



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,
Volumen 9, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6

LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EVALUATION OF NDVI AND OSAVI USING DRONES TO MONITOR SOIL AND VEGETATION CONDITION

Judi Judith Esquivel Marín
Universidad Autónoma de Zacatecas

Francisco Guadalupe Echavarria Chairez
Instituto Nacional de Investigaciones Forestales

Israel Casas Flores
Instituto Nacional de Investigaciones Forestales

La sostenibilidad organizacional y su relación con la gestión del talento humano

Alma Elizabeth Miranda Quiñones¹

alma.mq@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Tecnológico Nacional de México/Instituto
Tecnológico de Tlalnepantla
México

Astrid Anaid Gómez Miranda

anaidgm0784@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-9988-8603>

Tecnológico Nacional de México/Instituto
Tecnológico de Tlalnepantla
México

Ivett Vásquez Lagunas

ivett.vl@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Tecnológico Nacional de México/Instituto
Tecnológico de Tlalnepantla
México

Ivonne Echevarria Chan

ivonne.ec@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-6475-7438>

Tecnológico Nacional de México/Instituto
Tecnológico de Tlalnepantla
México

RESUMEN

El artículo analiza la relación entre la gestión del talento humano (GTH) y la sostenibilidad organizacional en micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) del Estado de México, en un contexto marcado por desafíos como el cambio climático, la desigualdad social y la transformación digital. El objetivo es explorar cómo estas empresas integran prácticas de GTH alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para fortalecer su sostenibilidad empresarial. La metodología empleada fue cualitativa, con un enfoque exploratorio-descriptivo basado en revisión documental y análisis de 21 microempresas seleccionadas mediante muestreo intencional. Los resultados muestran que la mayoría de las empresas fortalecen las dimensiones en las prácticas sostenibles del desarrollo del colaborador, la inclusión, la cultura organizacional y el bienestar laboral, con una fuerte correlación con los ODS 8 (trabajo decente) y 10 (reducción de desigualdades), aunque se observa menor integración de los ODS ambientales. Las conclusiones destacan que la GTH puede ser un motor clave para la sostenibilidad organizacional si se gestiona desde una perspectiva integral, aunque persisten retos en la medición, la transparencia y la conciliación entre objetivos económicos y sociales. Se recomienda fortalecer las políticas de inclusión, bienestar y sostenibilidad ambiental para lograr una implementación efectiva y coherente con la Agenda 2030.

Palabras clave: gestión del talento humano (gth), objetivos de desarrollo sostenible (ods), micro pequeñas y medianas empresas (mipymes), sostenibilidad empresarial

¹ Autor principal.

Correspondencia: alma.mq@tlalnepantla.tecnm.mx

The Link Between Organizational Sustainability and Human Talent Management

ABSTRACT

This article examines the relationship between Human Talent Management (HTM) and organizational sustainability in micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in the State of Mexico, within a context characterized by global challenges such as climate change, social inequality, and digital transformation. The study aims to explore how these enterprises incorporate HTM practices aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs) to enhance business sustainability. A qualitative methodology was employed, using an exploratory-descriptive approach based on document analysis and the study of 21 microenterprises selected through purposive sampling. The findings reveal that most companies strengthen sustainable practices in areas such as employee development, inclusion, organizational culture, and workplace well-being, showing a strong correlation with SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) and SDG 10 (Reduced Inequalities). However, integration of environmental SDGs remains limited. The study concludes that HTM can serve as a key driver of organizational sustainability when approached holistically, although challenges persist in measurement, transparency, and balancing economic and social objectives. The article recommends reinforcing policies on inclusion, well-being, and environmental sustainability to ensure effective and coherent implementation aligned with the 2030 Agenda.

Keywords: Human Talent Management (HTM); Sustainable Development Goals (SDGs); Micro, Small and Medium-sized Enterprises (MSMEs), Organizational Sustainability



INTRODUCCIÓN

Desde la década de 1970, crece el interés por el impacto ambiental derivado del uso irracional de los recursos naturales. Esta preocupación impulsa acuerdos internacionales que promueven principios de sostenibilidad en diversas regiones (Contreras y Aguilar, 2012; Echebarría et al., 2009; Alaña et al., 2016, en Armesto-Céspedes y Montes de Oca-Serpa, 2020). Actualmente, desafíos como el cambio climático, la desigualdad social y la transformación digital exigen estrategias que integren el talento humano con la sostenibilidad empresarial (Nieves et al, 2024).

Sin embargo, en las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas (MiPymes), persiste una escasa integración entre la gestión del talento humano (GTH) y los modelos de sostenibilidad organizacional, lo que limita su resiliencia e impacto social (Hernández Bonilla et al., 2025), debido a que muchas prácticas de GTH, como incentivos, formación y bienestar, se implementan de forma aislada, sin alinearse con los objetivos sostenibles (Suárez, 2025).

Esta desconexión impide una visión sistémica que vincule el bienestar laboral con la responsabilidad corporativa (Quispe y Contreras, 2026) que, a pesar de su importancia económica, las MiPymes presentan una alta tasa de mortalidad empresarial y una limitada implementación de estrategias de gestión del talento humano alineadas con los ODS. Esta situación evidencia un vacío en el conocimiento sobre cómo fortalecer la sostenibilidad de estas organizaciones mediante prácticas centradas en las personas para convertirse en un marco ético que redefine el éxito más allá de la rentabilidad (Espinosa et al, 2023).

