



THE ADECCO GROUP

Creación de la reserva de talento verde para la acción climática

Presentación del índice de potencial de talento verde; un punto de referencia sobre qué país está creando y reteniendo a la mejor fuerza laboral para mitigar el cambio climático.

Tabla de contenido

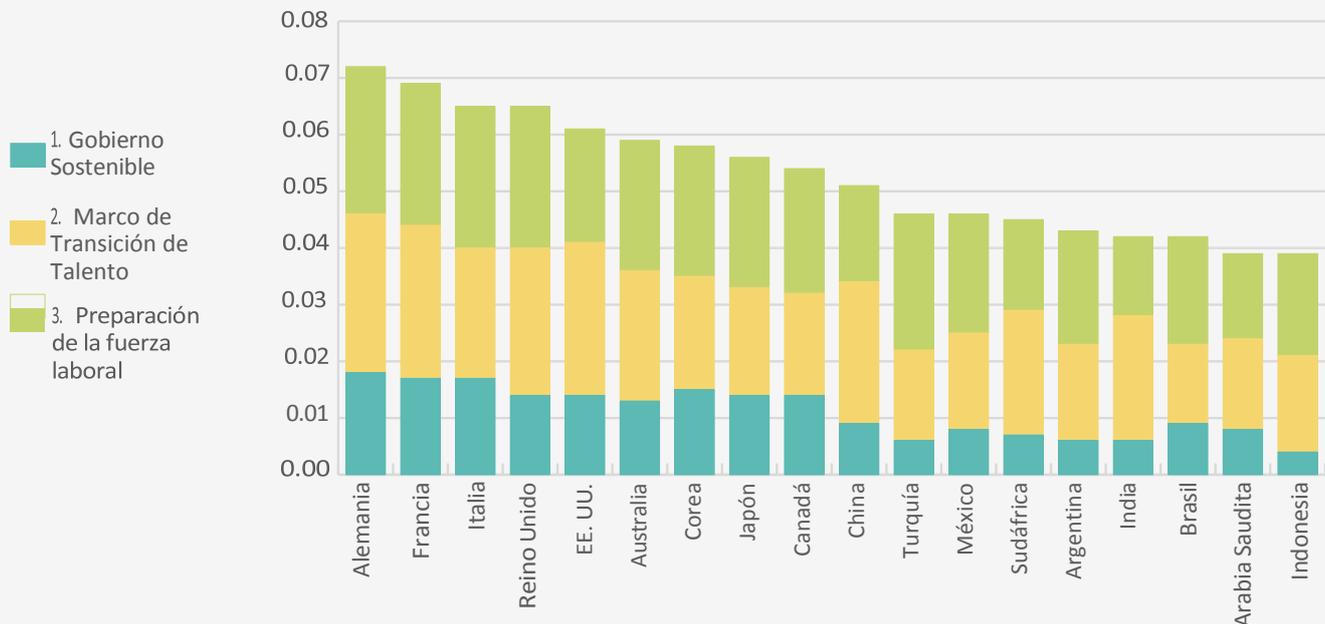
Hallazgos principales	3
Recomendaciones de políticas específicas por país	7
Recomendaciones específicas por país	8
Introducción	9
Presentación del Índice de Potencial de Talento Verde	10
El Índice y sus indicadores	11
El Índice de Potencial de Talento Verde 2023	14
Un punto colectivo en el horizonte: responsabilidad e inclusión	15
Herramientas para el cambio en el mercado laboral	18
La participación estructural de los interlocutores sociales es un problema que afecta a la mayor parte del G20	20
Poder para el cambio: participación y motivación	22
El cambio climático y la voluntad de instruirse: perspectivas únicas de la fuerza laboral mundial de la Encuesta del Futuro	24
El potencial del talento verde y las ambiciones climáticas	27
Observaciones finales	32
Referencias	33

Hallazgos principales

1. Para que las empresas y organizaciones sostenibles accedan a una reserva de talentos que posea

las habilidades adecuadas para una producción neutra en carbono, necesitan el apoyo del marco regulatorio adecuado que construya un ecosistema propicio y próspero y las condiciones para que esa reserva de talentos prospere. La política del mercado de trabajo es una de las herramientas que define ese marco. A medida que la necesidad de centrarse en la creación de una mano de obra competitiva que prospere en las habilidades ecológicas surge como un imperativo competitivo, abundan las brechas de habilidades para la producción sostenible. Grupo Adecco, con su sólido legado y experiencia en la defensa de una regulación adecuada del mercado laboral, ofrece una visión sobre el insuficiente reconocimiento por parte de las autoridades de política laboral de todo el mundo de los compromisos de información y las métricas comparativas internacionales establecidas por el objetivo de los Acuerdos de París. Grupo Adecco presenta el Índice de Potencial de Talento Verde, un punto de referencia experimental para dar seguimiento del progreso de los países en las políticas laborales que apoyan la transición hacia una economía verde. En este sentido, se ha inspirado en las Directrices de la OIT para una Transición Justa¹. En esta primera edición, evalúa y compara a los países del G20.

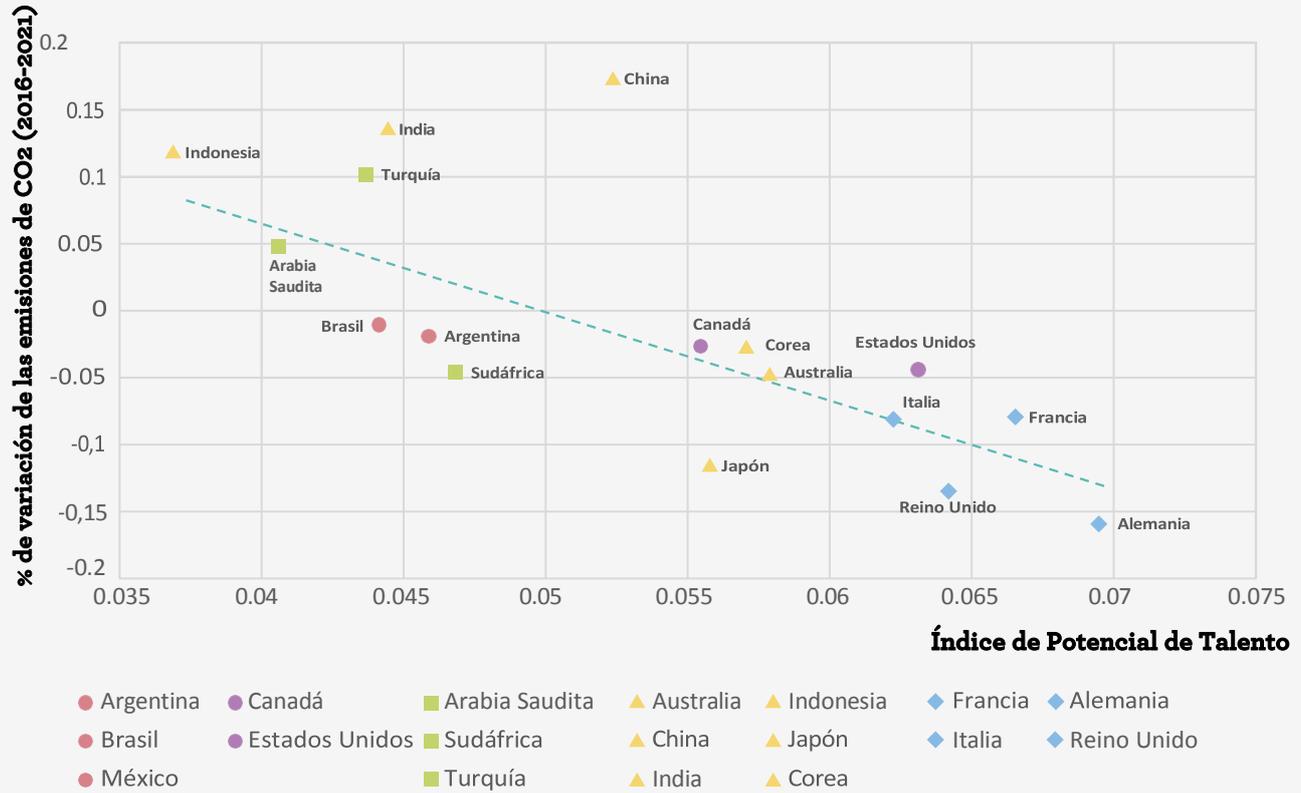
Índice de Potencial de Talento Verde



El Índice de Potencial de Talento Verde.

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de las políticas del mercado laboral. Establece normas internacionales del trabajo para que sus miembros (la mayoría de los países del mundo) las adopten y les proporciona orientación y apoyo en materia de políticas laborales. La OIT está administrada por los gobiernos, las y los trabajadores así como los empleadores.

Evolución de las emisiones de CO2 desde 2016 y el índice de potencial de talento verde

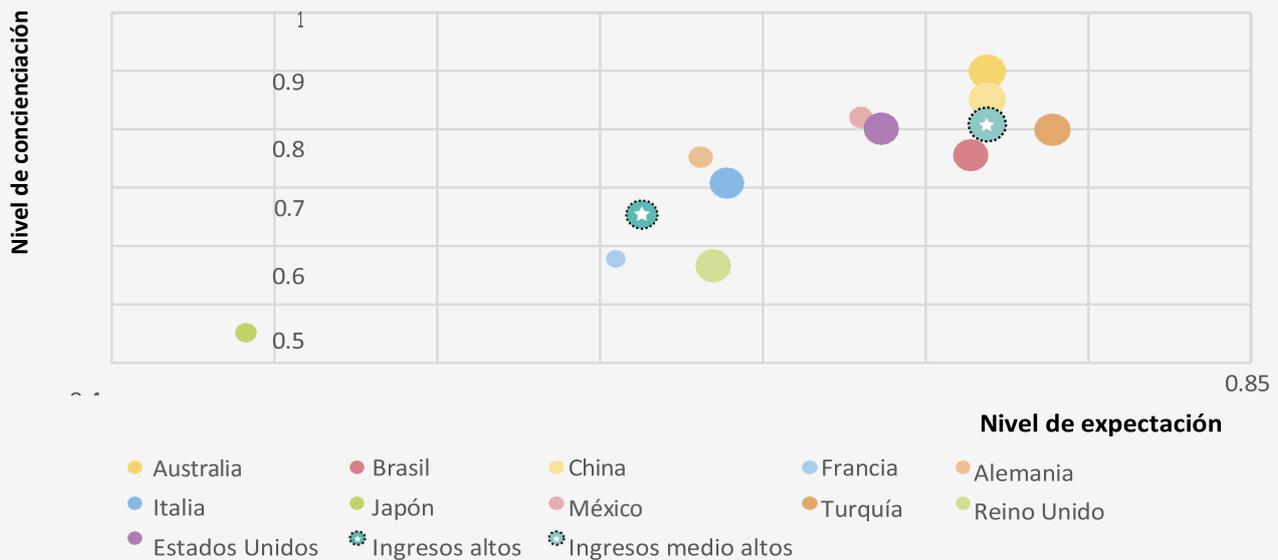


Este gráfico representa el Índice de Potencial de Talento Verde y la evolución porcentual de las emisiones de CO2 desde 2016 (CMNUCC, 2021). Se utilizan diferentes marcas para indicar las diferencias regionales.



- En general, las economías del G20 con mayores niveles de desarrollo obtienen mejores resultados en cuanto al potencial de talento verde. Sin embargo, también los países de ingresos altos muestran deficiencias, sobre todo en la disposición de su fuerza laboral a capacitarse.
- Los trabajadores de los países del G20 con mejores resultados en el mercado laboral están menos inclinados a reciclarse hacia empleos más neutros en carbono, mientras que parecen más conscientes del riesgo del cambio climático en general. Los trabajadores de los países con peores resultados en el mercado laboral están mostrando una mayor disposición a reciclarse para lograr empleos más sostenibles.

El impacto percibido del cambio climático en la vida laboral



Este gráfico muestra los niveles de expectativa (horizontal) y concienciación (vertical) sobre el impacto del cambio climático en la vida laboral en los países del G20, identificados a través de la encuesta Global Workforce of the Future de Grupo Adecco. El nivel de concienciación está representado por el tipo y el número de impactos que las personas encuestadas identificaron en sus carreras como resultado del cambio climático. La expectativa está representada por la expresión de sentimientos positivos o negativos por parte de las personas encuestadas sobre el impacto del cambio climático en su carrera. El tamaño del indicador mide qué tan dispuestas están las personas a participar en el entrenamiento (clasificadas del 1 al 5). Entre más grande sea el indicador, mayor será la disposición expresada por las personas a participar en la formación (independientemente del cambio climático). El gráfico también incluye los promedios de las personas encuestadas en países de ingresos altos (n=19) y de ingresos medio altos (n=4) en la encuesta mencionada.

Los países que expresan los objetivos sociales y del mercado laboral en sus contribuciones determinadas a nivel nacional ² (por ejemplo, metas con respecto a la formación, la sensibilización, la atención a minorías marginadas del mercado laboral) también muestran los peores resultados en términos de rendición de cuentas de gobernanza, diafanidad e inclusión, lo que pone en tela de juicio la transparencia y la durabilidad de esos compromisos en materia de capital humano.



² La "Contribución Determinada a Nivel Nacional" (NDC, por sus siglas en inglés) representa los compromisos de cada país para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y adaptarse al cambio climático.

