



# Una guía sobre grassroots ESG



**Febrero 2025**

**Cómo los empleados  
pueden liderar iniciativas  
sostenibles**



# Introducción

## Por qué es necesaria la sostenibilidad impulsada por los empleados

En las empresas, la sostenibilidad suele situarse en dos extremos: o bien es un mandato corporativo impuesto desde arriba, percibido como una carga adicional, o bien se queda en una iniciativa difusa y bienintencionada que nunca llega a conectar con el día a día de los empleados. En ambos casos, el resultado es el mismo: la gente se desconecta y se pierde el impacto real. Pero, **¿y si la sostenibilidad no fuera solo un objetivo corporativo, sino algo que cada empleado se sintiera capacitado para liderar?**

Lo cierto es que muchas de las iniciativas de sostenibilidad más eficaces no nacen en las salas de juntas ni en los planes estratégicos, sino a nivel de base (grassroots), impulsadas por empleados que detectan oportunidades para hacer su lugar de trabajo más sostenible, eficiente y responsable. Cuando las empresas crean un entorno donde la sostenibilidad no es una obligación, sino una oportunidad, los empleados se convierten en el motor del cambio.

Esta guía está diseñada para ayudar a lograrlo. Ya seas un líder empresarial que busca fomentar la sostenibilidad desde la base o un empleado con ganas de marcar la diferencia, aquí encontrarás estrategias para generar compromiso, ofrecer herramientas adecuadas y crear una cultura en la que la sostenibilidad forme parte del ADN de la empresa. No se trata de añadir más tareas a la lista de pendientes, sino de integrar la sostenibilidad en la forma en que las personas ya trabajan, colaboran e innovan. Exploraremos cómo convertir a cada empleado en un embajador de la sostenibilidad, porque **cuando la sostenibilidad es tarea de todos, deja de ser una obligación y se convierte en un movimiento.**





# Una guía paso a paso sobre grassroots ESG

Crear un movimiento de sostenibilidad dentro de una empresa no consiste en imponer el cambio, sino en inspirarlo. Cuando los empleados se sienten conectados con una causa, aportan ideas nuevas, entusiasmo y una energía que ninguna política corporativa puede generar por sí sola. Pero para que esto ocurra, **las empresas deben crear el entorno adecuado y proporcionar a los empleados las herramientas y el apoyo necesarios para actuar.**

Esta guía paso a paso desglosa exactamente cómo hacerlo. Exploraremos cómo despertar el interés, ofrecer recursos efectivos y eliminar las barreras que suelen frenar las iniciativas grassroots. Tanto si eres un directivo que quiere respaldar la sostenibilidad liderada por empleados como si eres un trabajador que desea impulsar el cambio desde dentro, estos pasos te ayudarán a convertir las buenas intenciones en impacto real.

Lo mejor de todo es que no se trata de añadir más trabajo. Se trata de integrar la sostenibilidad en la forma en que la gente ya colabora, resuelve problemas e innova, para que deje de ser un proyecto paralelo y pase a ser parte natural de la empresa.



**1**  
Crear el entorno adecuado para la acción de base

**2**  
Involucrar a los empleados y despertar interés

**3**  
Proporcionar herramientas y recursos para la acción

**4**  
Medir el éxito y mantener el impulso



## PASO 1: Crear el entorno adecuado para acción de base

Si los empleados no ven la sostenibilidad como parte de su trabajo diario, incluso las mejores iniciativas acabarán perdiendo fuerza. La clave para fomentar el ESG de base no es imponer normas, sino crear un entorno donde los empleados se sientan capacitados para tomar la iniciativa.

- **Conectar la sostenibilidad con los valores y objetivos de la empresa**

Las iniciativas sostenibles prosperan cuando están alineadas con la misión, los objetivos financieros y la estrategia de la empresa. Si los empleados ven la sostenibilidad como parte esencial del negocio y no como una tarea extra, será más fácil que se involucren.

**Consejo práctico:** Comunica regularmente cómo la sostenibilidad contribuye al éxito del negocio. Utiliza reuniones generales, boletines internos y briefings de equipo para destacar logros ESG y su impacto en la rentabilidad, la reputación y la innovación.

