Análisis del impacto del desarrollo sostenible en la gestión del talento humano a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Luisa María Cardona Martínez[1]
Leidy Yuliana Hernández Buitrago[2]

Resumen

Los Objetivos De desarrollo Sostenible hacen parte esencial del desarrollo corporativo, puesto que teniendo visión empresarial actual, se ha comprendido que la misión de las empresas ya no es la de crear riqueza únicamente, se ha entendido que lograr equilibrio y sostenibilidad hará que perduren en el tiempo, adicional a ello, se han dado cuenta cual es el recurso más valioso con el que cuentan y es sin duda alguna el capital humano, por ello se hace necesario integrar los ODS a la estrategia corporativa , especialmente los que tienen relación con los empleados.

El presente documento tiene como objetivo identificar el impacto que tiene el desarrollo sostenible en la gestión del talento humano de las organizaciones. La metodología para la recopilación de la información está basada en una investigación bibliográfica y descriptiva, en la cual se analizan las hipótesis de diferentes autores respecto a los ODS, sostenibilidad y gestión del talento humano. Posterior a ello se desarrollan diferentes capítulos como: el desarrollo sostenible y su influencia en las empresas, alineación de los objetivos de desarrollo sostenible con la estrategia corporativa, el talento humano como el recurso más valioso de una organización, la calidad humana dentro de una organización y la motivación como impulsor fundamental en las organizaciones. el documento concluye señalando como el integrar los ODS a la estrategia empresarial facilita la administración del talento humano con justicia, equidad,

[1] Estudiante de la Especialización en Planeación y Gestión Estratégica de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira. Correo: luisam-cardonam@unilibre.edu.co
[2] Estudiante de la Especialización en Planeación y Gestión Estratégica de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira. Correo: leidyy-hernandezb@unilibre.edu.co

innovación y bienestar, lo que conlleva a que los trabajadores se conecten al propósito superior de las empresas.

Palabras clave

Desarrollo Sostenible. Empresas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Talento Humano.

Abstract

The Sustainable Development Goals are an essential part of corporate development, since having a current business vision, it has been understood that the mission of companies is no longer to create wealth only, it has been understood that achieving balance and sustainability will make them last in the future. time, in addition to this, they have realized what is the most valuable resource they have and it is without a doubt human capital, for this reason it is necessary to integrate the SDGs into the corporate strategy, especially those that are related to employees.

This document aims to identify the impact that sustainable development has on the management of human talent in organizations. The methodology for collecting information is based on a bibliographic and descriptive research, in which the hypotheses of different authors regarding the SDGs, sustainability and human talent management are analyzed. After that, different chapters are developed such as: sustainable development and its influence on companies, alignment of sustainable development objectives with corporate strategy, human talent as the most valuable resource of an organization, human quality within an organization and motivation as a fundamental driver in organizations. The document concludes by pointing out how integrating the SDGs into business strategy facilitates the administration of human talent with justice, equity, innovation and well-being, which leads workers to connect to the higher purpose of companies.

Keywords

Sustainable development. Enterprises. Sustainable Development Goals. Human Talent.

1. Introducción

El presente artículo de reflexión aborda el impacto que tiene el desarrollo sostenible en la gestión del talento humano de las organizaciones, especialmente en Colombia, a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Partiendo de ello, se hace necesario empezar por detallar cada una de las variables involucradas y como se relacionan entre ellas. En primer lugar, en 1996 la Organización de las Naciones Unidas aprobó los Objetivos del Milenio, los cuales para entonces buscaban reducir la pobreza extrema para el 2015 como plazo máximo. Posteriormente y, dada la necesidad de alcanzar logros más inclusivos e integrales teniendo en cuenta la sostenibilidad del medio ambiente, el desarrollo económico y la inclusión social, el 25 de septiembre del año 2015, se adoptaron los objetivos globales (ODS) con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y fortalecer la prosperidad para todos. Los ODS constan de 17 objetivos con unas metas que deben alcanzarse en los 8 años próximos, es decir una agenda al 2030. Estos objetivos se diseñaron para que todo el mundo hiciera parte de ellos, los gobiernos, las empresas, y la sociedad en general.

