

JULIO 2024

UNA GUÍA DOGOOD PEOPLE

---

# FORMACIÓN E INVOLUCRACIÓN ACTIVA DE LOS EMPLEADOS EN SOSTENIBILIDAD

CÓMO LA FORMACIÓN Y LA INVOLUCRACIÓN ACTIVA  
DE LOS EMPLEADOS IMPULSA LA ESTRATEGIA ESG  
CORPORATIVA



# CONTENIDO

---

## 01 Introducción

## 02 La sostenibilidad en el lugar de trabajo

## 03 La necesidad de formar a los empleados en sostenibilidad

- Generar una conciencia sostenible
- La creciente necesidad de formación y capacitación sostenible

## 04 Transformar la formación sostenible en involucración activa de los empleados

- La diferencia estratégica entre concienciación e involucración activa
- DoGood People

# INTRODUCCIÓN

Los empleados, como individuos con su conjunto único y propio de valores y creencias, quieren tener una alineación moral y personal con la empresa para la que trabajan. Esto no quiere decir que quieran seguir ciegamente y estar de acuerdo con todo lo que la empresa hace o dice, sino que las personas buscan un sentido de comunidad.

Y así, la necesidad de alinear la sostenibilidad y los valores y objetivos corporativos generales con los propios valores y expectativas de los empleados no es un medio para el control o la rigidez moral dentro del terreno corporativo, sino más bien una forma de construir una comunidad en torno a convicciones morales fuertes y responsables.

Sin embargo, el verdadero desafío al que se enfrentan las empresas hoy en día es poder aprovechar esa alineación y transformar la conciencia sostenible, primero en conocimiento, y después en [un compromiso activo en la consecución de los objetivos corporativos ESG estratégicos](#).

“

*(...) el problema real y más complejo hoy en día es poder aprovechar la alineación y la convicción sostenible de los empleados y transformarla en **acciones tangibles que puedan impactar el desempeño ESG corporativo.***

---

# La sostenibilidad en el lugar de trabajo

Un lugar de trabajo sostenible es aquel en el que la sostenibilidad está integrada en cada individuo; y si bien siempre es positivo realizar cambios medioambientales en el lugar de trabajo, como implementar contenedores de reciclaje o usar envases reutilizables, la sostenibilidad en el lugar de trabajo es mucho más que unos pocos ajustes en la oficina. Se trata de **comprender qué es la sostenibilidad y cómo vivir, trabajar e interactuar con otros siguiendo esos valores.**

Las empresas necesitan involucrar a su gente en el camino hacia la sostenibilidad para construir la cultura corporativa adecuada que permita avanzar en prácticas ambientales, sociales y de gobernanza responsables.

De hecho, **los empleados son una parte esencial de cualquier estrategia empresarial** y las iniciativas de sostenibilidad no son una excepción a esta realidad. Gestionar el bienestar, el conocimiento, la motivación y el compromiso de los empleados con respecto a su papel en la estrategia sostenible de la empresa es la clave del éxito empresarial.

## LA SOSTENIBILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO: EL PAPEL DE LOS EMPLEADOS EN LA SOSTENIBILIDAD

Según un informe reciente sobre el estado de ESG 2024, que se centra en los desafíos de sostenibilidad corporativa más comunes, **involucrar a las partes interesadas internas con un enfoque proactivo** fue uno de los obstáculos más destacados a los que se enfrentan las empresas en su camino hacia la sostenibilidad.

Estos datos muestran cómo el problema real y más complejo hoy en día al abordar la sostenibilidad en el lugar de trabajo es poder aprovechar la alineación y la convicción de sostenibilidad de los empleados y transformarla en acciones tangibles que realmente puedan tener un impacto en el desempeño ESG corporativo.



# La necesidad de la formación sostenible de los empleados

El último Informe sobre el futuro del empleo del Foro Económico Mundial predice que el 44% de las habilidades de los trabajadores se verán afectadas por factores que incluyen la **geoeconomía, la tecnología y la transición verde**. En este sentido, desarrollar estrategias efectivas de capacitación y mejora de las habilidades corporativas se ha convertido en un desafío central que las empresas deben afrontar hoy en día.