- Los países latinoamericanos del G20 (Brasil, Argentina y México) muestran un alto nivel de conciencia sobre los riesgos del cambio climático y parecen más dispuestos a introducir instrumentos para reciclar al personal con el fin de mitigar el impacto de la transición verde en sus carreras.
 - Los países del G20 están muy polarizados en cuanto al gobierno sostenible (una combinación entre innovación sostenible en todo el país e inclusión gubernamental y calidad de la gobernanza³). Los "gobiernos sostenibles" parecen apoyar mejores resultados climáticos y del mercado laboral, así como instituciones del mercado laboral más inclusivas y ágiles.
 - La legislación flexible de «contratación y despido» por sí misma, aunque crucial como parte de un mercado laboral ágil que pueda adaptarse a los cambios y colapsos relacionados con el cambio climático (la mitigación del mismo), debe complementarse con mecanismos del mercado laboral que apoyen la transición hacia un mayor empleo neutro en carbono. La participación de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación parece estar más relacionada con la disminución del número de emisiones de CO₂ que con la flexibilización de las normas de contratación y despido.
 - El desempeño de China e India es preocupante. Ambos países son grandes emisores de CO₂ y tienen un número creciente de emisiones. Peor aún, su potencial de talento verde se está quedando atrás, principalmente debido a las altas cifras de empleo informal, el desempleo juvenil y la escasa conciencia de los riesgos climáticos lo cual deja desconectadas a las personas trabajadoras del mercado laboral (formal) y de la actividad económica. Esto, en consecuencia, da lugar a que estos países y las empresas y organizaciones que forman parte de ellos, operen sin una mano de obra adecuada que pueda apoyar la reducción oportuna de las elevadas cifras de emisiones de CO₂.
3. La comparación y el escrutinio internacionales de las políticas del mercado laboral deben ser un indicador para el seguimiento de la acción climática. En este momento, la comparación de políticas y métricas están disponibles principalmente en economías desarrolladas (seleccionadas). Esto es preocupante dado que las economías en desarrollo del G20 aumentan sus emisiones de CO₂. Una mayor transparencia permite un mejor análisis de las políticas y marcos del mercado laboral que apoyan la transición verde. A su vez, esto permitirá una colaboración internacional más específica y medidas de apoyo al desarrollo. Además, contar con estas métricas puede ayudar a respaldar a las empresas sostenibles y los inversionistas podrán identificar qué países tienen potencial de talento verde para escalar el crecimiento sostenible del sector privado.



³ Para obtener más información sobre "inclusión y calidad de la gobernanza", consulte la sección: Pilar I - Gobierno sostenible.

Recomendaciones de políticas

- Cubrir las carencias de capacidades para la transición ecológica requiere una estructura de condiciones que promuevan la educación inicial, la orientación profesional y el aprendizaje permanente. Como tal, y mucho más allá de los esfuerzos políticos para identificar únicamente las habilidades ecológicas, esto requiere medidas de apoyo a medida para que las personas trabajadoras se adapten a una economía sostenible y verde.
- El empleo y la empleabilidad son la base de ese ajuste. La regulación del mercado laboral debe garantizar que una población diversa pueda incorporarse a la fuerza laboral y que los empleadores puedan ajustar la fuerza laboral a los cambios necesarios en la economía. Una variedad de acuerdos de empleo regulados y de calidad deben respaldar este ajuste.
- Si las personas trabajadoras se encuentran expuestas al (posible) desempleo, las medidas de apoyo deben diseñarse para adaptarse a una economía verde. Además de las oportunidades de aprendizaje permanente que proporcionen las competencias adecuadas, estas deben garantizar que el personal esté capacitado e incentivado para que adopte nuevas líneas de trabajo más sostenibles en sectores nuevos y versátiles.
- Los gobiernos no deben ni pueden hacerlo solos. Para que las medidas de apoyo al mercado laboral cumplan los objetivos climáticos, su diseño, aplicación y ajuste deben ser inclusivos y responsables. Al involucrar estructural y significativamente a las empresas y al personal en ellas, se establece una conexión con las realidades (sectoriales) y las necesidades de mano de obra. Esta conexión promueve la aceptación de los objetivos de las políticas, el uso eficaz de los recursos públicos y la alerta temprana para la recalibración de estas políticas.
- La mejora de las políticas del mercado laboral produce mejores resultados climáticos. Para acelerar la acción climática, las personas que integran la OIT deben unirse para proporcionar transparencia y hacer un seguimiento de los progresos a través de parámetros comparables. Estos deben actualizarse periódicamente e informarse en la Conferencia Anual de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP).



Recomendaciones específicas por país

Establecimos una serie de recomendaciones de políticas específicas para cada país sobre la base del Índice de Potencial de Talento Verde. Todas aplican a todos los países incluidos en el rango, pero sobre la base de la clasificación comparativa se destacan las diferentes prioridades de determinados países para mejorar el rendimiento general.

	Mejorar la transparencia sobre los insumos y el desempeño de los sistemas de educación de personas adultas.
	Mejorar la participación de los servicios privados de empleo en la aplicación de medidas públicas de activación y apoyo al empleo.
	Mejorar la inclusividad general y la rendición de cuentas de la gobernanza hacia un diseño y aplicación de políticas más ágiles y eficaces.
	Mejorar la agilidad del empleo y la participación en el mercado laboral mediante la reducción de barreras y riesgos relacionados con la contratación de personal nuevo en nuevas formas de trabajo.
	Promover la transición del trabajo informal al formal reduciendo las exigencias para ingresar a la economía formal y al empleo formal, tomando medidas enérgicas contra el comportamiento informal y deshonesto del mercado (laboral).
	Mejorar la implicación de los interlocutores sociales en el diseño y aplicación de las políticas laborales y de activación.
	Mejorar los marcos que promuevan la innovación y las políticas verdes.
	Reforzar la cobertura de apoyo al desempleo para permitir que las personas se reciclen hacia la economía verde.
	Promover la concienciación sobre los riesgos climáticos y la voluntad de las personas para reciclarse y mejorar sus competencias a fin de mitigar el impacto en la vida laboral.
	Promover la (re)transición de la escuela al trabajo formal garantizando donde los planes de estudio se ajusten a los cambios de la economía.
	Garantizar que el capital humano se aborde en las próximas Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional.

⁴ El G20 está integrado por Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, República de Corea, Sudáfrica, Turquía, Unión Africana y Unión Europea. Juntos representan más del 80% de la economía mundial, el 75% del comercio mundial y el 60% de la población mundial.

⁵ Una parte significativa de los datos utilizados para configurar el Índice de Potencial de Talento Verde es anterior a las importantes incertidumbres sobre la evolución del mercado laboral en la Federación de Rusia como consecuencia de la guerra en Ucrania.

Introducción

La gestión del cambio climático es una tarea humana. Está dirigida e impulsada por personas. Al cambiar el comportamiento, la producción y el trabajo, las personas pueden prevenir y mitigar los cambios provocados por un hábitat global cambiante. Esto sitúa al mercado laboral en el centro de la transición climática. Los mercados de trabajo deben funcionar en beneficio de esta transición global.

Actualmente, esto no sucede. Los mercados laborales simplemente no están preparados. Por una gran variedad de razones que van desde enormes brechas de talento hasta la inestabilidad política, la fuerza laboral mundial en general carece de apertura o de un camino hacia medios de producción sostenibles. Dicho sin rodeos: con la fuerza laboral global actual no cumpliremos con nuestras ambiciones de reducir las emisiones de carbono y el calentamiento global.

La clave de esta deficiencia es la falta de un marco comparativo mundial para hacer un seguimiento de los avances en la capacidad de los mercados laborales para llevar a cabo la transición ecológica.

Este informe se propone comparar las economías más grandes del mundo en cuanto a qué tan bien está equipada su fuerza laboral para cumplir con los objetivos climáticos. Propone un "Índice de Potencial de Talento Verde" para comparar las economías y, más aún, sus mercados laborales, en cuanto a la capacidad de cumplir los objetivos del Acuerdo de París sobre el clima.

Reúne un amplio conjunto de indicadores del mercado laboral (gobernanza) para conformar los tres pilares para el Potencial de Talento Verde: (1.) Gobierno sostenible; (2.) Estructura de transición de talento; y (3.) Preparación de la fuerza laboral.

Esta primera edición del Índice de Potencial de Talento Verde compara a los países del G20⁴ (excluyendo la

Federación Rusa⁵). Concluye que la gobernanza inclusiva y transparente (del mercado laboral) y la conciencia climática son condiciones clave para lograr economías sostenibles. Y, sin embargo, incluso en los países del G20 con las medidas de apoyo (al mercado laboral) más inclusivas y las instituciones, la motivación para adaptarse, capacitarse y reciclarse está rezagada con respecto a los países que muestran brechas considerables en la participación en el mercado laboral y la existencia de estructuras básicas del mercado laboral.

Todo esto pone de relieve la necesidad de que las personas responsables de la generación de políticas analicen el cambio climático a través de la lente del funcionamiento del mercado laboral y su capacidad de

cambio. En el contexto de la COP28⁶, Grupo Adecco

presenta este nuevo, único y estimulante punto de referencia como materia de reflexión y un llamado a la acción: se necesita un índice de referencia exhaustivo y transparente y un balance periódico para garantizar que las instituciones del mercado laboral empoderen a las empresas y a las (futuras) personas trabajadoras para que se adapten a la neutralidad de carbono.

El propio Grupo Adecco está dando un paso al frente para asumir la responsabilidad y actuar en este sentido. Por lo tanto, este informe también muestra cómo Grupo Adecco aprovecha su experiencia y legado en el mercado laboral para ayudar a sus clientes y personas asociadas a realizar el cambio.



⁶ Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2023 (COP28 de la CMNUCC)

Presentación del Índice de Potencial de Talento Verde

Las brechas de habilidades son el cuello de botella de la transición climática. Las tecnologías neutras o negativas en carbono solo pueden adoptarse si los empleadores públicos y privados pueden acceder a la fuerza laboral para implementarlas, operarlas e innovarlas. De hecho, la investigación internacional muestra claramente que la transición a una economía verde en general⁷ crea mayores puestos de trabajo, sin embargo, de manera consistente, estos estudios destacan que cubrir esos puestos de trabajo (nuevos y ajustados) es el principal desafío (IRENA, 2020) (OCDE, 2023) (OIT, 2019). Del otro lado de la moneda, la actual productividad insostenible está impulsada de manera desproporcionada por personal de baja y media calificación. Para que el desvanecimiento tenga éxito, tenemos que incorporar a estas personas a la economía sostenible. Esto, per se, amplifica un llamado a la acción que ha resonado durante un tiempo, en particular la importancia de una estructura para el aprendizaje permanente.

Sin embargo, las condiciones para colmar las brechas de talento no son más que un aspecto insignificante, si no ausente, de los informes periódicos, los puntos de referencia y las evaluaciones que se realizan para hacer un seguimiento de los avances en el Acuerdo de París⁸ y la limitación de un aumento de la temperatura mundial de 1,5 °C para finales del siglo XXI. En sí, el cumplimiento de ese objetivo ya parece insostenible (IPCC, 2023). Los informes comparativos actuales⁹ se centran en gran medida en un enfoque de producción para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) como tales. La dimensión humana o del mercado de trabajo es, si acaso (OIT, 2019), escasamente abordado en las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC, por sus siglas en inglés). No profundizan en las políticas o esfuerzos específicos de activación en materia de educación y formación. En el mejor de los casos, las NDC identifican grupos objetivo específicos altamente expuestos al cambio climático (por diferentes razones) o mencionan las políticas de capacitación en términos amplios y generales (Grupo Adecco, 2022).

A pesar de la importancia crucial del formato, el acuerdo y los procesos existentes de las NDC (informes), la dimensión del mercado de trabajo

se pasa por alto. Debido a la falta de métricas comparativas sobre las políticas laborales y de formación, (1) los países (y los interlocutores sociales que los integran) no se enfrentan al reto de crear las instituciones necesarias para el cambio del mercado laboral; (2) la falta de urgencia disminuye los recursos disponibles para que los países y los interlocutores sociales comparen, aprendan y desarrollen; y (3) los sindicatos, las empresas innovadoras y los inversionistas no pueden comparar adecuadamente a los países en cuanto a su potencial de talento verde.

El Índice de Potencial de Talento Verde pone el foco en la brecha en la gobernanza del mercado laboral mundial de la transición climática. El índice busca comparar las economías y sus rasgos institucionales, atributos de la fuerza laboral e instituciones del mercado laboral. Se inspira en modelos de gobernanza sostenible del mercado laboral, en particular los establecidos por las “Directrices para una transición justa” de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁰

Estas directrices acordadas por gobiernos, personal y empleadores, proporcionan orientación política para la ecologización de economías, empresas y empleos, garantizando al mismo tiempo la Agenda de Trabajo Digno de la OIT: diálogo social, protección social, derechos en el trabajo y empleo. Por lo tanto, identificar una economía verde más sostenible y mejores resultados en el mercado laboral son ambiciones que se refuerzan mutuamente. A partir de esta visión, identifica un conjunto de herramientas de política laboral que los interlocutores sociales y los gobiernos pueden aprovechar.



⁷ Si bien se reconoce que ese desplazamiento de empleo varía según las economías, sectores y ocupaciones, dependía de su respectiva exposición a una producción insostenible..

⁸ Acuerdo de París bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático

⁹ Las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC)

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

El índice y sus indicadores

El índice reúne indicadores existentes y nuevos. Se estructuran en torno a tres pilares fundamentales (figura 1). Gobierno Sostenible, Estructura de Transición del Talento y Preparación de la fuerza laboral. El primero, Gobierno Sostenible, examina la calidad, la inclusividad y la previsibilidad del gobierno, así como la dedicación y los resultados del país en materia de innovación e investigación y desarrollo. El segundo, Estructura de Transición de Talento, se centra en la mano de obra instituciones y políticas de mercado e identifica la participación de los interlocutores sociales y la capacidad de apoyar la transición sectorial y ocupacional de empleadores y fuerza laboral. Por último, Preparación de la Fuerza Laboral, aborda los resultados del mercado laboral (informalidad, desempleo (juvenil), participación en el mercado laboral y la EFP, etc.), así como la opinión de la fuerza laboral sobre el aprendizaje permanente y el cambio climático. Abordaremos a detalle cada pilar y sus componentes por separado.