Los ODS fundamentalmente se erigen sobre 17 Objetivos los cuales trazan, de manera conjunta, metas a las cuales se deben proyectar los Estados miembros para el desarrollo humano en un marco de sostenibilidad o desarrollo sostenible. En el marco empresarial, los ODS son la guía para la transformación en empresas sostenibles, entendiendo por estas aquellas que *"generan valor económico, ambiental y social a mediano y largo plazo, contribuyendo de esta forma al aumento de bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras, en su entorno general"* (Uribe, 2020, pág. 44)

Asimismo, de acuerdo con (Artaraz, 2002), el desarrollo sostenible consiste en lo siguiente:

> *"Se entiende como tal aquel que satisface las necesidades presentes sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Actualmente existen múltiples interpretaciones del concepto de desarrollo sostenible y*

> *coinciden en que, para lograrlo, las medidas a considerar deberán ser económicamente viables, respetar el medio ambiente y ser socialmente equitativas*."

Sin embargo, los ODS no solamente guían el quehacer de los Estados miembros, también guardan una importante incidencia como parámetros para la sociedad en su conjunto, incluidas las empresas, siendo este motor del desarrollo (art. 333 C.P), por lo cual, deben propender por ser actores centrales en el cumplimiento y puesta en marcha de los ODS, articulando en sus procesos internos las metas que la ONU ha trazado en relación con cada uno de los 17 ODS.

Así pues, el entorno BANI, (frágil,ansioso, no lineal e incomprensible), en el que se desarrollan las empresas actualmente, las obliga a tener un rol activo en la transición hacia la sostenibilidad:

> *"Es necesario el concierto de las instituciones multilaterales y regionales; de los Estados miembros, de las regiones, los municipios, las ciudades y las zonas rurales; de los ciudadanos, las empresas y los interlocutores sociales, y de la comunidad de investigación y conocimiento. Todos deben convertirse en motores del cambio."* (Ancos, 2019, pág. 32)

Ahora bien, en cuanto a las empresas y de acuerdo con Villalón, Jacobo y Ochoa (2016), la organización se establece como un grupo de personas coordinadas, que interactúan y trabajan para lograr metas específicas planteadas y se deben gestionar de forma óptima y permanente los recursos con los que se cuentan, para así obtener una ventaja sobre otros competidores.

Así pues, es importante resaltar el comportamiento actual de las organizaciones, ya que según Muñoz y Quintana (2021), las empresas del siglo XXI tienen mayor conciencia a cerca de la relevancia de vincular personal competente que pueda contribuir al crecimiento y perdurabilidad de la empresa por medio del logro de los objetivos.

Dicho lo anterior, y desde una perspectiva actual, es importante resaltar el rol que juega el talento humano dentro de las empresas, y más adelante desarrollar el impacto que genera en la

perdurabilidad de estas, cuando a este se le reconoce como el recurso más importante con el que se puede contar dentro de una organización.

Así las cosas, en el presente artículo se aborda en primera medida las reflexiones generales entorno a la relación existente entre la Sostenibilidad y las empresas, seguido de los ODS, enfatizando fundamentalmente en aquellos que guardan relación con las empresas y el capital humano, resaltando cómo los ODS se constituyen como parámetros importantes en las empresas en relación con la gestión del talento en aras de resaltar el efecto que tiene el desarrollo sostenible sobre la administración del talento humano. Asimismo, se resalta a las empresas como eje central del desarrollo de la economía y la importancia del talento humano en la permanencia y prosperidad de una empresa.

2. Reflexión

El desarrollo sostenible y su influencia en las empresas

Para hablar de desarrollo sostenible o sostenibilidad, es necesario regresar al origen de la Responsabilidad Social Empresarial en el siglo XIX, cuando se planteaba que las empresas y personas con riqueza tenían la responsabilidad de administrar los recursos para el bien común, guiando a las personas desfavorecidas. Después en el año 2001, la Unión Europea planteó que la RSE *se puede definir como "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores"* (Uribe, 2020, p. 30-31).

Ahora bien, la sostenibilidad tiene origen a partir de la RSE, este concepto se ha reforzado con el paso del tiempo, en tanto que las empresas han encontrado formas de estandarizar un sistema de gestión para garantizar la sostenibilidad empresarial. A su vez, este concepto también es conocido como el triple objetivo (Robledo, 2010, pág. 13), el cual plantea que se establece que una empresa, para ser sostenible, tiene que marcarse un triple objetivo:

- Ser económicamente viable

- Ser socialmente beneficiosa
- Ser ambientalmente responsable

Por otra parte, en el año 1999 en el Foro Económico Mundial nace la iniciativa global de alinear las actividades y estrategias de las empresas a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con el propósito de incorporar a todos los niveles de la organización actividades orientadas al logro del desarrollo sostenible, mientras contribuyen a la obtención del éxito corporativo.

