



# Diseño de un catálogo de competencias comportamentales que contribuyen a la sostenibilidad fuerte desde la responsabilidad social empresarial, estudio de caso

William Fernando  
Orbegoza Alba,  
Instructor Sennova

Centro de Gestión  
Administrativa  
Sena Distrito - Colombia

worbegoza@sena.edu.co

## RESUMEN

El trabajo aborda el diseño de un catálogo de competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte, enfocado a pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector comercio y servicios de la localidad de Chapinero, en Bogotá. Este catálogo busca mitigar el desconocimiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y fomentar prácticas empresariales sostenibles desde la gestión del talento humano, alineadas con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La metodología a implementar es mixta, con un diseño cualitativo-descriptivo, utilizando entrevistas y encuestas dirigidas a empresarios y colaboradores del sector, y un alcance exploratorio. La población objetivo incluye representantes de Pymes en Chapinero, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos iniciales indican que, aunque existe cumplimiento básico de normativas, las empresas carecen de estrategias efectivas para integrar competencias en sostenibilidad en sus operaciones diarias. Los resultados muestran la relevancia de fortalecer la capacitación en sostenibilidad fuerte y promover la conciencia ambiental para lograr un impacto positivo en dimensiones tecnológicas, económicas, socioculturales y ambientales. Este catálogo proporcionará herramientas prácticas para que las Pymes adopten comportamientos responsables y cumplanse invita a los actores involucrados en el desarrollo de la archivística en Colombia a contribuir con datos que enriquezcan la historia del programa de formación, promoviendo una mayor comprensión de su trayectoria y proyección futura.

### Palabras Clave:

Competencias; capital  
natural; desarrollo sostenible;  
economía circular,

William Fernando  
Orbegoza Alba,  
Instructor Sennova

Centro de Gestión  
Administrativa  
Sena Distrito - Colombia

worbegoza@sena.edu.co

## ABSTRACT

The study focuses on designing a catalog of behavioral competencies in strong sustainability, targeting small and medium enterprises (SMEs) in the commerce and services sector of Chapinero, Bogotá. This catalog aims to mitigate the lack of awareness regarding the Sustainable Development Goals (SDGs) and foster sustainable business practices through human talent management aligned with Corporate Social Responsibility (CSR). The methodology employed is mixed, with a qualitative-descriptive design, using interviews and surveys directed at business owners and employees in the sector, and an exploratory scope. The target population included SME representatives in Chapinero, selected through non-probability convenience sampling. Initial findings indicate that while basic regulatory compliance exists, companies lack effective strategies to integrate sustainability competencies into their daily operations. The results highlight the importance of strengthening sustainability training and raising environmental awareness to achieve a positive impact on technological, economic, sociocultural, and environmental dimensions. This catalog will provide practical tools for small and medium enterprises (smes) SMEs to adopt responsible behaviors and meet the SDGs, enhancing their competitiveness and long-term sustainability.

**KeyWords:**

Competencies; natural capital;  
sustainable development;  
circular economy.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo sostenible se ha convertido en un tema crucial para las empresas debido a su influencia en la competitividad y la reputación corporativa. En un contexto global caracterizado por crecientes desafíos ambientales, sociales y económicos, las organizaciones enfrentan la presión de alinear sus operaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Según Epstein (2009), “el crecimiento económico de largo plazo no es posible a menos que ese crecimiento sea social y ambientalmente sostenible” (p. 16). Esto resalta la relevancia de fomentar prácticas empresariales que integren la sostenibilidad como eje central de su estrategia, especialmente a través del talento humano.

A pesar de la creciente sensibilización sobre sostenibilidad, muchas empresas carecen de herramientas prácticas para traducir los ODS en comportamientos concretos dentro de su fuerza laboral. Este desconocimiento limita la adopción de prácticas responsables y sostenibles entre los colaboradores. Según un informe del Pacto Global, solo el 39% de las empresas a nivel global integran plenamente los ODS en su estrategia de talento humano. En este contexto, surge la pregunta específica: ¿cómo pueden las organizaciones identificar y desarrollar competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte para alinear el desempeño de sus colaboradores con los ODS?

Este trabajo ofrece un aporte novedoso mediante la creación de un catálogo de competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte. Este recurso permitirá a las empresas comprender qué comportamientos clave deben promover para avanzar hacia los ODS, con un enfoque particular en el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades). Además, el trabajo se fundamenta en teorías avanzadas de gestión del

talento humano por competencias y sostenibilidad organizacional, proporcionando un marco teórico y práctico robusto.