Los distintos componentes se normalizan en una escala de 0-1 para llegar a una clasificación comparativa. Así mismo, se pondera entre diez para llegar a la calificación individual de cada uno de los pilares. Para concluir, en el Índice de Potencial de Talento Verde general y en la clasificación de los países evaluados, los pilares se ponderan de manera diferente. Dado que el índice de referencia se centra en el mercado laboral, el primer pilar equivale al 20% del total, mientras que el segundo y el tercer pilar equivalen a 40% cada uno.

Por lo tanto, los indicadores que abordan las instituciones y los resultados del mercado de trabajo determinan en mayor medida la calificación comparativa de cada país. Como tal, el Índice es un punto de referencia subjetivo, ya que clasifica y pondera tanto la información objetiva como la subjetiva.

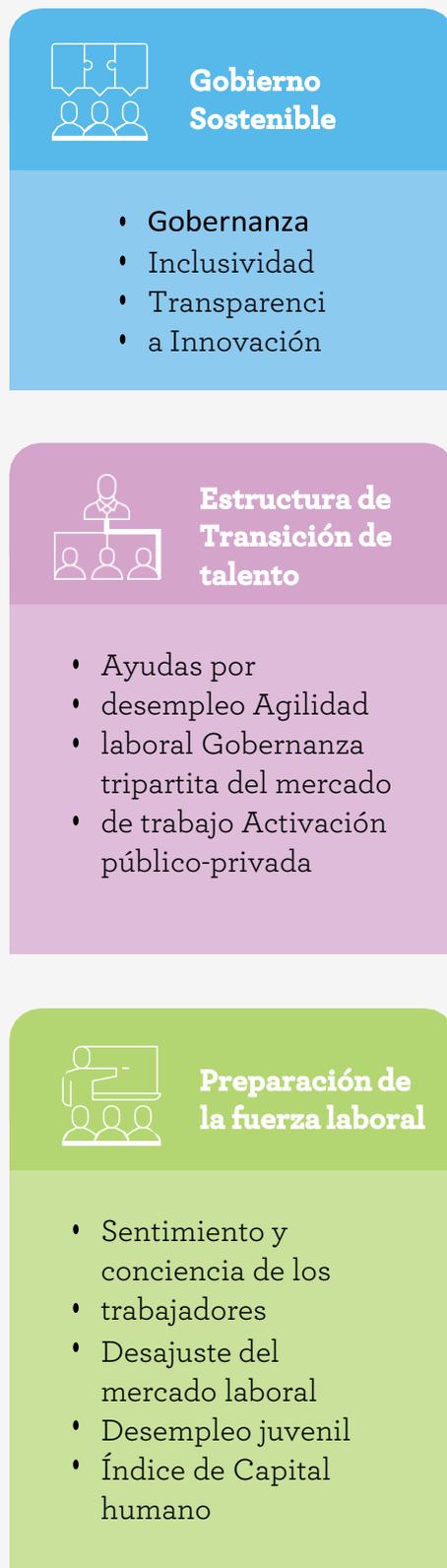
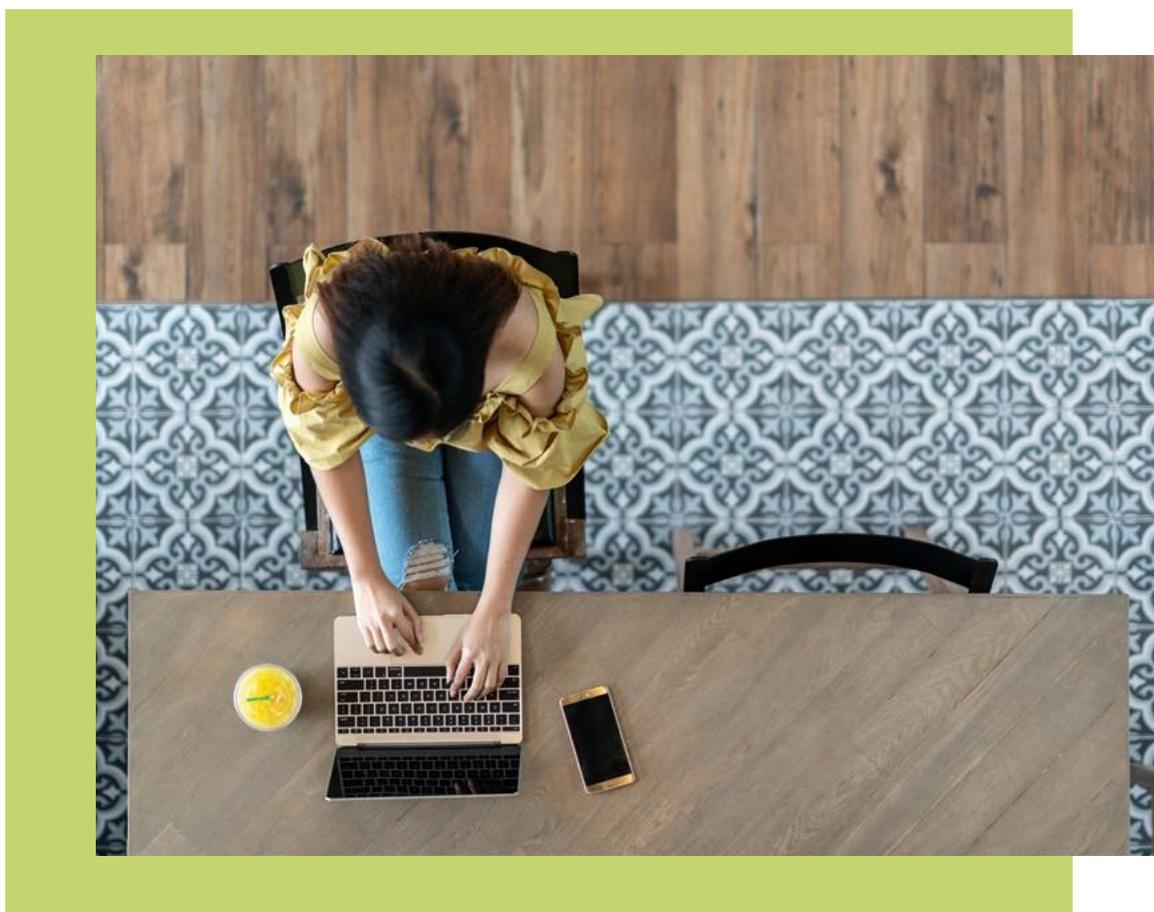


Figura 1 - Los tres pilares del Índice de Potencial de Talento

El Índice y su metodología son novedosos. Aun así, se basa en gran medida en datos de instituciones mundiales (del mercado laboral) como la OIT, la OCDE, el Banco Mundial y la UNESCO, así como de organizaciones no gubernamentales privadas e institutos de investigación. Además, también incluye tres nuevos indicadores que integran datos propios de la Encuesta Global de la Fuerza Laboral del Futuro (GWOF) de Grupo Adecco y datos comparativos de la Confederación Mundial del Empleo (WEC), el representante global de la industria de servicios de empleo privados. Al dar forma al Índice, se abordaron las brechas en la disponibilidad de datos mediante el establecimiento de estimaciones para crear un panorama comparativo de las economías incluidas en el alcance de este informe. Contamos con un resumen metodológico completo disponibles a petición.

Dada la justificación de su creación y la naturaleza novedosa del Índice, también sirve como una invitación a todas las partes interesadas del mercado laboral y de la sociedad civil para que sigan desarrollando y mejorando las métricas que rastrean el progreso en la transición del mercado laboral. En su compromiso con la creación de un mercado laboral verde e inclusivo, Grupo Adecco está dispuesto a seguir colaborando con las comunidades (internacionales) de personas trabajadoras y empresas, así como con las instituciones (inter)gubernamentales.



Una transición hacia la economía verde:

La contribución de Grupo Adecco - LHH: Mano de obra para construir baterías para autos eléctricos.

A medida que el mundo acelera el uso de tecnologías verdes en un intento por reducir las emisiones de CO₂ y hacer frente al cambio climático, pocas industrias están sintiendo el impacto tanto como el sector automotriz.

Dado que la UE ha impuesto una fecha límite en 2035 para fabricar nuevos motores de combustión que funcionen con combustibles fósiles, existe presión para que las empresas pasen de la ingeniería térmica tradicional a celdas de combustible eléctricas o alternativas, como el hidrógeno. Además, todo está sucediendo a una velocidad vertiginosa, lo que significa volver a capacitar al personal para que desarrolle las nuevas tecnologías a un ritmo similar.

En este contexto, LHH y Adecco apoyaron a Stellantis, una importante empresa automotriz y a los productores de France Electrical Batteries Gigafactories para hacer realidad la transición. Como parte de su estrategia, Stellantis se ha comprometido con una ambiciosa ruta de electrificación. Para 2030, planea ofrecer más de 75 modelos totalmente eléctricos (vehículos eléctricos de batería o BEV), lo que representa 5 millones de unidades en ventas de BEV en todo el mundo.

Para lograrlo, Stellantis planea reestructurar su fábrica de motores térmicos en el norte de Francia y centrarse en la recapacitación y el despliegue. Al mismo tiempo, a finales de mayo de 2023 se inauguró la primera giga fábrica de baterías eléctricas para vehículos en la misma región. Trabajar en una transición de habilidades de la operación de vehículos térmicos a eléctricos no es una tarea fácil: Stellantis tiene 600 personas empleadas afectadas por esta transformación, mientras que el norte de Francia será testigo de la creación de más de 10 000 nuevos puestos de trabajo vinculados a las giga fábricas.

LHH inició un ambicioso programa de recapacitación. Identificó las nuevas necesidades de habilidades y puso en marcha un programa de formación mixto (experiencia digital + en presencia de giga fábricas) enfocado en las habilidades específicas requeridas por las giga fábricas y

teniendo en cuenta las habilidades existentes del personal de Stellantis y de Aindustries. El reto: optimizar la duración de la formación y dar acceso al programa a perfiles de alta antigüedad.

Para garantizar la formación presencial a nivel local, LHH apoyó el lanzamiento del primer Centro de formación de baterías en Europa (un centro de formación totalmente personalizado dedicado al entorno de las giga fábricas) para apoyar estructuralmente el desarrollo del capital humano en este campo emergente.

: un centro de formación de camareras totalmente a medida dedicado al entorno de las giga fábricas

- Apoyar estructuralmente el desarrollo del capital humano en este campo emergente.

Para garantizar la atracción de las giga fábricas a nivel nacional y europeo y la empleabilidad de los empleados, LHH trabajó con un equipo dedicado de UIMM para crear una nueva certificación para todas las giga fábricas. La certificación de nueva creación se utiliza ahora como modelo para otras empresas, países y mercados laborales para fomentar la atracción de trabajadores en estos nuevos puestos de trabajo y sector.

Además, LHH y Adecco apoyan la contratación de más de 200 empleados para la nueva planta de baterías ACC para finales de 2023 y 600 para finales de 2025. Para las personas que no deseen unirse a la nueva planta de ACC, LHH también ha puesto en marcha su equipo de Outplacement altamente calificado, que garantiza que el personal saliente también obtenga el mejor apoyo y orientación.



El Índice de Potencial de Talento Verde 2023

Esta primera versión completa del Índice se enumera a continuación. 18 países, 11 del G20, se someten a una evaluación comparativa para llegar a una clasificación de cuáles están mejor posicionados para remodelar su fuerza laboral en beneficio de la transición ecológica.

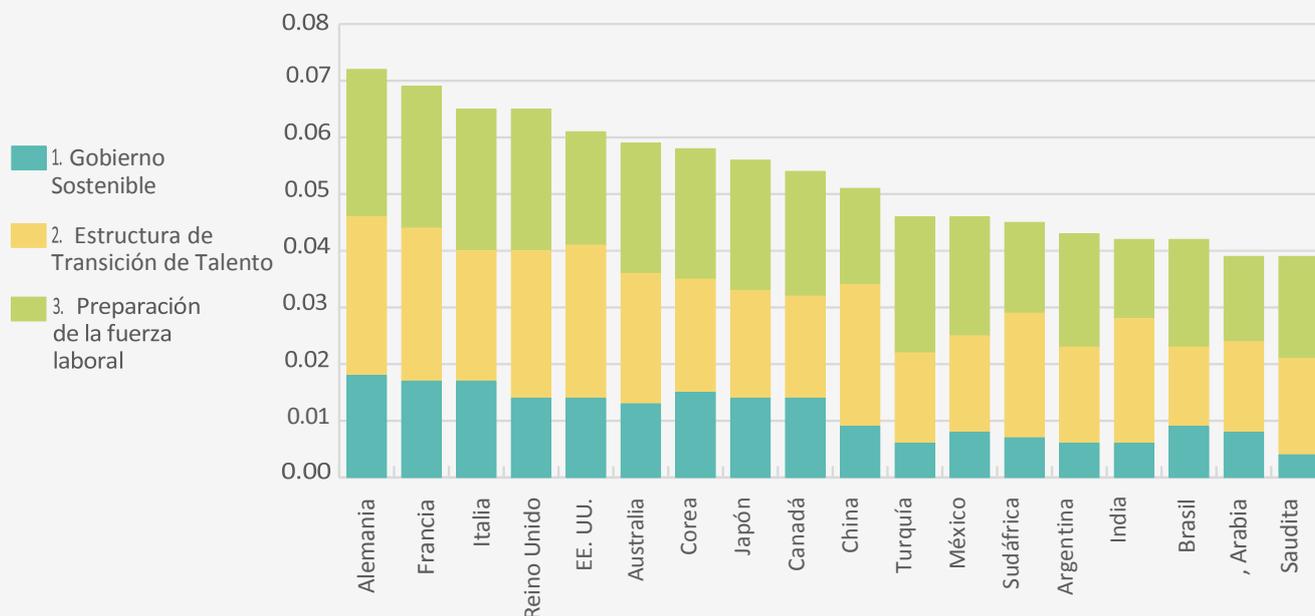


Figura 2 - El Índice de Potencial de Talento Verde. El pilar 1 representa el 20% del total. Los pilares 2 y 3 representan el 40%.