Así pues, es fundamental dar a conocer como ha sido la apropiación de la RSE y el desarrollo sostenible en Colombia. En el país los empresarios han comenzado a migrar de una concepción filantrópica a hacerlo parte de su estrategia, comprendiendo el impacto que pueden generar a nivel social, económico y ambiental, a pesar de esto, la mayoría se han acogido exclusivamente al sistema de gestión ambiental, dejando a un lado los otros factores. Ahora, se espera que este sea el inicio de la implementación de programas de sostenibilidad corporativa más integrales.

En el año 2014, Nathaly Aya Pastrana y Krishna Murtht Sriramesh por medio de una investigación realizada sobre la practicas de la RSE en las pymes colombianas denominada *"Corporate Social Responsibility: Perceptions and practices among SMEs in Colombia"*, concluyeron que los beneficios que más se perciben de implementar la RSE son: mejora de la cultura organizacional, atracción y mantenimiento de mejores empleados, mejora de la imagen y reputación, mejora de la lealtad de los clientes.

En tal sentido, muchas empresas colombianas todavía deben ampliar su alcance para dar cumplimiento al desarrollo sostenible, con el fin de generar impacto positivo dentro y fuera de la empresa tal como se ha planteado, para esto, deben fortalecer su estrategia y la cultura de la planeación, partiendo de una planeación estratégica con un enfoque sostenible.

Alineación de los Objetivos de desarrollo sostenible con la estrategia corporativa

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron establecidos en el año 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas cuando aprobaron la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, como continuación de los Objetivos del Milenio creados en el año 2000. La diferencia entre ambos objetivos radica en que los ODS tienen un alcance más amplio, puesto que se espera que los Gobiernos integren tales objetivos en sus planes de desarrollo, políticas y agendas públicas y adicionalmente, involucra directamente a las organizaciones para que lo hagan parte de su estrategia a corto, mediano y largo plazo por las implicaciones que tiene el actuar corporativo en el mundo.

Dentro de los aspectos más favorables de integrar los ODS dentro de las estrategias corporativas, se encuentran los siguientes de conformidad con lo definido por Dulcinea Meijide (2020, pág. 4):

- Permiten identificar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio vinculadas a su cumplimiento (nuevos productos o servicios o nuevas formas de actividad), con soluciones innovadoras y transformadoras.
- Fortalecen las relaciones y el diálogo con los grupos de relación: optimizan las relaciones con los clientes, mejoran las relaciones con los clientes, aumentan el engagement de los trabajadores y el atractivo de la empresa para la captura del talento.
- Potencian el valor del desarrollo sostenible empresarial y la responsabilidad social corporativa: los ODS pueden ayudar a reforzar la introducción de otro tipo de criterios, además de los económicos, en la toma de decisiones de cada una de las áreas de las empresas.
- Aumentan la estabilidad de las empresas, mercados y sociedades. Invertir para lograr los ODS facilita el crecimiento y la estabilidad de la sociedad, los mercados y las empresas y, por lo tanto, la perdurabilidad y la sostenibilidad de las organizaciones. la agenda 2030, además, fomenta la transparencia y el buen gobierno en los mercados y empresas.
- Mejoran la comunicación corporativa usando un lenguaje común y un propósito compartido. Los ODS ofrecen un marco común a las empresas para su rendición de cuentas, su contribución y desempeño.

- Generan nuevas alianzas con nuevos actores, o con actores no considerados relevantes hasta ahora, con los que se comparten retos globales o locales.

