

RECURSOS NATURALES DE BDO GLOBAL

CERRANDO LA BRECHA CON LA GENERACIÓN CENTENNIAL: CONVIRTIENDO ESCÉPTICOS EN AGENTES DE CAMBIO

Creando una estructura de talento para el éxito futuro en la industria de los recursos naturales



Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento



Sherif Andrawes

Jefe Global de Recursos Naturales, BDO

En un momento de creciente conciencia pública sobre la descarbonización y otros temas medioambientales, el papel que desempeña la industria de los recursos naturales en la economía mundial vuelve a estar en el punto de mira. La industria de los recursos naturales debe ser una defensora de la transición hacia una economía de carbono neto cero. De hecho, la "transición energética" no puede tener lugar sin una industria de recursos naturales exitosa.

Sin embargo, un cambio de esta magnitud nunca está exento de dolor. La transición energética hace que las empresas de recursos naturales se embarquen en una reestructuración fundamental de sus operaciones y en una amplia revisión de su estrategia corporativa.

Al mismo tiempo, las empresas de recursos naturales se enfrentan a presiones de contratación. La competencia por el talento se ha intensificado considerablemente. La necesidad de una nueva mentalidad y de una sólida estructura de talento nunca ha sido mayor. Sin embargo, el atractivo de una carrera en el sector de recursos naturales está siendo cuestionado por los nuevos participantes en la fuerza de trabajo.

Se calcula que la industria de los recursos naturales necesitará contratar a cientos de miles de nuevos trabajadores durante la próxima década hasta 2030. Dado que el sector minero mundial está experimentando un aumento de la demanda, sobre todo por su papel en el suministro de materiales para la tecnología de bajas emisiones de carbono, ¿es un momento excelente para considerar una carrera en la industria.?

En BDO estamos comprometidos a ayudar a la industria de recursos naturales a prosperar en esta época de desafíos y necesidades. A medida que aumentan las presiones de contratación, ahora es el momento adecuado para disipar los mitos y conceptos erróneos que alejan a los jóvenes de una carrera en los sectores de la minería, el petróleo y el gas.

BDO encargó una investigación global en los cinco principales mercados de recursos naturales -Australia, Canadá, América Latina, Sudáfrica y el Reino Unido- para entender por qué la Generación Z (Gen Z) es escéptica sobre una carrera en la industria, y lo que se podría aprender de las empresas de recursos naturales que han tenido más éxito en la navegación del desafiante mercado de talento.



Este informe de investigación está diseñado para ayudarnos a entender mejor cómo abordar el escepticismo de la Generación Z. Destacamos los factores que más importan a la Generación Z a la hora de evaluar sus opciones profesionales, y las estrategias de adquisición y retención de talento que podrían ayudar a las empresas de recursos naturales a posicionarse como empleadores preferentes.

El camino que tenemos por delante presenta grandes desafíos y oportunidades para la industria de recursos naturales. Ahora es el momento de aprovechar el poder de cambio de la Generación Z para sentar las bases de un futuro más ecológico y resiliente para que los recursos naturales demuestren que es la industria que tiene la mayor oportunidad de marcar la diferencia.

En nombre de BDO, quiero dar las gracias a los más de 750 líderes de la industria de recursos naturales y a los representantes de los estudiantes que compartieron sus opiniones como parte de nuestra investigación.

— Recursos naturales:
En el punto álgido de la escasez de talento

— "Altruistas cautelosos":
entender la fuerza laboral del futuro

— Recursos naturales:
¿una industria incomprendida?

— Energías renovables:
rompiendo la tendencia

— Oportunidades para ser un creador de cambio

— Abordar el desafío del talento de frente

— Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

— Países en el punto de mira

— Acerca de la encuesta de BDO

— Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



“Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro

¿Qué factores son los que más motivan a la Generación Z (personas nacidas a finales de los años 90 o en la primera década del siglo XXI) a la hora de evaluar sus opciones profesionales? Nuestra investigación ofrece una imagen mucho más detallada de sus actitudes y preferencias que la que suelen ofrecer los medios de comunicación sobre los jóvenes de hoy en día.

Las actitudes de los estudiantes escolares y universitarios que participaron en la investigación de BDO pueden caracterizarse como cautelosas y altruistas. La Generación Z es una generación pragmática que toma decisiones sobre su carrera profesional basándose en preocupaciones personales como la seguridad laboral, la proyección profesional y el reconocimiento por el trabajo realizado. Al incorporarse a la fuerza laboral en el momento de una pandemia mundial e incertidumbres geopolíticas, dan prioridad a las industrias que se perciben como seguras y fiables.

La Generación Z también exige a los empleadores un alto nivel de ética, priorizando factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la diversidad en el lugar de trabajo; así como, el impacto social y medioambiental positivo en su toma de decisiones profesionales.

Recursos naturales:
En el punto álgido de la
escasez de talento

“Altruistas cautelosos”:
entender la fuerza
laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria
incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser
un creador de cambio

Abordar el desafío del
talento de frente

Conclusiones: es hora
de adoptar nuevas
ideas

Países en el punto de
mira

Acerca de la encuesta
de BDO

Cómo puede ayudar
BDO: nuestra
experiencia global
en la industria de los
recursos naturales

LA BRECHA DE LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES

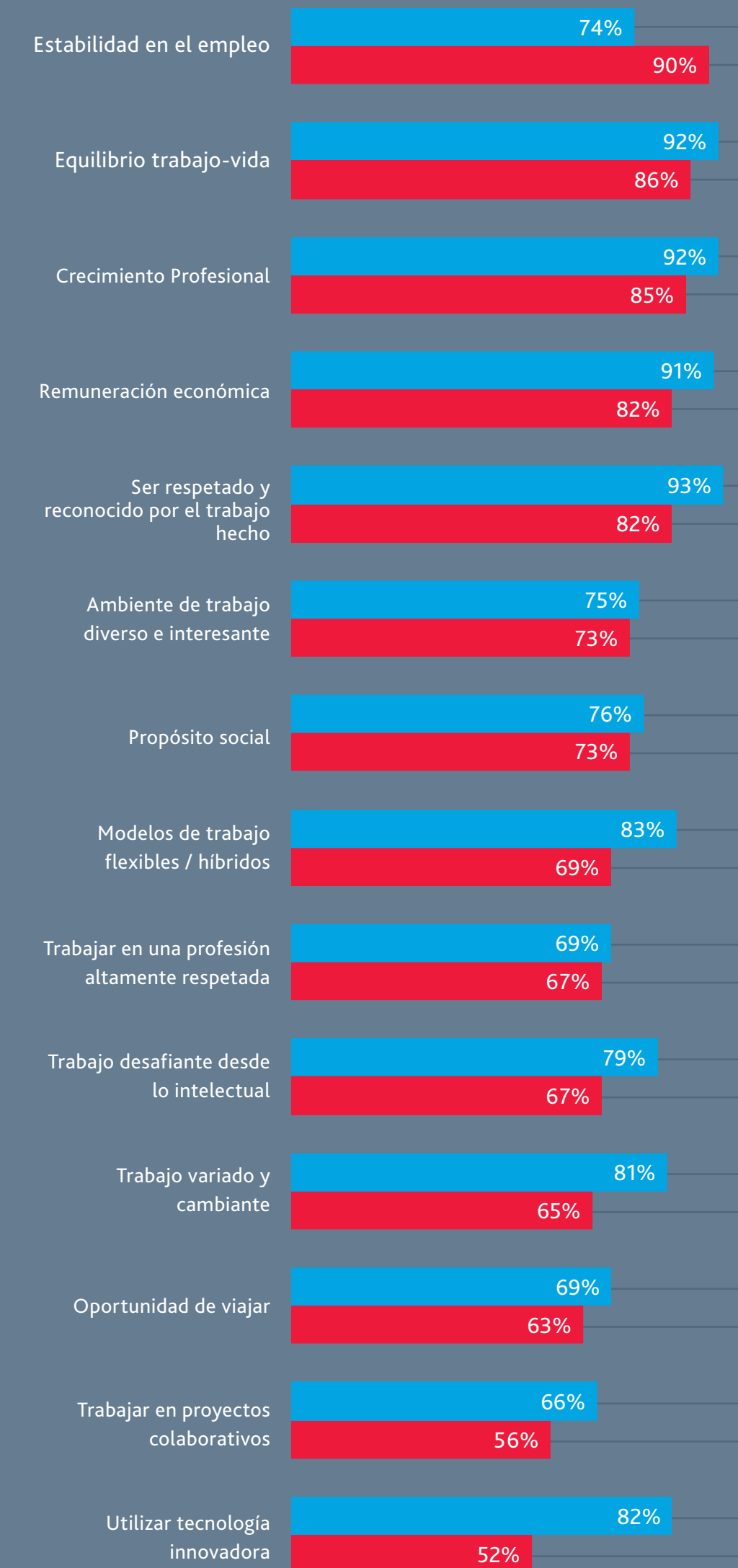
Los resultados de nuestra investigación destacan una brecha significativa entre los atributos profesionales percibidos como más importantes por la Generación Z y los atributos que las empresas de recursos naturales consideran más importantes para los estudiantes. Mientras que la opinión generalizada es que la Generación Z es menos leal a sus empleadores y que prefiere una trayectoria profesional variada y más oportunista, la realidad que muestra nuestra encuesta es muy diferente.

Las empresas de recursos naturales subestiman el valor de la seguridad laboral para la Generación Z, y hasta qué punto la pandemia ha cambiado sus actitudes. El 90% de los estudiantes encuestados dijo que la seguridad laboral era "importante" o "esencial" para su carrera, mientras que sólo el 74% de las empresas de recursos naturales pensaba que era un factor "importante" o "esencial". Aun cuando la seguridad laboral ocupa el primer lugar en la lista de factores para los estudiantes, los empresarios sólo le dan a la seguridad laboral el undécimo lugar en importancia de los 14 atributos analizados en nuestra investigación.

Nuestros resultados sugieren que las empresas de recursos naturales no comprenden del todo la importancia relativa de los diferentes factores que hacen que una carrera sea atractiva para la Generación Z. Por ejemplo, sólo el 52% de los estudiantes dijo que utilizar tecnología de vanguardia como parte de su carrera era "importante" o "esencial", en comparación con el 82% de los encuestados de las empresas. Otras áreas que fueron percibidas como menos importantes por los estudiantes que por los empleadores incluyen el trabajo en proyectos de colaboración, la oportunidad de viajar; así como, tener variedad y cambio en el trabajo.

Si se entiende bien, este cambio de actitud de la Generación Z debería ser un beneficio para las empresas de recursos naturales. Como empleador, la industria puede ofrecer a los nuevos empleados tanto una gran variedad con la oportunidad de cambiar de funciones profesionales, como la seguridad laboral que supone trabajar en un sector económico resistente y en evolución.

Corporativos ● Estudiantes ●



Importancia de los siguientes factores a la hora de evaluar las futuras opciones de carrera: mostrar % «importante» y «esencial» combinados

266 respuestas (corporativos)

486 respuestas (estudiantes)

'...el 52% de los estudiantes dijo que utilizar tecnología de vanguardia como parte de su carrera era "importante" o "esencial"...'

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022

UNA GENERACIÓN BASADA EN VALORES

La generación Z se siente muy motivada por un propósito. Además de buscar empleos seguros y bien remunerados, quieren saber que el trabajo que realizan tiene un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Cuando se preguntó a los estudiantes de nuestra encuesta la importancia de que la carrera elegida tenga un impacto positivo en el cambio climático, el 30% dijo que era muy importante (una calificación de 9 o 10 sobre 10) y otro 29% cree que es una consideración importante (una calificación de 7 u 8 sobre 10).

Tener un impacto positivo en las comunidades locales también es muy motivador para la Generación Z. El 31% dice que es muy importante (con una puntuación de 9 o 10 sobre 10) para su carrera profesional, y otro 35% lo considera importante (con una puntuación de 7 u 8 sobre 10).

Una vez más, surge una brecha entre el énfasis que la Generación Z pone en estos factores y lo lejos que la industria de los recursos naturales cree que ha llegado al abordar los asuntos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza por sus siglas en inglés). Sólo el 9% de las empresas entrevistadas cree que su organización ha realizado "esfuerzos muy significativos" (una calificación de 9 o 10 sobre 10) para reducir el impacto medioambiental y mejorar su enfoque de la responsabilidad social.

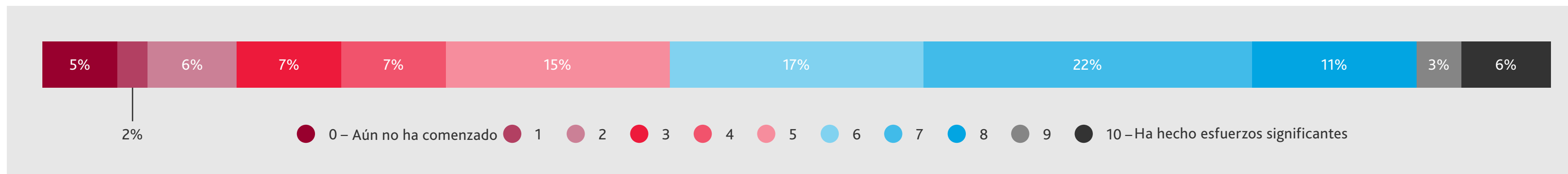
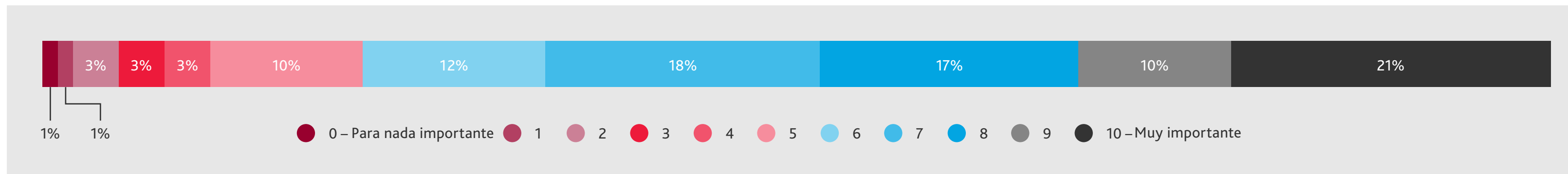
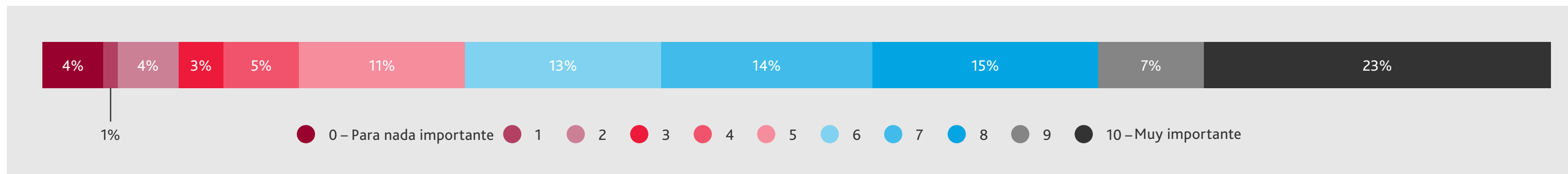
Otro 33% cree que su organización ha hecho buenos progresos (una calificación de 7 u 8 sobre 10) en estos temas.