El índice completo muestra claramente que Alemania, Francia, el Reino Unido e Italia tienen las mejores herramientas para someterse a la transición del mercado laboral verde. Como se muestra en las secciones siguientes, estos países obtienen los mejores resultados en todos los pilares subyacentes, ya que obtienen buenos resultados en materia de innovación, inclusión y transparencia del gobierno, la mejor configuración institucional del mercado laboral y sus resultados en materia de empleo obtienen mejores resultados que otras economías del índice. En general, muestra que las economías desarrolladas tienen mayor calificación. Aunque no sea sorprendente, destaca la importancia de un escrutinio estricto de las políticas y los resultados del mercado laboral y, además, el intercambio de políticas que apoyen la transición hacia una economía y un mercado laboral verdes.

Al profundizar en el Índice, los antecedentes de la clasificación muestran que los tres primeros (DE, FR, UK, IT) están impulsados principalmente por buenas puntuaciones en la transparencia e inclusión de la gobernanza general y la participación de las redes sociales en las políticas de activación y, en particular, en lo que respecta a la asociación con los servicios privados de empleo. Estos países también tienen altos niveles de empleo (formal) y participación en el mercado laboral, altos niveles de participación en la EFP y tienen una conciencia (comparativamente) alta del cambio climático como un riesgo.

¹¹ El G20 está integrado por Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, República de Corea, Sudáfrica, Turquía, Unión Africana y Unión Europea. Una parte significativa de los datos utilizados para dar forma al Índice de Potencial de Talento Verde es anterior a las incertidumbres relevantes sobre la evolución del mercado laboral en la Federación de Rusia como consecuencia de la guerra en Ucrania. Dado que el índice realiza un seguimiento de los países, no se incluyen los bloques regionales de la UE y la Unión Africana.

En el otro extremo del Índice, los factores más importantes que influyen en las puntuaciones se relacionan principalmente con las condiciones generales de gobernanza para la inclusión y la innovación (Pilar 1) y los peores resultados del mercado laboral en términos de informalidad, desempleo y participación en el mercado laboral (Pilar 3). Aun así, las poblaciones de estos países expresan claramente una mayor motivación y voluntad de mejorar y reciclarse (en general, y ante el posible impacto del cambio climático en su vida laboral).

Otro dato de interés es que los países de ingreso mediano del G20 obtienen colectivamente puntajes más bajos en el Pilar 1 (gobierno sostenible), pero difieren en términos de los pilares 2 y 3 (marco de transición del talento y preparación de la fuerza laboral). En efecto China, junto con Sudáfrica e India, obtienen buenos resultados en sus marcos de transición de talento; mientras que la República de Turquía (en adelante Turquía), México y Argentina obtienen buenos resultados en cuanto a la preparación de su fuerza laboral.

Pilar I - Gobierno Sostenible

Un punto colectivo en el horizonte: responsabilidad e inclusión

El pilar de gobierno sostenible de la GTPI reúne indicadores generales de la gobernanza general de la calidad, así como de las políticas de innovación ambiental¹². Como tal, no se centra en la capacidad del mercado laboral per se. Aun así, proporciona información sobre (1.) la dedicación gubernamental hacia la innovación tecnológica respetuosa con el medio ambiente; y (2.) la transparencia, la rendición de cuentas, la inclusividad y la previsibilidad generales del gobierno. Como tales, estos aspectos determinan las condiciones generales en las que operan las personas trabajadoras y los empleadores, y pueden depender del gobierno para garantizar que consigan tomar decisiones a medio y largo plazo para cambiar su comportamiento en el mercado de trabajo¹³. Además, este pilar incluye la capacidad de un gobierno para rendir cuentas y su carácter inclusivo hacia el cambio; lo que implica no sólo que el gobierno integre el escrutinio y el ajuste oportuno si las políticas no dan resultados suficientes, sino que también garantiza que en la formulación de las políticas (ajustadas) participe tanto la sociedad (civil) como los interlocutores sociales. Como tal, este pilar se basa en las directrices de la OIT para una transición justa, en particular las que abordan la estabilidad, la evaluación, la colaboración interdepartamental, la planificación nacional, el estímulo macroeconómico de la producción sostenible y la innovación y, por último, la colaboración tripartita con los interlocutores sociales. Los subcomponentes de este pilar muestran la clara división entre las economías desarrolladas y emergentes en términos de gobernanza (figura 3). Los primeros (excepto Arabia Saudita) obtienen puntuaciones más altas en este sentido. Aun así, aunque la inclusión y la rendición de cuentas de la gobernanza determinan con mayor fuerza la clasificación general, las diferencias en innovación ambiental muestran que China, Brasil y México obtienen mejores resultados que algunas economías más desarrolladas.



¹² Para el «Gobierno sostenible» se ha utilizado la información más reciente disponible de las siguientes fuentes: Índice de Percepción de la Corrupción (Transparencia Internacional, 2023), Indicadores de Gobernanza Sostenible (Bertelsmann Stiftung, 2023), Índice de Transformación (Bertelsmann Stiftung, 2023), Estadísticas de capacidad renovable (IRENA, 2023), Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología de la OCDE (OCDE, 2023), Tablero de Cambio Climático del FMI (FMI, 2023), Indicadores de Gobernanza Mundial (Kaufmann & Kraay, 2023).

¹³ El pilar "Gobierno sostenible" se pondera en el 20% del total del Índice de Potencial de Talento Verde.

Gobierno Sostenible

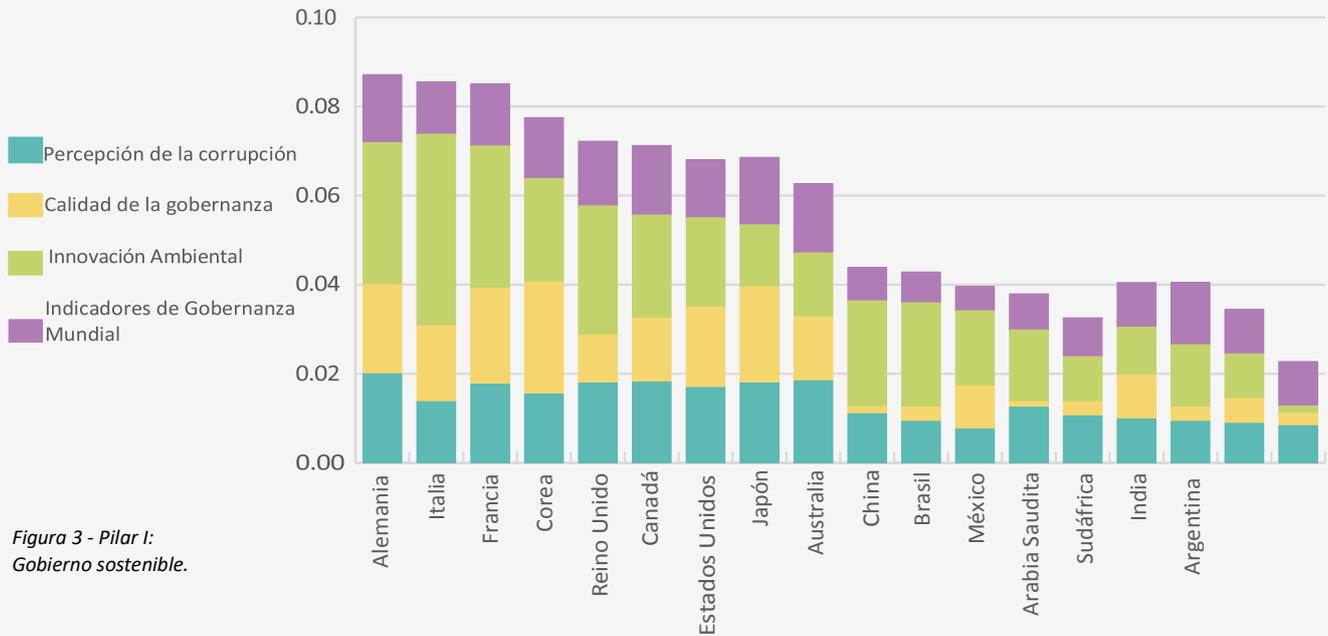


Figura 3 - Pilar I: Gobierno sostenible.

Dada la división en materia de gobernanza, aquí es donde se encuentran importantes oportunidades de mejora para los países en desarrollo en particular. Es necesario mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la inclusión en general para crear un entorno más estable para que los actores del mercado laboral los acepten estructuralmente. De hecho, esto estimulará aún más la confianza en las ambiciones expresadas en las Contribuciones Nacionales Determinadas (NDC), incluido el mercado laboral y los objetivos sociales ahí expresados.



La transición a la economía verde:

Contribución de Grupo Adecco - Akkodis: Green&Fly

La aviación se está recuperando con fuerza de la mayor crisis de su historia, la pandemia de COVID-19. Pero con tasas de crecimiento impresionantes viene un enorme y creciente impacto climático. En 2021, la aviación representó más del 2% de las emisiones mundiales de CO2 relacionadas con la energía, habiendo crecido más rápido en las últimas décadas que las carreteras, el ferrocarril o el transporte marítimo. Las emisiones de la aviación seguirán creciendo rápidamente en las próximas décadas ya que se espera que el número de pasajeros aéreos mundiales se duplique en los próximos 20 años.

Como líder tecnológico dentro de la aviación, Akkodis está profundamente comprometida con el cambio ecológico, y en 2021 Akkodis lanzó un concepto de cero emisiones para vuelos regionales, llamado Green&Fly. El prototipo de avión 100% eléctrico impulsado por hidrógeno Green&Fly demuestra un fuerte compromiso con la ampliación de las energías renovables y la contribución a la descarbonización de la industria de la aviación, a través de la tecnología y la innovación.

El concepto Green&Fly está destinado a inspirar a la industria, además de servir como un desafío para los propios ingenieros de Akkodis para repensar radicalmente el transporte aéreo personal. Y han estado a la altura del desafío, presentando un diseño verdaderamente disruptivo.

Green&Fly - Concepto de avión sostenible

Hidrógeno

Es la principal fuente de energía para las celdas de combustible de la aeronave, con baterías de reserva y un ultra condensador para una distribución óptima

Sistema de gestión de la energía

El SGA de Green&Fly supervisa las diferentes fuentes de energía disponibles (pila de combustible, batería y supercondensador). Estas fuentes son diferentes en su comportamiento dinámico pero son complementarias, lo que hace que sea posible responder de forma óptima a las necesidades energéticas del sistema en tiempo real.

El diseño de la aeronave también incorpora un tren de aterrizaje con recuperación de energía, con extensión/retracción eléctrica, con el objetivo de sustituir progresivamente todos los componentes hidráulicos por eléctricos para reducir las emisiones.

Cabina flexible

Para maximizar la tasa de utilización, el diseño de la cabina es flexible, lo que permite que la aeronave pueda convertirse fácilmente de transporte de personas a transporte de carga.

Nuevas formas

La forma romboédrica, en comparación con la forma clásica, genera menos turbulencia en la extremidad del ala, lo que permite una reducción significativa de la resistencia. También amplía su superficie, abriendo nuevas posibilidades para un aumento significativo de la relación resistencia-sustentación.

Cockpit de última generación

La cabina integra aplicaciones digitales e IA para facilitar operaciones de un solo piloto.

Materiales novedosos

El refuerzo de sus estructuras está impulsado por un algoritmo desarrollado por Akkodis. Inspirado en el biomimetismo, el diseño de la estructura se basa en el proceso de crecimiento de las vetas de una hoja para mejorar la eficiencia de rigidez, reduciendo así la masa del avión.



Pilar II - Estructura de transición de talento

Las herramientas para el cambio en el mercado laboral

El segundo pilar se centra en el entorno institucional para la gobernanza del mercado de trabajo. Como tal, examina las políticas de activación (ALMP) y de formación (de personas adultas), así como la rigurosidad de las normas de contratación y despido (agilidad en el empleo) y la cobertura de las ayudas al desempleo. Aquí, se pone especial énfasis en la participación de los interlocutores sociales en la configuración e implementación de estas políticas.¹⁴ Este énfasis hace eco de un fuerte llamado a tal participación en las Directrices de la OIT. En conjunto, se describe cómo se comparan las políticas del mercado laboral del G20 para empoderar a las personas trabajadoras y a las empresas para que se inclinen hacia una economía verde.

