, se desarrollen y generen puestos de trabajo decentes;
  - El desarrollo de empresas y emprendimientos: ayudando a los emprendedores, especialmente a los jóvenes, las mujeres y los grupos menos favorecidos, a iniciar y desarrollar empresas

exitosas. Si no se abordan las cuestiones sobre el entorno propicio, los avances que se podrán conseguir mediante intervenciones en el ámbito de la empresa serán limitados; y

- Puestos de trabajo, que demuestren la conexión entre el incremento de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo, las buenas relaciones laborales, y las buenas prácticas medioambientales.
15. Diversos estudios han demostrado que los principales factores internos que obstaculizan el desarrollo de empresas y emprendimientos en América Latina son:
    - la falta de competencias de gestión;
    - ausencia de un plan de negocios;
    - un nivel muy limitado de información y falta de conocimiento respecto al funcionamiento de los mercados y las finanzas;
    - desconocimiento o poca importancia asignada a los temas ambientales;
    - capital humano con baja formación
    - participación en mercados de productos de bajo valor agregado
    - baja inversión en nuevas tecnologías, y
    - escalas de producción inferiores al óptimo
  16. Todo lo anterior lleva a tener un bajo nivel de productividad de las empresas. Esto es una base para comprender las demandas para elevar la productividad, que **se traducen en necesidades absolutas de formación profesional que desarrolle capacidades de los trabajadores y gerentes de empresas, para mejorar la productividad, lo que hará que una empresa sea sostenible en el tiempo.**
  17. La visión que impera en materias de calificaciones y formación, sobre todo en la OIT, es que es importante centrarse en el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y el aumento de las capacidades humanas a través de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente de alta calidad. De esa forma, se apoya a los trabajadores a encontrar buenos empleos y a las empresas a encontrar los trabajadores calificados que necesitan.

18. Las empresas sostenibles consideran a los trabajadores calificados como una fuente importante de ventaja competitiva. Las empresas tienen que identificar y determinar las calificaciones que precisan, invertir en la formación de los trabajadores y los directivos, promover una cultura de aprendizaje permanente e innovación, fomentar el aprendizaje en el lugar de trabajo y facilitar el intercambio de conocimientos.
19. Un problema identificado incluso en países desarrollados es la baja alfabetización de muchos adultos trabajadores en lecto-escritura y uso de operaciones matemáticas básicas. Este tema es muy agudo en América Latina, con altas proporciones de la población sobre 50 años identificados como analfabetos funcionales.
20. Los análisis de programas que han tratado de atacar este problema no son concluyentes, pero de ellos se desprende la necesidad de tener incorporado esa baja calificación en el diseño de programas de Formación Profesional para trabajadores menos calificados. Eso solo es posible a nivel local, por la diversidad de situaciones al interior de cada país.
22. No podemos dejar de enfatizar el adjetivo “apropiadas”, que indica una acción basada en evidencias, ya que se ha demostrado que los atajos y el voluntarismo no funcionan.
23. Desde la perspectiva empresarial, y en particular tomando en cuenta a las PYMES de la Región, las diferencias entre países, sectores y tipos de empresas, en general las empresas se enfrentarán a una escasez creciente de recursos, un incremento de los costos para sus tecnologías actuales, y una reglamentación medioambiental más estricta. Los costos se incrementan por dos efectos que se retro alimentan: Gastos para disponer de nuevas tecnologías, y gastos para tener trabajadores calificados, en un contexto en que la escala de producción no les permite aprovechar todas las economías de escala que las nuevas tecnologías ofrecen.
24. Por otro lado, pueden aprovechar las oportunidades que les ofrecen los mercados en crecimiento, que podemos llamar de bienes y servicios medioambientales, con foco en las tecnologías verdes y la eficiencia energética.

