

El talento humano y beneficios en el desarrollo sostenible de las organizaciones

Marcos A. Santacruz Astaiza

Carlos A. Giraldo Correcha

Juan E. Rodríguez Barrera

Resumen

El objetivo general de este artículo es describir la importancia del talento humano, y los beneficios en el desarrollo sostenible de las organizaciones, por ello se identificarán los procesos y/o actividades de talento humano que se desarrollan en las empresas y se determinará la importancia del talento humano en la sostenibilidad de las mismas, mediante una revisión bibliográfica de literatura académica.

De acuerdo con distintos autores y artículos, actualmente las organizaciones o empresas tienen una oportunidad muy grande de ser auto sostenibles, con la cual tendrían enormes beneficios ya que conseguirían un buen crecimiento económico, pero el buen crecimiento económico no depende sólo de la sostenibilidad, sino también de tener un excelente talento humano en las organizaciones. El talento humano es un factor muy importante en la actualidad y es uno de los más relevantes para que una organización tenga éxito, ya que esta área es la responsable de alcanzar todos los objetivos que una organización proponga por lo tanto se necesita un trabajador ideal para cada puesto de trabajo, una buena motivación, un buen ambiente laboral, entre otras cosas. Como principal resultado se obtuvo que el talento humano aporta al desarrollo empresarial porque permite alinear los valores de la organización con las capacidades de los empleados. Se concluye que el talento humano y su gestión son esenciales para el desarrollo de cualquier empresa, así mismo, se demuestra que las empresas buscan fomentar el desarrollo de sus empleados, ya que esto les permite enfocarlos en los objetivos de la corporación, los cuales en la actualidad buscan satisfacer los objetivos del desarrollo sostenible.

Palabras Clave

Talento Humano, desarrollo sostenible, competitividad, gestión humana, sostenibilidad

Abstract

The general objective of this article is to describe the importance of human talent, and the benefits in the sustainable development of organizations, for this reason the processes and/or activities of human talent that are developed in companies will be identified and the importance of human talent will be determined. human talent in their sustainability, through a bibliographic review of academic literature.

According to different authors and articles, organizations or companies currently have a great opportunity to be self-sustainable, with which they would have enormous benefits since they would achieve good economic growth, but good economic growth does not depend only on sustainability, but also of having an excellent human talent in the organizations. Human talent is a very important factor today and is one of the most relevant for an organization to be successful, since this area is responsible for achieving all the objectives that an organization proposes, therefore an ideal worker is needed to each job, good motivation, a good work environment, among other things. As a main result, it was obtained that human talent contributes to business development because it allows aligning the values of the organization with the capabilities of the employees. It is concluded that human talent and its management are essential for the development of any company, likewise, it is shown that companies seek to promote the development of their employees, since this allows them to focus on the objectives of the corporation, which in currently seek to meet the objectives of sustainable development.

Key Word

Human talent, sustainable development, competitiveness, human management, sustainability.

Introducción

El presente trabajo se realizó empleando una metodología cualitativa, como técnica de recolección de información se revisaron documentos, por eso esta investigación consistió en la revisión de distintos libros y artículos obtenidos de bases de datos académicas como Google Académico, EBSCO, Dialnet, entre otras. Esto con la finalidad de describir la importancia del talento humano, y los beneficios en el desarrollo sostenible de las

organizaciones, pues se determinó que el capital humano es el factor determinante de éxito en cualquier empresa.

El talento humano es el encargado de llevar a la empresa a un desarrollo por el buen o mal camino, por ello es muy importante realizar de forma adecuada los procesos relacionados con este tema; iniciando por la selección del personal, que sea el idóneo para cada puesto, ya que esta es la base para que una empresa sea competitiva y sostenible, pues se ha demostrado que el capital humano está implícitamente relacionado con la sostenibilidad.

En términos generales el talento humano para el Banco Mundial (2022) son el conjunto de habilidades y capacidades que adquieren las personas a lo largo de la vida y que les permite desarrollar conocimientos útiles para la vida, los cuales también se ven reflejados en el sector laboral. Es necesario hablar desde la academia sobre el talento humano porque es la base sobre la cual las organizaciones pueden desarrollarse y tener los resultados esperados, por lo tanto, generar un análisis sobre este objeto de estudio permite reconocer como las personas emplean sus habilidades dentro de los ambientes laborales o de organizaciones. El desarrollo de este trabajo se dará a partir de un análisis de las definiciones que se han generado desde la academia lo cual permitirá comprender cual es la percepción que se tiene sobre el talento humano y la importancia que este tiene en el desarrollo de las organizaciones.

