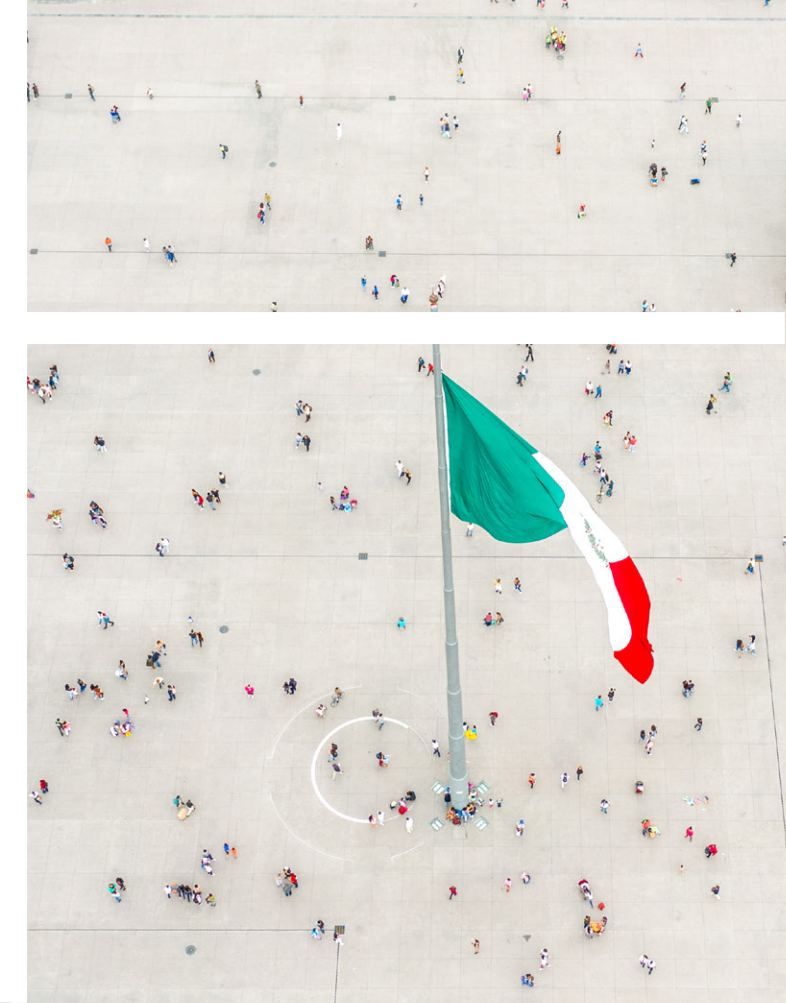


El impacto de la transformación ESG al capital humano

Expectativas del Talento Mexicano 2022 -
Workforce Hopes and Fears

La **transformación ESG**, que impacta en los modelos de negocio y operativos de las empresas, ejerce una importante influencia sobre el capital humano, factor fundamental para generar valor en esta transición.

El pilar social, o la **S**, de ESG implica **generar confianza** con las partes interesadas y aceptar un compromiso social con empleados, consumidores y comunidad en general.



La encuesta *Expectativas del Talento Mexicano 2022 - Workforce Hopes and Fears*, destaca que es muy importante para las personas que su empresa sea transparente en:

- El impacto de la organización en la economía (80%)
- Proteger a sus empleados en asuntos de salud y seguridad (79%)
- El impacto de la empresa en el medio ambiente (74%)
- Abordar asuntos de diversidad e inclusión (72%)

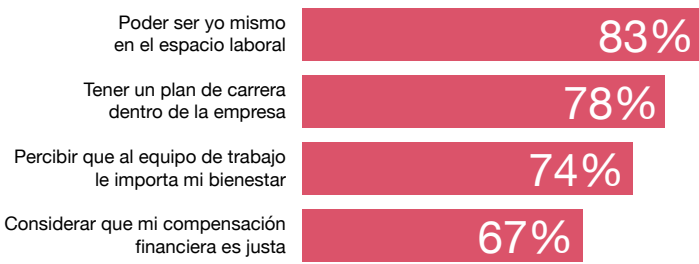
Más del 60% de los encuestados percibe que la organización para la que trabajan es transparente en las áreas mencionadas.