- **Hacer que la sostenibilidad sea relevante para cada puesto**

Muchas veces, los empleados no se involucran porque no ven cómo la sostenibilidad se relaciona con su trabajo. Un equipo financiero puede no considerar que ESG le afecta, pero ¿qué pasa con las estrategias de inversión sostenible? Un diseñador de productos puede no pensar en sostenibilidad, pero sus decisiones sobre materiales impactan la huella de carbono.

**Consejo práctico:** Crea guías de sostenibilidad específicas para cada departamento o sesiones de formación breves para ayudar a los empleados a integrar la sostenibilidad en su trabajo sin añadir carga extra.

- **Dar libertad para experimentar**

Los movimientos de base crecen con la innovación. En lugar de imponer políticas rígidas, permite a los empleados probar pequeñas iniciativas sostenibles, ya sea un programa de reducción de residuos en la cafetería, una mejora en la cadena de suministro o un reto energético en la oficina.

**Consejo práctico:** Crea un “Laboratorio de Sostenibilidad”, donde los empleados puedan proponer y probar ideas sin pasar por procesos de aprobación complejos. Ofrece microfinanciación o tiempo dedicado a la experimentación.





- **El liderazgo debe predicar con el ejemplo**

Los empleados toman en serio la sostenibilidad cuando ven que la dirección también lo hace. Si los directivos solo hablan de ESG en comunicados oficiales pero no lo aplican internamente, los empleados perderán interés.

**Consejo práctico:** Los líderes deben participar activamente en las iniciativas de sostenibilidad, ya sea uniéndose a una auditoría de residuos, apoyando un equipo verde o cambiando a opciones de transporte más sostenibles.

**Si la sostenibilidad se percibe como una tarea adicional, los empleados no se implicarán. Pero cuando está alineada con los valores de la empresa, se hace relevante para cada función y se apoya con oportunidades reales de acción, las iniciativas de base florecen.**



## **PASO 2: Involucrar a los empleados y despertar su interés**

Incluso los mejores programas de sostenibilidad fracasarán si los empleados no sienten una conexión personal con ellos. El desafío no es solo lanzar iniciativas, sino asegurarse de que la gente quiera participar. Para generar impulso, las empresas deben despertar un interés genuino, hacer que la sostenibilidad sea accesible y despertar un interés que inspire la acción.

La clave está en llegar a los empleados en su propio terreno. No todos serán defensores de la sostenibilidad desde el principio, y eso está bien. El objetivo es empezar poco a poco, generar curiosidad y ofrecer oportunidades de participación que se sientan naturales, no forzadas.

- **Hacer la sostenibilidad tangible con pequeñas victorias**

La gente se involucra cuando ve resultados concretos. En lugar de lanzar programas complejos con plazos largos, comienza con cambios simples y visibles, como reducir los plásticos de un solo uso en las cocinas de la oficina, organizar un desafío para ahorrar energía o fomentar el uso del transporte público durante una semana.

- **Transformar empleados pasivos en participantes activos**

Uno de los errores más comunes es depender de correos electrónicos y anuncios corporativos para impulsar la sostenibilidad. La comunicación pasiva rara vez funciona. En su lugar, organiza experiencias interactivas, como almuerzos con expertos en sostenibilidad, desafíos ecológicos con un enfoque lúdico o un “buzón de ideas sostenibles” donde los empleados puedan proponer sus propias iniciativas.

- **Reconocer y recompensar la participación**

La gente responde a los incentivos. Ya sea a través de juegos, premios o reconocimientos internos, destacar las contribuciones hace que la sostenibilidad se sienta valorada. Acciones sencillas como destacar a los “Campeones de la Sostenibilidad” en los boletines internos o ofrecer pequeñas recompensas (tiempo libre extra, tarjetas de regalo o donaciones a una causa ambiental elegida por el empleado) pueden marcar la diferencia.



- **Aprovechar la influencia interna**

Cada empresa tiene líderes informales, personas a las que otros escuchan de forma natural. Identifica a los empleados apasionados por la sostenibilidad y dales una plataforma. Ya sea liderando una charla, compartiendo consejos personales o gestionando una campaña interna, la influencia entre compañeros es mucho más efectiva que las directrices corporativas.