EL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN LAS EMPRESAS

En primer lugar, el concepto de “Talento humano” está constantemente condicionado por una visión económica, en la cual se ve privada la necesidad de generar condiciones que elevan la productividad en la organización con la implementación de estrategias que mejoran la rentabilidad y la productividad empresarial. Según Ávila et al. (2022) Hoy en día la tecnología y el capital no son del todo aptos para que una organización se mantenga a flote, debido a que es casi indispensable contar con capacidad de innovación y talento humano especializado. Según Murillo & Arteaga (2019) el talento humano es un recurso que tomó mayor importancia gracias a que es un factor indispensable en el éxito de las empresas, ya que aportan el conocimiento, la base del desarrollo económico en compañía con la tecnología, con el pasar de los años se demuestra que las organizaciones tienen mayor éxito cuando éstas tienen interés en el bienestar y las necesidades de sus empleados, dado que teniendo buenas condiciones se aumenta la eficiencia, efectividad y productividad.

En relación con esto desde las corporaciones surge la gestión del talento humano debido a la necesidad de apoyar y comprender como los empleados se desenvuelven en sus respectivas áreas de trabajo y el aporte que dan a la empresa o las dificultades que enfrentan. La gestión del talento humano es proceso cambiante donde están involucrados distintos factores: tecnológicos, sociales, económicos, intelectuales y políticos. Es importante mencionar que con el transcurso de los años se han creado mayores estrategias, administraciones y planes para el desarrollo del recurso humano, para que este sea mucho más eficiente, con esto se logra tener una importancia a nivel mundial (Arenas & Bayón, 2020)

Ramírez et al. (2019) explica que ManpowerGroup y Deloitte realizaron estudios internacionales en el 2018 hacen un énfasis en la definición de la gestión y el impacto social tanto en el sector real como en los medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de los últimos 12 años representando el 45%. Frente a las necesidades de habilidades nuevas, fuerza laboral que envejece, un mercado laboral con más dificultades, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las empresas. Con esto es necesario desarrollar estrategias que le permitan a las compañías desde el talento humano poder alcanzar sus metas como organización.

