

Tipo de artículo: **artículo de revisión**

COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO SUSTENTABLE Y SOSTENIBLE EN TIEMPOS COMPLEJOS¹

COMPETENCIES OF SUSTAINABLE AND SUSTAINABLE HUMAN TALENT IN COMPLEX TIMES

Reynier Israel Ramírez Molina.

rramirez13@cuc.edu.co

DOI: <https://orcid.org/0000-0002-5073-5158>

Universidad de la Costa, Colombia - Barranquilla.

Luis Alfonso Vergara Ramos.

DOI: <https://orcid.org/0000-0003-4033-4630>

lvergara17@cuc.edu.co

Universidad de la Costa, Colombia.

Carmen Patricia Jiménez Terrazas.

DOI: <https://orcid.org/0000-0001-8242-5421>

pjimenez@uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.

Karla Melissa Moreno Arteaga

DOI: <https://orcid.org/0000-0002-9902-0620>

al221199@alumnos.uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.

¹ Este artículo es producto del proyecto de aula “Gestión por competencias del talento sustentable y sostenible”, generado a partir de la Clase Espejo Internacional: Competencias del talento humano sustentable y sostenible en tiempos complejos, vinculando a los estudiantes en el marco de los procesos de aula que fortalecen las estrategias didácticas que utiliza el autor principal docente para garantizar el aprendizaje, Programa de Administración de Empresas, Departamento de Ciencias Empresariales, articulado con el Semillero de Investigación en Gestión del Talento Humano (SIGTH), y enmarcado en las materias: Procesos del Talento Humano, y Gestión de Talento Humano del área de conocimiento Talento Humano, de la Universidad de la Costa, Atlántico –Barranquilla, Colombia.

Resumen

La investigación de competencias del talento humano sustentable y sostenible en tiempos complejos, aporta teóricamente el conjunto de competencias generales y específicas necesarias para contribuir a la mejora de la sociedad y preservación del entorno. Se analizan los fundamentos, tendencias, características y descripción de las competencias del talento humano sustentable y sostenible que emergen como fundamentales para promover la sostenibilidad responsabilidad en una organización considerando perspectivas clásicas como actuales disciplinares de corrientes teóricas. En tiempos de creciente complejidad es esencial que el talento humano desarrolle competencias relacionadas con la sustentabilidad y sostenibilidad para enfrentar desafíos cambiantes del ecosistema, en un mundo en constante evolución y competitividad. Resulta fundamental que estas organizaciones realicen inversiones deliberadas en el desarrollo de las competencias de su talento humano, promoviendo la capacitación y ofreciendo oportunidades para que las personas adquieran competencias técnicas y personales especializadas en la gestión de situaciones complejas, adaptabilidad a cambios ambientales y sociales, así como en la toma de decisiones éticas y socialmente responsables en entornos desafiantes.

Palabras claves: competencias del talento humano, talento sustentable, talento sostenible, gestión humana.

Abstract

The research of sustainable and sustainable human talent skills in complex times, theoretically provides the set of general and specific competences necessary to contribute to the improvement of society and preservation of the environment. The foundations, trends, characteristics and description of the competencies of sustainable and sustainable human talent that emerge as fundamental to promote sustainability responsibility in an organization considering classical perspectives as current disciplinary perspectives of theoretical currents are analyzed. In times of growing complexity it is essential that human talent develop competences related to sustainability and sustainability to face changing challenges of the ecosystem, in a world in constant evolution and competitiveness. It is essential that these organizations make investments deliberate in the development of the competences of their human talent, promoting training and offering opportunities for people to acquire technical and personal competences specialized in the management of complex situations, adaptability to environmental and social changes, thus as in ethical and socially responsible decision making in challenging environments.

Keywords: Competencies of human talent, sustainable talent, sustainable talent, human management.

Introducción

La gestión del talento humano se ha convertido en un elemento crucial en la era contemporánea, marcada por una creciente conciencia de la necesidad de abordar las cuestiones ambientales y sociales. En este contexto, el concepto de "talento humano sustentable y sostenible" ha emergido como un enfoque integral y necesario en la administración de recursos humanos. En tiempos complejos en todo el mundo, la búsqueda de profesionales competentes en sus respectivas áreas, comprometidos con la sostenibilidad y la responsabilidad social, se ha convertido en una prioridad.