La generación Z se siente muy atraída por las organizaciones que parecen preocuparse por el medio ambiente y su impacto en la sociedad. En muchos casos, estas percepciones vienen determinadas por lo que muestran los medios de comunicación y las campañas de marketing online. Por ello, las organizaciones de recursos naturales deben ser conscientes de la manera en que estas impresiones pueden ser fácilmente formadas por los jóvenes, que tienen una exposición directa limitada o nula a estos diversos sectores industriales.

"El 59 % de la Generación Z está buscando una carrera que impacte positivamente en el medio ambiente"

"66% dice que una carrera que impacte positivamente en las comunidades locales es importante"

"Las empresas de recursos naturales han tardado en responder: el 42% de las empresas encuestadas cree que su sector ha realizado importantes esfuerzos o progresado en reducir el impacto ambiental y mejorar su enfoque en responsabilidad social"



¿Hasta qué punto es importante para usted tener una carrera en una industria que impacta positivamente el cambio climático? – Estudiantes Escolares y Universitarios

465 respuestas

¿Hasta qué punto es importante para usted tener una carrera en una industria que impacta positivamente en las comunidades locales? – Estudiantes Escolares y Universitarios

468 respuestas

¿Hasta dónde cree que ha llegado su sector en el objetivo de reducir su impacto ambiental y mejorar su enfoque de responsabilidad social? – Corporativos

238 respuestas

Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento

"Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?

Energías renovables: rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



EL "DIVIDENDO DEL PROPÓSITO"

Los resultados de nuestra investigación muestran claramente que centrarse en sus credenciales ESG y en un sentido más amplio de "propósito" social puede impulsar las percepciones de una industria en las mentes de la Generación Z. Las cuatro industrias que los estudiantes creen que tienen el impacto medioambiental más positivo -energía renovable, sin fines de lucro, ciencias de la vida, tecnología y medios de comunicación- son también las mismas en las que los estudiantes dicen que estarían más interesados en desarrollar su carrera profesional.

Sin embargo, este "dividendo del propósito" sólo está al alcance de las organizaciones que pueden demostrar un impacto genuino y creíble en la sociedad, el medio ambiente y las comunidades infrarrepresentadas. La generación Z se muestra escéptica ante el "greenwashing", es decir, la práctica de que las organizaciones hagan declaraciones falsas o engañosas sobre su credibilidad medioambiental. Por ejemplo, **el 58% de los estudiantes entrevistados cree que la falta de credenciales ESG es uno de los mayores inconvenientes para seguir una carrera en el ámbito de los recursos naturales**

Abordar estas percepciones de forma directa a través de un **mejor mensaje en los medios de comunicación y una mejor estrategia de comunicación** debe ser una parte central de cualquier estrategia de estructura de talento para la industria.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

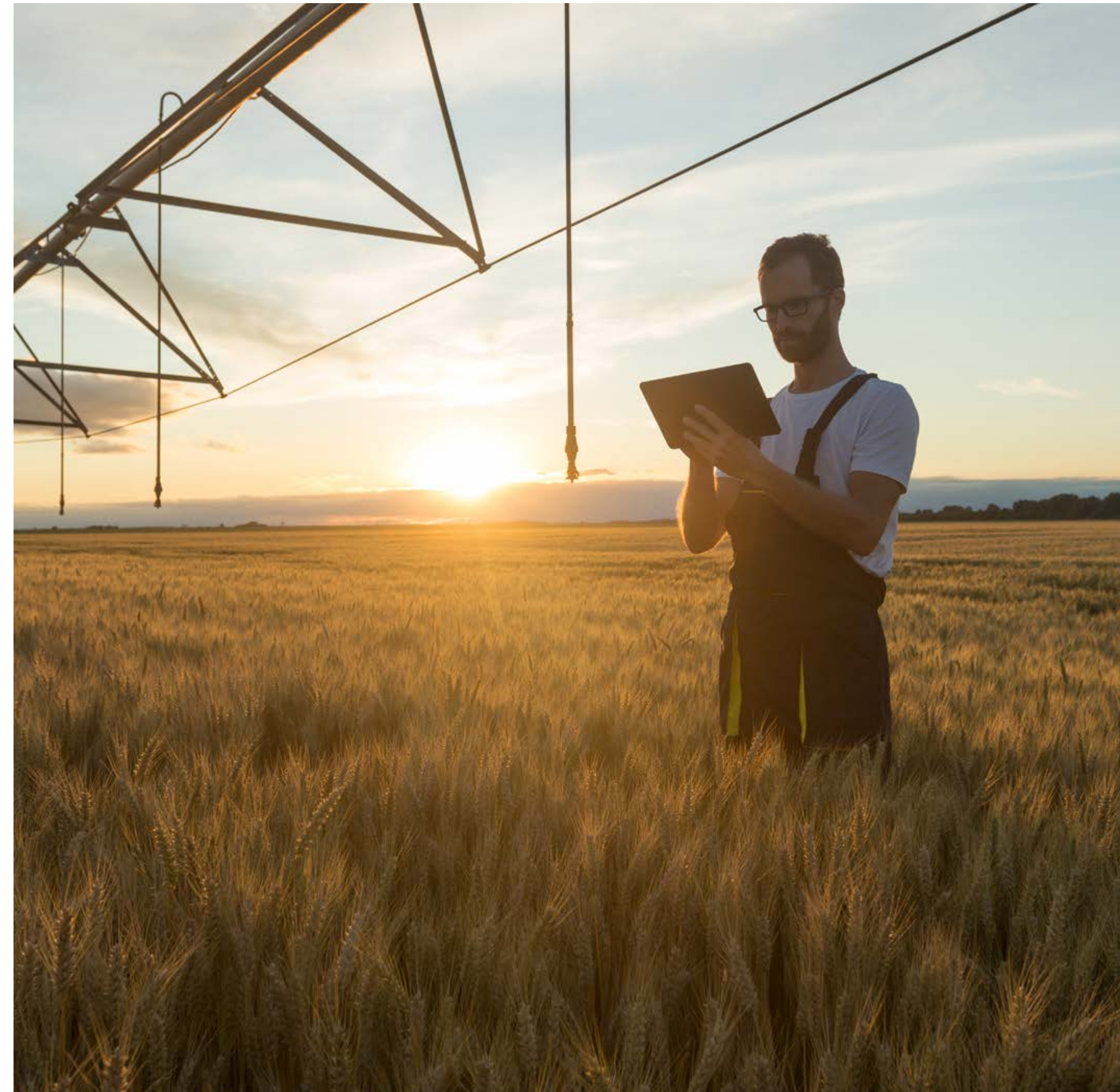
Recursos naturales: ¿una industria incomprensida?

Las elecciones realizadas por los estudiantes presagian una escasez de talento para el sector de los recursos naturales, que se prepara para una ola de jubilaciones de trabajadores de edad avanzada. Entre las 13 industrias calificadas por los estudiantes en nuestra encuesta, la minería, el petróleo y el gas ocuparon el último lugar en cuanto a atractivo general. Sólo el 15% y el 14% de los estudiantes, respectivamente, dijeron que estarían "muy interesados" en seguir una carrera en estas industrias.

A finales de esta década, habrá menos graduados con las habilidades necesarias para construir y dirigir minas que produzcan litio, níquel, cobre y otros metales para alimentar a los voraces fabricantes de vehículos eléctricos, paneles solares y otras tecnologías de energía renovable.

A medida que la competencia por el talento se recrudece, las empresas de recursos naturales se dan cuenta de que tienen que esforzarse más que otras industrias para atraer y retener a los mejores profesionales jóvenes. Un ejecutivo minero canadiense que participó en nuestra investigación resume bien el dilema al que se enfrenta la industria:

"Los jóvenes profesionales suelen elegir entre una gran variedad de sectores. La minería no tiene el atractivo de las tecnologías financieras o las criptomonedas, la diversión de los deportes profesionales, la vanguardia o el atractivo colaborativo de una empresa de software, la misión de "cambiar el mundo" de una organización benéfica o una empresa de energía verde."



- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprensida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022

CONCEPTOS ERRÓNEOS COMUNES SOBRE LOS RECURSOS NATURALES

La preocupación por las credenciales medioambientales de los recursos naturales es uno de los principales obstáculos para los estudiantes encuestados a la hora de considerar una carrera en la industria. Nuestra investigación sugiere que los estudiantes no reconocen el impacto positivo que parte de la industria puede tener para apoyar la transición hacia una economía de carbono neto cero y combustibles limpios. Por ejemplo, sólo el 54% de los estudiantes encuestados cree que el sector minero es una parte esencial de la solución climática global.

Es posible que los estudiantes no aprecien del todo que la minería, por ejemplo, puede permitir transición energética por el papel que desempeña en el suministro de materias primas. Los minerales de las baterías son un componente esencial para los vehículos eléctricos y para los sistemas de almacenamiento de energía que permiten almacenar la energía verde (procedente de energías renovables como la solar y la eólica) y liberarla cuando los clientes más la necesitan. La interconexión del sector y la dependencia de las industrias extractivas tradicionales como parte de la cadena de suministro de la tecnología verde, parece ser poco comprendida por la generación Z.

Las empresas de recursos naturales, sobre todo las mineras, las de petróleo y gas, deben comunicar mejor y con más frecuencia las medidas concretas que adoptan para generar un impacto medioambiental y social positivo. Tienen que esforzarse más para disipar las ideas erróneas de que estas industrias no tienen cabida en una futura economía verde, y para contrarrestar la impresión negativa que impregna la forma de pensar de los estudiantes sobre los recursos naturales hoy en día.

Un enfoque que ha funcionado con éxito para algunos líderes de la industria es el fomento de asociaciones más fuertes con las universidades para permitir que las empresas de recursos naturales contribuyan al diseño y desarrollo de cursos y planes de estudio que educarán e inspirarán a los estudiantes a una edad más temprana sobre el potencial de cambio de la industria.



"...sólo el 54% de los estudiantes encuestados cree que el sector minero es una parte esencial de la solución climática global."

Recursos naturales:
En el punto álgido de la escasez de talento

"Altruistas cautelosos":
entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

Abordar el desafío del talento de frente

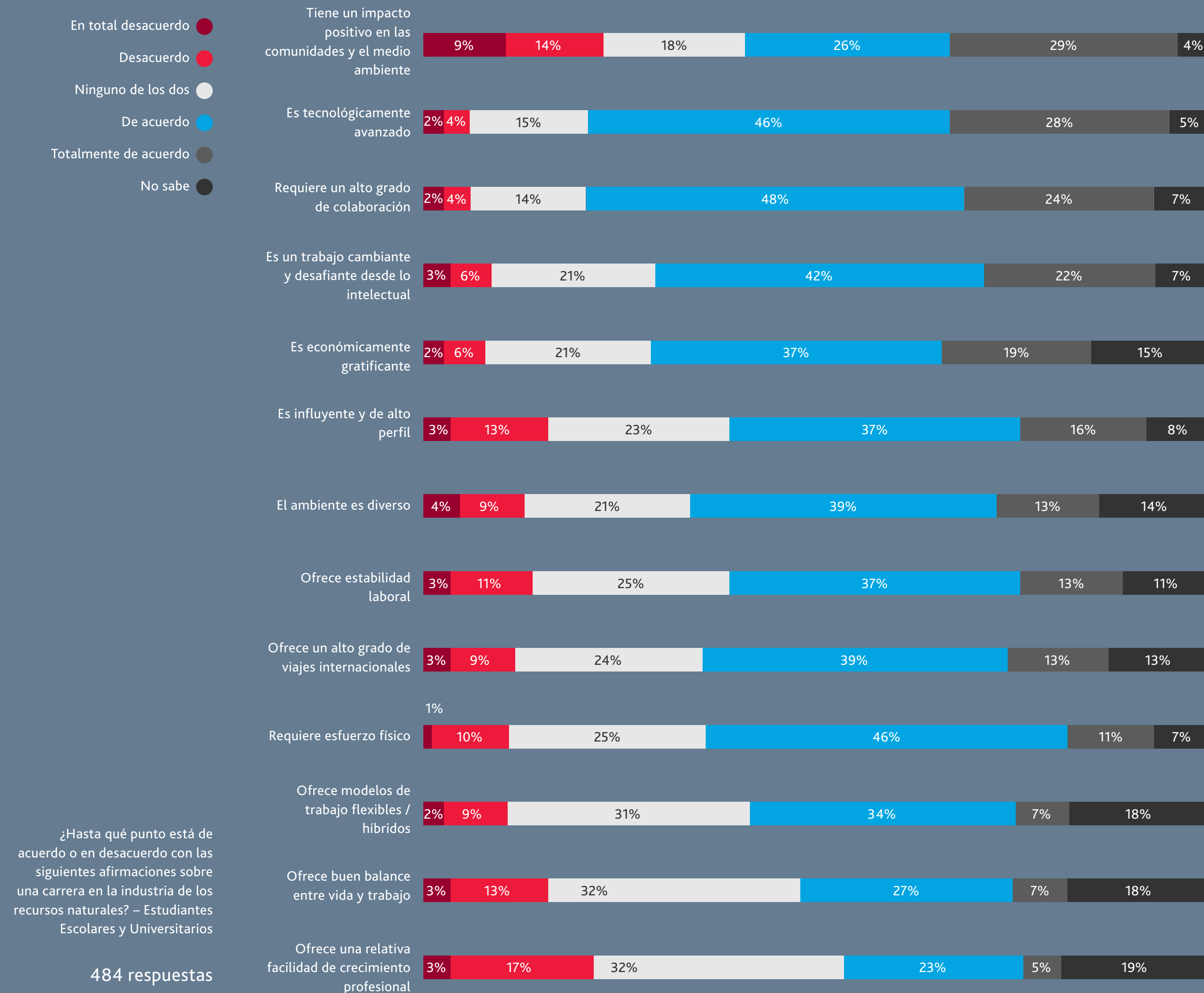
Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022



CÓMO ABORDAR LA LISTA DE DESEOS PROFESIONALES DE LA GENERACIÓN Z

Sin embargo, no es solo la preocupación por las escasas credenciales medioambientales lo que aleja a los estudiantes de una carrera en el sector de recursos naturales. Los resultados de nuestra investigación muestran que la Generación Z es escéptica en cuanto a que la industria de los recursos naturales pueda ofrecerles las características fundamentales que buscan en una carrera futura, como la trayectoria profesional o la seguridad laboral.