**La participación en sostenibilidad no se trata solo de difundir información, sino de crear experiencias, despertar la curiosidad y hacer que la participación sea gratificante. Cuando los empleados sienten que forman parte de algo más grande, la acción de base se convierte en un hábito natural.**

### **PASO 3: Proporcionar herramientas y recursos para la acción**

Una vez que los empleados están comprometidos, necesitan los recursos adecuados para convertir su entusiasmo en acción. La falta de herramientas, orientación o pasos claros puede frenar el impulso. Para potenciar realmente las iniciativas ESG de base, las empresas deben hacer que la sostenibilidad sea fácil, accesible y respaldada.

- **Establecer equipos “verdes” liderados por empleados**

Los movimientos de base prosperan cuando los empleados tienen un espacio para colaborar. Los equipos ecológicos les permiten organizarse, compartir ideas e implementar iniciativas sin depender exclusivamente de la dirección. Pero estos equipos necesitan más que buenas intenciones; requieren estructura y apoyo.

**Cómo hacerlo bien:**

- ◆ Mantener la participación voluntaria pero inclusiva: cualquier empleado interesado debe poder unirse.
- ◆ Proporcionar un pequeño presupuesto para proyectos como mejoras en el reciclaje de la oficina o talleres de sostenibilidad.
- ◆ Asignar un patrocinador ejecutivo que defienda las ideas del equipo a nivel directivo

- ◆ Establecer objetivos claros y medibles (por ejemplo, reducir el consumo energético en la oficina en un 10 % en seis meses).

- **Ofrecer formación y oportunidades de aprendizaje**

Muchos empleados quieren contribuir, pero no saben cómo. Brindar formación sin abrumarlos les ayuda a sentirse más seguros para tomar acción.

**Estrategias prácticas:**

- ◆ Microcursos sobre prácticas sostenibles adaptados a cada departamento.
- ◆ “Lunch-and-learns” con expertos en sostenibilidad o ponentes invitados.
- ◆ Un centro de recursos con guías rápidas, vídeos y casos de estudio disponibles en cualquier momento.

- **Integrar la sostenibilidad en los procesos existentes**

La sostenibilidad no debe sentirse como una tarea adicional. En lugar de agregar responsabilidades, hay que integrarla en el trabajo diario.

**Ejemplos de integración natural:**

- ◆ Los equipos de compras pueden priorizar proveedores sostenibles como parte de su proceso de selección.
- ◆ Los diseñadores de productos pueden recibir directrices sobre materiales y empaques sostenibles.
- ◆ Los responsables de oficina pueden establecer configuraciones predeterminadas para la eficiencia energética, el reciclaje y la impresión.

- **Facilitar plataformas para que los empleados tomen la iniciativa**

Algunas de las mejores ideas surgen de los empleados. Las empresas deben proporcionar canales accesibles para que puedan proponer y liderar esfuerzos de sostenibilidad.

- **Cómo fomentar proyectos liderados por empleados:**

- ◆ Un proceso de presentación de ideas sostenibles donde los empleados puedan proponer iniciativas.
- ◆ Microfinanciación para pequeños experimentos ecológicos que los empleados puedan





probar.

- ◆ Canales abiertos de comunicación (Slack, buzones de sugerencias, reuniones abiertas) para discutir mejoras ESG.

**El entusiasmo no es suficiente: los empleados necesitan herramientas, orientación y flexibilidad para hacer que la sostenibilidad sea parte de su trabajo. Cuando las empresas brindan apoyo estructurado sin sobrecargar, las iniciativas ESG de base prosperan.**

## **PASO 4:** Medir el éxito y mantener el impulso

Las iniciativas de sostenibilidad pueden empezar con fuerza, pero si no se mide el progreso ni se mantiene el compromiso, corren el riesgo de desvanecerse. Los empleados necesitan ver que sus esfuerzos tienen un impacto real, y las empresas deben asegurarse de que estas iniciativas sigan siendo relevantes y escalables.

- **Hacer que la medición sea sencilla y visible**

Utilizar métricas fáciles de seguir como reducción de residuos, ahorro energético o tasas de participación en programas ecológicos.

Crear un panel de control compartido donde los empleados puedan ver actualizaciones en tiempo real.

Traducir los datos en términos comprensibles.

- **Celebrar los logros y reconocer a los participantes:**

Compartir éxitos en boletines internos, reuniones o plataformas de comunicación.