Estructura de transición de talento

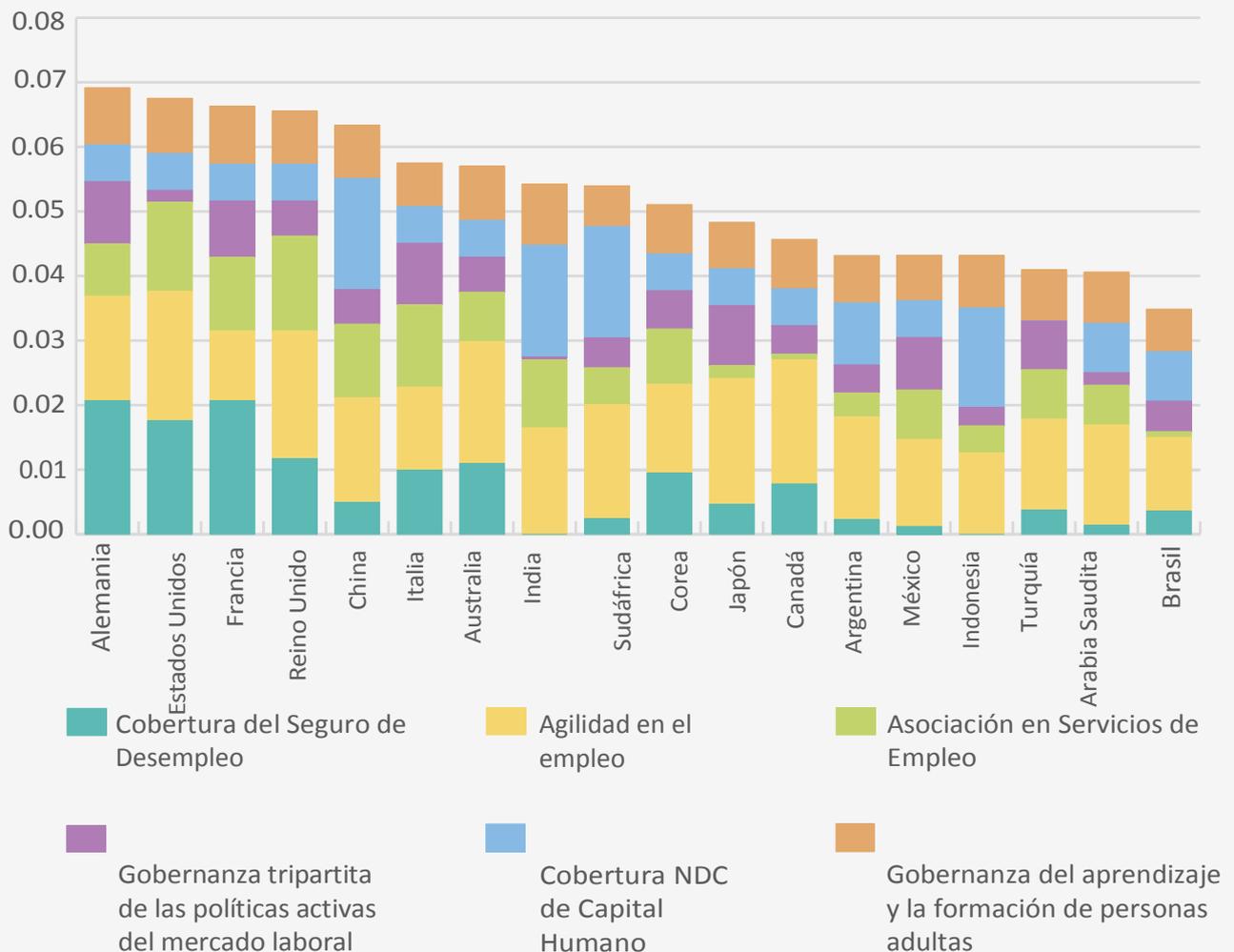


Figura 4 - Pilar II: Marco de transición del talento.

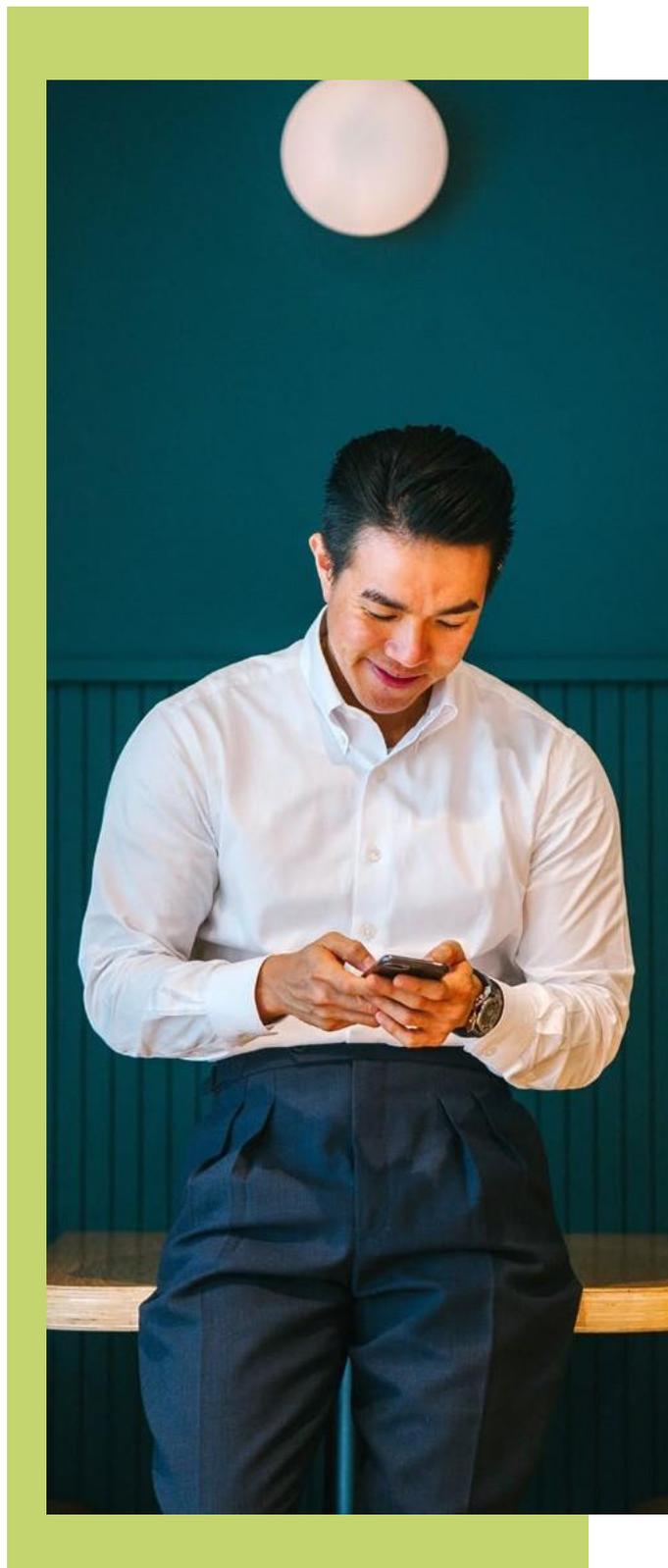
¹⁴ Para el "Marco de Transición de Talento", la información más reciente utilizada proviene de la Base de Datos de Protección Social de la OIT (OIT, 2023), el Índice de Legislación de Protección del Empleo de la OCDE (OCDE, 2020), la base de datos EPLex de la OIT (OIT, 2023), los datos del Banco Mundial sobre el empleo de las personas trabajadoras (Banco Mundial, 2019), la Encuesta sobre Reglamentación de la Confederación Mundial del Empleo (WEC, 2022), el Cuadro de mando de la OCDE sobre la configuración institucional de la prestación de políticas activas del mercado laboral (OCDE, 2021), Encuesta de la Confederación Mundial del Empleo sobre la colaboración público-privada en la prestación de servicios públicos de empleo (WEC, 2021), base de datos OCDE/AIAS ICTWS (OCDE, 2021), base de datos de políticas de empleo de la OIT (OIT, 2021), datos de la OCDE sobre la participación de los interlocutores sociales en los sistemas de formación educativa (OCDE, 2019), NDC Explorer (Instituto Alemán de Desarrollo, 2022) y datos de la UNESCO sobre el progreso de las políticas de educación de personas adultas (Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (UIL), 2022).

Las diferencias más notables en este pilar radican en la disponibilidad de un seguro de desempleo y en la participación privada en las políticas de activación («gobernanza tripartita de las políticas activas del mercado laboral» y «asociación en los servicios de empleo»). En efecto, esto supera las diferencias (considerables) en la rigurosidad de la legislación de protección del empleo ("agilidad en el empleo") y la gobernanza del aprendizaje de personas adultas y capacitación. Un segundo diferenciador principal es el grado en que se abordan la "educación", la "capacitación" y la "sensibilización" en la NDC del país. De hecho, abordar estas dimensiones del capital humano indica la prioridad política del país para integrar estas dimensiones en su respuesta nacional al cambio climático. Efectivamente, es esta NDC la que ayuda a explicar los resultados relativamente altos de China, India y Sudáfrica en el marco de transición del talento.

Los Estados Unidos y el Reino Unido ocupan un lugar más alto debido a sus puntuaciones relativamente más altas en «agilidad en el empleo» y a la sólida asociación público-privada en la prestación de servicios de empleo, a pesar de que la participación general de los interlocutores sociales en la gobernanza del mercado laboral va a la zaga. Aunque esto permite a las empresas acceder a una base de talento más amplia y ajustar más fácilmente su fuerza laboral a las condiciones económicas (por ejemplo, la rescisión de trabajadores despedidos y la contratación de trabajadores con las competencias adecuadas), no proporciona (1.) una estructura suficiente para que el personal desplazado aumente su empleabilidad (ecológica y sostenible) mientras está desempleado;

o incentivar a los empleadores para que vuelvan a capacitar a su fuerza laboral existente.

Los más preocupantes según el Índice son Argentina, Indonesia, Brasil y Arabia Saudita, donde existen protecciones laborales relativamente estrictas por un lado, mientras que las políticas de activación y formación carecen de una participación adecuada de los interlocutores sociales, por otro. Esto impide que los empleadores ajusten la fuerza laboral, ya sea contratando nuevo personal o mejorando y recapacitando a su fuerza laboral existente. Además, incentiva al personal a permanecer en puestos de trabajo "buenos", sin acceso (potencial) a medidas significativas de apoyo al desempleo y/o a la empleabilidad.



La participación estructural de los interlocutores sociales es un problema que afecta a la mayor parte del G20



Las políticas activas del mercado de trabajo y, en particular, la prestación de servicios de empleo al personal y a personas solicitantes de empleo son apoyos cruciales para los trabajadores a medida que avanza la transición en toda la economía. Las dimensiones "asociación público-privada en los servicios de empleo" y "gobernanza tripartita de las políticas activas del mercado laboral" del Pilar II: Marco de Transición del Talento, abordan en qué medida los agentes del mercado de trabajo privados (representantes del personal, empresas y servicios privados de empleo) participan en el diseño y la implantación de estas políticas activas del mercado laboral. De hecho, la integración de las partes interesadas en estos apoyos permite a los responsables de la formulación de políticas conectarse estrechamente con las realidades sectoriales y ocupacionales y garantizar que la estructura que apoya la transición de los trabajadores puedan ajustarse de manera adecuada y oportuna.

País	Existencia de un Consejo Tripartita ¹	Participación de interlocutores sociales en la política de empleo juvenil ²	Participación de interlocutores sociales en la educación y la formación ³	Participación de interlocutores sociales en la gobernanza de los SPE ⁴
Alemania	0	0.75	0.75	0.236
Italia	0.25	0.583333333	0.75	0.125
Japón	0	1	0.5	0.1805
Francia	0.25	0.583333333	0.5	0.236
México	0	0.833333333	0.5	0.125
Turquía	0	0.666666667	0.5	0.1805
Corea	0.25	0.625	0	0.1805
Reino Unido	0	0.604166667	0.25	0.125
Australia	0	0.541666667	0.25	0.1805
China	0	0.916666667	0.003547974	0.02775
Brasil	0.25	0.458333333	0.030656089	0.111
Sudáfrica	0	0.6875	0.035958117	0.097
Canadá	0	0.166666667	0.5	0.125
Argentina	0	0.166666667	0.029061494	0.08325
Indonesia	0	0.4375	0.033845279	0.0415
Arabia Saudita	0	0.333333333	0.013394598	0
Estados Unidos	0	0	0.25	0.06925
India	0	0	0.026629737	0.0555

En el cuadro 1 - Gobernanza tripartita de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) se clasifica a los países en función de (1.) la existencia de un consejo tripartita que participa en la gobernanza del mercado de trabajo (OCDE, 2021); (2.) la reciente participación de interlocutores sociales en el diseño de la política de empleo juvenil (OIT, 2021); (3.) la participación de interlocutores sociales en la educación y la formación (OCDE, 2019)(4). Participación de interlocutores sociales en la gobernanza de los SPE (OCDE, 2021)

Si nos centramos en la participación de interlocutores sociales en las políticas de activación y formación, observamos un panorama preocupante (Tabla 1). Sólo cuatro países cuentan con un consejo tripartita nacional para la coordinación de políticas y la participación de interlocutores sociales en la gobernanza del servicio público de empleo y de la educación y la formación es limitada. Sólo en la formulación de las Políticas de Empleo Juvenil hay más participación aunque tampoco de carácter estructural (figura 5). Esto desconecta a los responsables de las políticas de los acontecimientos sectoriales y generales de la economía y, por tanto, de las respuestas de los trabajadores y las empresas ante ellos. Por el contrario, los interlocutores sociales quedarán desconectados de los objetivos políticos y de los recursos que se les asignan. Esta falta de coordinación impacta

la capacidad de reducir la huella de carbono, sin dejar de ser competitivo como economía.