Las competencias del talento humano sustentable y sostenible abordan una amplia gama de habilidades y conocimientos que van más allá de las tradicionales destrezas técnicas. Esto incluye la capacidad de comprender y abordar los desafíos ambientales y sociales, la habilidad de tomar decisiones éticas y sostenibles, y la disposición para liderar cambios positivos en las organizaciones y comunidades en las que operan. En tiempos complejos, como los que enfrentamos hoy en día, caracterizados por desafíos globales como el cambio climático, la pandemia de COVID-19, y la desigualdad creciente, estas competencias son más valiosas que nunca.

En el contexto de América Latina, la importancia de desarrollar competencias de talento humano sustentable y sostenible se vuelve aún más evidente. Esta región del mundo enfrenta desafíos únicos, como la explotación de recursos naturales, la deforestación, la urbanización descontrolada y la desigualdad económica y social. Para abordar estos problemas, las organizaciones y los gobiernos en América Latina necesitan profesionales que estén preparados para tomar decisiones que beneficien tanto a la economía como al medio ambiente, teniendo

en cuenta las dimensiones éticas y sociales de sus acciones.

Colombia y México, son dos de los países más biodiversos del mundo, enfrentan desafíos particulares en la gestión del talento humano sustentable y sostenible. La conservación de sus ecosistemas, la promoción de una agricultura sostenible y la reducción de la brecha entre las zonas urbanas y rurales son solo algunos de los problemas críticos que ambos países deben abordar. La formación y el desarrollo de profesionales con competencias en sustentabilidad y responsabilidad social se convierten en una necesidad imperante para garantizar un futuro sostenible y próspero en Colombia y México. Esto requiere un esfuerzo conjunto de instituciones educativas, empresas y el gobierno para fomentar la adquisición de estas habilidades y promover prácticas sostenibles en todos los sectores de la sociedad mexicana y colombiana.

En un mundo interconectado, donde las acciones locales tienen repercusiones globales, el enfoque en el talento humano sustentable y sostenible se vuelve esencial abordar los desafíos específicos de Colombia y México, para contribuir al bienestar de la humanidad en su conjunto. La promoción de una cultura de responsabilidad social y sostenibilidad en la gestión del talento humano es fundamental para afrontar los retos actuales y construir un futuro más equitativo, próspero y en armonía con el entorno natural en Colombia y México, y en toda América Latina.

Desarrollo

Competencias del talento humano sustentable y sostenible: revisión teórica

En el entorno empresarial, las habilidades del talento humano sostenible emergen como el motor fundamental que impulsa la transición hacia prácticas de la éticas y responsables. En este contexto, la capacidad de los profesionales para comprender y adoptar los principios de sostenibilidad, demostrando un compromiso con la responsabilidad social y ambiental, presentado como un elemento esencial para impulsar la transformación organizacional. La búsqueda de la sostenibilidad va más allá de simplemente cumplir con normativas; implica la incorporación de valores éticos y prácticas responsables en la toma de decisiones diarias. Según Ramírez et al (2022), el concepto de competencias del talento humano sustentable y sostenible ha emergido como un enfoque crítico en la gestión del talento humano en el contexto actual. Este enfoque va más allá de las prácticas tradicionales de selección y capacitación de empleados, adentrándose en la promoción de valores y prácticas sostenibles en el seno de la organización. Reconociendo que las empresas no pueden operar en un vacío, y deben adaptarse constantemente a un entorno en constante cambio mientras asumen su responsabilidad social y ambiental.

En este paradigma, uno de los pilares fundamentales es la promoción de competencias genéricas que se consideran esenciales en todos los niveles y funciones dentro de la organización. Según Ramírez Molina et al (2023) las competencias llevan a la ejecución eficaz de tareas, enriqueciendo la

cultura organizacional. Estas competencias reflejan la imagen corporativa que la empresa aspira a proyectar y contribuyen significativamente a la cohesión de la empresa, su capacidad de adaptación a los cambios y su habilidad para alcanzar los objetivos estratégicos, estableciendo un sólido fundamento para el éxito empresarial a largo plazo.