Por ejemplo, sólo el 28% de los estudiantes está de acuerdo en que el sector de los recursos naturales ofrece una trayectoria profesional relativamente fácil. Solo un tercio (34%) cree que ofrece un buen equilibrio entre la vida laboral y la personal; mientras que solo el 50% piensa que ofrece estabilidad laboral. Estas características son las tres primeras de la lista de deseos de la Generación Z a la hora de evaluar sus opciones profesionales, pero obtienen una puntuación notablemente insuficiente cuando se pide a los estudiantes que califiquen sus impresiones sobre los recursos naturales.

Resulta alentador que la mayoría de la Generación Z considere los recursos naturales como una industria tecnológicamente avanzada que requiere un alto grado de colaboración y ofrece un trabajo intelectualmente desafiante y cambiante. Estos factores deberían destacarse cuando las empresas de recursos naturales explican cómo es el trabajo en la industria.

Por lo tanto, es importante que las empresas de recursos naturales no sólo desarrollen una narrativa convincente sobre las credenciales medioambientales de la industria, sino que también deben alinear su propuesta de valor como empleador con la mentalidad de la generación de "altruistas precavidos". Es importante mostrar cómo una industria cuya reputación se ha asociado tradicionalmente a ciclos de auge, caída y a precios fluctuantes de las materias primas, está cambiando para ofrecer oportunidades de desarrollo personal a largo plazo, así como recompensas financieras a corto plazo a su futura fuerza laboral.

Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento

"Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?

Energías renovables: rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

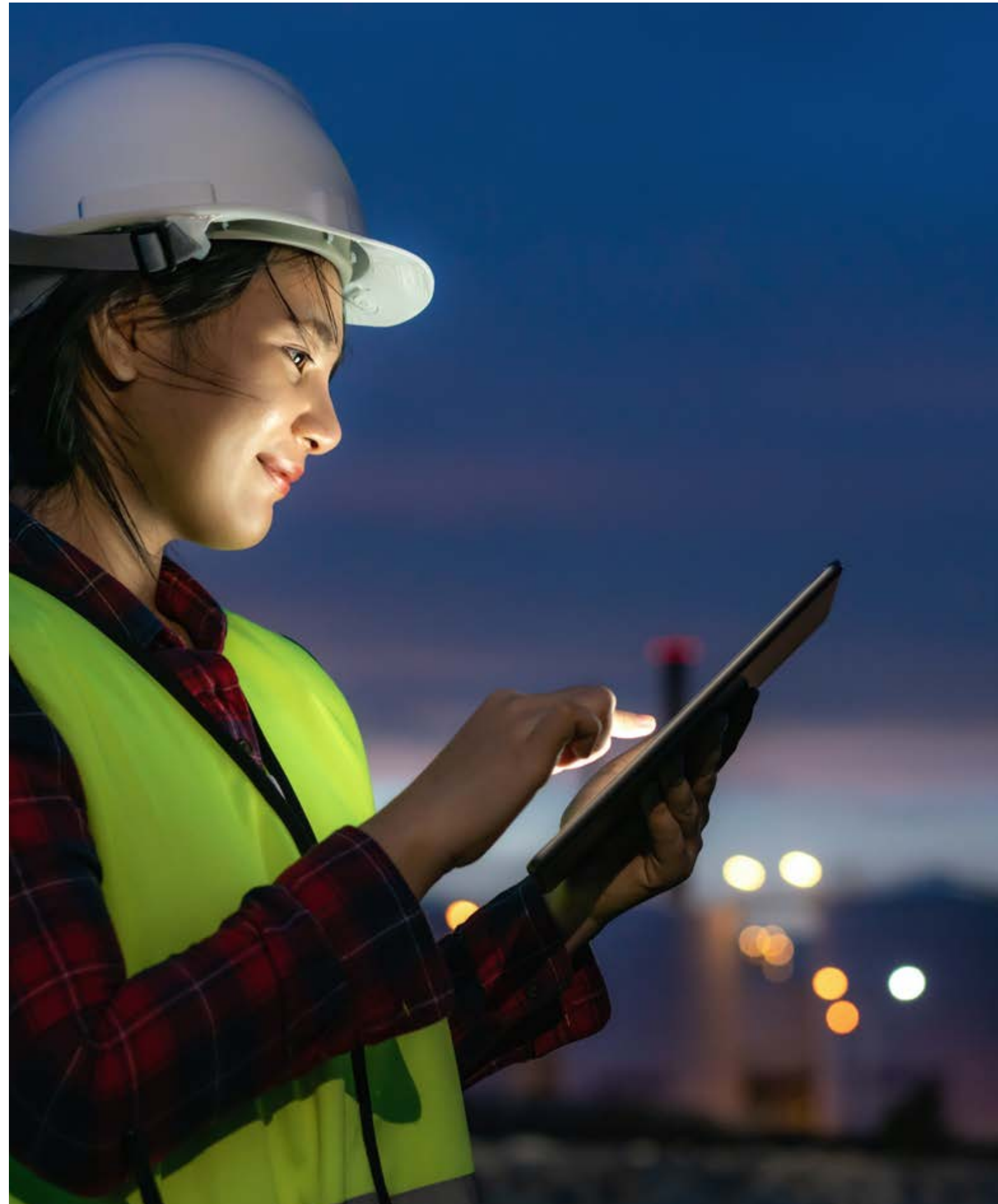
Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Energías renovables: rompiendo la tendencia

"Una gran mayoría (87%) de los estudiantes encuestados creen que "las renovables" tienen un impacto positivo en el entorno."

Las opiniones de la Generación Z sobre el sector de las energías renovables son muy diferentes. Mientras que solo el 14% y el 15% de los estudiantes dijeron que estarían "muy interesados" en seguir una carrera en los sectores de la minería, el petróleo o el gas, esta cifra se duplica hasta el 31% en el caso de las energías renovables. Otro 37% dice estar "algo interesado" en el sector, lo que lo convierte en el segundo más atractivo para la generación Z, después de la tecnología y los medios de comunicación, entre las 13 industrias analizadas en nuestra investigación.

MENSAJES MOTIVADORES: LAS RENOVABLES COMO FUERZA DEL BIEN

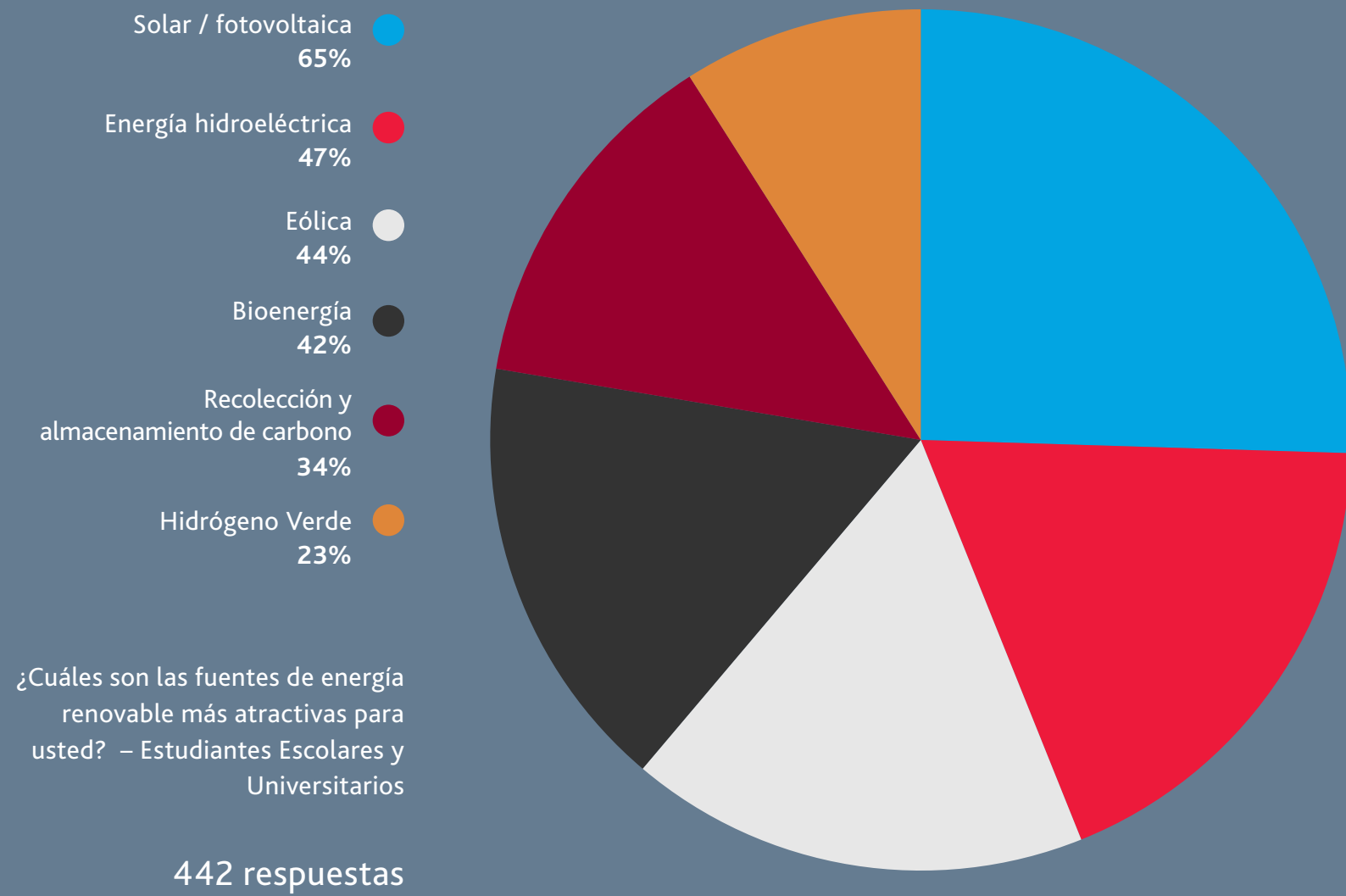
¿Por qué las energías renovables rompen la tendencia de percepción negativa evidente en otras industrias de recursos naturales en nuestra investigación? Una de las razones es la percepción de las energías renovables como un sector con un propósito y una fuerza para el bien en la transición energética verde. Una gran mayoría (87%) de los estudiantes encuestados cree que las energías renovables tienen un impacto positivo en el medio ambiente.

Entre los estudiantes que dicen que considerarían activamente una carrera en el sector de los recursos naturales, más de la mitad (54%) dicen que darían prioridad a las renovables como primera opción. Cuando se les pregunta por qué prefieren las energías renovables, el 53% dice que les atrae la idea de apoyar la transición desde la energía intensiva en carbono hacia una energía más limpia. Otro 26% afirma que la posibilidad de desempeñar un papel en la obtención de compromisos de carbono neto cero para 2050 es especialmente atractiva.

Nuestra investigación sugiere que la Generación Z está más inclinada a comprometerse con el sector de las energías renovables en comparación con otros sectores de recursos naturales. Por ejemplo, el 37% de los estudiantes se describe a sí mismo como un buen o excelente conocimiento del sector de las energías renovables, en comparación con el 23% de la minería y el 26% del petróleo y gas. La atención de los medios de comunicación sobre la conferencia climática COP26 de la ONU de 2021 ha contribuido a que la adopción de las energías renovables ocupe el primer plano de la atención popular.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

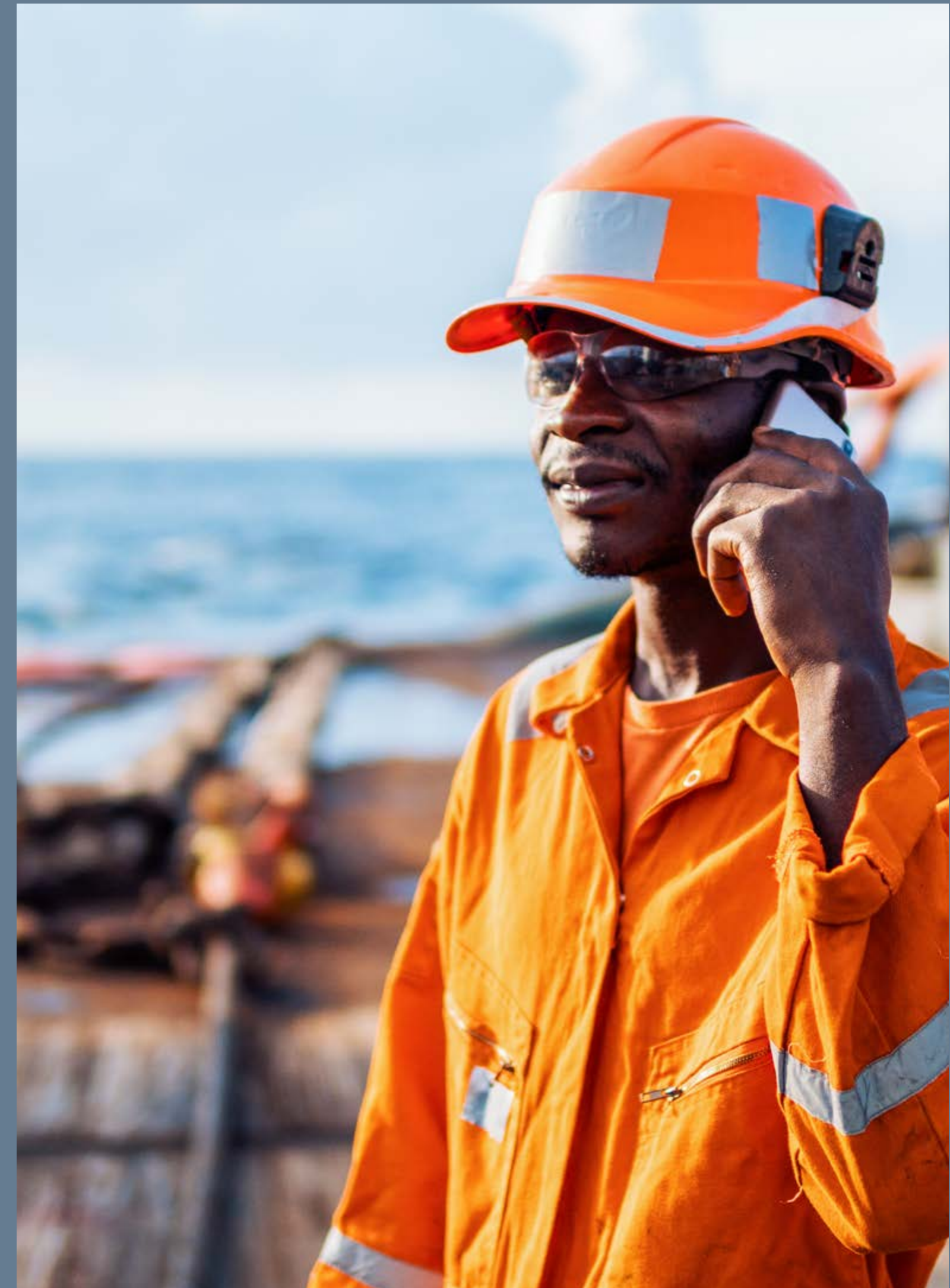
REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022



AMPLIANDO HORIZONTES: NUEVAS OPCIONES EN EL SECTOR DE LAS RENOVABLES

Esto sugiere que incluso entre las energías renovables, donde los niveles de compromiso de la Generación Z son generalmente más altos, hay que hacer más para informar a los estudiantes sobre las interesantes oportunidades que existen entre las nuevas tecnologías verdes. Estas fuentes de energía alternativas aún no han calado en la conciencia pública en la misma medida que las soluciones renovables establecidas, como la energía solar o la eólica. De hecho, nuestra encuesta revela que un tercio de los estudiantes (32%) cree que la promoción de la oportunidad de participar en la ciencia de vanguardia es una motivación clave para participar en una carrera en los recursos naturales.