Como tal, en todo el G20 existe un importante margen y necesidad de mejorar la participación estructural de los interlocutores sociales en la gobernanza del mercado laboral, en particular en las políticas de educación y activación. Esta participación de los interlocutores sociales amortigua el impacto de las políticas y tendencias económicas en el mercado laboral. Y aunque un grado de flexibilidad del mercado laboral (agilidad del empleo) es importante para permitir que empleadores y personal se ajusten a nivel individual, no es suficiente para dar forma a medidas de apoyo colectivo que estén conectadas con las realidades del mercado laboral.

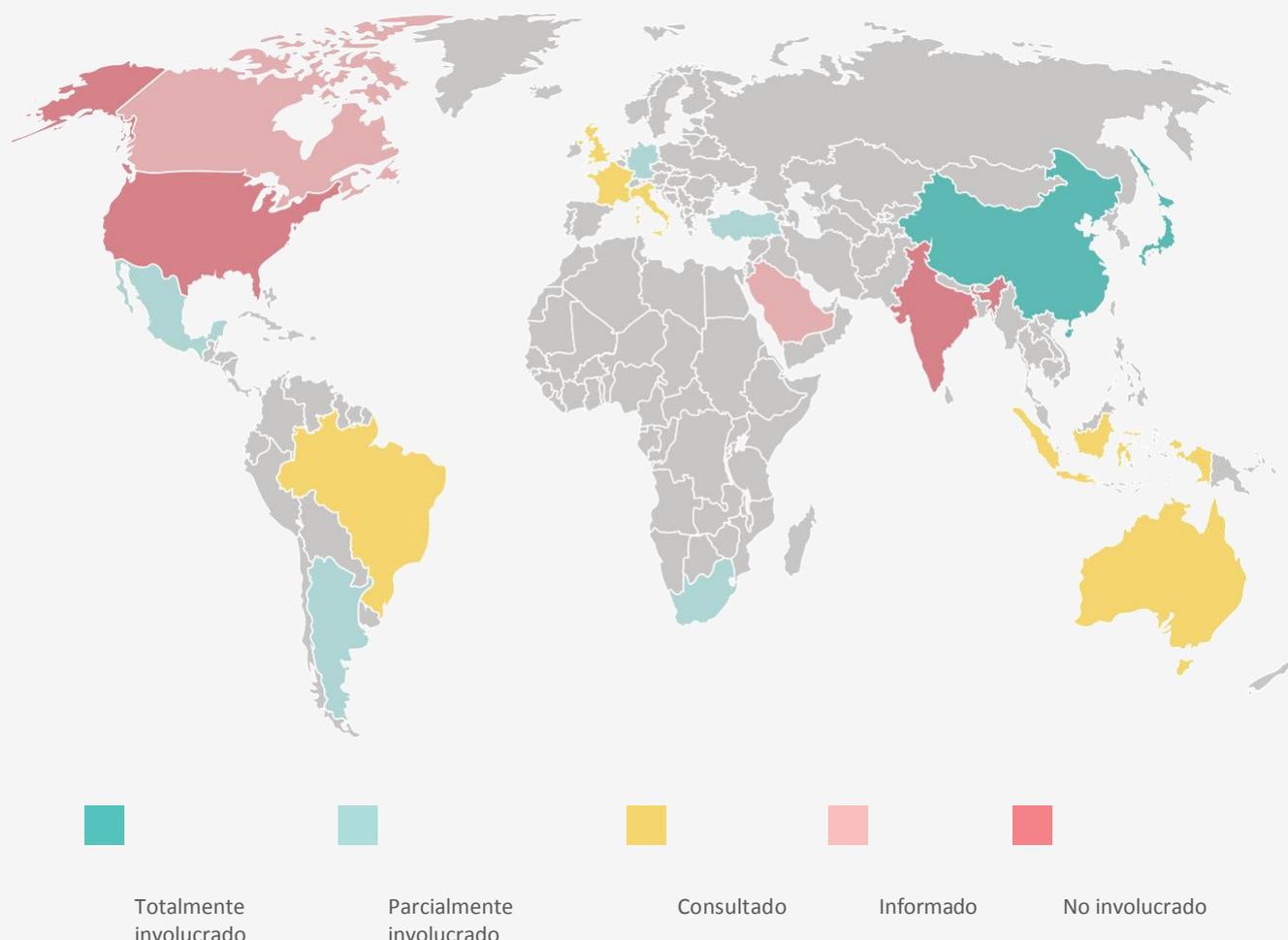


Figura 5: Este mapa muestra la participación promedio en varios aspectos del diseño y la implementación del empleo juvenil. Para llegar a la participación promedio, los diversos aspectos se califican de 0 (no involucrados) a 4 (totalmente involucrados) (OIT, 2021).

Pilar III - Preparación de la fuerza laboral

Poder para el cambio: participación y motivación

El tercer pilar, «Preparación de la fuerza laboral», aborda dos dimensiones principales: (1) la concienciación sobre el cambio climático y su impacto en la vida laboral y (2) los resultados clave del mercado laboral sobre la participación en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la informalidad, el capital humano, el (des)empleo juvenil y el desajuste general del mercado laboral. En conjunto, se trata de ir más allá del marco institucional abordado en los pilares I y II y se configura un indicador sobre el grado de preparación de la mano de obra real (1.) en relación con la economía y el mercado laboral cambiantes. Este pilar contiene información única de la encuesta anual Global Workforce of the Future (GWOF) de Grupo Adecco, donde encuesta a personal de todo el mundo sobre los principales desarrollos del mercado laboral¹⁵.

Disponibilidad de la fuerza laboral

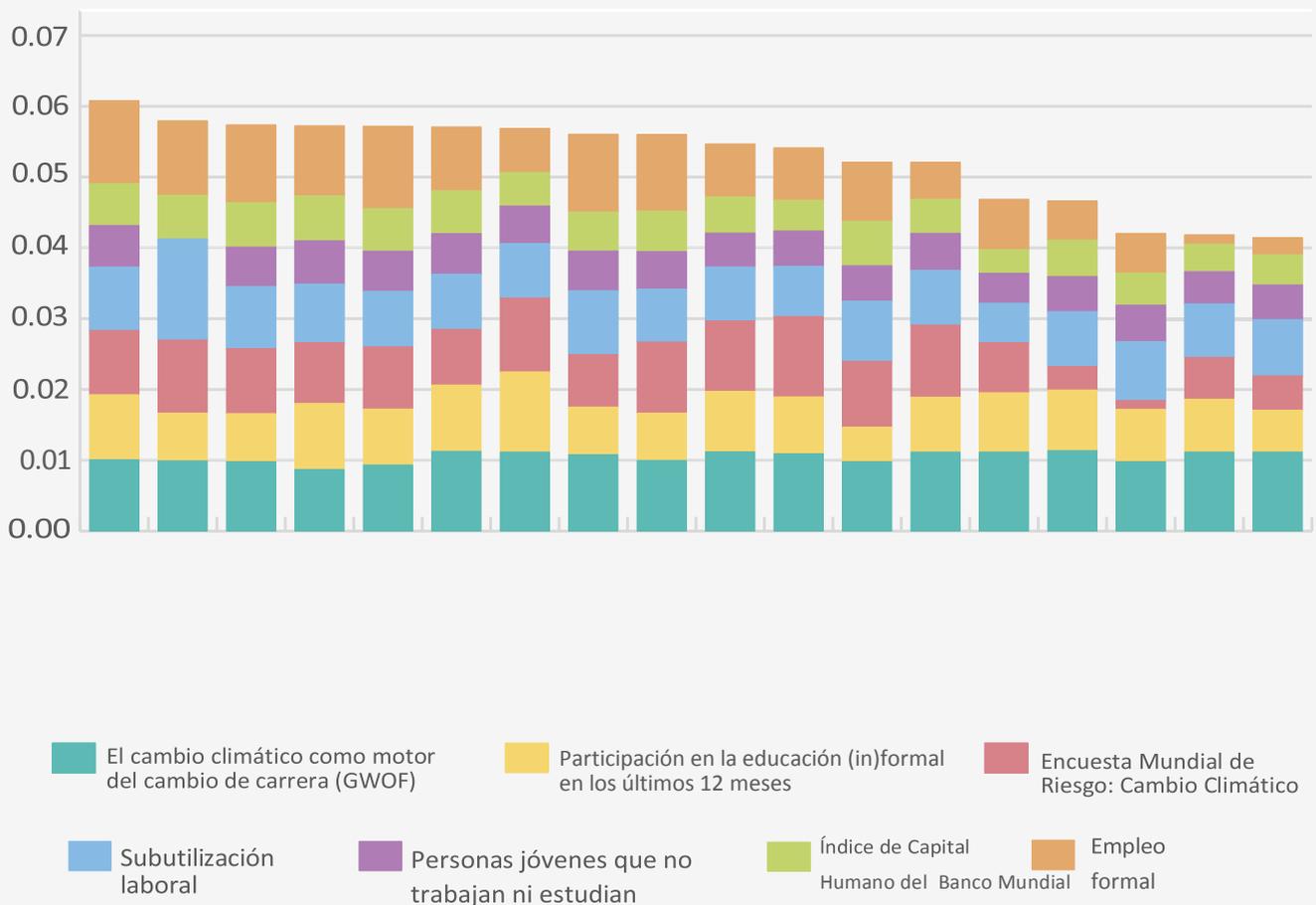


Figura 6 - Preparación de la fuerza laboral

¹⁵ Además de la encuesta propia de GWOF, este pilar aporta datos de la Encuesta Mundial de Riesgos (Lloyd Register Foundation, 2019), la Base de Datos de los ODS sobre informalidad (ODS 8.3.1.) y participación en la educación (ODS 4.3.1) (Naciones Unidas, 2023), la OIT sobre participación en el mercado laboral y empleo (OIT, 2023) y el Índice de Capital Humano del Banco Mundial (Banco Mundial, 2020)

Este pilar identifica directamente que el trabajo informal, el capital humano básico¹⁶ y los riesgos percibidos sobre el cambio climático son determinantes importantes en las diferencias entre países. El hallazgo clave de este pilar es, el evidente apetito por el aprendizaje a lo largo de toda la vida, en aquellos países con los peores resultados del mercado laboral en términos de informalidad, tasas de ninis y capital humano. Aun así, lo más probable es que no esté relacionado con los riesgos y oportunidades laborales relacionados con el cambio climático. No es improbable que un camino hacia un mejor empleo per se, independientemente de su huella de carbono, promueva este impulso hacia la empleabilidad. Dicho esto, particularmente en Brasil, Argentina y México la conciencia sobre los riesgos climáticos es elevada, así como la voluntad de volver a capacitarse como reacción a ellos, a pesar de que su fuerza laboral es relativamente informal y subutilizada.

La desconexión con el empleo de calidad en todo el G20 es extensa. Existen grandes diferencias en cuanto a la subutilización de la mano de obra y las tasas de ninis. En particular, Sudáfrica y Brasil obtienen las peores puntuaciones en estos, pero también en Italia y la India sigue sin explotarse todo el potencial de la población en edad de trabajar. También son visibles las marcadas divisiones en cuanto al desapego de las personas jóvenes del mercado laboral (formal): Sudáfrica,

India, Turquía, Indonesia y China presentan cifras preocupantes en comparación con las otras economías del G20.

Alemania, el Reino Unido y Canadá parecen estar mejor posicionados, sobre todo debido a sus buenos resultados en el mercado laboral, en lo que respecta a su capacidad global de capital humano y, por tanto, a su mano de obra estrechamente vinculada a la economía (formal). Así, estos países se encuentran (junto con Francia y, en particular, Japón) en el extremo inferior en lo que respecta a la voluntad de reciclarse en la era del cambio climático. El Reino Unido y Canadá también obtienen puntuaciones relativamente bajas en sus tasas de participación en la educación.

Como tal, ningún país específico supera a otros en cuanto a la preparación de la fuerza laboral. Cada uno tiene sus desafíos específicos. Aun así, si miramos detalladamente hacia el G20, el desafío más importante podría no estar en la conciencia del cambio climático en las carreras existentes, sino en la creación de carreras de calidad. Esto pone en relieve el papel muy fuerte y decidido que deben desempeñar los gobiernos para incentivar positiva y negativamente la producción sostenible, incluso frente a la falta de conciencia sobre el cambio climático.



¹⁶ El Índice de Capital Humano del Banco Mundial clasifica variables elementales como las tasas de supervivencia y los resultados educativos.

El cambio climático y la voluntad de formación: perspectivas únicas de la Encuesta Mundial sobre la Fuerza Laboral del Futuro.

La conciencia general sobre el cambio climático y cómo afecta a la vida laboral es clave. Comprender la urgencia y el impacto que tiene permite a las personas orientarse hacia el reciclaje profesional o hacia empleos y sectores más sostenibles como tales. Como parte de la Encuesta Global de la Fuerza Laboral del Futuro 2023, Grupo Adecco encuestó a personas trabajadoras sobre su disposición a reciclarse y en qué medida eso está impulsado por el cambio climático. El siguiente gráfico (Figura 7) muestra los resultados de los países del G20 en la encuesta, así como los promedios de los países de ingresos altos e ingresos medio altos.