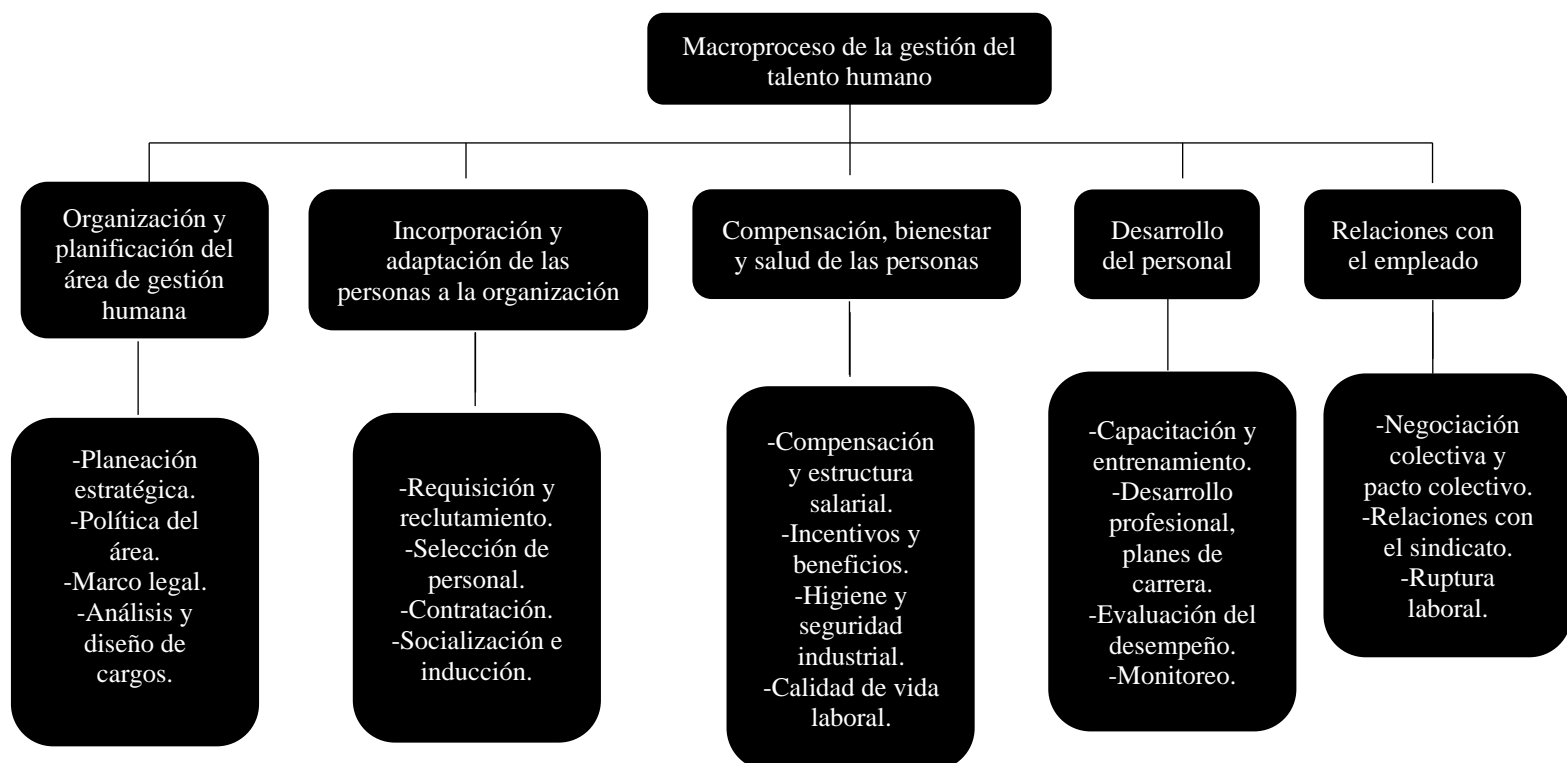


Figura 1: Mapa conceptual sobre la gestión del desarrollo humano. Obtenido de: García & Mejía (2018).

Viafara (2020) explica que el macroproceso la gestión del talento humano va dirigido a la organización y preparación del área para que funcione al 100%, ya que este proceso es primordial para que las otras actividades se desarrollan de una manera eficaz y armónica, en búsqueda del mejoramiento continuo de la organización y la efectividad del desempeño que los trabajadores tengan dentro de la empresa, sobre las normas y políticas bajo las cuales se tienen que desarrollar las distintas actividades. De esta manera pueden hacer frente a las dificultades que surgen en el ámbito interno de la organización o que se desarrollan por influencia de factores externos como los tópicos identificados por Ramírez et al. (2019). Por lo tanto, se comprende que las corporaciones necesitan de un mecanismo de adaptación para la gestión del talento humano.

Existen temas que complementan la concepción del talento humano que deben tenerse en cuenta a la hora de analizar este tema y su gestión. Murillo & Arteaga (2019) explican que los conceptos que existen sobre el talento global y la gestión del talento tienden a centrarse en el capital humano de quienes se consideran talentosos dentro de sus áreas de trabajo, este sería el primer tema que hace parte de este proceso. El segundo es la comprensión del desarrollo de los recursos humanos como un tema clave, que según Murillo & Arteaga (2019) surge para asegurar que se logren las capacidades individuales y organizativas para que se puedan cumplir los objetivos que tenga la empresa. Para llegar a lograr dichos objetivos se debe de implementar estrategias para garantizar el desempeño y desarrollo individual, así como también la forma de reclutar personal para lograr el éxito en la compañía.

Teniendo en cuenta las dos temáticas que permean el talento humano y su gestión se comprende que, según Efiempresa (2022) el área de gestión humana es la responsable de establecer los parámetros de selección que ayudarán a escoger el talento humano, el primer paso será conocer la empresa, su estructura, cultura, razón de ser y a donde quiere llegar, la política que le rige y las normativas que sigue. En el segundo paso se tendrá que diseñar un

plan estratégico para iniciar el reclutamiento del talento humano, así como el perfil del candidato que se solicita y cuáles serán sus principales funciones. El tercer paso será reclutar o captar los candidatos potenciales. En el cuarto paso se empieza con la preselección de candidatos. En el quinto paso luego de hacer la preselección se entrará en contacto con el candidato para conocerlo más en un modo personal. Paso seis aquí el entrevistador juega un papel muy importante ya que debe de ser un buen observador y tener una entrevista estructurada. Con el séptimo paso una vez el candidato sea preseleccionado es necesario complementar los resultados a través de pruebas psicotécnicas y por último se le harán las evaluaciones médicas para que así se pueda proceder con la contratación del candidato. De esta manera las premisas de reconocer el talento humano como parte estructural de la organización y su necesidad de gestionarlo se hacen realidad dentro de un macroproceso que sirve para apoyar al empleado y reconocer nuevos talentos.