Además, el enfoque en las competencias del talento humano sostenible y sostenible reconoce la importancia de competencias específicas para abordar los desafíos actuales y futuros. Esto implica la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías de manera eficiente, gestionar el cambio de manera efectiva y resolver problemas complejos de manera innovadora. Según Ramírez et al (2022) el liderazgo se eleva como una habilidad esencial para guiar estos esfuerzos hacia la sostenibilidad y la competitividad. Por lo tanto, las competencias del talento humano se convierten en un factor clave en la capacidad de una empresa para prosperar en un mundo en constante evolución. Contribuyendo de manera significativa a la mejora de la sociedad y la preservación del entorno, lo que demuestra su relevancia en el contexto actual de la gestión empresarial y su contribución al bienestar global.

A continuación, se presenta un cuadro que sintetiza de manera concisa las dos categorías fundamentales de competencias que son de vital importancia en el enfoque de competencias del talento humano sustentable y sostenible. Estas dos categorías, a saber, las competencias genéricas y las competencias específicas, desempeñan un papel esencial en la construcción de una fuerza laboral capaz de afrontar los desafíos y demandas cambiantes de la actualidad, al tiempo que promueven la sostenibilidad y la responsabilidad social en el ámbito empresarial.

Tabla 1: competencias para el desarrollo de talento humano sustentable y sostenible

Competencias	Descripciones	Indicadores	Genérica/Específica
Comunicación Efectiva.	La habilidad de transmitir ideas de manera clara y persuasiva, promoviendo una cultura de diálogo y colaboración.	Capacidad para expresar ideas de manera clara y concisa. Habilidad para escuchar activamente y comprender a los demás. Fomenta un ambiente de diálogo y colaboración en el equipo.	Genérica.
Pensamiento Crítico.	La capacidad de analizar información, identificar problemas y tomar decisiones fundamentadas, fomentando la resolución efectiva de problemas.	Analiza datos y hechos de manera objetiva. Identifica problemas y desafíos de manera efectiva. Toma decisiones basadas en evidencia y lógica.	Genérica.
Adaptabilidad.	La disposición para ajustarse a nuevas circunstancias y abrazar el cambio, permitiendo que la organización evolucione de manera flexible.	Acepta y se adapta a cambios en el entorno laboral. Busca oportunidades en momentos de cambio. Ayuda a otros a adaptarse al cambio.	Genérica.
Trabajo en Equipo.	La habilidad de colaborar de manera armoniosa con colegas, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y empático.	Colabora efectivamente en equipos interdisciplinarios. Fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. Resuelve conflictos de manera constructiva.	Genérica.
Ética y Responsabilidad Social.	La comprensión y aplicación de principios éticos y responsabilidad social en todas las acciones, respaldando la sostenibilidad y la conciencia social.	Actúa de manera ética y con integridad en todas las actividades. Considera el impacto social y ambiental de las decisiones. Promueve la responsabilidad social corporativa.	Genérica.
Tecnología y Transformación Digital.	La capacidad de utilizar y adaptarse a nuevas tecnologías, facilitando la innovación y la eficiencia en un entorno tecnológicamente cambiante.	* Adopta nuevas tecnologías con facilidad. Contribuye a la implementación de soluciones tecnológicas eficientes. Impulsa la innovación a través de la tecnología.	Específica.
Gestión del Cambio.	La habilidad de liderar y gestionar procesos de cambio organizacional, minimizando la resistencia y maximizando la aceptación.	Lidera procesos de cambio de manera efectiva. Comunica claramente los objetivos y beneficios del cambio. Mitiga la resistencia al cambio en el equipo.	Específica.
Resolución de Problemas Complejos.	La destreza para abordar desafíos empresariales complicados, descomponiéndolos en componentes manejables y encontrando soluciones efectivas.	Descompone problemas complejos en partes manejables. Desarrolla estrategias efectivas para la resolución de problemas. Encuentra soluciones creativas a desafíos empresariales.	Específica.
Liderazgo Sostenible.	La capacidad de liderar equipos hacia objetivos sostenibles y socialmente responsables,	Lidera equipos con un enfoque en la sostenibilidad. Fomenta la responsabilidad social en la toma	Específica.