## Brechas en la formación profesional

21. En el proceso de transición hacia una economía sostenible o verde, las empresas empiezan a identificar nuevas capacidades laborales. Esto es particularmente evidente en sectores como minería y de generación de energía. Las brechas que existen entre las competencias de los trabajadores y la demanda de las empresas limitan el empleo y la expansión de las empresas. Los programas con objetivos de elevar las competencias profesionales, que incluyen la educación básica, la formación inicial y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, pueden ser muy importantes para cerrar esas brechas entre oferta y demanda de competencias. Tener políticas **apropiadas** al respecto es clave para aumentar la productividad de las empresas de cualquier tamaño, sobre todo las PYME, lo que, a su vez, es una condición necesaria para crear más y mejores empleos.
25. La producción de alguno de esos bienes y sobre todo servicios, puede no ser objeto de economías de escala, por la adaptación a condiciones locales y casos de demanda de pequeñas cantidades. De hecho, las propias empresas de menor tamaño serán demandantes para cumplir con las exigencias medioambientales.
26. La transición hacia una economía más sustentable (más verde) requiere capacidades laborales adaptadas al cambio, tanto para empleos nuevos que surgen, como para trabajos que evolucionarán. Sin una fuerza laboral bien capacitada, esa transición no será eficaz, dejando atrás a empresas y países que no se incorporen al reto. Ya se han reconocidos cuellos de botella en sectores tales como energías renovables, eficiencia energética en la construcción, disposición de residuos, entre otros.
27. Particular atención se le ha dado a la capacitación en materias de emisión de gases y el calentamiento global, que tiene un área esencial en el menor uso del carbón y otros combustibles fósiles. Es necesario

comprender la importancia de esos fenómenos en términos de la sustentabilidad, así como la importancia de que existan cada vez menos empresas que contaminen, y que ofrezcan bienes y servicios que otras organizaciones, incluso a nivel familiar, van a necesitar.

28. Al analizar esos cambios, es evidente la complejidad de esa transición. Existen empleos adicionales en el proceso de desarrollo verde, pero también empleos desplazados en el ajuste de sistemas productivos. Las definiciones sobre la capacitación, oportunidades y localización de esos trabajadores están entre los temas de política más candentes cuando se plantea la transición a economías con modelos productivos amigables con el medio ambiente.
29. Junto a ello, la transformación cultural es más lenta que lo deseado, como lo ha mostrado el uso de leña (i.e. zona centro sur de Chile). Para evitar una desigual distribución de los costos de transitar hacia una economía sostenible, deberían definirse programas focalizados en zonas y empresas que tienen una mayor proporción de trabajadores afectados.
30. Los análisis de la OCDE indican que los gobiernos se han concentrado en políticas orientadas a la energía y transporte terrestre. No es sorprendente, por tanto, que las empresas se ajusten a los incentivos en esos sectores. En países exportadores de productos agrícolas, forestales y alimentos procesados, la importancia de la producción verde ha llegado por los requerimientos de los mercados importadores. Eso abre terreno para empresas orientadas a disposición de desechos, producción orgánica, nuevos embalajes, logística sin huella de carbono, etc. La importancia de formación profesional en ese terreno debería estar clara.
31. Por último, pero quizás lo más relevante, es el cambio en el uso de agua y las nuevas formas de producirla. Este tema excede con largueza el propósito de esta Nota Técnica, por lo que solo se enuncia.

## Puntos sugeridos a resaltar por los empleadores

- Las empresas de todo el mundo están comprometidas con una economía sostenible que favorezca a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad. Según una encuesta de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la sostenibilidad y el cambio climático son una de las cinco tendencias mundiales que más están afectando a las empresas a nivel internacional. Casi el 70 % de los empleadores encuestados perciben que el creciente riesgo ambiental y de desastres afecta de forma notable a sus actividades.
- El sector privado desempeña un papel crucial en esta transformación y está dispuesto a participar a nivel nacional e internacional en la formulación e implantación de estrategias amplias, con el fin de lograr una economía competitiva, sostenible y baja en carbono.
- En el contexto de la transición hacia una economía sostenible, es esencial generar marcos nacionales que promuevan una población activa mejor cualificada y más flexible.
- La tecnología ambiental progresa con rapidez y requiere, como cualquier otra nueva tecnología, que los sistemas de formación evolucionen sin cesar: desde la educación primaria y secundaria hasta la formación profesional y universitaria.
- Una sociedad que no modernice de forma constante sus planes estudios y que no garantice que sus sistemas formativos estén alineados con las necesidades cambiantes del mercado de trabajo no podrá aprovechar al máximo el potencial laboral de una economía baja en emisiones de carbono.
- Según estudios de la OIT, para poder crear más de 100 millones de empleos, será necesario disponer formación adicional para los empleos existentes y programas de capacitación para nuevos empleos. Si no se prepara a la fuerza de trabajo y se adaptan sus competencias como corresponde por medio de marcos eficaces, se estaría lastrando el progreso, pues habría un desajuste entre los empleos y las competencias disponibles en los mercados nacionales. Además, los trabajadores de los sectores en decadencia no podrán adquirir nuevos empleos.