Aquí surgen interesantes diferencias regionales. En el Reino Unido, por ejemplo, nuestro estudio muestra que la generación Z está mucho más comprometida con las tecnologías verdes del hidrógeno: el 61%, en comparación con el 23% a nivel mundial. Esta diferencia puede atribuirse en parte a la inversión del gobierno británico en estas tecnologías para estimular la regeneración en las regiones menos desarrolladas económicamente del Reino Unido. Esto ilustra la influencia que los incentivos gubernamentales y la cobertura de los medios de comunicación pueden tener en la percepción que los jóvenes tienen de las oportunidades en estos sectores.



"Dos tercios de la Generación Z destacan la solar y la fotovoltaica entre sus sectores de energía renovable más deseados"

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

LECCIONES PARA LA MINERÍA, EL PETRÓLEO Y EL GAS

¿Qué lecciones pueden aprender los sectores de la minería, el petróleo y el gas de las percepciones de la Generación Z sobre las energías renovables? De nuestra investigación surgen tres ideas.

La primera es la claridad con la que el sector de las energías renovables ha sido capaz de demostrar su papel de líder en la revolución de la energía limpia y la transición hacia la energía neta cero. El petróleo y el gas, así como la minería, deben ser más inteligentes y hacer más por definir su papel en este viaje ecológico. El 51% de los estudiantes afirma que desempeñar un papel importante en la transición energética global es un mensaje en el que las empresas de recursos naturales deberían centrarse para garantizar que están preparadas para el futuro. Esto se compara con sólo el 41% de las empresas que lo consideran una prioridad.

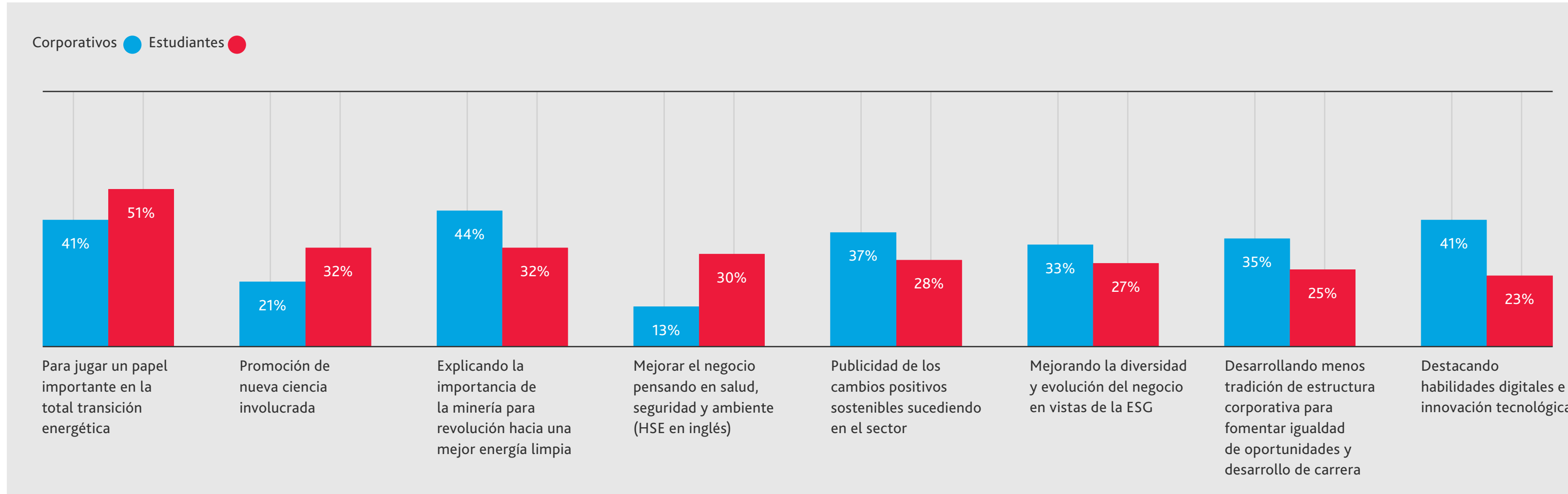
Otra lección es la percepción de las energías renovables como un sector generalmente "más seguro" para trabajar. Casi uno de cada tres (30%) estudiantes de nuestra encuesta dijo que sería necesario mejorar los enfoques de salud y seguridad para animar a su generación a entrar en los sectores del petróleo, gas y la minería. Sólo el 13% de las empresas encuestadas identificaron este aspecto como una preocupación especial para los estudiantes. Las energías renovables no conllevan el mismo nivel de riesgo o peligro percibido entre la generación Z.

Por último, las energías renovables se han ganado una reputación entre la Generación Z por ser un sector más diverso y menos tradicional. El 27% de los estudiantes dijo que mejorar la diversidad y la inclusión sería importante para que los sectores del petróleo, el gas y la minería atrajeran más talento. Una cuarta parte (25%) abogó por desarrollar estructuras corporativas menos tradicionales para emular las estructuras menos jerárquicas y más emprendedoras adoptadas por sectores como la tecnología y los medios de comunicación, que son los más atractivos para la Generación Z.

¿En cuál de estas áreas deberían enfocarse los sectores de petróleo y gas y minería para alentar a más jóvenes talentos a unirse? - Corporativos

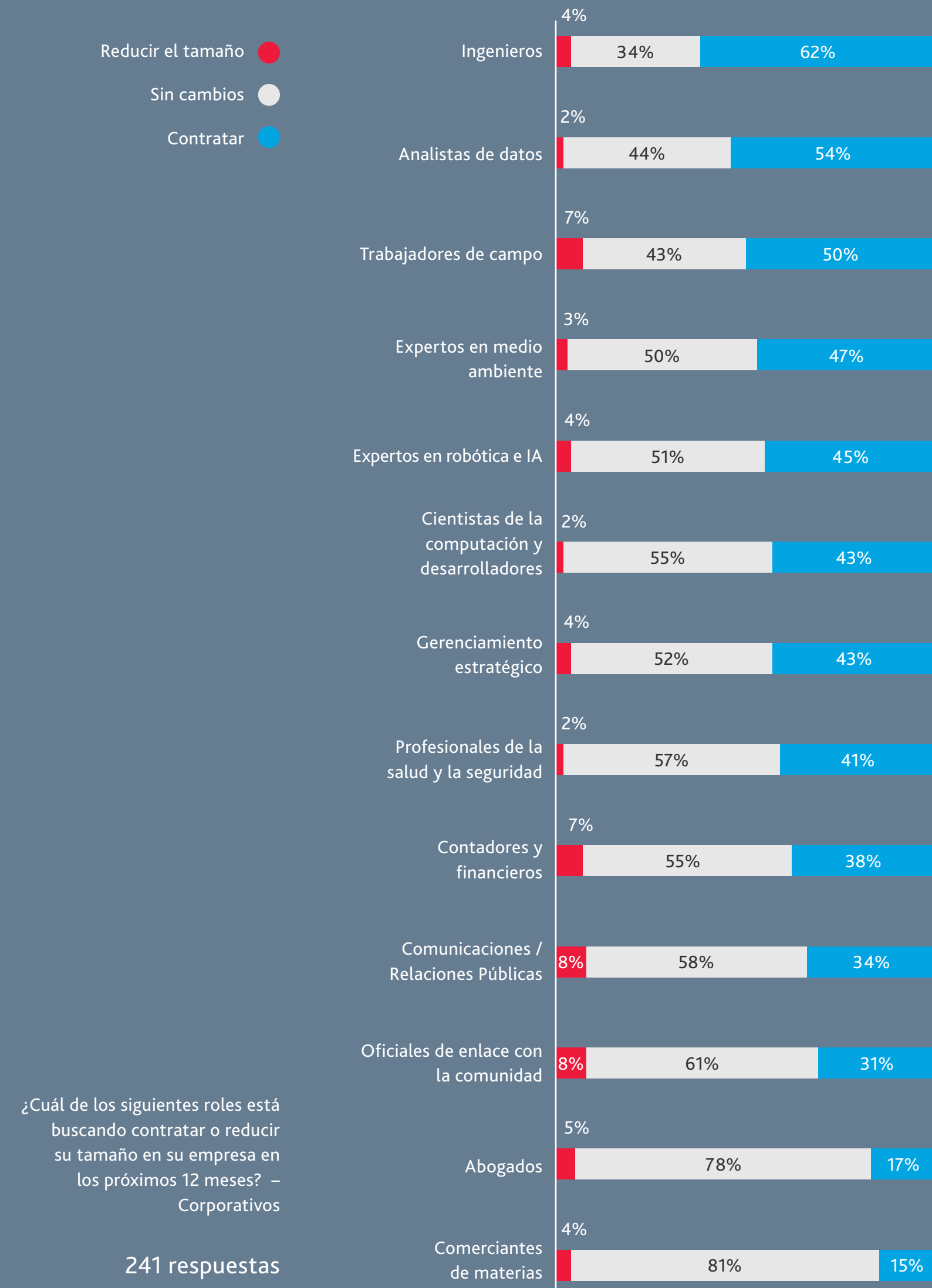
¿Cuáles son algunas de las áreas más importantes en las que los sectores del petróleo, el gas y la minería deben centrarse para garantizar que sean aptos para el futuro? – Estudiantes Escolares y Universitarios

238 respuestas (corporativos)
440 respuestas (estudiantes)



- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022



Oportunidades para ser un creador de cambio

A fin de convertir a la Generación Z de escépticos de los recursos naturales en creadores de cambios, la industria no sólo necesita contar una historia ESG más nítida sobre el papel fundamental que juegan los recursos naturales en la transición hacia una economía sin carbono para captar su atención, sino también mostrar de manera más efectiva la gama de oportunidades disponibles para que los estudiantes marquen una diferencia en la industria.

Una carrera en recursos naturales puede ofrecer oportunidades más diversas y emocionantes de lo que varios de la Generación Z creen. Nuestra investigación revela que hay una gama mucho más amplia de roles y habilidades en demanda de lo que la mayoría de los estudiantes conocen, y los roles que están creciendo no siempre son los tradicionalmente asociados con una carrera en la industria.

MÁS OPORTUNIDADES PARA MARCAR LA DIFERENCIA

La industria de los recursos naturales hoy en día está creciendo. Un poco más de la mitad (51%) de las empresas de recursos naturales encuestadas por BDO esperan ver un aumento en el tamaño de su fuerza laboral durante los próximos seis meses. Esto es cierto en todos los mercados de nuestra investigación, pero la tendencia es particularmente notable en América Latina y Australia, donde el 62 % y el 56 % de los empleadores de recursos naturales, respectivamente, anticipan un aumento en el tamaño de su fuerza laboral.

Los roles más demandados actualmente son una combinación de roles manuales y en sitio, como ingenieros (62% de las empresas esperan contratar estos roles) y trabajadores de campo (50%), junto con funciones que requieren habilidades técnicas o digitales especializadas, como analistas de datos (54 % de las empresas esperan contratar estos roles), expertos ambientales (47%), expertos en robótica e inteligencia artificial (IA) (45%) e informáticos (43%).

Incluso se espera que los roles administrativos o de función de apoyo, como profesionales de finanzas y contabilidad, abogados o cargos de administración general, experimenten un aumento neto.

Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento

“Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?

Energías renovables: rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

LA BRECHA DE RELEVANCIA: ABRIENDO LOS OJOS A LA GENERACIÓN Z

A pesar de que las empresas de recursos naturales buscan expandir su fuerza laboral, nuestra investigación sugiere que la Generación Z no comprende completamente la gama de oportunidades que ofrece la industria. Consideran que las habilidades como la ingeniería, el trabajo en sitio, la salud y la seguridad son más relevantes para una carrera en la industria que las habilidades digitales como el análisis de datos, la experiencia en robótica y la informática.

Menos de dos tercios (61%) de los estudiantes encuestados coincidieron en que la tecnología, el análisis de datos y la inteligencia artificial desempeñan un papel destacado en los sectores de petróleo, gas y minería. Las empresas de recursos naturales deben abordar esta brecha de relevancia percibida de frente, o corren el riesgo de perder la oportunidad de asegurar programadores, codificadores, desarrolladores de software y analistas comerciales brillantes para industrias más deseables.