En tal sentido, los ODS en la actualidad hacen parte esencial del desarrollo corporativo, ya que las empresas han comprendido que su función trasciende el objetivo de crear riqueza y pretende un propósito mayor y este es lograr equilibrio y sostenibilidad, algunos de los ODS ligados a la gestión empresarial tienen relación con la pobreza, salud y bienestar, educación, cambio climático y medio ambiente, sin embargo, cada organización debe hacer el análisis de su modelo de negocio para identificar cuáles de los 17 ODS pueden hacer parte su estrategia corporativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la implementación de los ODS en una empresa permite mejorar el impacto de esta sobre sus partes interesadas, sin embargo, reconociendo al talento humano como el recurso más valioso de una empresa este debe ser uno de los principales beneficiados de la siguiente manera:

ODS 1- Fin de la pobreza extrema / No 8 – Trabajo decente y crecimiento económico: Los presentes objetivos permiten que las empresas disminuyan la pobreza extrema por medio de oportunidades laborales y la posibilidad de obtención de recursos para la población. En igual sentido, las empresas deben preocuparse por realizar una adecuada gestión de sus recursos para garantizar el crecimiento y sostenimiento económico de la empresa. Lo anterior, hace que una empresa bien administrada continúe generando empleos, aporte a la economía del país y garantice condiciones dignas. Lo anterior, mejora la calidad de vida de los colaboradores, de su familia y de su entorno en general.

ODS 3 – Salud y Bienestar: Las corporaciones tienen lo medios idóneos para difundir información y hacer parte de las estrategias que disminuyan las enfermedades, muertes o accidentes. Por ejemplo, en Colombia, al igual que en otros países, a través de las normas de seguridad y salud en el trabajo se gestiona el bienestar y la salud de los colaboradores, sin embargo, son las empresas que van más allá del cumplimiento de la norma quienes tienen un mayor índice de trabajadores sanos, felices, menos ausentismo laboral, accidentes y enfermedades.

ODS 5 – Igualdad de género / ODS 10 - Reducción de las desigualdades: En un país con un contexto sociocultural como Colombia, trabajar por la igualdad de género y la reducción de las desigualdades en el ámbito laboral es un reto. En los últimos años, algunas empresas han incluido en sus indicadores número mínimo de hombres y mujeres contratados y número de hombres y mujeres en cargos directivos. De igual manera, se han obtenido logros respecto a licencias de maternidad y paternidad. Adicionalmente, la adopción de tales objetivos tiene como consecuencia la inclusión social, económica y política, al igual que la no discriminación por cualquier factor. Lo anterior genera confianza, gratitud y lealtad en los colaboradores, satisfacción en los mismos y la posibilidad de contratar personal más calificado cuando no se discrimina por términos de género.

ODS 4 – Educación de calidad: En la actualidad las ofertas educativas son amplias y de buena calidad, razón por la cual, las empresas por medio de programas de bienestar tienen la capacidad de fomentar la educación en sus colaboradores, ya sea por medio de programas internos o externos.

Así pues, permitir y facilitar que el talento humano adquiera nuevos conocimientos favorece tanto al empleador como al empleado, puesto que el colaborador ejecuta sus labores con mayor conocimiento, adquiere nuevas capacidades físicas o intelectuales, posibilidades de ascenso y esto puesto al servicio de la empresa, puede generar innovación, optimización, eficiencia, adicional a los sentimientos positivos que surgen en el trabajador y en su familia hacia la empresa.

Ahora bien, transmitir a los colaboradores de una empresa el propósito superior de la misma, permite que estos se comprometan y alineen con las acciones necesarias para lograr los objetivos ya que esto hace que se sienten parte de algo importante que aporta beneficios a nivel global, a su entorno sociedad y sobre todo a sí mismos.

Es importante resaltar que, administrar el talento humano a través de lo ODS implica que los colaboradores deban transformar su cultura organizacional, puesto que, para dar cumplimiento a las acciones necesarias, estos requieren ser más conscientes de su rol en el entorno, el medio ambiente, la sociedad que los rodean, el impacto que causan. Es por este motivo que Villalón, Jacobo y Ochoa (2016), plantean que el éxito de los colaboradores a nivel profesional y personal así como su grado de motivación y productividad dependen, en gran medida, de las características del entorno en donde realizan sus actividades laborales, razón por la empresa debe de promover la calidad de vida, debe de comunicar de forma clara los objetivos, las metas y logros a todos sus asociados, debe de implementar estrategias que generen un sentido de pertenencia positivo donde los asociados se sientan parte de la organización y comprometidos a lograr los objetivos propuestos, es muy importante que cuente con un tabulador claro de sueldos y prestaciones, así como un programa de crecimiento, capacitación y desarrollo que fomente el crecimiento tanto profesional como personal del asociado y por último siento el más importante debe de contar un programa de salud y seguridad dentro de la empresa siempre enfocado a la protección del propio asociado.

