BHR MÉXICO
Contadores Públicos Certificados, Abogados y Consultores

SFAI GLOBAL

ABRIL
2025

¡NUEVO BOLETÍN!
ÁREA:
AUDITORÍA

NIS Y LAS MÉTRICAS DE SOSTENIBILIDAD EN TEMAS SOCIALES

RESUMEN:
Dentro de las empresas, la implementación de las NIS y las métricas en temas sociales permite identificar tendencias en la productividad del empleado.

ESCRITO POR:

C.P.C. JOSÉ LUIS ZAMORA
Socio de BHR México - CDMX

CONTÁCTANOS:
dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

Los **IBSO relacionados con los temas sociales** (recursos humanos) están alineados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), los cuales fueron instaurados por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Dicha asamblea es uno de los seis principales órganos de la **Organización de las Naciones Unidas** (ONU), pero es el único espacio en el que todos los países miembros (incluido México) tienen igual representación; asimismo, una de las metas que se establecieron es cumplir con la Agenda 2030.

La implementación de la Agenda 2030 a nivel nacional se instaló, por decreto presidencial, en 2017 por el jefe del Ejecutivo en turno y se ratificó en 2021. El Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es el órgano colegiado del poder Ejecutivo encargado de coordinar acciones, así como de la vinculación de actores que impulsen el avance y contribuciones a dicho compromiso.

Los IBSO sociales pueden proporcionar una visión detallada de los colaboradores, identificando sus necesidades y lo que puede ser útil para desarrollar los programas de capacitación.

Los ODS que se cubren con los IBSO en temas sociales, establecidos en las Normas de Información de Sostenibilidad (NIS), son:

3. Salud y bienestar: garantizar una vida sana y promover el bienestar de los trabajadores y sus familias.
4. Educación de calidad: promover la capacitación de los trabajadores en todos los niveles para permitir que se desarrollen profesionalmente en la entidad.
5. Igualdad de género: lograr la equidad entre los géneros.
8. Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico de los empleados que coadyuven al trabajo decente dentro de la empresa.

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com

10. Reducción de las desigualdades: eliminar la desigualdad entre géneros en la entidad y entre las posiciones (principalmente, gerenciales y de dirección).

El área que maneja la información de estos IBSO sociales es la de Recursos Humanos (RR. HH.), gestión del talento o capital humano, y será la responsable de la recolección, análisis, interpretación y presentación de datos del personal contratado. Esta información debe ser proporcionada de forma mensual al área encargada de elaborar los estados financieros, así como sus notas para ser reveladas; asimismo, se debe indicar el sector económico al que pertenecen, la región o regiones geográficas donde se llevan a cabo las operaciones, la actividad económica, el número total de trabajadores y los rangos de edad. La norma sugiere que los rangos de edad a informar son: cuántos empleados tienen entre 16 y 17 años, 18 y 40, 41 a 64 y 65 años o más.

Adicionalmente, deberán informarse los cargos directivos, medios y operativos; por último, los datos deben revelarse en forma comparativa con la información del periodo a la fecha del reporte y la del ejercicio inmediato.

La información sobre el impacto social de las operaciones empresariales permite reconocer áreas de oportunidad para reducir costos y que la empresa continúe como negocio en marcha.

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com

En la serie B.1 se establecen las 30 métricas de sostenibilidad. Los seis IBSO sociales - capital humano están clasificados como se muestra a continuación:

Igualdad de oportunidades y trabajo digno

El trabajo digno se refiere a la oportunidad para que cualquier persona obtenga un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; asimismo, estipula que se deben eliminar las formas de trabajo forzoso y la explotación laboral. Esto contribuye al crecimiento económico sostenible de la entidad.

- B.1 Gestión de la igualdad de oportunidades y del trabajo digno
- B.2 Brecha salarial

Inversión de capital humano

Las entidades deben ocuparse de preparar a su capital humano para las oportunidades generadas por el avance tecnológico que se vive día a día, y que se encuentren actualizados para lograr sus metas profesionales.

- B.3 Horas de capacitación
- B.4 Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores

Salud y seguridad en el trabajo

En México, un trabajador pasa una tercera parte de su tiempo realizando sus labores; si las condiciones de trabajo son buenas, se le proporciona protección contra riesgos físicos y psicosociales, teniendo un efecto positivo en su salud.