El impacto percibido del cambio climático en la vida laboral

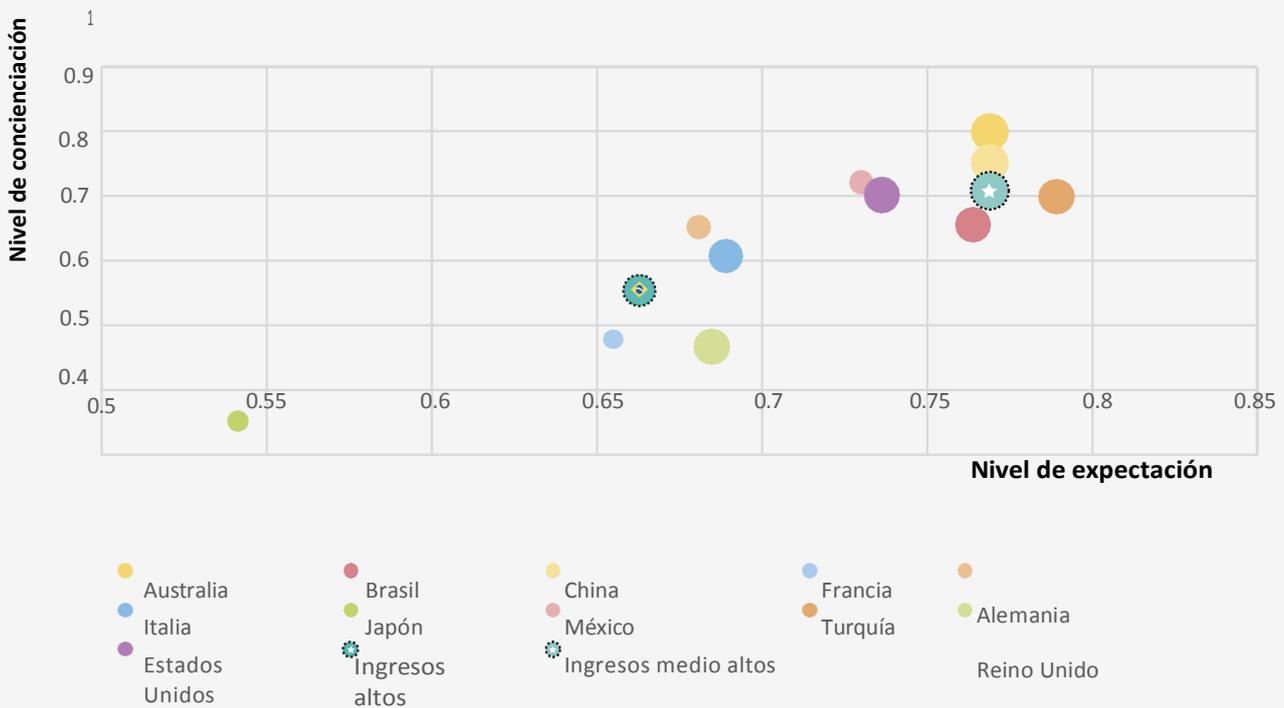


Figura 7 – Este gráfico representa los niveles de expectativa (horizontal) y concienciación (vertical) sobre el impacto del cambio climático en la vida laboral en los países del G20 que participaron en la encuesta Global Workforce of the Future de Grupo Adecco. El nivel de concienciación está representado por el tipo y el número de impactos que las personas encuestadas identificaron en sus carreras como resultado del cambio climático. La expectativa está representada por la expresión de sentimientos positivos o negativos por parte de las personas encuestadas sobre el impacto del cambio climático en su carrera. El tamaño del marcador indica qué tan dispuestas están las personas a participar en el entrenamiento (clasificadas del 1 al 5). Cuanto mayor sea el marcador, mayor será la disposición expresada por las personas a participar en la formación (independientemente del cambio climático). El gráfico también incluye los promedios de las personas encuestadas en países de ingresos altos (n=19) y de ingresos medio altos (n=4) en dicha encuesta.

Los datos muestran que los países europeos y los países de ingresos altos están menos inclinados a tener conciencia del impacto del cambio climático en su vida laboral. Además, también están menos dispuestos a participar en su formación. China, Brasil y Turquía muestran el mayor entusiasmo y concienciación, así como la voluntad de capacitarse. Los países anglosajones (Reino Unido, Estados Unidos, Australia) muestran resultados más positivos que sus homólogos de países de ingresos altos. Japón, como claro caso atípico, muestra una indiferencia general sobre el impacto del cambio climático en el empleo, así como en la participación de su capacitación.

No es sorprendente pero tranquilizador, la conciencia y la expectación están fuertemente correlacionados, lo que significa que los trabajadores que expresan sentimientos positivos o negativos sobre el impacto del cambio climático a menudo identifican impactos concretos en su carrera. De este modo, las personas son capaces de traducir el riesgo en una acción potencial. Una ligera desviación parece provenir del Reino Unido, donde las personas expresan (relativamente) más entusiasmo, pero también identifican con más frecuencia que no saben cómo el cambio climático podría afectar su vida laboral.



Transición hacia la economía verde:

La contribución de Grupo Adecco - Adecco: Formando a los expertos ESG del futuro.

En Italia, Adecco dirige la Adecco Academy. En esta academia, las personas principiantes en el mercado laboral pueden postularse a cursos que se han adaptado a las brechas del mercado laboral con y sin empleadores potenciales.

Una vez inscrito. Entre el 70% y el 100% de las personas estudiantes de Adecco Academy son contratadas por los clientes participantes. En los últimos 3 años, cerca de 4,500 personas se han capacitado para desempeñarse en una variedad de trabajos en el mercado laboral italiano. La Academia Adecco se financia a través del fondo de formación sectorial 'Forma.temp'. En consecuencia, los costes de la formación no recaen sobre las personas estudiantes ni sobre el posible empleador.

Recientemente, la academia Adecco ha añadido dos nuevos cursos para formar a consultores ESG y analistas de datos ESG. Las empresas quieren asegurarse de que sus negocios operen de manera sostenible a largo plazo considerando cuidadosamente todos los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza adversos y agregando valor a una amplia gama de partes interesadas. Esto incluye el cumplimiento de los objetivos de diversidad e inclusión o los objetivos climáticos y el logro de neutralidad de carbono. Hacerlo no es una hazaña fácil y requerirá una transición organizativa a través de un conjunto de habilidades completamente nuevo. La integración de la sostenibilidad en el negocio requiere cambios estructurales, así como un nuevo enfoque para recopilar y reportar información ESG a las partes interesadas corporativas, que van desde inversionistas, personal, clientes, proveedores y la sociedad civil. Adecco se dio cuenta de que el grupo de talentos capaz de liderar este cambio no estaba lo suficientemente disponible en Italia y decidió añadir dos nuevas opciones a su Academia. Estos cursos no solo se centran en las personas estudiantes universitarios que ingresan al mercado laboral por primera vez, sino también en la capacitación de los consultores y contadores corporativos existentes con experiencia en informes financieros.

En el programa de consultoría ESG, las personas estudiantes aprenden las habilidades para desarrollar, implementar y mantener la recopilación de datos y la presentación de informes ESG en la organización. Aborda los antecedentes sociales y económicos, los marcos políticos y legales (ODS, CSRD, etc.), así como los estándares e iniciativas privadas (ISO, GRI) que dan forma a lo que las empresas deben informar. En el programa de analítica de datos ESG, las personas estudiantes aprenden habilidades de TI para implementar infraestructuras de datos necesarias para recopilar y visualizar el desempeño organizacional en materia de sostenibilidad. Lenguajes de programación como Python, sistemas de gestión de bases de datos como SQL y herramientas de visualización como PowerBI son partes clave de este curso. A través de esto, se genera un nuevo grupo de talentos de expertos que apoyan a las empresas a mejorar sus informes de impacto y dar forma a empresas más sostenibles.

El potencial del talento verde y las ambiciones climáticas

En esta sección se explora el desempeño de los países del Índice en relación con los objetivos climáticos clave. Y lo que es más importante, mide si los países con altos niveles de emisiones cuentan con la reserva de talento y el marco institucional para apoyar la contención de estas. De hecho, ayuda a identificar la importancia del capital humano para la transición ecológica y evalúa dónde se encuentra el margen de mejora del país. Por último, pero no por ello menos importante, se identifica el enfoque de la colaboración internacional y las medidas de apoyo relacionadas con el éxito de las políticas e instituciones del mercado de trabajo.

Como punto de partida, el statu quo muestra que los cinco primeros países en el Índice de Potencial de Talento Verde son algunos de los mayores emisores actuales de partículas de CO₂ per cápita. En conjunto, representan casi el 40% de las emisiones per cápita del G20 (cuadro 2). Esto refleja sus economías desarrolladas y su legado de emisiones de carbono. Como tal, su posicionamiento relativamente avanzado en Green Talent Potential no es un lujo.

A este respecto, es preocupante que Canadá, que supera significativamente al G20 en emisiones per cápita, no está debidamente ubicado en el Potencial de Talento Verde. Este posicionamiento relativamente bajo se debe a la falta de participación de los interlocutores sociales en la gobernanza del mercado laboral (véase la sección sobre el Pilar II, en la que se muestra que Italia, el Reino Unido y Francia obtienen resultados relativamente buenos en cuanto al potencial de talento verde, lo que lleva a la conclusión de que, a medida que más personas puedan hacer la transición a empleos verdes, su contribución individual al CO₂ basado en la producción disminuirá exponencialmente.

País	CO ₂ per cápita (% del G20) (2021)	GTPI
Canadá	32.66124%	9
Italia	12.67208%	3
Reino Unido	11.77159%	3
Francia	10.82882%	2
México	7.34009%	12
Indonesia	5.16664%	18
India	4.39676%	15
Australia	3.44678%	6
Estados Unidos	3.39361%	5
Corea del Sur	2.71477%	7
Sudáfrica	1.67636%	13
Turquía	1.20212%	11
Argentina	0.94051%	14
Brasil	0.52097%	16
Arabia Saudita	0.42716%	17
Japón	0.19564%	8
Alemania	0.18476%	1
China	0.18376%	10

Cuadro 2 - CO₂ per cápita (porcentaje del G20) (CMNUCC, 2021)

¹⁷ En efecto, los particulares pueden contribuir a las emisiones de CO₂ si importan bienes que han sido producidos en el extranjero.

El hallazgo más preocupante y alentador se refleja en la Figura 8. Esto muestra una fuerte relación entre un alto potencial de talento verde y una disminución de las emisiones de CO₂ en los Acuerdos Climáticos de París en 2016. Los países que ocupan un lugar destacado en el Potencial de Talento Verde, Alemania, Francia, Reino Unido, Estados Unidos e Italia, tienen un número decreciente de emisiones de CO₂.

De hecho, el crecimiento del PIB puede ir de la mano de la reducción de las emisiones de CO₂

(Ritchie, 2021). Mientras que los países obtienen puntuaciones relativamente bajas en instituciones del mercado laboral, los resultados muestran un número creciente de emisiones. Por supuesto, como se aborda más ampliamente a continuación, estas reducciones siguen siendo insuficientes para cumplir con las ambiciones climáticas actuales.

Evolución de las emisiones de CO₂ desde 2016 y el Índice de Potencial de Talento Verde

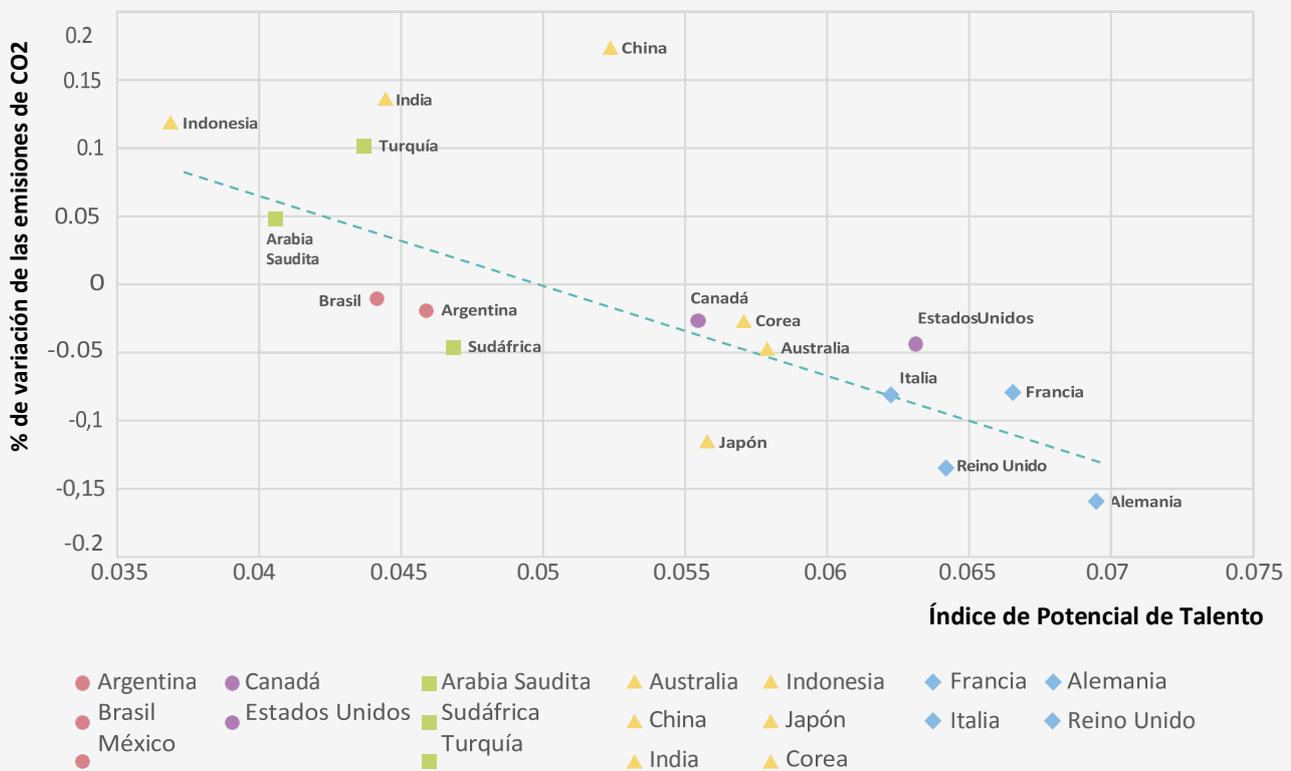


Figura 8 - Este gráfico representa el Índice de Potencial de Talento Verde y la evolución porcentual de las emisiones de CO₂ desde 2016 (CMNUCC, 2021). Se utilizan diferentes marcas para indicar las diferencias regionales.