Competencias	Descripciones	Indicadores	Genérica/Específica
	fomentando una cultura de compromiso con la sostenibilidad y la competitividad.	de decisiones. Contribuye a la competitividad de la organización a través de la sostenibilidad.	

Fuente: elaboración propia (2023).

El desarrollo de competencias es esencial en el ámbito laboral y académico, estas competencias genéricas y específicas son fundamentales para el éxito individual y organizacional. Las competencias genéricas, como la comunicación efectiva y el pensamiento crítico, son habilidades fundamentales que se aplican en una amplia variedad de contextos. Por otro lado, las competencias específicas, como la tecnología y transformación digital o la gestión del cambio, son crucialmente importantes en roles y sectores particulares.

Para evaluar y fomentar estas competencias, es esencial contar con indicadores claros y medibles que permitan a las personas y organizaciones entender su progreso y áreas de mejora. Estos indicadores proporcionan una guía para el desarrollo y la formación, permitiendo a los individuos y equipos crecer y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral. El equilibrio entre competencias genéricas y específicas es crucial para la eficacia y la competitividad en el mundo actual. Al fomentar estas competencias, se puede crear un ambiente de trabajo colaborativo y sostenible que promueva la innovación y la resolución efectiva de problemas. Beneficiando tanto a las personas como a las organizaciones, ya que son clave para el éxito en un entorno en constante evolución.

Según Chiavenato y Sapiro (2017) la capacidad humana en el ámbito empresarial es un elemento crucial para el éxito de las organizaciones. Estableciendo la capacidad humana como una competencia que se cultiva de manera consciente y deliberada. En otras palabras, las empresas dependen tantas habilidades innatas de su personal e invertir

en su desarrollo y mejora continua. Esta capacidad humana se manifiesta en la ejecución efectiva de todos los elementos que conforman el ciclo de administración dentro de una empresa. Desde la planificación hasta la ejecución y el control, cada etapa requiere un alto grado de competencia y habilidad por parte del personal. Según Ramírez (2022), Severino-González, et al. (2023a) y Severino-González, et al. (2023b), es esencial que la gestión se enfoque en la preparación y la consistencia del personal. Esto implica proporcionar capacitación, establecer estándares de calidad y garantizar que los empleados estén alineados con los objetivos y procesos de la organización.

La gestión, juega un papel crucial al utilizar su conocimiento y experiencia para optimizar la ejecución de procesos dentro de la organización. La toma de decisiones basada en datos y la mejora continua se convierten en pilares fundamentales en este proceso. La capacidad humana se convierte, entonces, en una ventaja estratégica que permite a la empresa competir de manera efectiva en un mercado en constante cambio. Según Novoa et al (2021) al centrarse en la gestión del talento como un medio fundamental para capitalizar el potencial humano dentro de las organizaciones, se destaca la importancia de ir más allá de simplemente contratar individuos talentosos y se pone énfasis en el desarrollo activo de competencias específicas.

En este contexto, la gestión del talento se convierte en un proceso estratégico que busca identificar, cultivar y retener a los empleados con un alto potencial y contribución a la empresa. Implicando a la creación de programas de desarrollo,

capacitación y mentoría que permitan a los empleados alcanzar su máximo potencial. Estas competencias pueden abarcar desde habilidades técnicas hasta habilidades interpersonales y de liderazgo. Al invertir en el crecimiento y desarrollo de su personal, las empresas pueden construir equipos altamente capacitados, impulsando el éxito actual de la organización.

Características de las competencias del talento humano sustentable y sostenible

La gestión del talento es esencial para el éxito organizacional, el enfoque basado en competencias juega un papel crucial en la formación de equipos eficientes. Destacado por su contribución valiosa al desarrollo organizacional. La adaptabilidad y habilidades específicas son clave en la gestión moderna del talento humano. Integrar competencias fortalece la capacidad de los equipos para enfrentar desafíos empresariales. Según Alzate et al (2020) en el ámbito de la gestión de recursos humanos, el enfoque basado en competencias ha evolucionado en una herramienta fundamental para fortalecer las operaciones corporativas debido a su valioso aporte al equipo de trabajo. En este contexto, es de suma importancia comprender un modelo de competencias que impulse el desarrollo organizacional en diversas empresas de diferentes sectores productivos.