MIRANDO MÁS ALLÁ DE LO OBVIO

Los estudiantes de nuestra investigación demuestran un entendimiento relativamente superficial de las oportunidades que les presenta una carrera en recursos naturales. Cuando se les pide, espontáneamente, que nombren los puestos de trabajo que se les vienen a la mente cuando piensan en una carrera en los sectores de petróleo, gas y minería, los estudiantes tienden a citar roles en terreno o de ingeniería que generalmente involucran un grado de trabajo manual o trabajo físico.

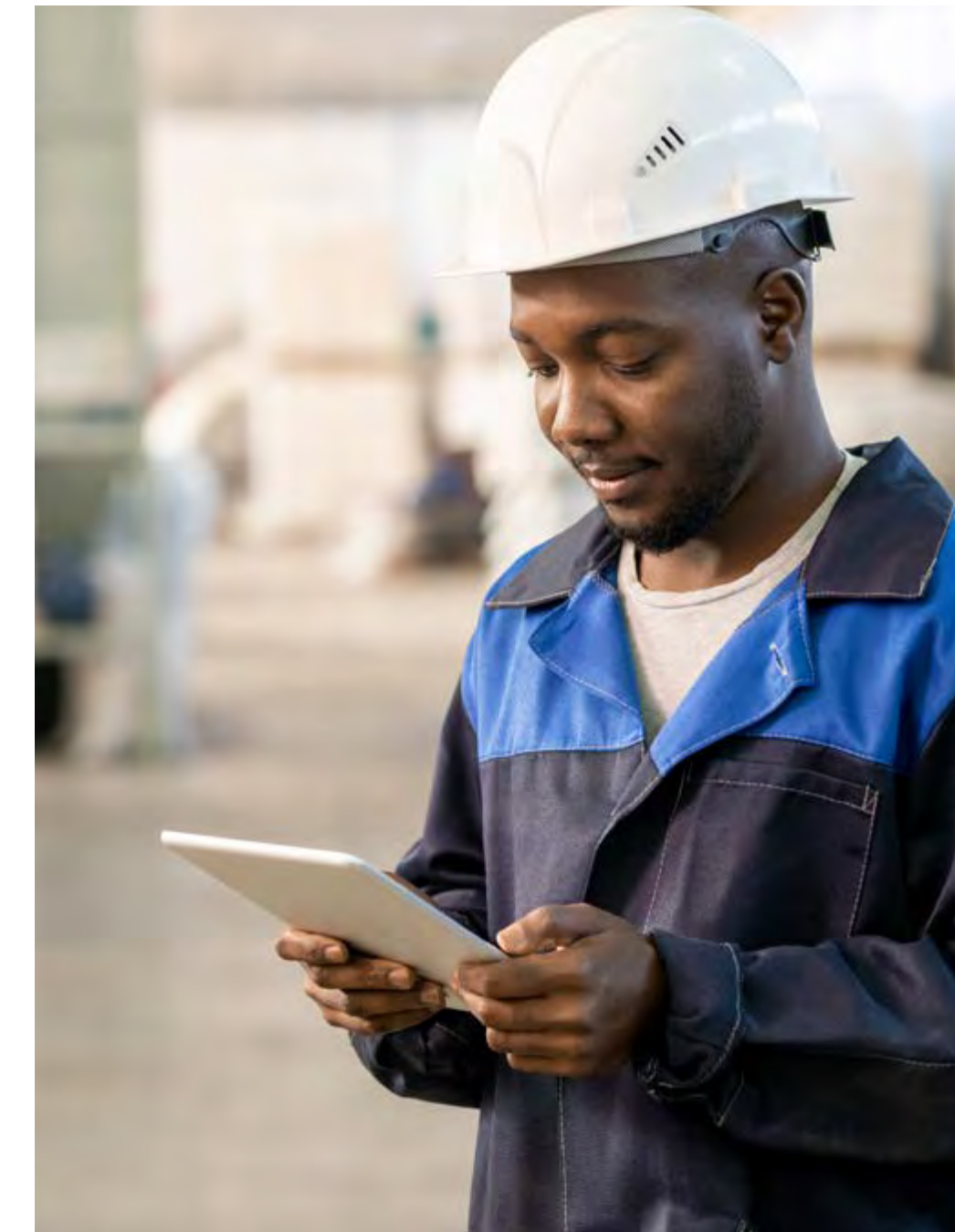
Aquí hay cuatro respuestas que son típicamente entregadas por los estudiantes cuando se les pide que nombren cargos de trabajo comunes en la industria:

"Minero, topógrafo de minas, geólogo, gerente de operaciones, planificador de proyectos."
Australia, Estudiante de escuela

"Un ingeniero que se interesa por la extracción sin importarle el costo ambiental que esto pueda traer."
Argentina, estudiante universitario

"Por lo general, pienso en los gerentes que organizan a los trabajadores y/o compran el equipo necesario, y pienso en los propios trabajadores que tienen que hacer el trabajo manual."
Canadá, Estudiante de escuela

"Trabajador de plataforma petrolera, gestión de mesa; No creo que hayan trabajos muy 'innovadores'."
Australia, Estudiante de escuela



El pensamiento de la Generación Z sobre estos sectores todavía está dominado por perfiles de trabajo básicos o tradicionales que no reflejan la diversidad de oportunidades disponibles para jóvenes profesionales ambiciosos y talentosos con antecedentes en una variedad de disciplinas académicas y rutas de capacitación técnica.

Las empresas de recursos naturales deben actualizar sus estrategias de contratación para llamar la atención sobre esta diversidad de oportunidades, utilizando habilidades como el análisis de datos, la ciencia y la innovación. **En la siguiente sección de este informe, destacamos algunos de los pasos prácticos que las empresas de recursos naturales están tomando para fomentar estos cambios.**

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

Abordar el desafío del talento de frente

Más de cuatro de cada diez (42%) organizaciones de recursos naturales representadas en nuestra investigación dicen que les resulta difícil atraer y retener a profesionales que están empezando su carrera. Este desafío es consistente en los cinco mercados globales cubiertos por la investigación de BDO.

Las presiones de talento se sienten de manera particularmente aguda en el sector del petróleo y gas, donde el 54% dice que es un desafío contratar a profesionales que están comenzando su carrera. Esto podría ser, en parte, el resultado de la forma en que la Generación Z percibe el petróleo y gas como un sector sin un futuro sostenible y, en un momento en que la Generación Z prioriza la seguridad laboral, esto hace que el sector parezca menos deseable. De hecho, la demanda de petróleo y gas formará parte de la combinación energética durante mucho tiempo, y muchas empresas de petróleo y gas desempeñarán un papel de liderazgo en el desarrollo de las energías renovables.

Estos desafíos de reclutamiento se sienten de diferentes maneras en varias secciones de la industria de recursos naturales. Por ejemplo, las organizaciones pequeñas y medianas describen la dificultad de competir directamente con las multinacionales de la industria más grandes en paquetes de remuneración y beneficios. Las multinacionales de la industria, por otro lado, dicen que la Generación Z las está comparando con los beneficios no financieros que ofrecen las empresas de tecnología global de primer nivel o las ciencias de la vida y que se están quedando cortas.

En todas las secciones de la industria, las empresas están de acuerdo en que no hay suficientes jóvenes que elijan títulos asociados con la industria de los recursos naturales para generar una cartera lo suficientemente grande como para llenar las vacantes disponibles, particularmente para ingeniería especializada, medioambiente u otros roles técnicos. Sin embargo, esto plantea dudas sobre hasta qué punto la Generación Z comprende qué opciones de grado los prepararán mejor para los roles en la industria; esto apunta a otra oportunidad para que las empresas de recursos naturales eduquen al grupo de talentos a una edad más temprana.

Sin embargo, el desafío del talento no se trata sólo de reclutamiento, también hay un desafío en la retención. Según explica un encuestado corporativo de Sudáfrica en nuestra investigación:

"La generación quiere progresar rápido, se moverá fácilmente por una buena oportunidad o si cree que la organización no cumple con sus valores. Necesitan mantenerse comprometidos en todo momento y les gusta el cambio y la variedad".



EL MOMENTO ADECUADO PARA INVERTIR EN TALENTO

La responsabilidad de construir una fuente de talento sostenible y diversa recae sobre los hombros de las propias empresas de recursos naturales. No pueden simplemente externalizar el problema a las universidades o al gobierno para que lo aborden sin asumir compromisos serios ellos mismos. En cambio, deben trabajar en colaboración con las partes interesadas para presentar soluciones para el bien colectivo de la industria y tomar la iniciativa para aclarar el papel que desempeñarán los recursos naturales en el suministro de las materias primas fundamentales para la generación y el almacenamiento de energía verde.

Si bien es alentador ver que nuestra investigación revela que el 55% de las empresas de recursos naturales cuentan con programas dedicados a atraer una fuerza laboral más diversa, esto significa que casi la mitad de las empresas no cuentan con ningún programa estructurado.

Ahora es el momento de que los líderes de la industria inviertan en la creación de estrategias de contratación y de retención de talento sostenibles y más diversas. Como identifica acertadamente un participante de investigación de la industria de recursos naturales en Australia, abordar el desafío del talento de frente requiere recursos, tiempo e inversión dedicados; así como, de marketing y comunicaciones inteligentes para defender el trabajo que se está realizando para diversificar la industria:

"Invertimos en carteras de graduados más grandes, en vacaciones y trabajo en prácticas. Invertimos en becas terciarias y aumentamos nuestras relaciones directamente con universidades y profesores. Buscamos comercializar y comunicar nuestro trabajo y éxito en áreas que les interesan - energías renovables, nuevas tecnologías, sostenibilidad."

Recursos naturales:
En el punto álgido de la escasez de talento

"Altruistas cautelosos":
entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

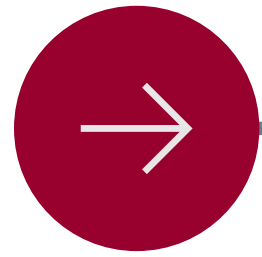
Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Estrategias prácticas

CINCO LECCIONES DE LOS LÍDERES DE LA INDUSTRIA

Entre las principales empresas de recursos naturales que participan en nuestra investigación, surgen cinco estrategias de talento adoptadas con frecuencia para construir una fuente de talento más sostenible. Estas son:

1

Establecer financiamiento dedicado a apoyar a la Generación Z en el sector.

Las principales empresas de recursos naturales están implementando becas, subvenciones y otros incentivos financieros dedicados a alentar a los estudiantes a ingresar a la industria o apoyar sus estudios. A menudo, esto se hace en combinación con colocaciones en la industria en cursos de grado o colocaciones de año sabático. Muchos de estos programas están dirigidos a grupos subrepresentados para alentar a una fuerza laboral más diversa para que consideren los recursos naturales para su futura carrera.

2

Paquetes de beneficios refrescantes y recompensas no económicas.

Las principales empresas de recursos naturales están comparando sus paquetes de beneficios con otros sectores de la industria que son más atractivos para la Generación Z, no sólo para sus pares directos. Si bien un salario competitivo y otras recompensas financieras son importantes, los líderes de la industria nos dicen que están buscando mejorar sus arreglos de trabajo flexible, beneficios de viaje y movilidad, al igual que, otras recompensas no financieras para atraer a los mejores y más brillantes talentos. Esto es particularmente importante después de la pandemia del COVID-19, donde más industrias ofrecen arreglos de trabajo flexible.

3

Desarrollar un ecosistema de socios.

Las principales empresas de recursos naturales están desarrollando asociaciones con escuelas, universidades, organismos industriales y otros grupos comunitarios locales para participar directamente con talentos jóvenes en un diálogo sobre el futuro de la industria de los recursos naturales. Participar en conferencias y ferias profesionales ayuda a las organizaciones a llegar a la Generación Z.

5

Usar estrategias más inteligentes en línea y redes sociales.

La pandemia de COVID-19 ha significado que no siempre es posible interactuar en persona con los estudiantes en el campus o en ferias de carreras de la industria. Por lo tanto, las principales empresas de recursos naturales han mejorado su juego en el uso de las redes sociales para fomentar un mayor interés y compromiso en su marca de empleador y en los recursos naturales en general. El uso de videoblogs, historias en línea y estudios de casos está ayudando a desmitificar las diferentes rutas profesionales disponibles dentro de los recursos naturales para la Generación Z.

4

Mejorar el desarrollo profesional continuo.

Las principales empresas de recursos naturales dicen que también están invirtiendo en programas de desarrollo profesional para acelerar el desarrollo de jóvenes talentos y retenerlos en la industria. Algunos están implementando programas de capacitación estructurada o de futuros líderes, mientras que otros están invirtiendo en sistemas de tutoría o de compañeros que brindan apoyo personalizado para desarrollar y retener el talento al conectar a los profesionales de alto rendimiento que inician sus carreras con los líderes actuales de la industria.

Recursos naturales:
En el punto álgido de la
escasez de talento

"Altruistas cautelosos":
entender la fuerza
laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria
incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser
un creador de cambio

Abordar el desafío del
talento de frente

Conclusiones: es hora
de adoptar nuevas
ideas

Países en el punto de
mira

Acerca de la encuesta
de BDO

Cómo puede ayudar
BDO: nuestra
experiencia global
en la industria de los
recursos naturales



Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Nuestra investigación reconoce que la industria de los recursos naturales se encuentra en un punto de inflexión. Tanto la Generación Z como los líderes de la industria representados en nuestra investigación están de acuerdo en que el aporte de la próxima generación será vital para el futuro de la industria. **El 84% de las empresas y el 75% de los estudiantes están de acuerdo en que aprovechar el talento, la energía y la imaginación de los jóvenes profesionales de hoy será fundamental para el futuro éxito de las empresas de recursos naturales**

Entonces, ¿cómo la industria de los recursos naturales adopta con éxito este nuevo pensamiento y atrae a los mejores talentos de la Generación Z? Nuestra investigación destaca seis áreas en las que las empresas de recursos naturales pueden hacer cambios prácticos hoy:

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



No duden en adivinar qué hay en la lista de deseos de la Generación Z

Nuestra investigación identifica claramente la desalineación entre lo que los líderes de recursos naturales de hoy creen que es importante para la Generación Z y lo que la Generación Z prioriza. También hay brechas entre la manera en que ambos grupos ven la industria de los recursos naturales como un destino de carrera. La industria no puede darse el lujo de hacer suposiciones sobre las actitudes y preferencias de esta generación emergente de trabajadores. Siempre que sea posible, las organizaciones deben entablar un diálogo, solicitar comentarios y buscar aportes a medida que desarrollan programas personalizados diseñados para involucrar a la Generación Z en una carrera en la industria.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Preparen su marca de empleador para la era de los “altruistas cautelosos”

Las empresas de recursos naturales necesitan alinear mejor sus mensajes de marca empleadora para atraer talento de la Generación Z. Esto significa construir una narrativa ESG más clara y convincente; al igual que, aclarar el papel vital del sector para permitir la transición energética y, lo que es más importante, cumplir con estos compromisos. Esto atraerá el interés de la Generación Z en marcar una diferencia positiva para el medio ambiente y las comunidades locales. Sin embargo, la Generación Z también es cautelosa: en un momento de agitación económica y social, también buscan carreras que sean estables y brinden oportunidades claras de progreso y desarrollo. Las empresas de recursos naturales deben demostrar cómo pueden cumplir estas aspiraciones.