El proyecto desarrollará un catálogo que organiza las competencias comportamentales en grados específicos, facilitando su implementación en pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector comercio y servicios. Este enfoque guía a las organizaciones en la identificación, evaluación y desarrollo de comportamientos clave, vinculándolos directamente con las metas de los ODS y las estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE).

Como resultado, el catálogo pretende identificar competencias esenciales como la conciencia social, la gestión de la diversidad y la innovación responsable. Estas competencias no solo promueven la sostenibilidad en las operaciones, sino que también fortalecen la cultura organizacional y el compromiso de los colaboradores. Los hallazgos destacan el impacto positivo que una fuerza laboral alineada con los ODS puede tener en el desempeño organizacional y en la contribución al desarrollo sostenible. El documento está estructurado en seis secciones. En la primera, se presenta el marco teórico que sustenta el estudio. La segunda sección describe la metodología utilizada para desarrollar el catálogo. En la tercera, se detalla la propuesta del catálogo y sus componentes. La cuarta sección analiza los resultados obtenidos. La quinta presenta las conclusiones y recomendaciones prácticas para su implementación, y la última sección aborda las limitaciones del estudio y propone líneas de investigación futuras.

## OBJETIVOS

### Objetivo principal

Diseñar de un catálogo de competencias comportamentales que contribuyan a la sostenibilidad fuerte desde la

Responsabilidad Social Empresarial  
RSE: caso pymes del comercio y servicio, caso localidad de chapinero.

Uso inadecuado del capital natural, falta de habilidades para comprender las consecuencias de prácticas inadecuadas en el uso de recursos naturales.

### Objetivos específicos

- Definir las competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte desde el contexto de la RSE, para las pymes del comercio y servicio de la localidad de chapinero, que mitiguen el desconocimiento de los fenómenos asociados a los ODS y logren el desarrollo sostenible desde la gestión del talento humano.
- Identificar las competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte que se pueden utilizar desde el contexto de la RSE, para las pymes de comercios y servicios de la localidad de chapinero, acordes a su direccionamiento estratégico y al cumplimiento de sus objetivos.
- Establecer las actividades para mejorar esquemas de admisión del personal que logren predecir eficazmente la vinculación de colaboradores que sean propensos a la apropiación de competencias en sostenibilidad fuerte.

Planificación deficiente, poca capacidad de anticipación a cambios, a pesar de la normatividad, se presenta ausencia de planes de sostenibilidad empresarial, falta de alineación con el Ods 11 (ciudades y comunidades sostenibles)

Gestión del talento humano, esquemas de admisión de personal inadecuados, ausencia de programas de desarrollo de competencias en sostenibilidad y por lo tanto deficiente participación y compromiso de los colaboradores en RSE, es necesario precisar que muchos establecimientos son administrados por empleados que ante el conocimiento de la normatividad hacen omisión de sus responsabilidades en temas como programas de limpieza y desinfección, desechos sólidos, control de plagas, y manejo de abastecimiento de agua potable según decreto 3075 de 1997.

Conocimiento y estructura, desconocimiento sobre la estructuración de competencias comportamentales, falta de estándares de referencia para elaborar competencias en sostenibilidad, ausencia de modelos de sostenibilidad y crecimiento empresarial  
Comunicación y gestión de información, deficiente información interna y comunicación externa sobre sostenibilidad.

Bajo nivel de captura y análisis de datos para toma de decisiones, falta de indicadores de gestión en sostenibilidad.

### Efectos

Impacto organizacional: baja competitividad empresarial, mayor rotación de personal, dificultad para cumplir objetivos estratégicos.

Ausencia de cultura organizacional orientada a la sostenibilidad fuerte,

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las pymes del comercio y servicio de la localidad de chapinero presentan un bajo nivel de competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte desde el contexto de la responsabilidad social empresarial (RSE), lo que afecta su capacidad para contribuir efectivamente a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

### Causas

Adaptabilidad limitada, dificultades para adaptarse a los cambios derivados de la globalización y la cuarta revolución industrial.

Impacto ambiental, agotamiento acelerado de recursos no renovables, incremento en la contaminación, pérdida de biodiversidad, prácticas empresariales ambientalmente insostenibles.