Las competencias en la gestión de talento humano se pueden desglosar en tres dimensiones esenciales (a) lo cognitivo: el conocimiento que una persona posee, (b) lo actitudinal: cómo una persona se comporta (c) lo procedimental: cómo una persona realiza tareas específicas. Según Ortiz (2011) el núcleo central para el crecimiento de una organización radica en enriquecer las habilidades y perfiles de sus empleados,

asegurando que sean holísticos y estén en sintonía con la naturaleza de su negocio.

En el ámbito empresarial, se entienden las competencias desde dos perspectivas: las competencias laborales, que se refieren a las características personales evidenciadas a través del desempeño exitoso en el trabajo, y las competencias como un modelo de gestión. Según Chiavenato (2011), la gestión de competencias se considera un modelo que prevé el rendimiento y el comportamiento, involucrando a todos los miembros de la organización en un enfoque de beneficio mutuo y alineándolos con la estrategia organizacional. Dado que los mercados y entornos empresariales son dinámicos y están influenciados por diversas fuerzas, surgen nuevos desafíos que demandan soluciones tanto internas como externas. El desarrollo organizacional se convierte en la respuesta a estas fuerzas, impulsando cambios en la estructura y el comportamiento internos de la organización, además de la adaptación a factores externos como políticas, economía, tecnología y otros.

En el contexto de la gestión del talento humano sostenible y sustentable, varias características clave emergen como fundamentales para promover la sostenibilidad y la responsabilidad en una organización. Según Sukier et al (2020) estas cualidades abarcan la adaptabilidad, que implica la capacidad de los empleados para ajustarse y responder eficazmente a los cambios en el entorno empresarial y las estrategias organizacionales. Asimismo, se destaca la responsabilidad social, que refleja el reconocimiento y compromiso de los empleados con la responsabilidad social corporativa, abogando por la toma de decisiones éticas y la consideración del impacto de las acciones en la comunidad y el medio ambiente.

El enfoque a largo plazo se erige como un pilar, fomentando la capacidad de pensar en términos de beneficios a largo plazo en lugar de soluciones a corto plazo, lo que

promueve una visión sostenible y estratégica. La colaboración y el trabajo en equipo ocupan un lugar esencial al impulsar la cooperación, la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados, fortaleciendo la capacidad de la organización para abordar desafíos sostenibles de manera conjunta.

Desde este punto, se subrayan las habilidades de comunicación, que permiten la capacidad de transmitir eficazmente mensajes relacionados con la sostenibilidad, tanto interna como externa, con el propósito de sensibilizar a las partes interesadas y promover prácticas sostenibles. El pensamiento estratégico se alza como un elemento crucial al contribuir a la formulación de estrategias que integren la sostenibilidad en todas las áreas de la organización, asegurando que la sostenibilidad sea una parte central de la planificación y toma de decisiones.

El desarrollo continuo es una característica fundamental, ya que impulsa la búsqueda constante de mejora personal y

profesional, incluyendo la adquisición de habilidades y conocimientos relacionados con la sostenibilidad. Según Ramírez et al (2018) la conciencia medioambiental se erige como un principio esencial al considerar y evaluar el impacto ambiental de las decisiones y acciones de la organización, promoviendo prácticas más respetuosas con el medio ambiente. Estas cualidades en conjunto son esenciales para promover la sostenibilidad y la responsabilidad en el ámbito de la gestión del talento humano.

A continuación, se presentará una tabla que destaca las características fundamentales de la fuerza laboral ideal, abordando aspectos como adaptabilidad, responsabilidad social, enfoque a largo plazo, colaboración, habilidades de comunicación, pensamiento estratégico, desarrollo continuo y conciencia medioambiental. Esta visualización permitirá una comprensión detallada de los atributos clave que contribuyen al éxito sostenible de la organización.