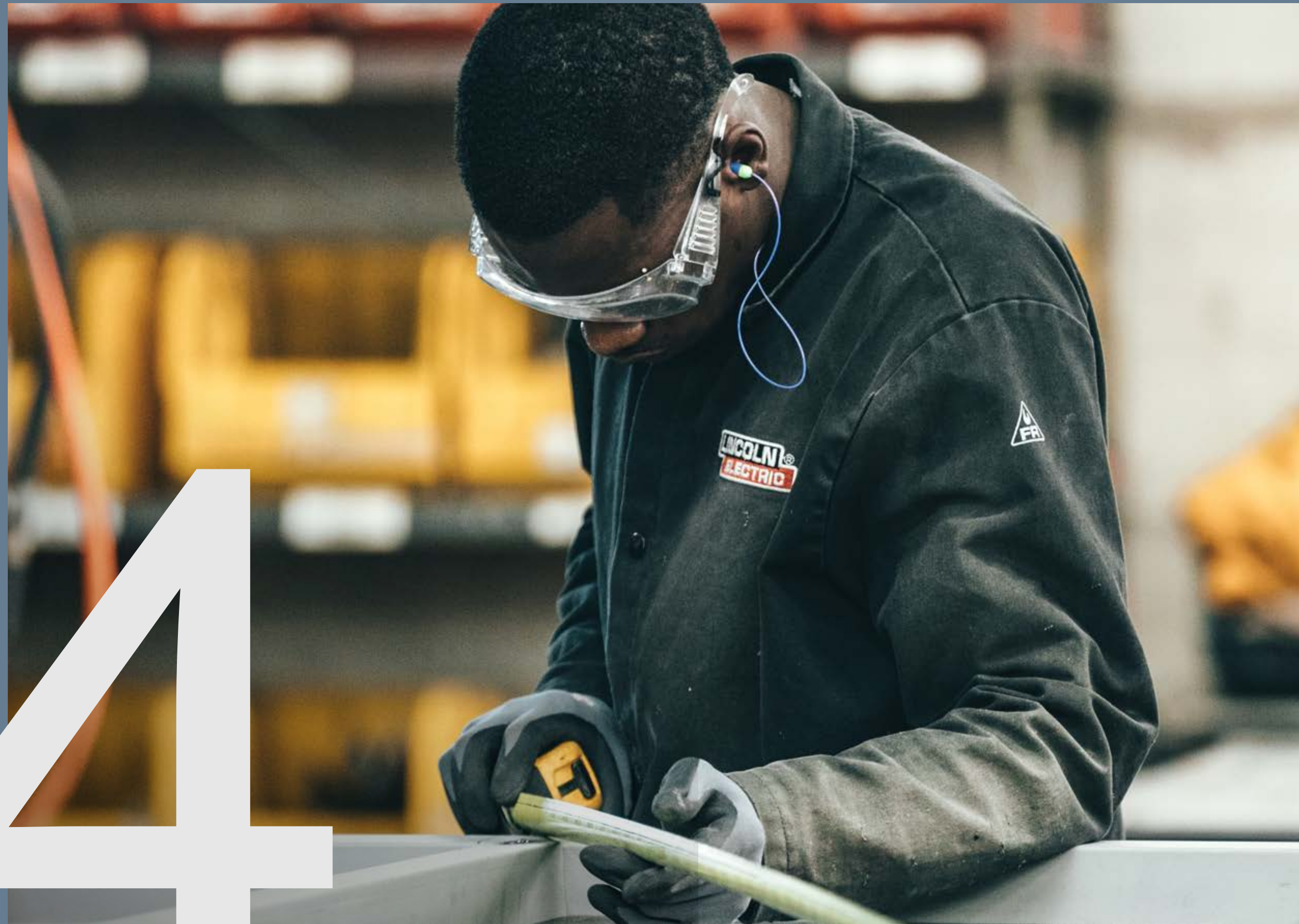
- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Muestran la gama de oportunidades para ser un creador de cambio en su organización

La Generación Z no aprecia completamente la gama de oportunidades para involucrarse en los recursos naturales. Los líderes de la industria deben mostrar una gama más amplia de roles para disipar la percepción actual de la Generación Z, de que los trabajos de recursos naturales significan trabajo peligroso o manual en terreno. Incluso en el sector de las energías renovables, donde la conciencia es mucho mayor, la Generación Z no es tan consciente de las oportunidades que se les abren en nuevas tecnologías como el hidrógeno verde o la captura de carbono. Además, las empresas de recursos naturales deben ofrecer lo mejor de ambos mundos: brindar seguridad laboral dentro de la industria, pero también mostrar una industria que tiene una variedad muy amplia con la oportunidad de cambiar de carrera mientras permanece con el mismo empleador.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Invertir en la creación de una fuente de talento más diversa

El desafío del talento no se resolverá por sí solo, sin una acción e inversión considerada por parte de las propias empresas de recursos naturales. Casi la mitad no tiene programas estructurados para construir una fuente de talento más diversa o resiliente. Ahora es el momento perfecto para que las empresas de recursos naturales sean más creativas a la hora de vender los beneficios de una carrera en la industria e inviertan directamente en atraer grupos sub-representados a su fuerza laboral.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Fomenten sus ecosistemas de socios

El cambio real en la industria sólo vendrá del fomento de la acción colectiva y el compromiso entre todas las partes interesadas de la industria. Las empresas de recursos naturales pueden desempeñar un papel de liderazgo en el apoyo a universidades, gobiernos centrales y locales, grupos comunitarios y organismos de la industria para abordar el desafío del talento, compartiendo recursos, mejores prácticas y defendiendo la gama de oportunidades de cambio que ofrece la industria.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Emular enfoques de otras industrias.

Si bien la asociación con pares es crucial, las empresas de recursos naturales no deben tener miedo de buscar ejemplos de mejores prácticas fuera de la industria para ser adaptados y emulados. Las industrias de tecnología, medios de comunicación y ciencias de la vida ofrecen modelos que recursos naturales pueden aprender para posicionar mejor su marca empleadora, promover oportunidades e involucrar a la Generación Z a través de una variedad de canales digitales.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprensible?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Australia en el punto de mira:

La Generación Z es más receptiva que sus pares

CINCO TITULARES DE ENCUESTA

Nuestra encuesta de recursos naturales en Australia abarca 43 encuestados corporativos y 29 Gen Z (encuestados de educación secundaria y universidades). Los aspectos más destacados de nuestra encuesta en Australia incluyen:

1. La brecha de percepción de la Generación Z.

La brecha de percepción de la industria destacada por la Generación Z en nuestra investigación global es más pronunciada en Australia. Sólo un tercio de los estudiantes en Australia cree que una carrera en recursos naturales ofrece un buen equilibrio entre la vida laboral y personal (34% está de acuerdo) u oportunidades para progresar en la carrera (34%). Aun así, estos factores son identificados por más del 90% de los estudiantes como importantes o esenciales para su carrera.

2. Una carrera intelectualmente estimulante.

Solo el 59% de los estudiantes australianos en nuestra encuesta cree que la industria de los recursos naturales ofrece una carrera intelectualmente desafiante. El 35% de los estudiantes dijo que la oportunidad de involucrarse en la nueva ciencia y la innovación alentaría a más jóvenes a considerar los recursos naturales.

3. ¿Una puerta abierta a los recursos naturales?

Entre los encuestados de la Generación Z en Australia, el 84% dijo que había considerado una carrera en la industria de los recursos naturales. Esto es más del doble de la proporción (39%) en los resultados de nuestra encuesta global. Esto sugiere que los estudiantes son más receptivos para considerar lo que recursos naturales tiene para ofrecerles. Sin embargo, aún deben ser alentados de manera proactiva para que adopten el potencial de creación de cambio de una carrera en recursos naturales.

4. La minería despierta el interés.

Más de las tres cuartas partes (77%) de la Generación Z en Australia que considerarían activamente una carrera en recursos naturales colocan a la minería como su primera opción por delante de las energías renovables (20%), el petróleo y el gas (3%). Esto sugiere que la larga historia del trabajo minero en Australia aún domina las impresiones de la Generación Z sobre el sector.



Australia: a la vanguardia de la transición energética mundial

“La industria de los recursos naturales ha sido tradicionalmente fuerte en Australia. Tiene el potencial de ser un componente clave del proceso de descarbonización en el mundo. Australia no sólo es un productor líder de los minerales esenciales que serán necesarios para suministrar equipos e infraestructura de energía renovable, sino que también es un centro para la tecnología minera que permitirá que ocurra esta transición energética.

Los resultados de la encuesta de BDO resaltan la preocupación de la Generación Z por la seguridad laboral y, al mismo tiempo, por salvar el planeta. Para convencer a la Generación Z de que la industria de los recursos naturales en Australia puede proporcionar estos elementos fundamentales, la industria de los recursos naturales deberá abordar su naturaleza cíclica de auge y caída para demostrar que las carreras en la industria son seguras, así como una parte vital del proceso de descarbonización.”

Sherif Andrawes,
Jefe Global de Recursos Naturales, BDO en Australia

5. Demanda significativa por ingenieros y funciones especializadas

Las empresas australianas de recursos naturales incluidas en nuestra investigación anticipan una demanda significativa durante los próximos 12 meses de ingenieros (el 78% prevé contratar estos cargos), así como de expertos ambientales (52%), analistas de datos (49%) y personas con experiencia en robótica e IA (44%).

Recursos naturales:
En el punto álgido de la escasez de talento

“Altruistas cautelosos”:
entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Canadá en el punto de mira:

Las empresas subestiman la importancia del propósito para la Generación Z

Canadá: aprovechar la tecnología para facilitar el cambio

Stephen Payne,
Socio de Consultoría, Líder de Energía y Recursos
Naturales, BDO en Canadá

"Los resultados de la encuesta muestran que existe un desafío y una oportunidad por delante para la atracción y retención de jóvenes talentos dentro de recursos naturales en Canadá. Para cerrar la brecha de talento, las organizaciones de recursos naturales deberán no sólo alinearse más estrechamente con los objetivos ESG y de sostenibilidad, sino también desarrollar una hoja de ruta alcanzable que se extienda más allá del cumplimiento. La tecnología se puede aprovechar para apoyar este viaje. Las organizaciones que adoptan la tecnología para permitirles articular el significado detrás de los KPI se encuentran en una mejor posición para enfrentar los desafíos de ESG y obtener la aceptación de las partes interesadas, incluyendo el futuro talento".

CINCO TITULARES DE ENCUESTA

Nuestra investigación de recursos naturales en Canadá abarca 28 encuestados corporativos y 148 jóvenes de la Generación Z (encuestados de escuelas y universidades). Los aspectos más destacados de nuestra investigación en Canadá incluyen:

1. La brecha del propósito social.

Menos de la mitad (46%) de las empresas canadienses de recursos naturales en nuestra investigación destacaron el propósito social como importante o esencial para la Generación Z al evaluar sus opciones de carrera. Sin embargo, dos tercios (67%) de los encuestados de la Generación Z en Canadá identifican el propósito social como importante o esencial. Entre la Generación Z en Canadá, el 50% dijo que ser parte de una industria que tiene un impacto positivo en el cambio climático era muy importante para ellos.

2. Los recursos naturales se quedan atrás de otras industrias en la competencia por el talento

Solo uno de cada cinco (21%) de los estudiantes canadienses en nuestra investigación dice que ha considerado una carrera en la industria de los recursos naturales o la energía. Una gran mayoría dice que no está interesada en absoluto en una carrera en minería (74%) o petróleo y gas (68%). Esto se compara con sólo el 24% para tecnología y medios de comunicación o el 27% para salud y ciencias de la vida.

3. El objetivo de carbono neto cero es muy motivador para la Generación Z.

Un poco menos de la mitad (43%) de los representantes de la Generación Z en nuestra investigación dijeron que la capacidad de desempeñar un papel en el logro de los objetivos de cero emisiones netas para 2050 fue una motivación clave para considerar oportunidades en el sector de las energías renovables. Sin embargo, esto sólo es reconocido como importante por el 18% de las empresas en Canadá. Esto sugiere que hay oportunidades para alinear los mensajes de la marca del empleador más estrechamente con la carrera hacia el cero neto.

4. Una revolución verde impulsada por la tecnología.

Nuestra investigación revela que la Generación Z en Canadá no comprende completamente el papel que la tecnología y la innovación jugarán en la transición hacia la energía verde y las oportunidades profesionales que esto les presenta. Solo el 43% de los encuestados cree que la tecnología, el análisis de datos, la IA y el IoT tendrán un papel muy destacado en el futuro de la industria de los recursos naturales.

5. Las empresas deben hacer más en materia de diversidad e inclusión.

Menos empresas de recursos naturales en Canadá dicen que cuentan con programas para atraer una fuerza laboral más diversa: sólo el 36% dice que cuenta con estos programas en comparación con el 55% de nuestros encuestados de la investigación global.

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



América Latina en el punto de mira:

La demanda de funciones en datos y tecnología en la industria es fuerte

América Latina: abordando la brecha de percepción de la Generación Z

Marcelo Canetti

Socio y Co-líder de Industria de Recursos Naturales para la Región LATAM, BDO en Argentina

John Max Coronado Rivera

Socio y Co-líder de Industria de Recursos Naturales para la Región LATAM, BDO en Perú

"Las 134 respuestas de la región de América Latina son realmente interesantes. Lo que más destaca es la importante brecha que existe entre lo que la Generación Z considera importante al ingresar a la futura fuerza laboral y lo que las empresas de recursos naturales reconocen como importante. Entre las actitudes hacia los atributos profesionales destacados en la encuesta existe una brecha fundamental en la visión de la seguridad laboral. Una de las lecciones más importantes de esta encuesta es que las empresas de recursos naturales de la región deberían prestar más atención a lo que piensa la Generación Z".