Asimismo, las empresas encuentran modelos de productividad en la optimización de procesos que disminuyen la contaminación ambiental, la maximización del valor de la empresa al generar valor compartido al integrar actores que no dependen directamente de la compañía, la empresa encuentra la felicidad de sus colaboradores en los salarios y condiciones justas de trabajo, en la oportunidad de generar transformación social por medio de la innovación de productos y servicios en el mercado.

Es de esta forma cómo gestionar el talento humano a través del desarrollo sostenible y los ODS genera un beneficio para todas las partes interesadas, teniendo en cuenta que prevalece la satisfacción de las partes interesadas y se aumentan las posibilidades de permanecer en el Mercado.

El talento humano como el recurso más valioso de una organización.

Partiendo de la base de que el talento humano es uno de los recursos más valiosos e importantes que tiene una organización, se considera crucial empezar por abordar el tema de la

administración del talento humano, pues este articulo pretende resaltar el impacto que se tiene con relación a ello derivado del desarrollo sostenible, especialmente los ODS que conectan con este recurso.

Si bien, una empresa es una organización que busca un beneficio económico y a su vez se compone de diferentes recursos y sus respectivos stakeholders, se debe resaltar el valor que aporta tener un talento humano administrado de la mejor manera posible.

(Diaz Muñoz & Quintana Lombeida, 2021) puntualizan que en la actualidad los directivos organizacionales tienen presente la importancia que tiene el talento humano comprendidos como motor impulsor del desarrollo y crecimiento empresarial, y así mismo indican que el talento humano se denomina como uno de los recursos más valiosos que puede tener una organización, lo cual permite instaurar una diferencia entre los diferentes competidores que hay en el mercado.

Partiendo de lo anterior, y teniendo una visión empresarial vigente, es sumamente claro que en la actualidad una organización no es solo un capital financiero, o una gran infraestructura con tecnología de punta, por el contrario, las organizaciones más eficientes y con mayor éxito están compuestas por un grupo de personas que cuentan con diferentes conocimientos y capacidades, un talento humano que está capacitado y motivado, el cual puede desarrollarse dentro de la misma organización, creciendo tanto de manera profesional como personal y a su vez son tomados en cuenta en las decisiones internas y se evidencia un claro sentido de pertenencia y preocupación por ellos.

Asimismo, Ortiz y Rodríguez (2018) establecen que, la interpretación de una idea de negocio ya no se valora solo desde un escenario económico, sino también desde el bienestar humano y el liderazgo. De modo que la realidad actual,

> *del entorno empresarial muestra que las organizaciones son más productivas cuando el talento humano es tomado en cuenta más allá de la rentabilidad que puede generar para la empresa por medio de su trabajo y no solo como un recurso reemplazable, sino como parte de un todo con capacidades, conocimientos y habilidades distintos.* (Muñoz & Quintana, 2021, pág. 36)

La calidad humana dentro de una organización

Por otro lado, es conveniente ahondar en lo relacionado con la cultura organizacional y la calidad humana. Las empresas que tienen dentro de su cultura organizacional la preocupación por la calidad humana de sus colaboradores y dentro de su estructura organizacional se generan cambios innovadores, apuntando a la sana conducta, promoviendo una sana convivencia y confianza, logran niveles importantes de eficiencia, competitividad, motivación y sentido de pertenencia, lo cual los lleva a convertirse en empresas socialmente responsables.

Según Saker, Guerra y Silvera (2015) la variable calidad humana genera una influencia positiva en las organizaciones que se comprometen con la responsabilidad social, debido a que dicho propósito genera un dinamismo objetivo con el entorno económico, político, ambiental y social, y les permite alcanzar logros significativos para su crecimiento, en tal sentido, *construir en las empresas una cultura de calidad humana a través de la cual los trabajadores puedan desarrollar sus actividades con eficiencia, porque han* [interiorizado] *en ella una serie de factores humanos que los hacen sentir importantes, alegres* [y se convierten en personas] *adaptables a cualquier cambio paradigmático que sirva para el mejoramiento de la empresa.* (Saker, Guerra, & Silvera, 2015, pág. 124)

Es notable como este tema ha tenido una gran evolución a través del tiempo y ahora es un tema atractivo para las organizaciones actuales y las que se mantienen a través del tiempo, aquellas que están dispuestas a romper paradigmas y adoptan una visión dinámica.