Tabla 2: característica y descripción de las competencias del talento humano sustentable y sostenible

Características	Descripciones
Adaptabilidad.	Habilidad de los empleados para ajustarse y responder eficazmente a los cambios en el entorno empresarial y las estrategias organizacionales.
Responsabilidad Social.	Reconocimiento y compromiso de los empleados con la responsabilidad social corporativa, tomando decisiones éticas y considerando el impacto en la comunidad y el medio ambiente.
Enfoque a Largo Plazo	Capacidad de pensar en términos de beneficios a largo plazo en lugar de soluciones a corto plazo, promoviendo una visión sostenible y estratégica.
Colaboración y Trabajo en Equipo.	Fomentar la cooperación, la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados para abordar desafíos sostenibles de manera conjunta.
Habilidades de Comunicación-	Capacidad de comunicar efectivamente mensajes relacionados con la sostenibilidad, tanto interna como externamente, para sensibilizar a las partes interesadas y promover prácticas sostenibles.
Pensamiento Estratégico.	Contribución a la formulación de estrategias que integren la sostenibilidad en todas las áreas de la organización, asegurando que la sostenibilidad sea parte central de la planificación y toma de decisiones.
Desarrollo Continuo	

	Búsqueda constante de mejora personal y profesional, que incluye la adquisición de habilidades y conocimientos relacionados con la sostenibilidad.
Conciencia Medioambiental.	Considerar y evaluar el impacto ambiental de las decisiones y acciones de la organización, promoviendo prácticas más respetuosas con el medio ambiente.

Fuente: elaboración propia (2023).

El talento humano sustentable y sostenible se refiere a un conjunto de habilidades y capacidades que los profesionales poseen y que les permiten desempeñar un papel crucial en la promoción del desarrollo sostenible tanto a nivel de las organizaciones como en la sociedad en su conjunto. Estas competencias se distinguen por ser altamente versátiles y adaptables, ya que son aplicables en una amplia variedad de contextos y pueden evolucionar para

enfrentar los desafíos cambiantes que el entorno plantea constantemente. Estas competencias abarcan una amplia gama de áreas, desde la gestión empresarial hasta la educación y el desarrollo social. Esta versatilidad les permite a los profesionales con talento humano desempeñar un papel integral en la promoción de prácticas y estrategias sostenibles en una variedad de sectores y campos. Estas competencias se caracterizan por ser:

Tabla 3: fundamentos de competencias en el desarrollo de talento humano sustentable y sostenible

Fundamentos	Conceptos
Transversalidad.	Las competencias son aplicables en diversas áreas y sectores, permitiendo abordar desafíos relacionados con la sostenibilidad en una variedad de contextos, desde la gestión empresarial hasta la educación y el desarrollo social.
Adaptabilidad.	Las competencias tienen la capacidad de ajustarse y evolucionar para hacer frente a los cambios constantes en el entorno, ya sean cambios tecnológicos, sociales o ambientales, manteniendo su relevancia y efectividad.
Complementariedad.	Las competencias se integran y complementan entre sí, formando un conjunto coherente que contribuye a una visión holística de la sostenibilidad. Estas competencias trabajan en conjunto para promover el desarrollo sostenible de organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Fuente: elaboración propia (2023).

Tras examinar las características de las competencias en talento humano sustentable y sostenible, es evidente que su transversalidad les confiere una aplicabilidad significativa en diversos ámbitos, desde la gestión empresarial hasta el desarrollo social. La adaptabilidad de estas competencias destaca su capacidad para evolucionar frente a cambios constantes, ya sean tecnológicos, sociales o ambientales, manteniendo su pertinencia y eficacia. Asimismo, la complementariedad de estas competencias se revela como un factor crucial, ya que trabajan

de manera cohesionada para promover una visión holística de la sostenibilidad, contribuyendo al desarrollo sostenible tanto de las organizaciones como de la sociedad en su conjunto.

Tendencias de las competencias del talento humano sustentable y sostenible

La sostenibilidad se manifiesta a través de competencias que promueven la eficiencia en el uso de recursos, la reducción de la huella

ambiental y la adopción de prácticas responsables en la operación. Esto no solo es beneficioso desde una perspectiva ambiental, sino que también puede mejorar la eficiencia operativa y reducir costos. La resiliencia y la adaptabilidad son esenciales para afrontar desafíos inesperados y cambios constantes en el entorno empresarial. Estas competencias son la base para mantener un rendimiento óptimo en tiempos de incertidumbre.