CINCO TITULARES DE ENCUESTA

Nuestra investigación de recursos naturales en América Latina abarca 47 encuestados corporativos y 90 jóvenes de la Generación Z (encuestados de escuelas y universidades). Los aspectos más destacados de nuestra investigación en América Latina incluyen:

1. Generación Z altamente motivada por la seguridad laboral.

Casi todos (94%) los encuestados de la Generación Z que participaron en nuestra encuesta identifican la seguridad laboral como importante o esencial al evaluar su futura carrera. Este es el factor número uno identificado por los estudiantes de la región. Sin embargo, la importancia de la seguridad laboral para la nueva generación sólo es reconocida por el 70% de las empresas en América Latina.

2. Énfasis en el propósito social.

Solo dos tercios (64%) de las empresas de recursos naturales de América Latina en nuestra investigación destacaron el propósito social como importante o esencial para la Generación Z al evaluar sus opciones de carrera. Sin embargo, un número mucho mayor (84%) de los encuestados de la Generación Z identifican el propósito social como importante o esencial. Entre la Generación Z en América Latina, el 53% dijo que ser parte de una industria que impacte positivamente en el cambio climático era muy importante para ellos, y otro 27% lo identificó como importante.

3. Las energías renovables son más atractivas para la Generación Z.

Siete de cada diez (71%) jóvenes de la Generación Z en América Latina que considerarían activamente una carrera en recursos naturales sitúan las energías renovables como su primera opción por delante del petróleo, el gas (18%) y la minería (12%). Entre las 13 industrias calificadas por la Generación Z en nuestra encuesta, la energía renovable emerge en primer lugar en América Latina por delante del sector público y los servicios financieros.

4. Percepciones de riesgo y malas prácticas de salud y seguridad.

Cuando se les preguntó qué debería hacer recursos naturales para abordar las malas percepciones de la industria, más de la mitad (53%) de la Generación Z en América Latina dijo que la industria debería enfocarse en mejorar su forma de pensar y sus prácticas en torno a la salud y la seguridad. Esto sugiere que la Generación Z cree que una carrera en la industria implica cierto grado de riesgo, lo que los está alejando de los recursos naturales.

5. Importante demanda de analistas de datos e informáticos.

Las empresas latinoamericanas de recursos naturales incluidas en nuestra investigación anticipan una demanda significativa durante los próximos 12 meses de analistas de datos (58% anticipa contratar estos roles), informáticos y expertos en codificación (49%); así como, expertos en robótica e IA (37%).

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Sudáfrica en la mira:

La generación Z atraída por la nueva ciencia y la innovación

CINCO TITULARES DE ENCUESTA

Nuestra encuesta de recursos naturales en Sudáfrica abarca 43 encuestados corporativos y 29 Gen Z (encuestados de educación secundaria y universidades). Los aspectos más destacados de nuestra encuesta en Sudáfrica incluyen:

1. Preocupaciones sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Solo el 20% de la Generación Z de Sudáfrica correspondiente a la muestra representativa de nuestra encuesta creen que la industria de los recursos naturales puede ofrecerles el equilibrio entre el trabajo y la vida que están buscando. Esto se reconoce como una característica importante o esencial por el 91% de la Generación Z entrevistada.

2. Una capacidad para salir adelante.

Además del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la Generación Z en Sudáfrica también otorga un valor significativo al desarrollo de carrera. El 96% dice que esto es importante o esencial para ellos al evaluar sus opciones de carrera. Sin embargo, solo el 8% de los estudiantes ven que la industria de los recursos naturales les ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional. Esta es la brecha

más grande entre la importancia y la percepción vista entre cualquiera de los cinco mercados de nuestra encuesta.

3. Otros sectores toman ventaja sobre los recursos naturales.

Entre los encuestados de la Generación Z en Sudáfrica, la energía renovable es solo el quinto sector industrial más popular. Solo el 28% de los encuestados dice que estaría muy interesado en seguir una carrera en energía renovable. Esto se compara con el 40% para bienes raíces, el 38% para ciencias de la vida, el 38% para tecnología y medios; al igual que un 35% para servicios financieros. Esto sugiere que las empresas de recursos naturales deben mejorar su apuesta al promover los beneficios de una carrera en la industria en comparación con estas otras opciones atractivas para la Generación Z.

4. La innovación y la ciencia captan la atención de la Generación Z.

El 59% de los encuestados de la Generación Z de Sudáfrica dicen que promover las nuevas ciencias y la innovación involucradas en la industria de los recursos naturales alentaría a más de sus pares a considerar una carrera en la industria. Esto es aún más motivador para los estudiantes en Sudáfrica, que los mensajes sobre la contribución a la transición de energía verde o la carrera hacia el cero neto.

5. Demanda significativa de analistas de datos y expertos en inteligencia artificial.

Las empresas sudafricanas de recursos naturales incluidas en nuestra encuesta prevén una demanda importante durante los próximos 12 meses de analistas de datos (el 81% prevé contratar estos puestos), expertos en robótica e IA (77%); así como de informáticos y expertos en codificación (71%). Otros roles con una demanda significativa en Sudáfrica incluyen la gestión estratégica (69% que busca contratar), finanzas y contabilidad (67%).

Sudáfrica: concientización sobre el cambio positivo

“La Generación Z es la generación más nueva en ingresar a la fuerza laboral y con una encuesta limitada en torno a este grupo, BDO se ha acercado a la Generación Z a nivel mundial, incluso en Sudáfrica, centrándose en el sector de los recursos naturales. Los resultados reflejan que la Generación Z es un grupo difícil de predecir, con matices en cuanto a actitudes y comportamientos en el lugar de trabajo.

Las respuestas de la Gen Z a nuestra encuesta, expresan la necesidad de una mayor comunicación y posicionamiento por parte de las empresas de recursos naturales para esta generación. Aunque durante muchas décadas la industria ha tenido una gran innovación que ha permitido a las minas extender su tenencia productiva con una contribución continua a la economía sudafricana, es posible que los jóvenes en general no entiendan esto. La generación Z podría no ver la imagen de los mineros que trabajan en las profundidades del subsuelo en condiciones difíciles como una opción de carrera atractiva. El mayor uso de la robótica y la IA en la industria cambiará la forma en que se ve la industria desde el exterior, pero la industria puede hacer más para resaltar estas posibilidades y cambios para posicionarse como el futuro.

Al mejorar la exposición y aumentar la observación del trabajo, con un marketing más activo para la Generación Z y una mayor conciencia en los campus universitarios, las oportunidades para llegar a la Generación Z pueden mejorar enormemente manteniendo el flujo de talento de calidad en la industria.”

Bert Lopes

Socio Director, BDO en Johannesburgo – Servicios de Asesoría y Negocios

Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento

“Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro

Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?

Energías renovables: rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser un creador de cambio

Abordar el desafío del talento de frente

Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas

Países en el punto de mira

Acerca de la encuesta de BDO

Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales



Reino Unido en la mira:

Una fuerte atracción hacia las nuevas tecnologías de energía renovable

CINCO TITULARES DE ENCUESTA

Nuestra encuesta de recursos naturales en el Reino Unido abarca 11 encuestados corporativos y 60 Gen Z (encuestados de educación secundaria y universidades). Los aspectos más destacados de nuestra encuesta en Reino Unido incluyen:

1. La brecha de percepción de la Generación Z: flexibilidad en el trabajo.

El 79% de la Generación Z en el Reino Unido dice que la disponibilidad de un trabajo flexible o híbrido es un factor importante o esencial al evaluar sus opciones de carrera. Sin embargo, solo la mitad (50%) de las empresas de recursos naturales en el Reino Unido identifican esto como importante para la Generación Z. Solo una cuarta parte (24%) de la Generación Z dice creer que una carrera en recursos naturales les ofrecerá opciones de trabajo flexibles o híbridas.

2. Generación Z en busca de evidencia de diversidad.

El 88% de la Generación Z en el Reino Unido dice que trabajar con grupos de personas interesantes y diversos es un factor importante o esencial al evaluar sus opciones de carrera. Sin embargo, solo el 28% de la Generación Z dice creer que la industria de los recursos naturales tiene

una fuerza laboral diversa. Esto sugiere una clara brecha de percepción que la industria debe abordar. Solo la mitad de los encuestados de recursos naturales en Reino Unido respondieron que tienen programas para atraer una fuerza laboral diversa en la actualidad.

3. La generación Z tiene una mente abierta a los recursos naturales.

Entre los encuestados de la Generación Z en el Reino Unido, el 65% dijo que había considerado una carrera en la industria de los recursos naturales. Esto es significativamente más alto que el 39% en los resultados globales de nuestra encuesta. Entre aquellos que habían considerado una carrera en recursos naturales, la Generación Z se inclina significativamente hacia las energías renovables: el 82% lo consideró como su primera opción en comparación con el 14% para petróleo, gas y el 4% para minería.

4. Contribuir a la carrera hacia el cero neto de carbono es muy motivador para la Generación Z.

Más de la mitad (53%) de los representantes de la Generación Z del Reino Unido en nuestra encuesta dijeron que la capacidad de desempeñar un papel activo en la transición hacia la energía verde fue un factor motivador clave para considerar oportunidades en el sector de las energías renovables.

5. Gran interés en el hidrógeno verde y la captura de carbono.

El 61% de la Generación Z en el Reino Unido dijo que el hidrógeno verde les resultaba particularmente atractivo. A esto le sigue el 50% que se siente atraído por la captura y el almacenamiento de carbono. Esto contrasta marcadamente con los resultados de otros mercados en nuestra encuesta, donde las tecnologías renovables de mayor interés para la Generación Z son la energía solar y eólica.

Reino Unido: inspirar a la próxima generación a impulsar un cambio positivo

"Es interesante ver el contraste en los resultados de la encuesta por geografía. Los resultados del Reino Unido destacan que más de los encuestados de la Generación Z del Reino Unido considerarían una carrera en recursos naturales, más de ellos ven los recursos naturales como un camino para desempeñar un papel activo en la transición de energía verde y aparentemente tienen más conocimiento de las opciones disponibles para corporaciones para limitar la emergencia climática".

Louise Sayers

Socio de Auditoría, Jefa de Recursos Naturales y Energía, BDO en Reino Unido

"La Generación Z quiere ser parte de un cambio positivo contra el cambio climático, y la encuesta de BDO destaca cuán pocas empresas de recursos naturales están realmente dando pasos hacia el cambio. Estas empresas están tratando de atraer y reclutar a una generación de personas que participaron en huelgas escolares para presionar por un enfoque en la acción contra el cambio climático, que tienen a Greta Thunberg como modelo a seguir y que tienen más probabilidades que cualquier otro grupo demográfico de renunciar al consumo de carne y otros productos animales para poner su granito de arena para salvar el planeta. Como miembros de la Generación Z, estamos buscando una progresión profesional y estabilidad laboral, pero aún quedan cuestiones fundamentales que las empresas de recursos naturales deben abordar. Las que lo hagan bien serán las empresas que atraigan al mejor talento joven".

Rachel Scanlan

Aprendiz de Auditoría, Representante Gen Z, BDO en Reino Unido

Recursos naturales:
En el punto álgido de la escasez de talento

"Altruistas cautelosos":
entender la fuerza
laboral del futuro

Recursos naturales:
¿una industria
incomprendida?

Energías renovables:
rompiendo la tendencia

Oportunidades para ser
un creador de cambio

Abordar el desafío del
talento de frente

Conclusiones: es hora
de adoptar nuevas
ideas

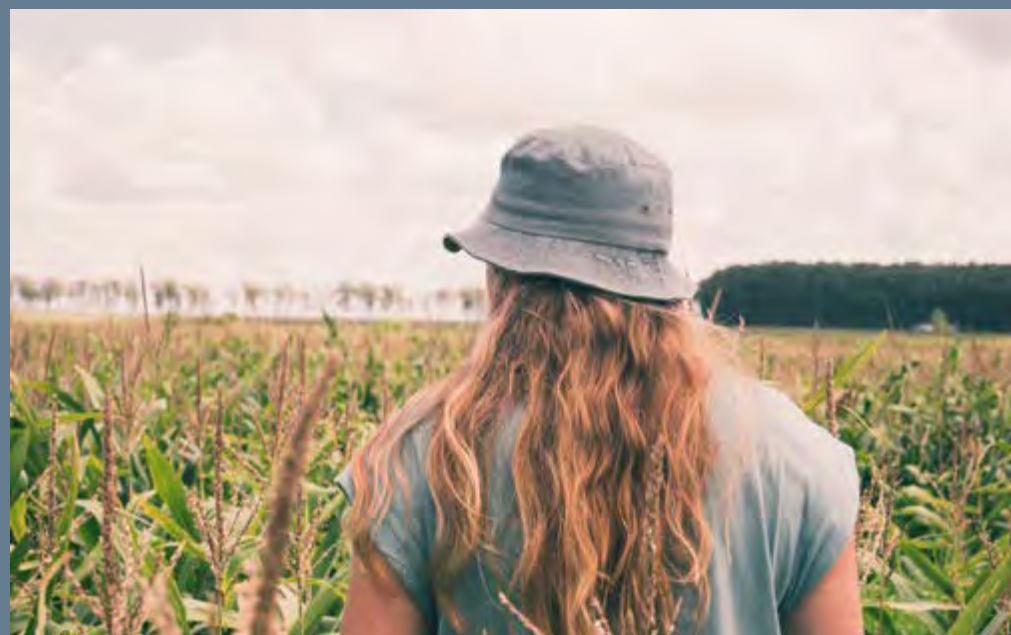
Países en el punto de
mira

Acerca de la encuesta
de BDO

Cómo puede ayudar
BDO: nuestra
experiencia global
en la industria de los
recursos naturales

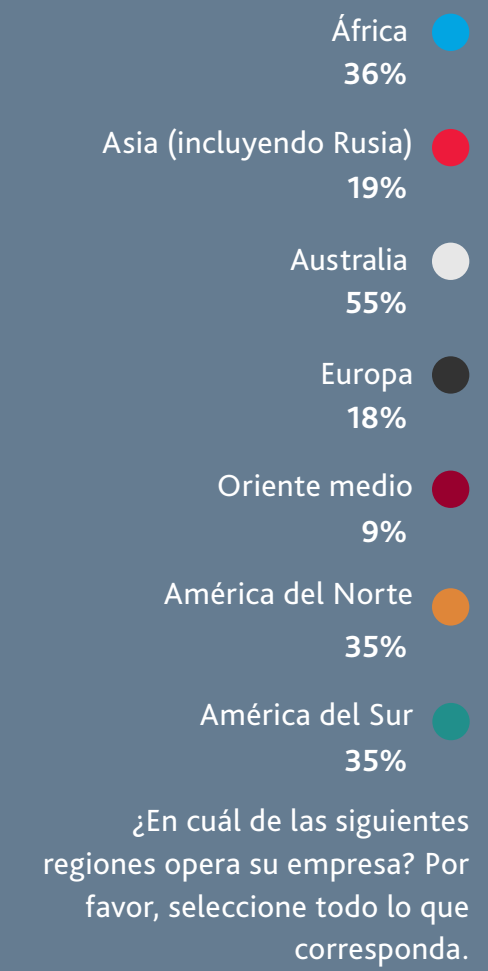
Acerca de la encuesta de BDO

BDO encargó a la consultora de encuestas independiente Meridian West que realizará la encuesta en su nombre entre los responsables de la toma de decisiones en la industria de los recursos naturales, así como entre los estudiantes de educación secundaria y terciaria. La encuesta se realizó en el cuarto trimestre de 2021 en cinco mercados: Australia, Canadá, América Latina, Sudáfrica y el Reino Unido. En total, 757 personas participaron en la encuesta de BDO, incluidos 267 encuestados corporativos, 234 estudiantes escolares y 256 estudiantes universitarios.