Una vez que se ha resaltado la importancia que tiene el talento humano dentro de la organización, el rol que juega como recurso de esta, y a su vez la cultura organizacional y la conexión que debe tener con la calidad humana, se hace necesario hablar del factor humano desde la perspectiva del colaborador, y como la motivación es un impulsor fundamental en las organizaciones.

La motivación como impulsor fundamental en las organizaciones.

La motivación esta estrechamente relacionada con el desarrollo del ser humano, es un estado interno que induce y conlleva a hacer algo, a generar movimiento en las personas a través de la interacción con las situaciones. Por lo tanto, motivar a los empleados implica generar un entorno

de trabajo en el que este pueda cumplir con sus objetivos, satisfacer sus necesidades aportando su energía y trabajo.

Dicho lo anterior, es evidente que las empresas tienen que ejercer esfuerzos de manera constante para lograr que el empleado se sienta feliz y satisfecho en el desarrollo de sus funciones, incorporando programa para el fortalecimiento de las competencias, mejorando las condiciones laborales y a su vez estimulando la integración emocional y mental.

A causa de ello, las empresas modernas han incorporado la motivación de los empleados dentro de su cultura organizacional, esto se ha soportado en el diseño de programas de bienestar estructurados directamente para que los empleados tengan unos beneficios adicionales, lo cual permita que se incremente la motivación en cada uno de ellos, todo aquello también con la finalidad de que se sientan valorados y parte importante de la organización.

Según Ortiz y Rodríguez (2018), se debe incorporar la motivación e incentivar de diversas formas a quienes hace parte de la empresa, ya que, según los estudios del comportamiento humano, la motivación es componente fundamental en las empresas.

Igualmente, se debe agregar que, una vez el empleado tenga conciencia del importante rol que representa dentro de la empresa y a su vez note los esfuerzos que hace la misma para que se sientan motivados, el desarrollo de sus labores dentro de la misma se hará desde el agradecimiento, el sentido de pertenencia, amor y pasión por su organización, esto a la par permitiendo tener empleados y procesos eficientes lo cual conlleva a sumarse al valor agregado y diferenciador que puede tener una empresa.

En este sentido Ortiz & Rodríguez (2018, pág. 37) plantean que, cuando hay una buena motivación las personas trabajan felices desempeñando sus tereas, a lo que se puede definir como *fruición*, que es hacer las tareas y actividades con la mejor actitud y de buena manera, eso a su vez se refleja en los resultados lo cual aporta eficiencia y eficacia para la empresa, y a la par le permite al empleado elevar su condición profesional y personal.

Por último y no menos importante, hablando desde las necesidades del recurso humano, se encuentra la de autorrealización y el desarrollo de su potencial, lo anterior apoyado en la gestión del conocimiento que ejecute la organización.(Diaz Muñoz & Quintana Lombeida, 2021)están de

acuerdo con el juicio de que todos los seres humanos tienen diferentes talentos y capacidades, y actualmente el mercado laboral le apuesta a que sus empleados desarrollen todo su potencial, y para ello, el ambiente laboral de las organizaciones y toda su sinergia debe estar encaminada a que dichas actividades se realicen en un entorno de cooperativismo y desarrollar en los empleados un sentido de pertenencia y motivación.

De igual manera (Saker, Guerra, & Silvera, 2015) desarrolla la idea de que la necesidad de autorrealización tiene como objetivo llegar al máximo en donde el individuo se siente más que realizado, y logre sentirse bien y útil dentro de las organizaciones.

3. Conclusiones

- La sostenibilidad es un concepto que ha cambiado en el tiempo y seguirá en evolución, por lo tanto, las empresas deben continuar en formación y actualización para interiorizar las mejores prácticas del sector al que pertenezcan.
- Adicionalmente, integrar los ODS a la estrategia empresarial facilita la administración del talento humano con justicia, equidad, innovación y bienestar, lo que conlleva a que los trabajadores se conecten al propósito superior de las empresas y que al sentirse motivados, comprometidos, valorados puedan dar lo mejor de sí mismos para la obtención de resultados de la empresa y en consecuencia al aporte de los objetivos globales.
- Las empresas deben empezar a implementar programas de sostenibilidad para que sea posible la transformación de la cultura organizacional, esto debe ser gestionado a través de la planeación estratégica, ya que en muchas empresas deberán transformar sus modelos de negocio y su administración para alinearse con el desarrollo sostenible.
- En un entorno BANI, se debe dar prioridad al talento humano, ya que todo puede cambiar y transformarse, pero el talento humano, como recurso más valioso debe buscar la forma de conservarse en condiciones óptimas y seguras.
- La adopción de los ODS lleva a las empresas a hacer parte de una agenda global y un idioma internacional, en consecuencia, las compañías que se alineen con tales propósitos tendrán la oportunidad de elevar su negocio a un nivel internacional y el desarrollo sostenible como estrategia marcará una diferencia con los competidores por los beneficios e impactos positivos que produce en todas los stakeholders.