Según Mendieta, M. (2020) las tendencias en competencias desempeñan un papel central en la prosperidad y continuidad de las organizaciones. Estas competencias son esenciales para enfrentar los desafíos de un mundo en constante evolución, las competencias técnicas y digitales son fundamentales para mantenerse a la vanguardia en un entorno tecnológico en constante cambio. Estas habilidades permiten a las organizaciones adaptarse a las demandas del mercado y aprovechar las oportunidades que surgen en la era digital, Las competencias interpersonales y de comunicación también son cruciales, ya que fomentan relaciones colaborativas y la empatía en un entorno laboral diverso y multicultural. Estas habilidades promueven un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

El liderazgo y la gestión del cambio se vuelven competencias cruciales para dirigir equipos y navegar las transformaciones organizacionales. Según Ramírez et al (2023) un liderazgo efectivo es fundamental para inspirar a los empleados y garantizar una transición exitosa en momentos de cambio. La promoción de la diversidad e inclusión a través de competencias en este ámbito se alinea con la equidad y mejora la calidad en la atención. promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo y enriquecer la creatividad y la innovación. La toma de decisiones basada en datos se convierte en una habilidad estratégica para mejorar la calidad de los servicios y optimizar la eficiencia operativa. La toma de decisiones informadas puede marcar la diferencia en el éxito a largo plazo

de una organización. Las competencias relacionadas con la seguridad y el cumplimiento normativo garantizan prácticas seguras y éticas, lo que es esencial para mantener la confianza de los stakeholders y cumplir con los estándares regulatorios.

Desde un enfoque académico del postgrado latinoamericano, Acevedo-Duque et al. (2022) destacan como tendencias en la formación del talento humano para el desarrollo sostenible, la transdisciplinariedad, diversidad, estrategias de gestión, aprendizaje tecnológico y el desarrollo de habilidades sustentables y sostenibles. Visto esto, recobra valor en la actualidad poseer un enfoque humano que garantice la sostenibilidad en el tiempo de las estrategias innovadoras que se idealicen con las personas en las organizaciones, y que generan un impacto social significativo en el ecosistema con economías sólidas y endógenas.

Es así que se puede observar que las tendencias en las competencias del talento humano sustentable y sostenible han tenido un profundo impacto en las organizaciones y en la sociedad en general. Estas tendencias han generado resultados significativos, como la mejora en la gestión sostenible de los recursos, lo que conlleva una mayor eficiencia y la reducción de costos; la promoción de la innovación en el ámbito de la sostenibilidad, lo que hace a las organizaciones más competitivas y preparadas para los desafíos del futuro; y el fortalecimiento de la reputación de las organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible, atrayendo a clientes y empleados igualmente comprometidos con estos valores. Ejemplos de estos impactos positivos se observan en el sector empresarial, donde las prácticas sostenibles han mejorado la eficiencia y los resultados financieros; en el sector público, donde la promoción de la sostenibilidad ha beneficiado la calidad de vida de los ciudadanos y el medio ambiente; y en el ámbito educativo, donde la integración de la sostenibilidad en el

currículo ha formado a estudiantes conscientes de los desafíos ambientales y preparados para abordarlos.

y avanzar hacia la sustentabilidad y sostenibilidad en un mundo en constante evolución.

Cierre

Para lograr la sustentabilidad y sostenibilidad en tiempos complejos, las organizaciones deben reconocer que su mayor activo es su talento humano, ya que es el personal de la organización el que impulsa la innovación, toma decisiones y establece relaciones con la comunidad y los clientes. Sin embargo, en tiempos de creciente complejidad y desafíos, es esencial (a) que el talento humano desarrolle competencias específicas relacionadas con la sustentabilidad y sostenibilidad.(b) Resulta fundamental que estas organizaciones realicen inversiones deliberadas en el desarrollo de las competencias de su talento humano, promoviendo la capacitación y ofreciendo oportunidades para que las personas adquieran competencias técnicas y personales especializadas en la gestión de situaciones complejas, adaptabilidad a cambios ambientales y sociales, así como en la toma de decisiones éticas y socialmente responsables en entornos desafiantes.