Además, los niveles de personal han disminuido significativamente, creando una brecha aún mayor entre las habilidades necesarias para el mercado en rápida evolución y las del talento existente.

Con todo, la realidad es que el enfoque de los empleadores y los empleados está en la retención y la estabilidad laboral respectivamente, por lo que **mejorar las habilidades de la fuerza laboral se ha convertido en un elemento necesario y cada vez más estratégico para todas las partes comerciales**. Y debido a que la misma aura estratégica rodea a la sostenibilidad, las empresas se benefician al incluir la sostenibilidad en sus sesiones de capacitación y estrategias de mejora de habilidades.

## ¿SON CONSCIENTES TUS EMPLEADOS DEL IMPERATIVO ESTRATÉGICO QUE REPRESENTA LA SOSTENIBILIDAD PARA LA EMPRESA?

La primera pregunta que debemos hacernos antes de intentar que los empleados sean parte del progreso en el desempeño de la sostenibilidad corporativa es si realmente están alineados y comprenden la necesidad apremiante de trabajar en este asunto.

Cuando una empresa busca hacer negocio de forma más sostenible, existe una clara necesidad de que los empleados sean conscientes, estén alineados y, en última instancia, preparados en términos de conocimientos y habilidades para abordar los próximos cambios y lograr objetivos estratégicos, desde requisitos regulatorios hasta mejores calificaciones.

A continuación se ofrecen algunas claves sobre **cómo generar conciencia sobre la sostenibilidad entre los empleados**:



### Involucrar a los managers

La implicación y proactividad de los managers y empleados de más alto nivel a la hora de comunicar y **crear conciencia sobre cuestiones estratégicas de sostenibilidad es absolutamente clave para lograr el compromiso en toda la organización**. Aunque las cuestiones de concienciación pueden no requerir un carácter obligatorio para su desarrollo, los empleados se sienten más inclinados a atender estos temas cuando provienen directamente de sus superiores.





# LA NECESIDAD DE FORMACIÓN SOSTENIBLE DE LOS EMPLEADOS: GENERAR CONCIENCIA SOSTENIBLE



## La tecnología como aliada

Generar conciencia entre los empleados en materia de sostenibilidad puede tomar muchos caminos diferentes, pero en el mundo altamente interconectado en el que operan las empresas, **encontrar la herramienta (tecnológica) adecuada es la clave para traducir con éxito un mensaje tan valioso en toda la organización.** Desde comunicaciones internas clásicas y oficiales hasta softwares más complejos dirigidos a la participación y concienciación de los empleados, las empresas pueden encontrar un gran aliado en las nuevas tecnologías.



## Encontrar embajadores y aprovechar su alcance

Es probable que haya personas dentro de la empresa que ya sientan firmemente la necesidad de mejorar las prácticas sostenibles de la empresa, y estas personas son precisamente el tipo de empleados que las organizaciones deberían identificar y reconocer. Ya sea realizando una encuesta específica sobre el tema o llevando a cabo pequeñas iniciativas sostenibles que requieran la participación de los empleados, **las empresas pueden identificar fácilmente a aquellos que pueden aprovechar su conocimiento y conciencia más avanzado y llegar a diferentes equipos o departamentos de la organización** convirtiéndose en embajadores de la estrategia sostenible y sus diversas iniciativas.

---

## ¿TIENEN TUS EMPLEADOS LAS HABILIDADES PARA ABORDAR LA SOSTENIBILIDAD DE TAL MANERA QUE IMPACTE EN MÉTRICAS ESG ESTRATÉGICAS?

En un momento en el que la adquisición de talento es altamente competitiva, las empresas que inviertan en el aprendizaje, la formación y el desarrollo continuo de sus empleados reducirán las tasas de rotación y lograrán crear una cultura organizacional más sólida.

Y si bien la demanda de profesionales capacitados en sostenibilidad es alta, no muchas personas están realmente capacitadas o tienen la experiencia suficiente para comprender la rapidez con la que ha estado cambiando el panorama de la sostenibilidad en los últimos años. Esto hace que **la mejora de las competencias en materia de sostenibilidad sea una parte necesaria de las estrategias de formación de los empleados**, centrándose en mejorar sus conocimientos y habilidades relacionados con la sostenibilidad.