Quizás más preocupante sea la situación en India y China. Las emisiones de CO₂ han aumentado desde 2016, mientras que su estrategia y resultados del mercado laboral se están quedando atrás. Las emisiones de China e India no solo están creciendo, sino que actualmente representan una parte significativa de las emisiones globales (Figura 9). Se puede encontrar un aliciente en el relativamente alto potencial de talento verde de China en comparación con otras economías del G20 con crecientes emisiones de CO₂.

Indonesia, Turquía, Arabia Saudita e India son especialmente preocupantes dado que muestran el bajo potencial de talento verde y las crecientes emisiones de CO₂.

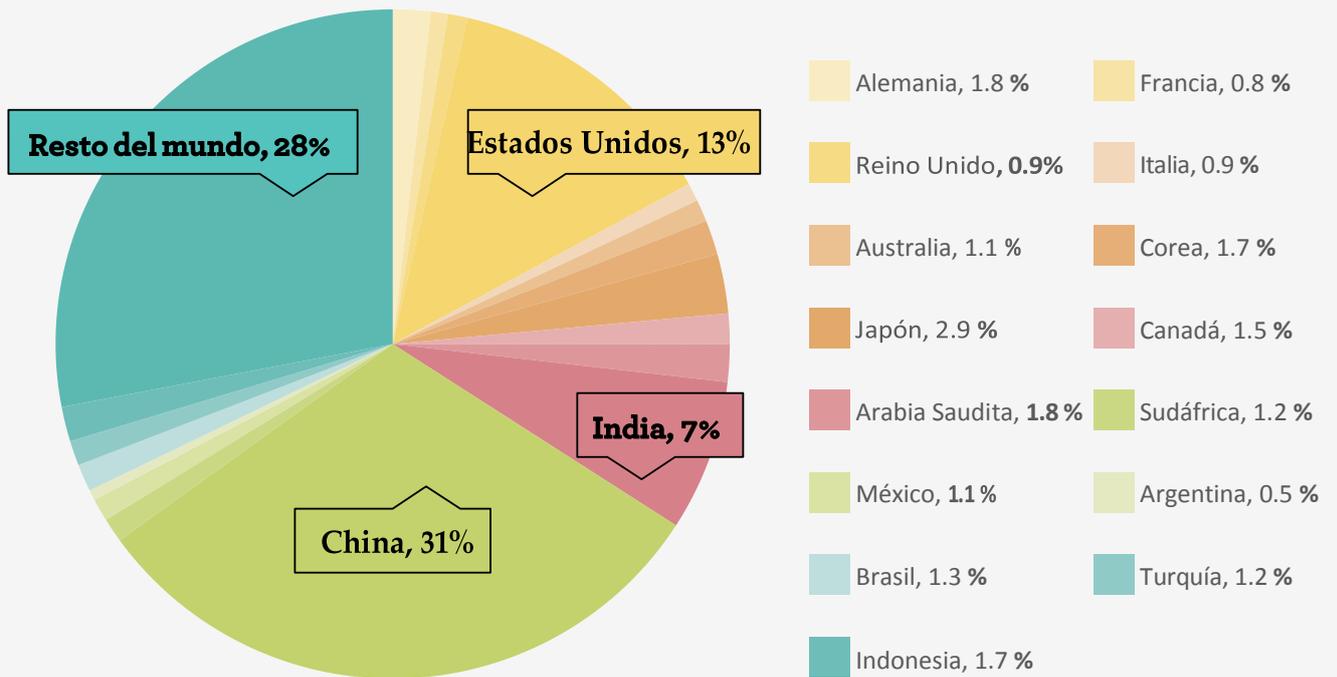


Figura 9 - Proporción de emisiones de CO₂ (CMNUCC,

Sin embargo, a pesar de algunas muestras positivas, los objetivos fijados por los gobiernos siguen siendo insuficientes. Según el Climate Action Tracker, ninguno de los países del G20 está en vías de limitar el calentamiento global a 1.5 grados centígrados. Esta insuficiencia aumenta a medida que disminuyen los niveles de desarrollo económico y el potencial de talento verde. Por lo tanto, y más allá de la mera acción del mercado laboral, aún queda mucho por hacer. En este sentido, las ambiciones de transformación del mercado laboral no deben convertirse ni en un sustituto ni en un argumento proforma para otras acciones climáticas; en este sentido, mejorar los mercados laborales es un medio para lograr un fin. Hasta este punto, los países con peor desempeño en Acción Climática y pilar 1 GTPI Gobierno Sostenible, todos abordan la dimensión de "capital humano" en sus NDC (véase Pilar II de la GTPI). Por lo tanto, esto plantea la necesidad de un escrutinio sobre la dimensión de "capital humano" para promover que los países alineen sus acciones con los compromisos en este sentido (Tabla 3).

País	Calificación general de Climate Action Tracker	Mencionado en NDC			
		Educación	Conciencia	Capacitación	Promedio
China	Altamente insuficiente	3	3	3	3
India	Altamente insuficiente	2	4	3	3
Sudáfrica	Insuficiente	3	3	3	3
Indonesia	Altamente insuficiente	4	3	1	2.666667
Argentina	Altamente insuficiente	3	1	1	1.666667
Arabia Saudita	Altamente insuficiente	2	1	1	1.333333
Brasil	Insuficiente	2	1	1	1.333333
México	Críticamente insuficiente	1	1	1	1
Canadá	Altamente insuficiente	1	1	1	1
Corea	Altamente insuficiente	1	1	1	1
Reino Unido	Altamente insuficiente	1	1	1	1
Australia	Insuficiente	1	1	1	1
Francia	Insuficiente	1	1	1	1
Alemania	Insuficiente	1	1	1	1
Italia	Insuficiente	1	1	1	1
Japón	Insuficiente	1	1	1	1
Estados Unidos	Insuficiente	1	1	1	1
Turquía	Críticamente insuficiente	0	0	0	0

Tabla 3 - Climate Action Tracker calificación general de la acción climática gubernamental (Climate Action Tracker, 2023) y la mención de Educación, Sensibilización y Formación en NDC (Instituto Alemán de Desarrollo, 2022). 0: no enviado. 1: No se menciona en NDC. 2: Mencionado en NDC. 3: Mencionado para implementar las contribuciones de adaptación de OR en NDC. 4: Mencionado para implementar contribuciones de mitigación y adaptación en NDC.

Las instituciones del mercado de trabajo y los resultados de los países pueden desempeñar un papel importante en este sentido. Aunque no es un fin en sí mismo, las configuraciones adecuadas del mercado de trabajo permiten la agilidad y el ajuste de la fuerza de trabajo. El acuerdo institucional permite (1.) la creación de suministros de mano de obra que pueden potenciar una producción más neutra en carbono como tal y (2.) garantiza una transición que permite a las empresas y a los trabajadores hacer el cambio hacia esa producción con facilidad y confianza. Subraya la importancia de las Directrices de la OIT para una transición justa, así como de las métricas comparativas y basadas en hechos que hacen un seguimiento de los progresos y pueden definir un asesoramiento personalizado para garantizar que las políticas laborales estén mejor calibradas para solucionar el mayor desafío al que se ha enfrentado la humanidad.



Observaciones finales

El Índice de Potencial de Talento Verde es un esfuerzo por apoyar esa comparación con otros países y políticas. Aunque está abierto a ajustes, el Índice identifica dónde se encuentran las oportunidades a nivel nacional y dónde debe residir la atención de las personas responsables de la formulación de políticas. Además, permite a las empresas, al personal y a los inversionistas, a identificar las economías que tienen las mejores cartas para el empleo, la producción y el crecimiento (personal y financiero) sostenibles.

Grupo Adecco reconoce que se trata de un trabajo en proceso y que todas las partes interesadas deben co-crear, y está dispuesto a asociarse con los gobiernos, las empresas y las personas trabajadoras para hacer que el futuro verde y sostenible funcione para todos.



Referencias

1. Bertelsmann Stiftung. (2023, agosto). Datos de SGI. Extraído de Indicadores de Gobernanza Sostenible: <https://www.sgi-network.org/2022/Data>
2. BertelsmannStiftung. (2023, agosto). El Índice de Transformación. Obtenido de Índice de Transformación BTI: <https://bti-project.org/en/?&cb=00000>
3. Rastreador de Acción Climática. (2023, septiembre). Resumen de los países. Obtenido de Climate Action Tracker: <https://climateactiontracker.org/countries/>
4. Instituto Alemán de Desarrollo. (2022, enero). categoría NDC: Proceso de Planificación. Obtenido de NDC Explorer: <https://klimalog.idos-research.de/ndc/>
5. OIT. (2019). Habilidades para un futuro más verde: una visión global basada en 32 estudios de países. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang-en/index.htm
6. OIT. (2021, 19 de octubre). Portal de la OIT sobre políticas de empleo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/empolgateway/>
7. OIT. (26 de septiembre de 2023). EPLex. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://eplex.ilo.Org/>
8. OIT. (2023, agosto). ILOSTAT. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://ilostat.ilo.org/>
9. OIT. (26 de septiembre de 2023). Cobertura legal de Protección Social, por función, 2020, o último año disponible. Obtenido de World Social Protection Data Dashboards: <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=1468>
10. FMI. (2023, septiembre). Indicadores de Política Gubernamental. Obtenido de IMF Climate Change Dashboard: <https://climatedata.imf.org/pages/go-indicators#gp2>
11. IPCC. (2023). Cambio Climático 2023: Informe de Síntesis. Contribución de los Grupos de Trabajo I, II y III a la Sexta. Ginebra: IPCC. doi: 10.59327/IPCC/AR6-9789291691647
12. IRENA. (2020). Perspectivas globales de las energías renovables: transformación energética 2050. Abu Dhabi: Agencia Internacional de Energías Renovables.
13. IRENA. (2023). Estadísticas de capacidad renovable 2023. Abu Dhabi: Agencia Internacional de Energías Renovables.
14. Kaufmann, D., & Kraay, A. (2023, 22 de septiembre). Documentación. Obtenido de Indicadores de Gobernanza Mundial: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Documents>
15. Fundación Lloyd Register. (2019). Datos y recursos de la encuesta de 2019. Obtenido de The Lloyd's Register Foundation: <https://wrp.lrfoundation.org.uk/2019-world-risk-poll/data-resources/>
16. OCDE. (2019). Conseguir las habilidades adecuadas, hacer que el aprendizaje de adultos funcione en la asociación social. Recuperado de <https://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf>
17. OCDE. (2020). Perspectivas del empleo de la OCDE 2020: la seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19. París: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
18. OCDE. (2021). Perspectivas del empleo de la OCDE 2021: Navegando por la crisis de la COVID-19 y la recuperación. París: Editorial de la OCDE.
19. OCDE. (2021, febrero). Base de datos ICTWSS de la OCDE/AIAS. Recuperado de OECD.org: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
20. OCDE. (2023). Evaluación y anticipación de las competencias para la transición ecológica: desbloquear el talento para un futuro sostenible, adquirir competencias. París: Editorial de la OCDE. doi:<https://doi.org/10.1787/28fa0bb5-en>

21. OCDE. (2023, 22 de septiembre). Patentes por tecnología. Obtenido de la OCDE. Estadística: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PATS_IPC
22. Ritchie, H. (2021, 1 de diciembre). Muchos países han desacoplado el crecimiento económico de las emisiones de CO2, incluso si tenemos en cuenta la producción deslocalizada. Obtenido de Nuestro mundo en datos: <https://ourworldindata.org/co2-gdp-decoupling>
23. El Grupo Adecco. (2022). La acción climática debe ser una acción del mercado laboral, El papel del gobierno en el empoderamiento de la transición ecológica. Zúrich: el grupo Adecco. Recuperado de <https://www.adeccogroup.com/future-of-work/latest-research/climate-action-must-mean-labour-market-action/>
24. Transparencia Internacional. (2023). Índice de Percepción de la Corrupción 2022. Berlín: Transparency International.
25. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (UIL). (2022). %^o Informe Mundial sobre la Formación y Educación de Adultos Educación Ciudadana: Empoderar a los adultos para el cambio. Hamburgo: Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida.
26. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNU (2021). Datos de GEI de la CMNUCC. Obtenido de ONU Cambio Climático: <https://unfccc.int/temas/mitigación/recursos/registro-y-datos/datos-de-gei-de-la-cmnucc>
27. Organización de las Naciones Unidas. (2023, 12 de septiembre). Base de datos de indicadores de los ODS. Obtenido de la División de Estadística de las Naciones Unidas: <https://unstats.un.org/sdgs/dataportal/database>
28. WEC. (2021). Colaboración entre los servicios de empleo públicos y privados, resultados de una encuesta entre las federaciones nacionales de la industria de servicios de empleo privados. Bruselas: Confederación Mundial del Empleo.
29. WEC. (2022). Principales conclusiones de la Encuesta Regulatoria del WEC. 2022: Confederación Mundial del Empleo.
30. Banco Mundial. (2019, mayo). Investigación y Perspectivas, Empleo de Trabajadores. Obtenido de El Banco Mundial: <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers>
31. Banco Mundial. (2020, 23 de septiembre). Proyecto de Capital Humano. Obtenido de El Banco Mundial: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>





THE ADECCO GROUP

Asuntos Públicos del Grupo y Sostenibilidad del Grupo

group.publicaffairs@adecgroup.com
sustainability@adecgroup.com