(c) Son esenciales en momentos de incertidumbre y crisis, ya que permiten a la organización navegar de manera efectiva en aguas turbulentas, encontrar soluciones innovadoras a problemas complejos y mantener un enfoque a largo plazo en la sustentabilidad, incluso en medio de desafíos inmediatos. (d) es crucial que las organizaciones fomenten una cultura de liderazgo consciente y responsable priorizando la adquisición y desarrollo de competencias específicas en su talento humano para abordar situaciones de complejidad y promover prácticas empresariales sostenibles. Esto garantizará que la organización esté preparada para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno

Referencias

- Acevedo-Duque, Á.; Prado-Sabido, T.; García-Salirrosas, E.E.; Fernández Mantilla, M.M.; Vera Calmet, V.G.; Valle Palomino, N.; y Aguilar Armas, H.M. (2022). Postgraduate Trends in the Training of Human Talent for Sustainable Development. *Sustainability*, 14, 14356.
- Alzate Sandoval, A. J.; Castillo Males, J. M.; López Buitrago, F. S.; Marín Tejada, G. y Arciniegas Sánchez, A. (2020). Importancia del modelo de gestión por competencias para el desarrollo estratégico de las organizaciones. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnico Gracolonombiano]. En Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/2096> Consultado el: 18.08.2023.
- Chiavenato, I. S. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. Y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. En *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V (10): 287-312.
- Novoa Conrado, L., Santamaria Ruiz, M., Ramírez Molina, R., & Reyes Bracho, R. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus (Santiago)-Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 5(3), 45 - 58.
- Ortiz, V. H. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. En P. U. Javeriana, *Las competencias del psicólogo en Colombia - Psicología desde el Caribe* (págs. (28), 133-165.). Bogotá DC, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana (Cali)
- Ramírez Molina, R. I., Antequera Amaris, R. R., y Santamaria Ruiz, M.J. (2023). Fortalecimiento de competencias del talento humano apoyados en las TIC que atiendan las problemáticas derivadas por la emergencia económica, social y ambiental del covid-19 en las tiendas de barrios de la ciudad de Barranquilla. Primera Edición. 001-109. Editorial Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo CIMTED. Medellín-Colombia.
- Ramírez Molina, R. I., Mauricio Junior Santamaria Ruiz, Cano Pacheco, D. A., Polo Ibáñez, N., & Molina Molina, C. C. (2022). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259.
- Ramírez Molina, R. I., Monsalve Castro, L. C., Sukier, H. B., Antequera Amaris, R. R., & Lay Raby, N.D. (2022). Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable en las pyme de Colombia y Chile. Primera Edición. 001-153. Editorial Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo CIMTED. Medellín-Colombia.
- Ramírez Molina, R., Vergara Ramos, L., Padrón Molina, M., & Ramírez Molina, R. (2023). Gestión estratégica e innovación en las organizaciones: Aproximaciones reflexivas. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 5(9), 215-233.
- Ramírez Molina, R.I., Sukier, H.B., Monsalve Castro, L.C., y Lay Raby, N.D. (2022). People management model from a sustainable approach: theories and reflections. *Procedia Computer Science*, 198, 596-601.

- Ramírez Molina, Reynier Israel., Chacón Zúñiga, H.C., & El Kadi Janbeih, O. N. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Primera Edición. 001-120. Editorial Corporación CIMTED. Medellín-Colombia.
- Severino-González, P., Acuña-Moraga, O., Yévenes-Jara, J., Matamala-Pane, J., Parada-Oyarce, C., Martín-Fiorino, V., Sarmiento-Peralta, G., y Ramírez Molina, R. (2023a). Percepción de consumidoras de retail sobre responsabilidad social corporativa en la región del Maule. *Interciencia*, 48 (5), 269-276.
- Severino-González,P., Fuenzalida-Chamorro,T., Villalobos-Campos,P., Peña-Acuña, V., Sarmiento-Peralta,G., Ramírez-Molina, R y Ramírez-Blacio, A. (2023b). Percepción de los estudiantes de educación superior en Chile sobre la responsabilidad social corporativa en el consumo de servicios turísticos en tiempos de Covid-19. *Interciencia*, 48 (8), 409-415.
- Sukier, Harold; Ramírez Molina, Reynier Israel; Parra, M; Martínez, Karol; Fernández, Giselle & Lay, Nelson (2020). Strategic Management of Human Talent from a Sustainable Approach. *Opción. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*. Año 36, No. 91: 929-953.