

Empleo Sostenible y Gestión de los Recursos Humanos. Una reflexión con miras al cumplimiento del ODS 8.

Sustainable Employment and Human Resources Management. A reflection with a view to fulfilling SDG 8.

Berenice Aquino Espinosa Reyes ^a, Karina Valencia Sandoval ^b, María Dolores Martínez García ^c

Abstract:

This work aims to reflect on sustainable employment and human resources management, with a view to achieving SDG 8, which aims to promote inclusive and sustainable economic growth, through decent work for all. We are currently experiencing a crisis, and crises often bring possibilities to become flexible in the face of change, the right vision will have the opportunity to generate your business strategies to move towards a more sustainable future. For companies, sustainability represents an opportunity for change and transition to a new mode of operation, for example, new economic practices, new social arrangements, also towards the establishment of their businesses and integration into society.

Keywords:

Sustainable Employment, Corporate Responsibility, Human Resources Management, SDG 8.

Resumen:

El presente trabajo pretende realizar una reflexión sobre empleo sostenible y la gestión de recursos humanos, con miras al cumplimiento del ODS 8, el cual aspira promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, a través del trabajo decente para todos. Actualmente, estamos experimentando una crisis, y estas frecuentemente conllevan a las empresas posibilidades de llegar a ser flexibles ante los cambios, la visión adecuada posibilita las oportunidades de generar sus estrategias comerciales para avanzar hacia un futuro más sostenible. Para las empresas, la sostenibilidad representa una oportunidad para el cambio y la transición a un nuevo modo de operación, por ejemplo: nuevas prácticas económicas, arreglos sociales, también hacia el establecimiento de sus negocios y la integración en la sociedad.

Palabras Clave:

Empleo Sostenible, Responsabilidad Empresarial, Gestión de Recursos Humanos, ODS 8.

Introducción

El factor humano de las empresas es un elemento fundamental para lograr las metas que se encargarán de llevar a cabo la misión establecida, para este objetivo es necesario que el personal cuente con formación, desde el punto de vista profesional, técnico, moral y cultural. De ahí que nace la idea de implementar programas de gestión de los recursos humanos que logren un Desarrollo

y actualización del personal, con el objetivo de aumentar los conocimientos, técnicas y así desempeñarse eficientemente en el puesto lo que repercutirá también en empleos ostensible.

Así mismo, el Desarrollo de personal humano de la organización dirige parte de sus acciones al crecimiento intelectual de cada ser humano, con ayuda de programas que le permitirán conocer las necesidades de formación del personal para ser más productivo y llegar a rangos

^{a,b,c} Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0002-5393-2680>, Email: es139035@uaeh.edu.mx;

<https://orcid.org/7029-9779>, Email: karina_valencia@uaeh.edu.mx; <https://orcid.org/0009-0006-6251-2919>, Email:

maria_martinez1078@uaeh.edu.mx

que van demandando las nuevas organizaciones Najul (2011).

El presente trabajo tiene como finalidad analizar los conceptos y la relación entre el Empleo Sostenible y la Gestión de Recursos Humanos, con miras a contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 y en particular al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 relacionado con trabajo decente.

Para poder abordar el tema central del documento es necesario conocer la Agenda 2030, documento que fue impulsado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU,2023) con el fin de fortalecer el desarrollo de los países y, que, aglutina una serie de proyectos y metas cuya finalidad es favorecer las relaciones sociales, medioambientales y económicas, todo esto mediante el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (ODS) que se enmarcan en 17 fines. Estos objetivos están enfocados en garantizar el progreso social y económico de los países, al mismo tiempo de asegurarse que esto se realice de forma sostenible en todo el mundo; lo que permitirá fortalecer el crecimiento económico, el bienestar social y la no sobre explotación de los recursos naturales.

Antecedentes de la Agenda 2030

De acuerdo con Rodrigo-Cano et al. (2019) señalan que en la Agenda 2030 existe un marco de referencia para que las Naciones actúen e intervengan tanto social como ambientalmente en pro de su población. Cruz (2022) indica que el llamado Club de Roma, que es una asociación sin fines de lucro y reúne a científicos, economistas, empresarios y a personas influyentes y el objetivo principal es contribuir a la mejora de la sociedad a nivel global, dicho Club identificará la problemática más importante que está afectando a la humanidad y tratará de dar soluciones y alternativas para futuros escenarios; se puede considerar como uno de los antecedentes que integran el concepto de sostenibilidad en sus líneas y de la que parte la intención de comprometerse con las generaciones presentes y futuras.