Posteriormente, se creó el modelo de AMO que fue propuesto inicialmente por Bailey en 1993, el cual sugirió que las letras se representan de la siguiente manera: habilidades individuales (A), motivación (M) Y la oportunidad de participar (O). Según Bailey el modelo junta los tres componentes en una serie de prácticas que potencia a los empleados. El componente de habilidad abarca las prácticas que mejoran las capacidades de los empleados Tales como técnicas de contratación, selección de empleados o capacitación formal, el componente de motivación incluye las motivaciones como lo son los incentivos u oportunidades profesionales, en oportunidad se incluye la flexibilidad a los empleados, la comunicación constante y la participación en distintos ámbitos de la empresa (Murillo et al., 2021).

El macroproceso de la gestión del talento humano también se relaciona con la concepción del desarrollo sostenible comprendiendo que según la Organización de las Naciones Unidas (s. f.) este concepto significa la gestión de los recursos de manera tal que las próximas generaciones no vean comprometido su capacidad de satisfacer el mercado. Se trata entonces de aprovechar los recursos y al mismo tiempo preocuparse porque estos puedan ser aprovechados en el futuro por otras personas. Según Vásquez (2020) la gestión del talento humano debe estar enfocada en encontrar u orientar personas comprometidas con los retos ambientales que el mundo está enfrentando y por lo tanto el cuidado del planeta dentro de las

profesiones es una dimensión que se tiene en cuenta dentro de las organizaciones a nivel internacional.

Análisis: Procesos y/o actividades de gestión del talento humano en las organizaciones

La gestión del talento humano y el apoyo al empleado

Generar las capacidades intelectuales del personal es una oportunidad de reacción ante las problemáticas que surjan dentro de una empresa. es vital apoyar a los trabajadores en su desarrollo cognitivo para estructurar y forjar competitividad interna entre grupos de la empresa como externa gracias a los procesos de la organización promoviendo el trabajo en equipo y la búsqueda de soluciones de manera democrática. (Becerra & Álvarez, 2011)

Dentro de los aspectos organizacionales una manera de apoyar al empleado desde la gestión del talento humano es la estimación, que para Ruiz et al. (2012) se desarrolla un aspecto ético el cual se introduce perfectamente como un factor motivacional, agregando además aspectos como comprensión y solidaridad podemos impulsar y afianzar enlaces entre grupos o bien sea entre miembros de un mismo grupo, con la necesidad y a la vez con buena intención de estimular y afianzar procesos, del mismo modo que se comprende y se dirige con corazón y humanidad para lograr fortalecer la organización y a sus miembros que tan importantes son las actividades de toda organización.

Otro mecanismo para apoyar el empleado son los procesos de delegar que según Tabares & Lochmuller (2013) es una característica de empresas inclusivas fuertes en el ámbito de fortalecer las capacidades de los colaboradores, así se genera un trabajo más sinérgico y en casos opuestos se pueden generar ideas o soluciones más óptimas ante las circunstancias, es por eso que surge la importancia de considerar la aplicación de grupos de trabajo para retroalimentar procesos tanto internos como externos, de la parte financiera o bien sea de maquinado de la organización, es todos estos aspectos la consideración de los colaboradores es un punto fuerte para afianzar y hacer crecer la organización.

Para complementar estos procesos de apoyo es necesario plantear actitudes desde las zonas de dirección. Serrano (2017) explica que esto es una herramienta para el crecimiento de los individuos y se aplica con el fin de obtener mejores beneficios durante el desarrollo de los procesos organizacionales, así como lograr la sostenibilidad y crecimiento al cual se aspira, del mismo modo esta es una herramienta que debe ir acompañada de virtudes tales como comprensión, paciencia, carisma, etc. Del mismo modo lograr la satisfacción de los colaboradores ante un buen acompañamiento y la satisfacción de las directrices ante el crecimiento de sus colaboradores.