- Es imprescindible garantizar la empleabilidad de la fuerza de trabajo ante cambios rápidos. Asimismo, es fundamental disponer de sistemas de aprendizaje permanente simples, accesibles y eficaces para poder brindar nuevas oportunidades a los trabajadores afectados. Hasta la fecha, no se ha prestado suficiente atención a conseguir sistemas de capacitación adecuados.
- Menos del 40 % de las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN), es decir, de los planes de acción nacionales en el marco del Acuerdo de París, integran proyectos de formación profesional para apoyar su implantación, y más del 20 % carecen por completo de proyectos relacionados con el capital humano.
- En definitiva, el desarrollo de competencias para una transición justa no ocurre de forma aislada: las competencias fundamentales, como las competencias en las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y las aptitudes interpersonales esenciales son transferibles entre profesiones e incluso entre sectores.
- En todo el mundo, unos 2.000 millones de personas trabajan en la economía informal, lo que supone el 61,2 % de la población ocupada mundial. De hecho, muchos de los empleos actuales ligados al reciclaje y a la economía circular (como, por ejemplo, la gestión de residuos) son informales, peligrosos y no constituyen trabajo decente.
- El cambio climático está empeorando algunos retos existentes. En los sectores informales, **los trabajadores y empleadores no tienen acceso a programas de formación / capacitación ni a la ayuda o a los incentivos necesarios para adaptar los modelos de negocio.** Para poder mitigar los posibles efectos perniciosos del cambio climático sobre el empleo y aprovechar al máximo las oportunidades que brinda la transición a una economía baja en emisiones de carbono, es necesario atajar la informalidad y formular enfoques innovadores que garanticen que la sociedad al completo participa en la creación de una economía de bajas emisiones. Gracias a la Recomendación Núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, existe un consenso tripartito mundial sobre qué hay que hacer para abordar el sector informal.
- No obstante, aplicar la Recomendación Núm. 204 y atajar la economía informal de raíz no han sido una prioridad para los países hasta la fecha.

\* \* \* \* \*

## ► BIBLIOGRAFÍA

---

1. Documento de posición de la OIE: Hacia unas transiciones fructíferas, cambio climático y empleo, octubre de 2020
2. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Making the green recovery work for jobs, income, and growth. Updated 06 October 2020
3. Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies OECD REPORT FOR THE G7 ENVIRONMENT MINISTERS June 2017
4. OIT El desafío de la promoción de empresas sostenibles en América Latina y el Caribe: un análisis regional comparativo. Lima, OIT/ACTEMP, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013
5. Cedefop; OECD (2015). Green skills and innovation for inclusive growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series.<sup>1</sup>
6. OIT Alvaro Orsatti 2015 EL CONCEPTO DE EMPRESAS SOSTENIBLES EN LA OIT: POSICIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES
7. OIT 2007. Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises. International Labour Conference, June 2007
8. Making the green recovery work for jobs, income, and growth
9. Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies OECD REPORT FOR THE G7 ENVIRONMENT MINISTERS June 2017
10. Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", OECD Education Working Papers, No. 123, OECD Publishing, Paris,
11. Cedefop 2010 The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications

### Contacto

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

T: +41 22 799 7239  
E: @ilo.org