Impacto legal y económico: riesgo de sanciones económicas y legales, pérdida de oportunidades de mercado, bajo nivel de gestión ambiental, amenazas a la sostenibilidad financiera

Impacto social: bajo compromiso con la responsabilidad social, deficiente contribución a los Ods, pérdida de confianza de stakeholders, limitada capacidad de innovación social.

Necesidad identificada, se requiere el diseño de un catálogo de competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte que:

- integre prácticas responsables desde la RSE
- facilite la gestión del talento humano orientada a la sostenibilidad
- promueva el desarrollo de habilidades para la gestión ambiental
- contribuya al cumplimiento de los Ods
- fortalezca la capacidad de innovación y adaptación de las pymes
- establezca estándares medibles y alcanzables en sostenibilidad

## METODOLOGÍA

Se sigue un diseño cualitativo-descriptivo, mediante entrevistas y encuestas a empresas del sector comercio y servicios en chapinero, Bogotá. Los hallazgos destacan competencias esenciales para fortalecer el compromiso, enfocados en los ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (reducción de las desigualdades) entre otras. Este catálogo se encuentra en construcción y ofrece a las empresas una herramienta práctica para implementar comportamientos que pro-

muevan la sostenibilidad y refuercen su responsabilidad social, contribuyendo a una cultura organizacional más consciente hacia el desarrollo sostenible.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El proyecto se encuentra en proceso de validación y se ha evidenciado en el piloto que el desarrollo de las competencias comportamentales es fundamental para contribuir a iniciativas que le permitan a los colaboradores y a las pymes mejorar no solo su productividad sino también en cuanto a la optimización de sus recursos permitiendo a la vez tener una mejor reputación en su relación con los stakeholders a partir del concepto de desarrollo sostenible para:

- • Garantizar la supervivencia y competitividad de las pymes
- • Promover el desarrollo sostenible empresarial
- • Minimizar riesgos ambientales y legales
- • Fortalecer la gestión del talento humano
- • Contribuir al cumplimiento de los Ods
- • Fomentar una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad



**Fuente:** propia, concepto de sostenibilidad fuerte



**Fuente:** trabajo de campo con actores del comercio para realizar caracterización

## Principales desafíos en términos de sostenibilidad



### Promoción de la Inclusión y el Trabajo Decente (ODS 8)

Integrar la sostenibilidad en el ámbito laboral para asegurar que los empleos sean inclusivos, equitativos y respetuosos de los derechos laborales. Esto es crucial para el crecimiento económico sostenible y el bienestar de los colaboradores.

02

### Desarrollo de Habilidades para la Gestión de Residuos y Economía Circular

Lograr que los colaboradores implementen prácticas de economía circular, como reducir el uso de materiales y gestionar residuos de manera responsable. Las Pymes deben adaptar estas prácticas a sus operaciones, promoviendo una sostenibilidad tangible.

01



Las mipymes son fundamentales en el cumplimiento de los ODS, se les debe concientizar y dar la responsabilidad...

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El proyecto está en curso y los resultados presentados son parciales, pero la puesta en marcha del proyecto “Diseño e implementación de un catálogo de competencias comportamentales que contribuya a la sostenibilidad fuerte desde el contexto de la responsabilidad social empresarial para las pymes del sector comercio y servicios de Bogotá en la localidad de chapinero, estará coadyuvando directamente a los actores en territorio a implementar o fortalecer los programas de gestión del talento humano con acciones para beneficio propio y de la sociedad en sostenibilidad alineadas con el plan de gobierno nacional y distrital.

Al replicar el modelo a otras localidades y otros sectores de la economía, se fomenta la integración de actores en torno al desarrollo de buenas prácticas en desarrollo sostenible, economía circular, bioeconomía.

Se puede articular a otros actores del ecosistema y cuidado de medioambiente, podemos documentar información del sector, pueda contribuir a la estructuración de políticas en este frente.

Se tendrán para la entidad los siguientes impactos:

**Impactos tecnológicos:** El proyecto impulsa la adopción de tecnologías sostenibles y prácticas innovadoras que el Sena puede integrar en sus programas de formación para fortalecer la capacidad técnica de los aprendices en competencias digitales y ambientales.