La función del talento humano y su retención

A partir de todo lo explicado en este texto hasta este punto se comprende que el talento humano es el factor más influenciador en la capacidad de logro o de éxito en la empresa y el desarrollo de las personas en la misma, pues gracias a esto son más productivos los colaboradores y a su vez la misma empresa, por esto se debe realizar un adecuado proceso de retención de personal puesto que existe una gran demanda de personal en la competencia hoy en día. (Chávez & Gallego, 2016). Para Valencia (2014) Existe una gran competitividad en las empresas; donde el talento humano es un factor clave en estas pues contribuye al mantenimiento y mejoramiento continuo de todas las empresas, por esto las empresas no deben ver al talento humano como un material de trabajo si no como integración de sus estrategias y proyectos. Paternina (2015) -en este sentido- afirma que el talento humano es un pilar para las empresas puesto que el personal es el punto clave que permite llevar de forma adecuada la organización, alcanzando sus metas, pues sin el personal no se podría lograr los propósitos que la empresa se propone.

En relación a la retención del talento humano se entiende que la globalización según Muñoz & Torres (2017) es un aspecto que ha llegado a las empresas, donde entran nuevos aspectos que satisfacer, en los que es necesario la implementación de un adecuado desarrollo del talento humano para poder realizar procesos y anticipar eventos para estar por delante de las compañías en el amplio sistema de competencia en el que nos encontramos hoy por hoy y que les permitiría aprovechar al máximo el capital humano que poseen, al mismo tiempo que

se busca estabilidad dentro de los empleados y por lo tanto estos puedan seguir aportando a la empresa.

La gestión del talento humano y el desarrollo sostenible

Dentro de una empresa, según Ramos (2019) la sostenibilidad se encuentra estrechamente ligada a la rentabilidad, por lo cual se hace necesario tener en cuenta los conceptos de riesgo y oportunidad en las diferentes actividades productivas de la organización, además, para Ramos (2019), el desarrollo sostenible exige que los aspectos económicos, ambientales y sociales sean parte transversal de la empresa, de modo que se promueva un equilibrio entre el crecimiento económico y la protección ambiental. Cabe resaltar que la toma de decisiones debe tener en cuenta lo mencionado previamente, de este modo se aumentará la ventaja competitiva y comercial.

El desarrollo sostenible hace más fuerte y empuja la economía y a las empresas para que sean más competitivas, pero lo más relevante es el gran aporte al control y mejora del medio ambiente. Para Becerra & Montenegro (2020) el desarrollo económico debe de ir de la mano con los recursos naturales, en donde se tenga que cumplir la regla de todo aquel recurso renovable consumido, deberá asumir su renovación al costo asociado ya que es necesario un crecimiento distributivo, con las respectivas medidas que traigan beneficios a un mayor grupo de personas, las cuales puedan satisfacer sus necesidades básicas, como lo es una fuente de empleo para subsistir y es ahí donde el desarrollo sostenible debería ser el protagonista en cualquier evaluación de un proyecto que se quiera desarrollar en la empresa.

El talento humano es indispensable en cualquier proyecto que emprenda la empresa, en este sentido la sostenibilidad no es ajena, estas temáticas se relacionan dado que para que la implementación de las políticas y prácticas sostenibles sea efectiva, los empleados deben comprender la importancia de una gestión orientada al medio ambiente, a su vez, esto será un indicador de éxito para las metas propuestas; en este aspecto la cultura empresarial también juega un papel super importante como mediador entre las acciones que se llevan a cabo (Vergara et al, 2021).

Teniendo en cuenta lo mencionado en los párrafos anteriores sobre la relación entre el desarrollo sostenible y la gestión del talento humano, se puede afirmar que, en la actualidad,

las empresas deben enfocar su capital humano en el cuidado de los recursos que provee la naturaleza para asegurar el futuro del planeta y sostener el mercado de manera amigable.

Para lograr este ambiente de armonía económica y ambiental es necesario, según Rivero & Dabos (2017) generar mano de obra calificada lo cual es una estrategia de gran impacto empresarial dado que en procesos como estos se logra adaptar a nuestros colaboradores a las múltiples gestiones y condiciones a la cual se ve sometida la empresa, pero más a profundidad con la plena intención de lograr afianzar y fortalecer la empresa, en pro de esa sostenibilidad apetecida por las organizaciones y que las lleve a ese posicionamiento y esa calidad de marca que toda organización con visión objetiva busca alcanzar. Además, segmentar el mercado en el cual se desarrolla una empresa es una labor rigurosa en el sentido de los beneficios de la organización, de esta manera para Volpentesta (2017) desde el talento humano es necesario encontrar empleados que se enfoquen en buscar nuevas ideas que beneficien a la corporación y cumplan con los objetivos de sostenibilidad, en este caso se daría mediante la segmentación del mercado.