Marcar la diferencia en la fuerza laboral

El liderazgo de la C-Suite y del Consejo de Administración podrían **marcar la diferencia en comunicar el propósito de ESG**; por ejemplo, al procurar su desarrollo personal y profesional, a través de herramientas como *upskilling* (aprendizaje de habilidades que les ayuden a ser más competitivos en su labor) y *reskilling* (habilidades que les permiten crecer desempeñándose en roles distintos al que tienen actualmente).

Nuestra encuesta destaca que los empleados mexicanos están de acuerdo con:

¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su entorno laboral actual?



Fuente: Workforce Hopes and Fears Survey 2022, capítulo México, base: 1,043.



Aunque las tres temáticas de ESG ya se discuten en los Consejos de Administración y en la C-Suite, los resultados de la encuesta revelan que aún existen áreas de oportunidad con respecto a los apoyos y recursos que las empresas brindan apoyo a sus colaboradores:

Pilar ESG	Tipo de apoyo o recurso	Porcentaje
Medio ambiente	Minimizar el impacto ambiental de su trabajo	24%
Social	Gestionar el bienestar de sus empleados	39%
	Trabajar efectivamente con personas con puntos de vista diferentes	38%
	Mejorar la diversidad e inclusión en el equipo de trabajo	36%
Gobernanza	Tomar decisiones éticas	40%
	Proteger los datos de la compañía y clientes	39%

El camino por recorrer

Las empresas que inicien una transformación ESG deben considerar al **talento como un facilitador para continuar creciendo en el futuro**. El camino para llegar al cambio será diferente para cada organización; sin embargo, podemos identificar cinco pilares fundamentales para iniciar este proceso:

1 Definir el propósito. El propósito es el catalizador del crecimiento, pues brinda una propuesta de valor que no solo hace la diferencia con los clientes o inversionistas, también con el talento.

2 Liderar la estrategia. El liderazgo proactivo en la organización es primordial para implementar la estrategia ESG, pues el talento tendrá una ruta sobre cómo trabajar en este nuevo panorama de negocios.

3 Considerar la ética. La transformación ESG implica cambios en la manera de trabajar; no se debe dejar de lado su impacto en las personas.

4 Generar confianza. Durante el proceso de cambio, será necesario comunicar los mensajes correctos para generar confianza entre la empresa y los colaboradores.

5 Transparentar. La transparencia juega un rol importante en medir las métricas ESG, pero también para aumentar la confianza con las personas.

Cuatro preguntas en torno al cambio

Las empresas están transformando su manera de funcionar para adaptarse al futuro. En este proceso, sin lugar a dudas, el talento juega un rol fundamental. Incluir criterios sociales adecuadamente demanda realizar un ejercicio reflexivo, en el que vale la pena formularse las siguientes preguntas:

¿Estás considerando las características de las distintas generaciones que laboran en tu organización para redefinir tu propósito?

¿Tienes criterios claros para decidir qué información transparentar y a través de qué canales hacerlo?

¿Tu liderazgo comunica efectivamente el nuevo propósito de la empresa y su incidencia con las métricas ESG?

¿Qué métricas de impacto social deberías incluir en tus reportes ESG?

Si tienes dudas al respecto, podemos ayudarte.

Contactos

Adriana Rodríguez
Socia Soluciones ESG
adriana.rodriguez@pwc.com

Francisco Briseño
Socio Lider de Workforce Transformation - ESG
francisco.briseno@pwc.com

Los resultados de la Workforce Hopes and Fears Survey 2022, capítulo México se basaron en las respuestas de 1,043 personas en México, de las cuales, más de la mitad (57%) pertenece a la generación millennial (entre 26 y 41 años), cuentan con una licenciatura (67%) y ocupan un puesto gerencial (37%) y no gerencial (35%).

© 2022 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red y/o una o más firmas miembro de PwC, cada una de las cuales constituye una entidad legal independiente. Para obtener mayor información consulta www.pwc.com/structure. 1415624-2023