- La sostenibilidad genera relaciones duraderas con aliados estratégicos, pues se tejen relaciones que trascienden los intereses económicos, es por esto que en momentos de incertidumbre y volatilidad conviene establecer relaciones estables, fuerte y duraderas con todos los stakeholders.
- En el presente artículo se evidencia la importancia que tiene integrar a las organizaciones los ODS relacionados con el talento humano y desarrollarlos, partiendo del criterio de que el talento humano es uno de los recursos más importantes que tiene una organización, y a su vez su crecimiento y progreso impactan positivamente a la misma.
- Es relevante crear dentro de las organizaciones una cultura organizacional donde la protagonista sin duda es la calidad humana, esto permite que los trabajadores se sientan importantes y valorados y puedan desarrollar sus actividades con eficiencia y sentido de pertenencia.
- El diseño de programas de bienestar permite que los empleados tengan beneficios adicionales, lo cual conlleva a incrementar en ellos la motivación, pasión y sentido de pertenencia, a su vez les permite también tener un crecimiento a nivel personal y profesional, por ello se hace énfasis en la necesidad de integrar los ODS a la estrategia empresarial, especialmente los relacionados con el talento humano.

4. Referencias bibliográficas

Ancos, H. (2019). Las empresas españolas como motores del desarrollo sostenible. *Fundación Carolina*, 32. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/267809023.pdf

Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización.* Recuperado el 2021, de https://web-s-ebscohost-com.sibulgem.unilibre.edu.co/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6a704605-9c4b-4a96-a81f-d3a9871e8cf4%40redis

Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización.* Ecuador. Recuperado el 2021, de https://web-s-ebscohost-

com.sibulgem.unilibre.edu.co/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6a704605-9c4b-4a96-a81f-d3a9871e8cf4%40redis

Cepal. (s.f.). Obtenido de https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-sostenible/acerca-desarrollo-sostenible

Ancos, H. (2019). Las empresas españolas como motores del desarrollo sostenible. *Fundación Carolina*, 32. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/267809023.pdf

Villalón, R., Jacobo, C. A., & Ochoa, S. (2016). La cultura organizacional enfocada a la responsabilidad social empresarial y la relación con el recurso humano: una propuesta de estudio. *Técnica Administrativa*.

Muñoz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*.

Ortiz, P., & Rodríguez, A. (2018). *Relación que existe entre los Stakeholders y el desarrollo sostenible en las pymes colombianas.* Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 2021, de https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14186

Saker, J., Guerra, M., & Silvera, A. (2015). *CALIDAD HUMANA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL:INFLUENCIA EN LA GESTION DE EMPRESAS RESPONSABLES.* Recuperado el 2021, de https://web-s-ebscohost-com.sibulgem.unilibre.edu.co/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=dea1df18-b70d-473e-8566-da6fb4e0321f%40redis

Robledo, I. S. (2010). *Introducción a la sostenibilidad y a la RSC.* La coruña, España: Netbiblo.

Uribe, M. (2020). *Responsabilidad social empresarial. Un modelo de gestión para las organizaciones.* Bogotá: Ediciones de la U.

Meijide, D. (2020). Los ODS en la estrategia empresarial. El caso SUEZ. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*.

Artaraz, M. (2002). Teoria de las tres dimensiones de desarrollo sostenible. *Ecosistemas Revista de ecología y medio ambiente*, 1-6.

1º Edición. Bogotá: Ediciones de la U

Villalón, R., Jacobo, C. A., & Ochoa, S. (2016). La cultura organizacional enfocada a la responsabilidad social empresarial y la relación con el recurso humano: una propuesta de estudio. *Técnica Administrativa*.