ENCUESTADOS CORPORATIVOS

Los encuestados corporativos representan una variedad de tomadores de decisiones en la industria de los recursos naturales con una representación clave de la minería (43%), el petróleo y el gas (11%), las energías renovables (5%) y los servicios de minería y yacimientos petrolíferos (4%). Operan globalmente, con grupos de enfoque en Australia (55%), África (36%), América del Norte (35%) y América del Sur (35%). Un tercio (33%) de los entrevistados pertenecen a organizaciones con una facturación de más de USD 250 millones, más de la mitad (54%) tienen una facturación de al menos USD 50 millones.



265 respuestas



¿Cuál es la facturación anual de su organización en USD?

249 respuestas

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

REPORTE DE RECURSOS NATURALES 2022

- Ciencias Generales 58%
- Ciencias Sociales 38%
- Ciencias Naturales 37%
- Lenguas Extranjeras 26%
- Arte aplicado 17%
- Otra 19%
- Todas las mencionadas 5%
- Ninguna de las anteriores 4%

¿Cuál de las siguientes asignaturas planeas estudiar en tu último año de educación secundaria (es decir, de 17 a 18 años)? Seleccione todo lo que corresponda.

218 respuestas



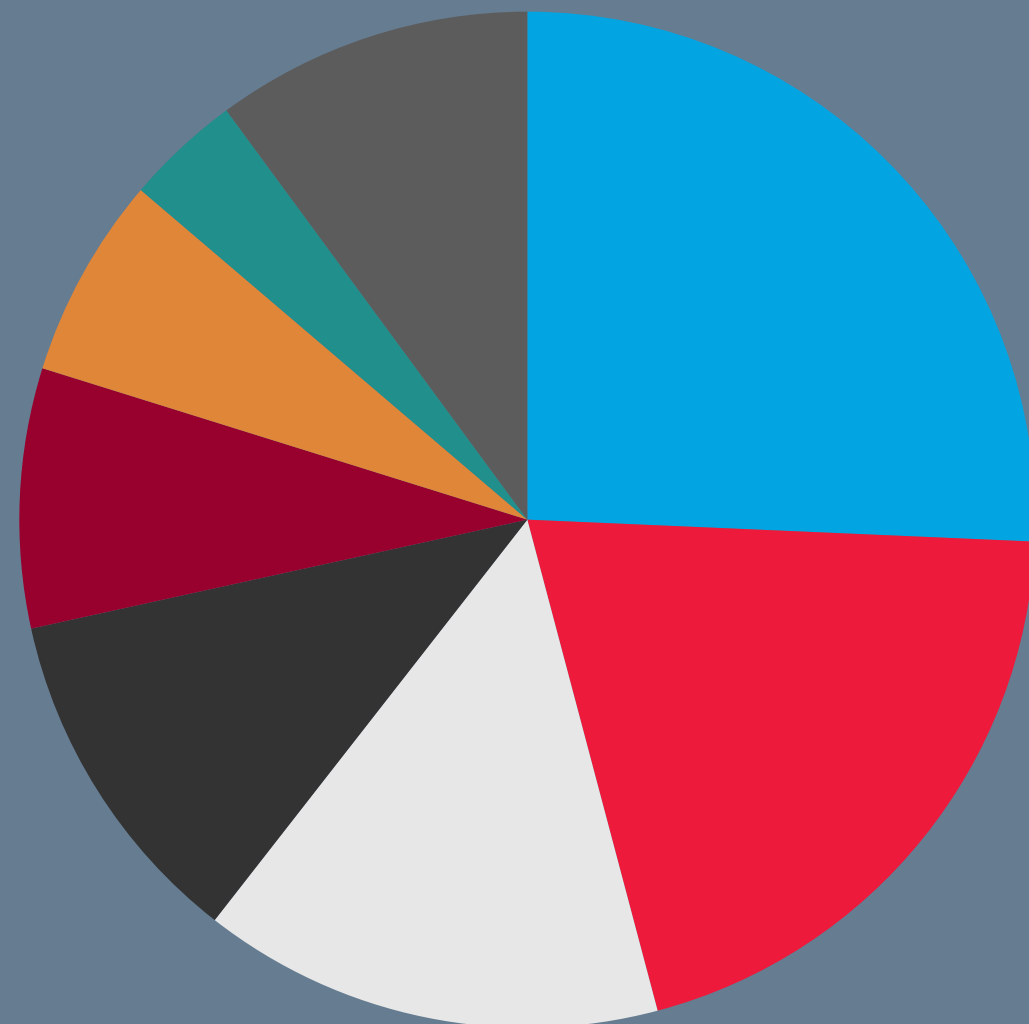
ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

Los encuestados son aquellos en educación secundaria, la mayoría de los cuales (71%) tienen entre 16 y 17 años. Entre la población de encuesta hay una división aproximadamente igual entre participantes mujeres (49%) y hombres (40%). Más de la mitad (58%) estudia o planea estudiar ciencias generales en su último año de educación secundaria; otras materias populares incluyen ciencias sociales (38%), ciencias de la vida (37%) e idiomas extranjeros (26%). Una gran mayoría (82%) dice que planea ir a la universidad una vez que termine la educación secundaria.

- Negocios / Finanzas / Comercio 28%
- Política Pública / Abogacía 22%
- Ciencias Sociales / Artes 16%
- Ciencias Naturales 12%
- Geología / Minería 9%
- Ingeniería 7%
- Tecnología de la Información 4%
- Otra 11%

¿Cuál es la asignatura principal de su profesión? Por favor, seleccione todo lo que corresponda.

256 respuestas



ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Los encuestados son personas con educación terciaria, la mayoría de los cuales (57%) tienen entre 18 y 21 años. Entre la población de encuesta hay una proporción ligeramente mayor de mujeres (61%) en comparación con los hombres (34%). Un poco más de las tres cuartas partes (77%) están estudiando para obtener una licenciatura. El 23% está estudiando un posgrado. Más de una cuarta parte (28%) está estudiando para obtener un título en negocios, finanzas o comercio. Otras materias de grado populares incluyen políticas públicas o derecho (22%), ciencias sociales y artes (16%) y ciencias de la vida (12%).

- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- "Altruistas cautelosos": entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

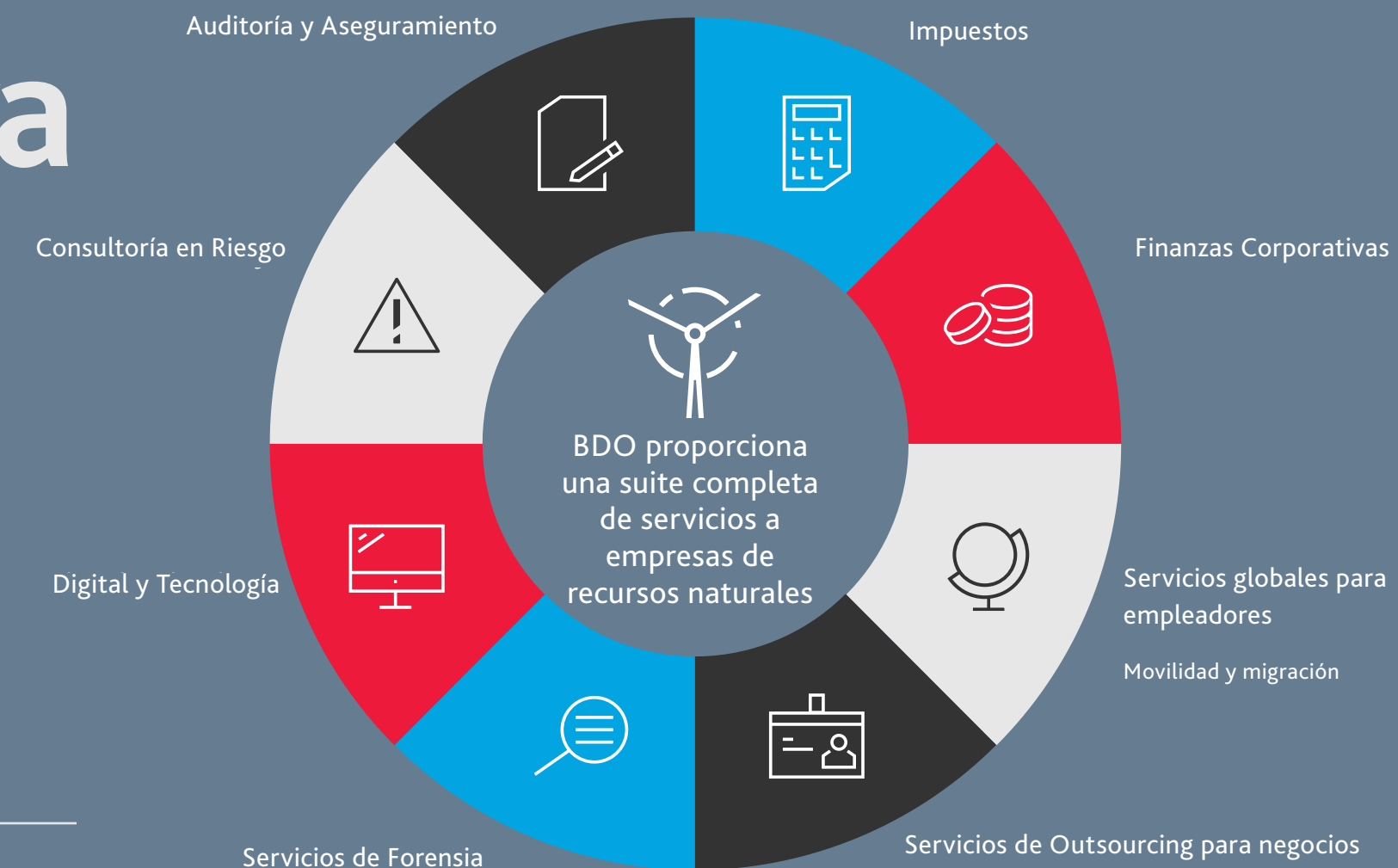
Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

Con una profunda historia y participación en la industria, nuestra gente y la inversión en la industria global de recursos naturales han formado una gran parte de la historia de crecimiento de BDO. Con equipos experimentados en todo el mundo, contamos con expertos en recursos naturales ubicados estratégicamente junto a las oficinas corporativas y los proyectos de nuestros clientes dondequiera que se encuentren. BDO ha creado equipos multidisciplinarios para garantizar que contamos con las personas adecuadas que brindan servicios de primer nivel para asegurar que ayudemos a entregar y respaldar los proyectos de nuestros clientes a nivel local y global.

BDO apoya a muchas empresas de recursos naturales a nivel mundial en diversas etapas de evolución y madurez. Nuestra historia, experiencia y enfoque de servicio al cliente nos ha llevado a liderar el mercado medio en este sector.

Nos apasiona dar servicio a empresas que cuentan con equipos de gestión empresarial que creen en sus proyectos y tienen como propósito triunfar. El servicio al cliente es una prioridad en cada región, continuamos innovando y trabajando con nuestros clientes para desarrollar mejores formas de brindarles servicio y soporte a nivel mundial.

Reconocemos que un problema clave que enfrenta la industria de los recursos naturales es la escasez de talento y la importancia de atraer talento joven y retenerlo. Como parte de nuestro enfoque en la industria, BDO está asesorando a clientes corporativos en la industria de recursos naturales sobre los próximos pasos, soluciones y cambios orgánicos necesarios para abordar estas cuestiones referentes a talentos.



- Recursos naturales: En el punto álgido de la escasez de talento
- “Altruistas cautelosos”: entender la fuerza laboral del futuro
- Recursos naturales: ¿una industria incomprendida?
- Energías renovables: rompiendo la tendencia
- Oportunidades para ser un creador de cambio
- Abordar el desafío del talento de frente
- Conclusiones: es hora de adoptar nuevas ideas
- Países en el punto de mira
- Acerca de la encuesta de BDO
- Cómo puede ayudar BDO: nuestra experiencia global en la industria de los recursos naturales

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Sherif Andrawes

Jefe de Recursos Naturales Globales

Sherif.Andrawes@bdo.com.au

Ayman Chalak

Gerente de Recursos Naturales Globales

Ayman.Chalak@bdo.global

Disclaimer:

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as containing broad statements only.

This publication should not be used or relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained in this publication. No entity of the BDO network, its partners, employees and agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it.

'BDO', 'we', 'us', and 'our' refer to one or more of BDO International Limited, its network of independent member firms ('the BDO network'), their related entities, and any BDO member firms.

The BDO network (referred to as the 'BDO network') is an international network of independent public accounting, tax and advisory firms which are members of BDO International Limited and perform professional services under the name and style of BDO (hereafter: 'BDO member firms'). BDO International Limited is a UK company limited by guarantee. It is the governing entity of the BDO network.

Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BV, a limited liability company incorporated in Belgium.

Each of BDO International Limited (the governing entity of the BDO network), Brussels Worldwide Services BV and the member firms is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a

partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BV and/or the member firms of the BDO network. Neither BDO International Limited nor any other central entities of the BDO network provide services to clients.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO member firms.

© Brussels Worldwide Services BV, February 2022

www.bdo.global