Países como Estados Unidos, Japón, India, Israel y China están utilizando ampliamente el concepto de triple hélice; que puede explicarse como un modelo que trabaja en conjunto con la Administración Pública, Empresa y Universidad con la finalidad de generar mecanismos orientados al bienestar común y las relaciones entre dicho conjunto. En estas naciones, la colaboración académica, empresarial y gubernamental se ha utilizado como estrategia para avanzar en el desarrollo de capacidades en los campos de la ciencia y tecnología, así como para potenciar los procesos industriales y la productividad del sector empresarial. Dentro de la tesis de la triple hélice se desarrolla en diez proposiciones básicas (Etzkowitz, 2003, pp. 296-299):

1. Los acuerdos y redes entre las instituciones que forman las tres esferas son la fuente de innovación.

2. La invención de innovaciones organizativas, nuevos acuerdos sociales y canales de interacción llegan a ser tan importantes como la creación de dispositivos físicos. Como ejemplo de innovaciones organizativas son las incubadoras de empresas.
3. La interacción entre la dinámica lineal y lineal inversa da como resultado el modelo interactivo de innovación. El conocimiento generado en la Universidad da paso del modelo lineal al lineal asistido (por ejemplo, con las empresas incubadoras). El modelo lineal inverso, que comienza en las necesidades de las empresas o los problemas sociales detectados, desencadena nuevos programas de investigación y nuevas disciplinas.
4. La “capitalización del conocimiento” sucede en paralelo con la “cognitivización del capital”, lo que implica que la generación de conocimiento y de creación de capital van en tándem. Los servicios facilitados por las incubadoras de negocios contribuyen a la transformación del conocimiento en capital.
5. La formación de capital aparece reflejada a través de nuevas dimensiones que se transmuta en otras: financiero, social, cultural e intelectual. Estas nuevas formas de capital se apoyan en la interacción social (“a quien conoces”) y las actividades intelectuales (“qué sabes”) y ambas son intercambiables.
6. La globalización queda descentralizada tanto a través de redes regionales entre universidades como a través de corporaciones multinacionales y organizaciones internacionales. Se configura un nuevo entorno dónde se crean nuevas empresas, se diversifican otras, y se incrementa la colaboración entre competidores.
7. Los países y las regiones tienen la posibilidad de hacer rápidos progresos apoyándose en sus propias estrategias a partir de la formación de conocimiento, y en línea con la política económica local.
8. Se crean empresas desde todos los ámbitos, con carácter multidisciplinar y no solamente desde el entorno empresarial.
9. Las universidades se convierten en el origen del desarrollo económico regional, y las

instituciones académicas se reorientan o son creadas con este fin.

10. Esta concepción amplia de la universidad junto a las múltiples interacciones entre las diversas instituciones de la hélice, dirigidas hacia áreas con potencial de crecimiento en el entorno, y apoyado por las iniciativas

públicas proveen la base del cambio y la mejora.

La integración estas proposiciones mencionadas con anterioridad, fomenta la creación de oportunidades para investigación, innovación, avances tecnológicos que benefician tanto al sector empresarial como a la sociedad en general.

Por otra parte, los Estados Miembros que conforman la ONU, buscan como principal objetivo alcanzar las 169 metas para el año 2030 que contribuyen a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que enmarca la Agenda 2030 (Tabla 1).

Tabla 1.– Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Objetivo	Tema	Metas
1	Poner Fin a la Pobreza	Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
2	Hambre Cero	Poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.
3	Salud y Bienestar	Poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta

		25 por cada 1.000 nacidos vivos.
4	Educación de calidad	Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
5	Igualdad de Género	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
6	Agua limpia y saneamiento	Lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible para todos.
7	Energía asequible y no contaminante	Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos.
8	Trabajo decente y crecimiento económico	Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
9	Industria, Innovación e Infraestructura	Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.
10	Reducción de las desigualdades	Lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población

		a una tasa superior a la media nacional.
11	Ciudades y comunidades sostenibles	Asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.
12	Producción y consumo responsable	Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.
13	Acción por el clima	Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países
14	Vida Submarina	Prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.
15	Vida de ecosistemas terrestres	Velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

16	Paz, justicia e instituciones sólidas	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
17	Alianzas para lograr los objetivos	Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

Fuente: (ONU,2023)

ODS 8 y situación laboral.