Implementar un programa de “Embajadores de la Sostenibilidad” para destacar a los empleados más comprometidos.

Ofrecer incentivos como tiempo libre extra, tarjetas regalo o donaciones a causas ecológicas elegidas por los empleados.



- **Expandir lo que funciona**

Si un equipo reduce el desperdicio, documentar las mejores prácticas para replicarlas en otros departamentos.

Si un programa de reciclaje funciona bien, integrarlo en las políticas corporativas.

Compartir lo aprendido con la dirección para influir en los objetivos de sostenibilidad corporativos más amplios.

**Las iniciativas de sostenibilidad necesitan visibilidad, reconocimiento y apoyo continuo. Con seguimiento, celebración y escalabilidad, la acción ESG deja de ser una tendencia pasajera para convertirse en parte del ADN de la empresa.**







# Superar los obstáculos más comunes de la acción grassroots

Incluso con las mejores intenciones, los esfuerzos de sostenibilidad de base a menudo enfrentan obstáculos. Algunos empleados pueden ser escépticos, los presupuestos pueden ser ajustados o la dirección puede mostrarse reacia al cambio. Pero estos desafíos no son callejones sin salida; son oportunidades para ser creativos y mejorar el enfoque. Aquí te mostramos cómo abordar los obstáculos más comunes para el compromiso con los ESG.

- **Cómo involucrar a empleados escépticos:**

No todos comprarán la idea de la sostenibilidad de inmediato, y eso está bien. Algunos empleados pueden verla como una carga adicional, innecesaria o incluso como una estrategia de relaciones públicas en lugar de algo significativo. En lugar de presionar más, la clave es encontrarlos en su punto de vista y mostrarles cómo la sostenibilidad les beneficia personal y profesionalmente.

- **Estrategias para convencerlos:**

- ◆ **Hazlo relevante para su rol:** Explica cómo el ESG impacta directamente en su trabajo. Por ejemplo, los equipos financieros pueden valorar los ahorros en costes derivados de la eficiencia energética, mientras que los equipos de ventas pueden ver la sostenibilidad como una ventaja competitiva.
    - ◆ **Usa datos, no solo pasión:** Algunos empleados responden mejor a cifras que a ideales. Comparte beneficios empresariales medibles, como la mejora en la eficiencia operativa, la atracción de clientes o el impulso a la innovación.
    - ◆ **Predica con el ejemplo:** Si los líderes adoptan la iniciativa y están comprometidos, los empleados escépticos serán más propensos a seguirlos. Las acciones hablan más fuerte que las palabras.
    - ◆ **Normaliza pequeños pasos:** En lugar de esperar un compromiso total de inmediato, fomenta una participación sencilla y de bajo esfuerzo





# Conclusión: El poder de la acción grassroots en la sostenibilidad

La sostenibilidad no es sólo una iniciativa empresarial, es un movimiento que prospera cuando los empleados se sienten capacitados para actuar. Los esfuerzos de base en materia de ESG tienen el poder de **transformar la cultura empresarial, impulsar la innovación y crear un impacto medioambiental y social duradero**. Pero para que estas iniciativas tengan éxito, las empresas deben sentar las bases adecuadas: un lugar de trabajo donde la sostenibilidad no sólo se fomente, sino que se integre en el trabajo diario.

Cuando los empleados ven cómo la sostenibilidad conecta con sus funciones, tienen las herramientas para tomar la iniciativa y se les reconoce su contribución, se produce un cambio real. Las pequeñas acciones, ya sea reducir los residuos de la oficina, replantearse las cadenas de suministro o iniciar conversaciones, pueden dar lugar a grandes cambios en el funcionamiento de las empresas.

Las empresas con más visión de futuro reconocen que la sostenibilidad no es sólo una cuestión de políticas de arriba abajo. **Se trata de aprovechar la energía, la creatividad y la pasión de los empleados para construir un futuro verdaderamente sostenible**. Al potenciar la acción desde la base, las empresas no sólo cumplen los objetivos ASG, sino que crean un lugar de trabajo en el que la sostenibilidad se convierte en algo natural.

**Ahora es el momento de actuar. ¿Qué medidas tomará tu empresa para que la sostenibilidad sea tarea de todos?**



**Acelera la transformación sostenible de tu empresa involucrando a tus empleados.**

Para más información visita nuestra web

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