**Impactos institucionales:** Contribuye a la actualización y mejora de los programas del sena, alineándolos con los objetivos de desarrollo sostenible (ods), especialmente en la capacitación de talento humano en sostenibilidad fuerte, fortaleciendo así su rol como agente educativo clave en el desarrollo empresarial y social.

**Impactos económicos:** Promueve la capacitación en competencias sostenibles que permiten a las empresas aumentar su eficiencia en el uso de recursos, reduciendo costos y mejorando su competitividad, lo cual se traduce en un beneficio económico directo para el sector productivo y para el Sena en términos de empleabilidad de sus egresados.

**Impactos socioculturales:** fomenta una cultura organizacional y social que valora la sostenibilidad, promoviendo comportamientos responsables y éticos que el Sena puede potenciar a través de sus programas de formación, influyendo en las comunidades y empresas con las que interactúa.

**Impactos ambientales:** El proyecto fortalece la capacidad del sena para formar individuos y empresas en prácticas que minimizan el impacto ambiental, apoyando la protección de la biodiversidad y el uso eficiente del capital natural, generando un impacto positivo a largo plazo en los ecosistemas locales.

**Impactos políticos:** El desarrollo de competencias alineadas con la Rse y los Ods en el Sena apoya la implementación de políticas públicas enfocadas en sostenibilidad y desarrollo empresarial responsable, posicionando a la entidad como un aliado clave en la ejecución de dichas políticas.

**Impactos científicos:** Fomenta la investigación aplicada en sostenibilidad empresarial, permitiendo al sena colaborar en el desarrollo de estudios y modelos que integren economía ambiental y bioeconomía, aportando al conocimiento y avances científicos en estos campos. Senova

**Alcance del proyecto e impacto para la academia:** El proyecto ampliará las bases teóricas y prácticas sobre competencias comportamentales en sostenibilidad fuerte, sirviendo de referencia para estudios futuros y programas académicos enfocados en gestión del talento humano y sostenibilidad.

**Para el sector productivo:** Se generarán modelos de competencias que facilitarán a las pymes integrar prácticas sostenibles, mejorando su desempeño ambiental, social y económico. Las empresas en Chapinero podrán adoptar estrategias alineadas con la Rse que las posicionen competitivamente en el mercado.

**Impacto tecnológico:** A través de la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten la gestión de competencias en sostenibilidad y la recopilación de datos, el proyecto contribuye a la transformación digital de las pymes y a la capacitación de talento humano en habilidades tecnológicas aplicadas a la sostenibilidad.

**Impacto ambiental:** El proyecto impulsa prácticas sostenibles que reducen la huella

ambiental de las pymes, promoviendo la conservación de la biodiversidad y el uso eficiente de recursos. Las estrategias desarrolladas en este proyecto permitirán que las empresas minimicen su impacto en el capital natural.

**Impacto social:** Promueve la sensibilización y el compromiso de los colaboradores en las pymes hacia la sostenibilidad, fomentando una cultura organizacional proactiva y ética en torno al uso responsable de los recursos y la contribución positiva a la comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

J Epstein, M. J. (2009). Sostenibilidad empresarial: Administración y medición de los impactos sociales, ambientes y economía. Ecoe ediciones.

Casalet, M. (1998). Tecnología: concepto, problemas y perspectivas. Siglo XXI.  
Melo, A. P., & Hernández Ramírez, G. A. (2021).

Tipos de liderazgo en la gestión del talento humano bajo el marco de la cuarta revolución industrial.

Solarte, M. G., & Ceballos, J. L. D. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. Libre empresa, 9(1), 13-37.

Esquivel Molina, E., Cifuentes Vargas, L. F., Suarez Saavedra, M. C., & Delgado Martínez, M. (2018). Educación ambiental sostenible a través de la responsabilidad social (Master's thesis, Universidad de La Sabana).

Lopez Zamudio, E. N., & Rodriguez Acevedo, J. J. (2019). Revisión teórica y normativa para pymes y el acompañamiento que realizan las ARL en aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Almeida, P. A. A., & Vera, R. J. C. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional.¿ Influyen sobre la productividad de una PyME?. E-IDEA Journal of Business Sciences, 2(7), 48-66.

Guana, A. D. S., Alfonso, R. H. P., & Patiño, R. R. J. (2021). Usos y aprovechamientos de las TIC´S en las Pymes de Bogotá. Revista Colombiana de Contabilidad-ASFACOP, 9(17), 169-186.