- B.5 Gestión de la salud y seguridad en el trabajo
- B-6 Accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte

Para cada IBSO se presenta cuál es el método y cómo se determina el valor absoluto, el valor relativo y las fuentes de información:

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com

Método	Valor Absoluto (VA)	Valor Relativo (VA)	Fuentes
Igualdad de oportunidades y trabajo digno			
B.1 Gestión de la igualdad de oportunidades y del trabajo digno			
Cualitativo	• PS (Promedio del salario) hombres menos PS mujeres • No aplica • Pero debe indicarse si se cuenta con una política para promover la igualdad de oportunidades entre las personas	No aplica	• Políticas, procedimientos y manuales de la entidad • Información del área de RR. HH. y sistemas de gestión humana
B.2 Brecha Salarial (BS) y PS			
Cuantitativo	• Proporcionar estadísticas por: • Categoría • Hombres-mujeres • Rangos de edad	• (VA/PS mujeres) • Expresada en porcentaje	• Información del área de RR. HH. y sistemas de gestión humana
Inversión de capital humano			
B.3 Horas de capacitación			
Cuantitativo	• Total de horas de capacitación • Expresadas en horas • Debe indicarse si se cuenta con una política	VA / número de trabajadores	• Registro de capacitación de cada departamento • Datos generados por el sistema de RR. HH. • Datos generados por el sistema de contabilidad
B.4 Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores			
Cuantitativo	• Número de trabajadores con evaluación • Proporcionar estadísticas por: • Categoría • Hombres-mujeres • Rangos de edad	VA / total de trabajadores	• Registro de evaluaciones de desempeño • Datos generados por el sistema de RR. HH.

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com

Igualdad de oportunidades y trabajo digno			
B.1 Gestión de la igualdad de oportunidades y del trabajo digno			
Cualitativo	• PS (Promedio del salario) hombres menos PS mujeres • No aplica • Pero debe indicarse si se cuenta con una política para promover la igualdad de oportunidades entre las personas	No aplica	• Políticas, procedimientos y manuales de la entidad • Información del área de RR. HH. y sistemas de gestión humana
B.2 Brecha Salarial (BS) y PS			
Cuantitativo	• Proporcionar estadísticas por: • Categoría • Hombres-mujeres • Rangos de edad	• (VA/PS mujeres) • Expresada en porcentaje	• Información del área de RR. HH. y sistemas de gestión humana

Conclusiones

La implementación de las NIS y de los IBSO sociales permite identificar patrones. Estos datos pueden ayudar a detectar tendencias en la productividad del empleado a partir del análisis de su información. Esto puede proporcionar una visión detallada de los colaboradores, identificando sus necesidades y lo que puede ser útil para desarrollar los programas de capacitación.

De igual forma, se evalúa el rendimiento de la empresa en términos de sostenibilidad, pues la información sobre el impacto social de las operaciones empresariales permite a la administración reconocer áreas de oportunidad para reducir costos y que la empresa continúe como negocio en marcha; asimismo, prevé tendencias futuras. A partir de los datos de sostenibilidad en temas sociales, se pueden construir modelos predictivos que ayuden a reducir la rotación del trabajador y tomar decisiones informadas.

Finalmente, esta información mejora la gestión de riesgos en temas sociales - recursos humanos. Identificar y analizar los riesgos sociales permitirá crear medidas para minimizar los impactos negativos en la entidad e incrementar la permanencia del empleado.

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com

En BHR México, comprendemos la importancia de la sostenibilidad y la responsabilidad social en el entorno empresarial actual. Nuestro equipo de expertos ofrece servicios de auditoría especializados para ayudar a su empresa a implementar y cumplir con las NIS, asegurando que sus operaciones no solo sean rentables, sino también éticas y sostenibles. Al colaborar con nosotros, podrá identificar áreas de oportunidad, reducir costos y fortalecer su posición como un negocio responsable y competitivo en el mercado.

Contáctanos hoy mismo para llevar a su empresa al siguiente nivel en sostenibilidad y responsabilidad social.

José Luis Zamora
Socio de Auditoría

dn@bhrmx.com