Otro proceso necesario para la gestión del talento humano y el desarrollo sostenible es reafirmar políticas, que según Carro-Suárez et al. (2017), es necesario para lograr condicionar las organizaciones a los cambios y demandas del mercado actual, específicamente en demandas sociales y ambientales, por un lado, mediante la retroalimentación y el reconocimiento del sector social como actor fundamental para el cambio. Con esto se comprende que es necesario la capacitación y contratación de talento humano consciente de las necesidades sociales y políticas de la empresa y que aporten al logro de objetivos del desarrollo sostenible.

En relación con lo mencionado identificar metas u objetivos es un perfecto indicador y motivador para las organizaciones y para los partícipes de los procesos, es de este modo que las directrices pueden enfocar las metodologías de trabajo para alcanzar el desarrollo y sostenibilidad organizacional que se busca como empresa la vez que se involucra el desarrollo personal de los empleados en los procesos (Contreras-Pacheco et al., 2017)

En el mencionado proceso de la identificación de objetivos también va ligado a los sentimientos propios o ajenos de todos los participantes dentro de esta gestión. Para Duque et al. (2017) el manejo de los aspectos emocionales es una herramienta vital para saber apoyar a la mano de obra, del mismo modo generar empatía entre las partes y de este modo obtener rendimientos óptimos y útiles para la organización, donde se da lugar a los colaboradores y sus sentimientos y emociones, para apoyar y afianzar vínculos que nos ayudaran a generar lasos firmes para la sostenibilidad organizacional. Esto se relaciona con el desarrollo sostenible en cuanto la gestión del talento humano busca conocer y comprender las actitudes de los empleados y enfocarla en la construcción de objetivos que sean compatibles con el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de la empresa.

En este proceso de conocimiento y comprensión de los sentimientos y voluntades de los empleados, calificar el personal es una buena estrategia para generar incentivos o incrementos en salarios o puestos de trabajo de la organización. Al respecto, Fraj et al (2013) consideran que en un primer momento esto se logra calificando iniciativas como la innovación, procesos de retroalimentación o fortalecimiento organizacional. Para el autor es necesario que las organizaciones generen en sus colaboradores un deseo de superación que le permita fortalecer sus perfiles en la organización a la par de lo personal, generando bases estructuradas para hacer organizaciones más fuertes, optimas, eficientes, visibles y apetecidas. De esta manera la competitividad es un proceso construido a partir de tres elementos que se han mencionado en este texto, el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible, la gestión del talento humano enfocada en personas comprometidas con los valores de la empresa y una visión de competitividad y análisis del capital humano y de los valores de la empresa.

Bajo este contexto organizacional para Forero (2017) las empresas deben contar con un adecuado personal que realice sus funciones de acuerdo a un plan estratégico estructurado, llevando a una sostenibilidad organizacional; pues al no presentarse un talento humano idóneo en las áreas principales de la empresa esta no contara con la información y la capacidad suficiente para determinar el pleno desarrollo de la misma y esto provocaría el cierre de la empresa, no obstante un correcto manejo de las finanzas y el área comercial puede

alcanzar la sustentación de la empresa en el tiempo. Para Zapata (2016) el clima organizacional es fundamentalmente importante en cualquier empresa para el desarrollo personal y la familiarización de los empleados, uniendo a los altos mandos con los subalternos con el propósito de alcanzar los logros y metas propuestas en la organización gracias al crecimiento de los empleados generando así sostenibilidad para la empresa.

Una empresa que da cuenta de la relevancia del clima organizacional es Colsubsidios, la cual según Ramírez (2020) se puso el objetivo de formar el mejor talento humano como una de sus bases para llegar a la sostenibilidad, puesto que los empleados son un pilar fundamental en este aspecto, en tanto que serán los encargados directos de todos los procesos organizacionales que tengan este enfoque. En el marco de circunstancias actual, se considera que la sostenibilidad es uno de los pilares para garantizar la perdurabilidad de las empresas por ello, es fundamental tener en cuenta a nuestros colaboradores en nuestras estrategias y proyectos.