La importancia del ODS 8 se basa en la búsqueda de oportunidades laborales para hombres y mujeres, que además de proporcionar sustento y calidad de vida, se den en condiciones de justicia. Sin dejar de mencionar que el crecimiento económico va de la mano con el desarrollo sostenible y a su vez beneficia a toda la sociedad.

En la figura 1 se muestran las metas del ODS 8;

Figura 1. Metas del ODS 8



Elaboración propia obteniendo información de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Por otra parte, respecto a la situación laboral, según Peláez (2021), para México la tasa de desempleo era de 3.49% en 2019, similar a lo vivido en Alemania y países bajos, pero mucho menor a lo vivido en Grecia (11.2%)

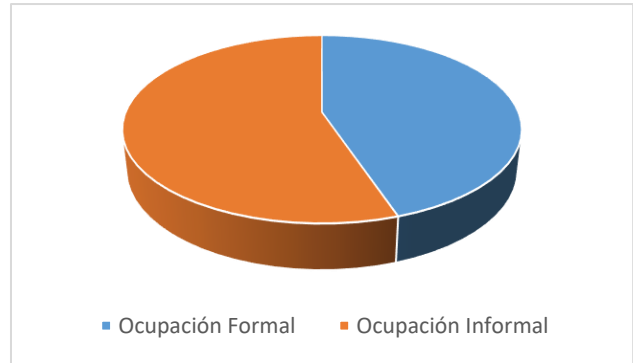
seguido de Turquía (9.4%) y finalmente Colombia (9.3%). Específicamente en México se tiene una alta condición de pobreza que obliga a generar los empleos necesarios para disponer de ingresos suficientes con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la población; sin embargo, la sociedad mexicana no tiene una cultura donde puede existir el seguro de desempleo y generar los ahorros necesarios para aligerar la carga cuando no se tiene una fuente de trabajo.

En el tercer trimestre del 2020, la tasa de informalidad en México fue de 54.2%; por lo tanto, si a esto se suma la recesión económica y la pandemia ocasionada por la alta transmisión del virus denominado COVID 19, las condiciones que ha enfrentado la población han disminuido la competitividad nacional. El ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) se compone a su vez de 12 metas entre las que se contempla aumentar la cantidad y calidad de los empleos (Pelaéz 2021).

Se tiene visualizado que para el 2030 se logre elaborar y ejecutar prácticas de políticas encaminadas a promover y fortalecer la capacidad de las instituciones financieras, el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en Desarrollo y con esto lograr una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes; así como, emprender en el pacto mundial para el empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aunado a lo anterior, la pandemia por la alta transmisión de la Covid-19 obligó a las organizaciones a adaptarse y modificar su forma de trabajar. Adicionalmente, en México, el Producto Interno Bruto (PIB) para el 2020 fue de 21.9 billones de pesos, lo que sitúa a México en el puesto 75 del ranking y los habitantes tienen un nivel bajo de vida en comparación a los 196 países que abarca dicho ranking. Teniendo una de sus caídas más importantes, además el mismo año se estimó, de forma mundial, la pérdida de 255 millones de empleos, de acuerdo a la OIT se perdió el equivalente a 400 millones de empleos de tiempo completo, lo que representa, una caída del 14% en las horas de trabajo a nivel mundial, mientras que para el caso mexicano en el año 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo (Valencia y Esquivel, 2022; Villanueva, 2021). Así mismo se origina en México un cambio de la ocupación en el segundo trimestre del año 2023; de trabajo formal e informal teniendo una disminución de los empleos formales (26,228,594) mientras que el empleo informal (32,293,396) como se muestra a continuación;

Figura 2. Empleos formales e informales segundo trimestre 2023 (México).



Fuente: Encuesta de Ocupación y empleo segundo trimestre 2023.

Responsabilidad Social Empresarial

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es un término nuevo, en los últimos años ha adquirido un mayor auge entre la comunidad científica y empresarial que pretende garantizar la sostenibilidad y la competitividad de las empresas. De acuerdo a Morell-Jiménez (2019, p. 343) la Responsabilidad Social Empresarial se considera como “la combinación de acciones voluntarias por parte de las empresas, con el fin de aportar soluciones a los problemas sociales y medioambientales, incorporándolas dentro de sus políticas de procedimientos comerciales” y actúa como factor clave para el desarrollo de los negocios, facilitando el posicionamiento de marca y la aceptación por parte de los consumidores y de la comunidad en la que se desenvuelve y, bien entendida y aplicada, promueve el crecimiento y la competitividad (Recalde et al., 2012; Moyano et al., 2020).