Como mencionamos anteriormente en esta sección, según el 'Informe sobre el futuro del empleo 2023' del Foro Económico Mundial, **hasta el 44% de las habilidades de los trabajadores se verán afectadas**, lo que enfatiza aún más la importancia de las estrategias de mejora de habilidades centradas en big data, IA y sostenibilidad.

El futuro de la mejora de las capacidades, incluida la formación en sostenibilidad, es estratégico para el éxito a largo plazo de las empresas, ya que estas estrategias garantizan que los empleados y sus habilidades estén alineados con las metas ESG que persiguen las organizaciones.

## LA NECESIDAD DE FORMACIÓN SOSTENIBLE DE LOS EMPLEADOS: FORMACIÓN Y RECAPACITACIÓN SOSTENIBLE

Además, dada la naturaleza obligatoria de regulaciones sostenibles cada vez más ambiciosas, la formación de los empleados en esta materia se ha vuelto aún más necesaria y estratégica para el desempeño sostenible general de las empresas.

Con todo, la formación en sostenibilidad de los empleados no sólo es clave para su desarrollo profesional y la mejora de las estrategias de RRHH, sino que es **la mejor herramienta que tienen las empresas para alcanzar más rápidamente los objetivos estratégicos de su agenda sostenible**, haciendo que todos los empleados sean participantes activos e informados en el proceso.

---

“

*Según un informe reciente sobre el estado de ESG 2024, (...) involucrar a los stakeholders internos con un enfoque proactivo es uno de los obstáculos más destacados a los que se enfrentan las empresas en su camino hacia la sostenibilidad.*

---

# Transformar la formación sostenible en involucración activa de los empleados

Según el informe State of ESG 2024, dentro de los tres principales desafíos a los que se enfrentan las empresas hoy en día en materia de sostenibilidad corporativa, el 36% de los encuestados informó que [mejorar el compromiso de los empleados era un objetivo principal de su programa de sostenibilidad](#).

Esto demuestra lo importante que es para las organizaciones con un plan o estrategia de sostenibilidad ya establecido [pasar de las palabras a la acción](#), generando coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.

Y si bien la formación en sostenibilidad es imperativa para garantizar que los empleados sepan y comprendan lo que su empresa persigue y/o está obligada a lograr de acuerdo con el marco regulatorio más reciente, esto no es lo mismo que hacerlos participar activamente en el logro de estos objetivos.

Aquí es precisamente donde radica una diferencia muy sutil pero estratégica que distingue la alineación de los empleados con el propósito sostenible de la empresa y [el compromiso activo de los empleados en la estrategia de sostenibilidad](#).

## ¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS ABORDAR LA BRECHA ENTRE MENTALIDAD Y ACCIÓN Y TRANSFORMAR LA CONCIENCIA EN COMPROMISO ACTIVO?

La diferencia entre conciencia y compromiso a veces es borrosa, y muchas veces las empresas desconocen por completo la diferencia crucial que distingue el conocimiento o la alineación del desarrollo real de estrategias que ayuden a involucrar activamente a los empleados en cuestiones ESG.

Pero ¿por qué debería estar el compromiso de los empleados entre las principales prioridades de las empresas? Según un informe reciente sobre el estado de ESG 2024, que se centra en los desafíos de sostenibilidad corporativa más comunes, [involucrar a los stakeholders internos con un enfoque proactivo es uno de los obstáculos más destacados a los que se enfrentan las empresas en su camino hacia la sostenibilidad.](#)

Atrás quedan los días en los que la cuestión principal era alinear los valores corporativos con los valores de los empleados. Aunque esto es todavía un trabajo en progreso para muchos, tanto la sociedad como el mundo empresarial están inclinando progresivamente sus demandas y objetivos, respectivamente, hacia la necesidad de prácticas empresariales sostenibles, lo que hará que dicho alineamiento sea mucho más fácil e incluso natural.