Para Sierra (2022) la sostenibilidad es una forma de actuar que viene consolidándose en las últimas décadas con gran medida, para alcanzarla se requiere de un adecuado desarrollo estratégico donde se tengan presentes las distintas bases entre ellas el talento humano, estableciendo la implementación de decisiones inclusivas que corresponda a las necesidades de todo nivel, brindando tanto a la sociedad como a la misma empresa igualdad y transparencia.

En esta búsqueda de la sostenibilidad con el talento humano, Buitrago et al. (2019) explica que para lograr un adecuado sustento en las sociedades es necesario realizar una eficiente planeación estratégica donde se tenga presente al grupo de trabajo de la empresa, desarrollando procesos enfocados en una correcta selección del talento humano brindando un análisis que posibilite determinar las actividades claves en las cuales personas con los conocimientos necesarios puedan dirigir y controlar los procesos de forma efectiva.

Conclusiones

Tras desarrollar este trabajo que se centró en describir la importancia del talento humano, y los beneficios en el desarrollo sostenible de las organizaciones, se puede concluir que el talento humano tiene una función relevante en todos los procesos que se llevan a cabo en una empresa, en esta medida, está estrechamente relacionado con la sostenibilidad, la cual se ha convertido en una demanda y pilar para la competitividad y rentabilidad económica de las distintas organizaciones de la era actual.

Mediante la revisión bibliográfica empleada, se encontró que para que los empleados ejecuten sus procesos de acuerdo a metas sostenibles, estos deben conocer la importancia del cuidado del medio ambiente, así mismo es preciso que estén calificados para realizar sus labores. Adicionalmente, se requiere una cultura empresarial que fomente la sostenibilidad y motive a los colaboradores mediante incentivos. En la misma línea es indispensable que el plan estratégico sea de conocimiento de toda la organización, y que las políticas sociales sigan promoviendo el equilibrio entre crecimiento económico y cuidado de la naturaleza.

Teniendo en cuenta lo anterior, para que las empresas sean sostenibles, se resalta la importancia de la participación activa de los colaboradores en todos y cada uno de los procesos de la organización, sin importar rango o directriz, ya que el talento humano es la maquinaria principal encargada de articular todos los procesos y así mismo afrontar los retos y dar soluciones ante las circunstancias adversas. Por lo cual, debe tener el respaldo de las directrices, que se encargan de trazar los objetivos de las organizaciones, del mismo modo, estas deben identificar cualidades del empleado que aporten valor agregado a la organización y potenciar dichas características. Esto se puede lograr mediante procesos articulados, talento humano capacitado y comprometido, y metas e indicadores claros.

El desarrollo sostenible es un objetivo bastante útil y eficaz para darle un plus a la producción de una empresa, ya que abarca los criterios de sostenibilidad, eficiencia, prosperidad junto con la diversidad, igualdad de oportunidades, respeto, tolerancia, entre otros. Al igual que

establece una gran oportunidad de mejorar las bondades y los beneficios de las empresas u organizaciones, sean grandes o pequeñas.

Generar iniciativas de sostenibilidad es una característica de organizaciones con visión firme, claramente todo esto debe ir respaldado de procesos y los participantes en estos, es por eso que se resalta puntualmente el amplio y vital beneficio que genera la selección, motivación e impulso de desarrollo de habilidades en el talento humano para así generar un brazo compuesto y articulado, con injerencia activa en toda la organización para el correcto y beneficioso desarrollo de las actividades de la organización.

El repaso bibliográfico que se planteó en este texto demuestra que el talento humano y su gestión son esenciales para el desarrollo de cualquier empresa, porque se comprende que en un primer momento los empleados son la parte estructural de cualquier organización ya que esta no podría funcionar sin ellos. Al mismo tiempo desde el repaso académico se demuestra que las empresas buscan fomentar el desarrollo de sus empleados ya que esto les permite enfocarlos en los objetivos de la corporación, los cuales en la actualidad buscan satisfacer los objetivos del desarrollo sostenible. Esto se representa en cuanto las empresas también buscan retener el talento humano mediante el buen trato interpersonal entre directivos y trabajadores, condiciones de trabajo dignas y mecanismos de empleo adaptados a las necesidades de los empleados.