En este sentido, se debe de tener en cuenta que la RSE tiene como objetivo mantener el crecimiento económico per cápita, logrando niveles más elevados de la productividad, promover políticas orientadas al desarrollo, adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, así como proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro (Guzmán, 2016).

Para Sagebien y Whellams (2010), desde sus orígenes, el concepto de RSE ha evolucionado incluyendo diferentes tipos de mediciones, por ejemplo; la “International Organización for Standardization” o también conocida en español como “Organización Internacional de Normalización”, órgano encargado en la creación de normas de carácter internacional, en particular la ISO 26000, la cual reglamenta los principios que rigen la gestión ambiental con miras a la sostenibilidad.

En su dimensión interna la RSE está vinculada directamente con el aspecto humano y social de las organizaciones (Guzmán, 2016). Según Ruiz (2009), las primeras definiciones conceptuales se encuentran en la

determinación de la responsabilidad con los intereses de propiedad, mantenimiento y reproducción de capital y se encuentran explícitamente en los postulados del neoliberalismo.

En este contexto, Ena y Delgado (2012, p. 58) afirman que “la responsabilidad social interna se entiende como la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria, los recursos humanos de una empresa”.

Empleo Sostenible

El empleo sostenible significa alcanzar condiciones de vida y trabajo que sumen a las personas a colaborar y persistir en las organizaciones durante una vida laboral prolongada. El empleo debe transmutar los factores que dificultan la inserción de los colaboradores dentro del ámbito laboral (Cuñat y Rubén, 2014).

Según la concepción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo decente se define como un empleo que permite a las personas a perseguir sus objetivos de su vida laboral. Ya que éste se convierte en un método para obtener un trabajo remunerado, el cual permite a las personas recibir un nivel adecuado de apoyo económico, un ambiente laboral libre de riesgos, acceso a la seguridad social para la familia, así como oportunidades de desarrollo personal e inclusión social. Con lo que se espera que el trabajo saludable se convierta en una fuente de dignidad, satisfacción y autorrealización para las personas a lo largo de su vida profesional (OIT, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó una Comisión Nacional que trata; del Futuro del Empleo, con año 2019 que lleva por nombre “Trabajar para un futuro más prometedor” donde menciona 3 ejes de importancia que deberían operar los Estados y el cual se concibe primordialmente en las personas. En primer lugar, se encuentra el eje que se enfoca al aumento a la inversión para fomentar el trabajo decente y sostenible, como segundo eje transformar las economías para incrementar empleos sostenibles, en este sentido la Comisión hace un llamado a “la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que faciliten un trabajo decente y sostenible” (Oficina Internacional del Trabajo, 2019: 49), y por último el fomento a la economía social, la cual tiene una particularidad y es enfocarse a las personas y los beneficios económicos que esto con lleva.

Gestión de Recursos

La gestión de recursos humanos (GRH) es fundamental para avalar un comportamiento socialmente responsable en el ámbito interno de las organizaciones. Está explicada por diversos autores, desde diferentes perspectivas, entre ellas está lo planteado por De Cenzo y Robbins, (2003, p. 8) quienes consideran a la GRH como: parte de las empresas que se encargan del trato humano y se percibe desde dos directrices: 1) es pieza clave para brindar personal o apoyo a la organización y 2) Función que involucre a todos los gerentes.

Por lo tanto, la GRH deberá comprender cinco elementos: empleo, capacitación, desarrollo, motivación y mantenimiento. La gestión de recursos habitualmente se encarga de la relación entre los trabajadores y su desenvolvimiento en la organización, con el fin de proporcionarles bienestar (Guzmán, 2016).

De este modo emergen nuevos desafíos relacionados directamente con el comportamiento socialmente responsables en su dimensión interna que abarca la gestión de la diversidad, la atención a la salud y seguridad ocupacional y el acoso laboral, la percepción por la motivación en el trabajo y por los problemas familiares de sus miembros, como nuevas tareas para esta gestión. Las demandas por una mejor calidad de vida son cada vez mayores, por lo que la sociedad espera que las empresas proporcionen empleos pensando en los trabajadores como seres humanos y no como máquinas, reconociendo sus derechos y obligaciones, y sus capacidades de desarrollo personal y profesional (Guzmán, 2016).