## TRANSFORMAR LA FORMACIÓN SOSTENIBLE: LA DIFERENCIA ESTRATÉGICA ENTRE CONCIENCIA E INVOLUCRACIÓN ACTIVA

Pero el problema real y más complejo hoy en día es poder aprovechar esa alineación, conciencia e incluso conocimiento, y transformarlos en acciones tangibles e impacto ESG. Para comprender por qué esta es la realidad en muchas empresas, es interesante **observar la diferencia entre contribuyentes pasivos y activos:**

- ➔ Los empleados que simplemente son conscientes y están relativamente alineados con el propósito y los valores sostenibles de la empresa son, en su mayor parte, **contribuyentes pasivos a la estrategia ESG general**. Esto significa que, si bien no actuarán como un obstáculo para el logro de los objetivos corporativos, tampoco contribuirán a ninguno de los KPI o pilares estratégicos de sostenibilidad establecidos, al menos no de manera significativa.
- ➔ Por otro lado, los empleados a los que se anima e invita a participar en la definición o el logro de los objetivos de sostenibilidad corporativa pueden convertirse rápidamente en **contribuyentes activos en el proceso de desarrollo e implementación de la estrategia ESG**. Sin embargo, esta contribución puede limitarse involucrando únicamente a los empleados en la implementación, dejándolos fuera del proceso de desarrollo; lo cual no es raro ni equivocado.

## TRANSFORMAR LA FORMACIÓN SOSTENIBLE: LA DIFERENCIA ESTRATÉGICA ENTRE CONCIENCIA E INVOLUCRACIÓN ACTIVA

La pregunta ahora es cómo pueden las organizaciones pasar de tener contribuyentes pasivos a su estrategia ESG a contribuyentes activos de los objetivos estratégicos sostenibles. A continuación se presentan algunas de las claves para aprovechar el conocimiento sostenible y lograr una participación e involucración activa:



### Crear un sentido de ownership o propiedad

Crear un sentido de propiedad y conexión personal con los logros estratégicos de sostenibilidad puede ayudar a que los empleados comprometidos **se sientan más conectados y aporten más valor a lo que están haciendo cuando saben que son una parte activa de su consecución y éxito**. Esto se conoce comúnmente como el efecto IKEA (o *endowment effect* en Inglés), el cual establece que la forma en que valoramos las cosas está directamente vinculada y es proporcional al nivel de implicación que tenemos sobre un determinado asunto o acción.



### Hacer de la sostenibilidad el día a día

Ciertos objetivos sostenibles o ESG pueden parecer demasiado lejanos para la mayoría de los empleados, dejándolos con una sensación de incompetencia en el sentido de no comprender realmente cuál es su papel en el logro de estos objetivos. Es por ello que la clave para un compromiso proactivo es ser capaz de **tomar cuestiones de sostenibilidad tan complejas y "bajarlas" a todos los niveles de la empresa**, hasta el punto en que puedan convertirse en tareas comunes cotidianas.

Y si bien algunos objetivos pueden seguir siendo una prioridad de mayor nivel, **hay muchas cosas que se pueden hacerse en las operaciones comerciales cotidianas que contribuyen al avance de los objetivos estratégicos sostenibles**; y aquí es donde las empresas pueden encontrar una gran ventaja competitiva, dependiendo de qué tan bien puedan manejar metas ESG complejas e implementarlas en las tareas y objetivos individuales o de equipo de los empleados.



“

*La clave para lograr **el compromiso proactivo de los empleados** es poder tomar objetivos corporativos estratégicos complejos de sostenibilidad o ESG y "bajarlos" a todos los niveles de la organización.*

---

# Acelera la transición sostenible de tu empresa involucrando a tus empleados.

En DoGood, nuestro objetivo es simplificar la red tan compleja de objetivos de sostenibilidad para las empresas, ofreciendo una plataforma que traduce los objetivos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) de alto nivel en tareas ejecutables para cada empleado.

Entonces, cada empleado no sólo sabe cómo generar un impacto, sino que también se siente capacitado para contribuir significativamente a una estrategia sostenible mayor.

No más directivas confusas. DoGood automatiza el proceso, lo que permite que los empleados sepan con precisión qué pasos tomar.

Para más información puedes [contactar con nuestro equipo aquí.](#)



## **¿Preparados para marcar la diferencia?**

Haz de tus empleados una parte activa de la estrategia de sostenibilidad

[www.dogoodpeople.com](http://www.dogoodpeople.com)