Referencias

- Arenas A., & Bayón J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación. *Revista Venezolana de Gerencia* 25 (92) 1463-1477.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286012/html/>
- Ávila H, Olmos D, Quispe G, & Diaz L. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161–169.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Banco Mundial. (2022, 1 febrero). *Acerca del Proyecto de Capital Humano*. World Bank. Recuperado 18 de septiembre de 2022, de <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/about-hcp#:~:text=El%20capital%20humano%20comprende%20los,y%20crear%20sociedades%20m%C3%A1s%20productivas>.
- Becerra F, & Álvarez C. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en Caldas-Colombia. *Estudios Gerenciales* 27 (119) 209-232.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592311701644>
- Becerra S, & Montenegro M. (2020). *El desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial*. [Trabajo de especialización, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25662/1/ENSAYO%20DESARROLLO%20SOSTENIBLE%20Y%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL.pdf>
- Buitrago K, Guerra R, Márquez J, & Rubiano H. (2019). *Formulación del Plan estratégico orientado a alcanzar la sostenibilidad organizacional de la fundación casa de los sueños barrio Unir, localidad de Engativá-Bogotá*. [Trabajo de especialización,

Corporación Universitaria Minuto de Dios].

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8004>

Carro-Suarez J, Sarmiento-Paredes S, & Rosano-Ortega G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>

Chávez E, & Gallego M. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para una empresa de servicios turísticos, caso: club de caza y pesca en Caicedonia, Valle del cauca.*

Contreras O, & Rozo I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. In *Neurocirugia* (Vol. 25, Issue 4, pp. 170–178). Neurocirugia. <https://doi.org/10.1016/j.neucir.2013.12.001>

Contreras-Pacheco O, Pedraza A, & Martínez M. (2017). La inversión de impacto como medio de impulso al desarrollo sostenible: una aproximación multicaso a nivel de empresa en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.02.002>

Duque J, García M, & Hurtado A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

Efiempresa. (s. f.). *Selección de Talento humano, Paso a Paso*. Recuperado de <https://efiempresa.com/blog/efiempresa-seleccion-del-talento-humano/>

Forero C. (2017). *Plan de marketing para la asociación futuro para todos*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana].

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/53250?locale-attribute=it>

- Paternina B. (2015). *Relevancia de la implementación de la gestión del talento humano en las empresas*. [Trabajo de grado, Universidad San Buenaventura-Cartagena].
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/ffec19ce-6f8e-4481-ab04-6bf35ee21256/content>
- Ramírez R, Espindola C, Ruíz G, & Hugueth A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Informacion Tecnológica*, 30(6), 167–176.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez S. (2020). *Caso de estudio Colsubsidio y su estrategia de sostenibilidad aplicada a piscilago ¿Cuándo es estratégico implementar la certificación ISO 14001?* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50249/NOTA%20DE%20ENSEÑANZA%20Caso%20Colsubsidio%20final.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramos, C. (2019). *Desarrollo sostenible: una oportunidad para las organizaciones*. Recuperado de <https://www.delineandoestrategias.com.mx/blog-de/desarrollo-sostenible-una-oportunidad-para-las-organizaciones>
- Rivero A, & Dabos G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39–51.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Ruiz P, Ruiz C, & Martínez R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1),17-31. <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274122831001.pdf>
- Serrano G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208–216. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>

- Sierra C. (2022). *Desarrollo de un plan de sostenibilidad para la DIAN basándose en los objetivos de desarrollo sostenible*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/61009>
- Tabares M, & Lochmuller C. (2013). Propuesta de un espacio multidimensional para la gestión por procesos. Un estudio de caso. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 222–230.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.010>
- Valencia A. (2014). *Plan de mejoramiento para el departamento de gestión del talento humano en la empresa Multistream Latinoamericana S.A.S de Bogotá D.C.* [Tesis de maestría, Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/11301?show=full>
- Vázquez, D. (2020, 20 abril). Sostenibilidad: Por qué el talento humano es clave para impulsar la agenda sostenible de las organizaciones. American Retail. <https://www.america-retail.com/sostenibilidad/sostenibilidad-por-que-el-talento-humano-es-clave-para-impulsar-la-agenda-sostenible-de-las-organizaciones/>
- Vergara-Romero, A., Sánchez, F. M., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307.
- Viafara M. (2020). *El comportamiento de la gestión del talento humano en las organizaciones para este milenio y las nuevas tendencias*. [Tesis doctoral, Universidad Santiago de Cali].
- Volpentesta J. (2017). Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 195–207.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.05.002>

Zapata S. (2016). *El clima organizacional: un referente de la productividad*. [Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura-Medellín].

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/d1f16c8b-c1b1-498e-9961-0b13191ecb01/content>