La GRH es uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas. Sin lugar a duda contar con una buena gestión permitirá atraer a trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio. Lizcano (2002, citado por Server y Villagona, 2005, p. 145) sostiene que una empresa puede emprender comportamientos socialmente responsables hacia sus empleos enfocándose en los siguientes aspectos; “formación continua, delegación y trabajo en equipo, transparencia y comunicación interna, balance trabajo-familia, diversidad de la fuerza laboral, política de retribuciones transparente y coherente, igualdad de oportunidades, participación en beneficios, empleabilidad y perdurabilidad del puesto de trabajo, seguridad e higiene laboral, incremento de la motivación y de la integración, atracción y retención de talentos de calidad, la eficiencia y la calidad, reducción del ausentismo, mejora del clima de trabajo y reducción del nivel de conflictividad laboral”.

Un sistema para la correcta gestión de recursos humanos comprende etapas de obtención que incluye preparación, reclutamiento y selección, siendo dichas actividades la primera etapa del sistema; en una segunda etapa se incluyen, el desarrollo y evaluación el cual se define como la orientación, capacitación y evaluación del desempeño; en la tercera etapa se observan funciones de mantenimiento, en la cual se considera la compensación y protección del factor humano y finalmente en una cuarta etapa se encuentra la conservación que se refiere a la relación con el personal, motivación y evaluación de sus actividades (Guzmán, 2016).

Por otra parte, existen referencias normativas que permiten apoyar y respetar los principales fundamentales en el trabajo. Es decir, las obligaciones que tiene la gestión de recursos humanos con su personal, y que son contempladas en la mayoría de las normativas legales a

nivel internacional y nacional en materia laboral, que, en su conjunto, regulan y sirven de guía para garantizar los derechos humanos, así como lo relativo a condiciones físicas de trabajo, contratación de personal, seguridad y salud entre otros (OIT,2023).

Algunas de las referencias normativas emanadas de organizaciones internacionales son el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas establecida en 1999, otra es la declaración de la Organización Internacional del Trabajo creada en 1998 y la International Organization for Standardization creada en 2010.

Estas referencias normativas se enfocan en apoyar y respetar la protección de los derechos fundamentales reconocidos mundialmente. También protege los principio y derechos fundamentales en el trabajo es decir la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Las organizaciones deben adoptar medidas pertinentes que incluyan el aprendizaje permanente, la responsabilidad de los trabajadores, mejora de la información en la empresa, mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, mayor diversidad de recursos humanos, igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, participación e los beneficios de la empresa, la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo (Guzmán, 2016).

Reflexión

En la actualidad la sociedad demanda a las organizaciones contar con trabajos en los cuales se vea reflejado el empoderamiento de los individuos como entes de preocupación y no como el poder monetario que se tiene dentro de dichas empresas.

Es importante que los gobiernos vayan encaminados en conjunto con las compañías para ser sostenibles y para no perjudicar a la sociedad, estar inmersos en los problemas que son más comunes y que se preocupen por el capital humano.

A través de la creación de políticas orientadas al desarrollo sostenible, se puede implementar la productividad a la par de promover los emprendimientos con el apoyo y el asesoramiento de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso. De lograr esta importante contribución, se protegerían los derechos laborales en un entorno de trabajo seguro.

Además, se deben generar estrategias mundiales que brinden empleo a los jóvenes, así como la Organización Internacional del Trabajo, ya que hace que las ideas de negocio se materialicen, expandan y a su vez, se conviertan en soluciones sostenibles, dichos emprendimientos se basan en las posibilidades que ofrecen las instituciones, gobierno y empresas.

Es innegable que el trabajo tiene un impacto significativo en la salud de los trabajadores está estrechamente relacionado con otros factores sociales, incluidos el nivel socioeconómico, los ingresos y los comportamientos y estilos de vida. Por lo tanto, dicha reflexión respalda recomendaciones de la OIT acerca del trabajo deberá ser honorable, apoye la salud y cambie la dinámica de un entorno altamente interconectado con la gestión de los recursos humanos.

Conclusiones

El trabajo tuvo como objetivo principal dar a conocer los objetivos de la Agenda 2030 en específico al ODS 8 que lleva por nombre trabajo decente y crecimiento económico, con ello pudimos visualizar cifras del empleo formal e informal a nivel nacional, es importante destacar que hoy en día existen menos posibilidades de un empleo decente en México por ello la importancia de un trabajo en conjunto para ir encaminados en lograr objetivos y un cambio radical mentalmente para las organizaciones debido a la importancia que es el recurso humano siendo este la base fundamental de las organizaciones sin la mano de obra de dichos individuos no se llegarían a los objetivos trazados en el entorno laboral.

Así mismo contar con empresas altamente responsables y poder contribuir a tener empleados y sociedad más encaminada a ser mejores generar y concienciar y sensibilizar a la población sobre lo que hoy en día es de vital importancia, tener un trabajo decente y sostenible.

Referencias

- (1) CEPAL -Comisión Económica para América Latina y el Caribe-. (2015). América Latina y el Caribe: una mirada al futuro desde los objetivos de Desarrollo del Milenio. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38923-america-latina-caribe-mirada-al-futuro-objetivos-desarrollo-milenio-informe>
- (2) Cuñat G. y Rubén J. (2014) Cooperación entre la Administración Pública, la Universidad y las empresas de Inserción como vehículo para la creación de empleo continuo y sostenible *Perfil de Coyuntura Económica*, núm. (23) julio, 2014.
- (3) Cruz. M. A. (2020). Inversión en innovación: conductor de la generación de valor sustentable en empresas agroalimentarias. *Mercados y negocios*, 21(42), 51-74. Epub 10 de octubre de 2022. <https://doi.org/10.32870/myn.v1i42.7395>.
- (4) Ena. B, Delgado S. (2012). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. Paraninfo, Madrid, España.
- (5) Etkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2003). The dynamics of innovation: From National Systems and “mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations.
- (6) Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

- Segundo Trimestre 2023
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- (7) Najul J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 23-35.
- (8) *Research Policy*, 29(2), 109-123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- (9) Ruíz, R. (2009). “La responsabilidad Social Corporativa”. Presentación. XI Encuentro Internacional de Economistas sobre Globalización y Problemas del Desarrollo. “Inédito”. “Paper”. Febrero. Cuba
- (10) Gallardo, D. y Sánchez, M. (2013). Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la innovación. *Universia Business Review*, 38, 14-31.
- (11) Guzmán M.G (2016) Saber, *Universidad de Oriente, Venezuela. Vol. 28 N° 4: 794-805*. Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Escuela de Ciencias Sociales, Programa de Gerencia de Recursos Humanos, Cumaná, Venezuela.
- (12) Morell-Jiménez, E. D. (2019). Responsabilidad Social Empresarial: una radiografía sobre la situación actual de los grandes contribuyentes del sector comercial de la ciudad de Pilar. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(2), 339-362. <https://doi.org/10.18004/riics.2019.diciembre.339-362>
- (13) Moyano, J. P., Cordero, C. F. y Carreño, M. J. (2020). Modelo de Responsabilidad Social para la empresa elite del sector automotriz en la ciudad de Cuenca, Ecuador. *Telos*, 22 (1), 173- 180.
- (14) Organización de las Naciones Unidas (ONU,2023). Agenda2030.mx. de <https://www.agenda2030.mx>
- (15) Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- (16) Pelaéz. O (2021). El mercado laboral mexicano antes de las propuestas del ODS 8: generar trabajo decente y crecimiento económico. *Revista Internacional De Comunicación Y Desarrollo (RICD)* 3 (14), 38-51. <https://doi.org/10.15304/ricd.3.14.7582>
- (17) Recalde, H. A., Cantero, W. y Jara, J. (2012). Importancia de la responsabilidad social universitaria como desarrollo social de la ciudad de Coronel Oviedo. *Revista Gestão Universitária na América Latina -GUAL*,5(4), 266-280.
- (18) Rodrigo-Cano, D. P. M. J. & D. G. (2019). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco para la acción y la intervención social y ambiental. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 25-36. <https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.02>
- (19) Sagebien J y Whellams, M. (2010). CSR and Development: Seeing the Forest for the Trees. *Canadian Journal of Development Studies*, 31(3-4), 349-390.
- (20) Valencia, W. S., y Esquivel, M. J. (2022). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible en latinoamérica en tiempos de pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 415-435. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1507
- (21) Villanueva, D. (25 de febrero de 2021). Confirman la mayor caída de la economía mexicana en 88 años. La Jornada: <https://www.bibguru.com/es/g/cita-apa-articulo-de-periodico-online>