Entre mayo de 2019 y mayo de 2023, se estima que nacieron 1.7 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos en México, mientras que 1.4 millones cerraron sus puertas. Aunque estas cifras reflejan una recuperación progresiva respecto a los años 2020 y 2021, marcados por la pandemia, también evidencian la vulnerabilidad estructural del sector (INEGI, 2025). El aumento en los nacimientos y la disminución en las muertes empresariales se atribuyen principalmente a las reaperturas tras la crisis sanitaria, lo que demuestra la resiliencia de las MIPYMES, pero también la necesidad de fortalecer sus capacidades internas. En este contexto, resulta urgente atender la relación entre la gestión del talento humano y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en dimensiones como el desarrollo económico inclusivo, la equidad social, la cultura organizacional centrada en las



personas, el bienestar laboral y la formación continua (Mariscal Haro et al., 2024; Díaz Muñoz y Quintana Lombeida, 2022).

Apoyando en el acercamiento del tema Rodríguez y Rios-Osorio (2016) define la sostenibilidad organizacional en tres dimensiones: económica, social y ambiental, por su parte Caro y Blanco (2021) destacan la importancia de una cultura centrada en las personas, asimismo, Muñoz (2020) propone integrar desarrollo, inclusión y prácticas sostenibles en la gestión del talento, en este mismo sentido, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015), promueve que debe existir un equilibrio entre el crecimiento económico, la inclusión social y la protección ambiental, con lo que se determinan las categorías de análisis: desarrollo colaborador, inclusión, cultura organizacional y bienestar laboral.

El estudio se fundamenta en el desarrollo organizacional sostenible (Navarrete Báez y Labelle, 2023) y en la teoría del compromiso organizacional (Moreno Menendez et al., 2023). Diversos estudios han demostrado que las MIPYMES enfrentan grandes desafíos para mantener y desarrollar su capital humano, lo que afecta directamente su competitividad y sostenibilidad (Mariscal Haro et al., 2024; Díaz Muñoz y Quintana Lombeida, 2022). La pandemia evidenció que aquellas empresas que adoptaron prácticas de gestión organizacional más flexibles, digitales y centradas en las personas lograron sobrevivir y adaptarse mejor al entorno cambiante (Morales-Vázquez y Morales Tristán, 2024). Este trabajo aporta una visión contextualizada al Estado de México, proponiendo estrategias de fortalecimiento organizacional desde una perspectiva sustentable.

El estudio se desarrolla en el contexto del Estado de México, entidad que concentra el 12.7% de los establecimientos del país, con aproximadamente 900 mil MIPYMES. Este entorno presenta desafíos laborales, sociales y económicos, especialmente tras la pandemia. La investigación se enfoca en cómo estas empresas pueden contribuir a los ODS mediante una gestión del talento humano que promueva la inclusión, el bienestar y el desarrollo sostenible.

METODOLOGÍA

Este estudio adopta un enfoque cualitativo con el propósito de comprender y analizar cómo las microempresas del Estado de México integran la gestión del talento humano en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El tipo de estudio es exploratorio-descriptivo, ya que busca identificar y describir las dimensiones clave de la gestión del talento humano que contribuyen al

desarrollo sostenible en este tipo de organizaciones.

El diseño metodológico se basa en una revisión documental de fuentes académicas, informes institucionales y estudios de caso que evidencian prácticas organizacionales alineadas con los ODS. La población de estudio está conformada por Mipymes mexicanas del sector comercial y de servicios, con una plantilla de entre 10 y 50 empleados, ubicadas en diversas localidades del Estado de México.

La selección de las organizaciones se realizó mediante muestreo intencional, considerando aquellas que pudieran proporcionar información relevante a través de bases de datos gratuitas, siendo esta la técnica principal de recolección de información. Las dimensiones establecidas para el estudio sirvieron como guía para generar las categorías de análisis. Las bases de datos utilizadas incluyen fuentes como INEGI y la Secretaría de Economía.

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos y el uso académico de la información recopilada. Se incluyeron únicamente Mipymes legalmente constituidas en el Estado de México, excluyendo aquellas empresas informales o que no contaran con personal contratado formalmente. Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el acceso restringido a información registrada en fuentes públicas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con el estudio realizado se han identificado indicadores clave que permiten evaluar el nivel de sostenibilidad en las empresas Mipymes mexicanas. Estos indicadores se agrupan en diversas dimensiones como la económica, social, cultura centrada en las personas, desarrollo del colaborador, inclusión, cultura organizacional y bienestar laboral. La tabla 1. Dimensiones e indicadores para pymes mexicanas presenta estos elementos, los cuales permiten analizar la relación entre la Gestión del Talento Humanos (GTH) y la sostenibilidad empresarial.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores para mipymes mexicanas

Dimensión	Indicador de evaluación
Económica	Crecimiento, rentabilidad, acceso a financiamiento.
Social	Inclusión, empleo formal, impacto comunitario
Cultura centrada en las personas	Liderazgo ético, valores compartidos.
Desarrollo del colaborador	Oferta de capacitación continua
Inclusión	Diversidad, equidad de género
Cultura organizacional	Política de transparencia, gobernanza.
Bienestar laboral	Satisfacción, seguridad social.

Fuente: Elaboración propia adaptado de Vázquez Maguirre y García de la Torre (2018).

Para establecer la conexión con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) se tomo como referencia la agenda 2030, adoptada por los Estados miembros de la ONU, la cual busca atender los principales desafíos globales como, la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la educación y salud. En este estudio se consideraron 12 de los 17 ODS, seleccionados por su pertinencia con los elementos de la GTH.

La tabla 2. Descriptivo de los ODS presenta una descripción relevante de cada uno, destacando los aspectos que permiten visualizar su relación con las dimensiones de sostenibilidad empresarial.

Tabla 2. Descriptivo de los ODS

ODS	Nombre	Descripción Relevante
ODS 1	Fin de la pobreza	Erradicar la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
ODS 2	Hambre cero	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición.
ODS 3	Salud y bienestar	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
ODS 5	Igualdad de género	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
ODS 6	Agua limpia y saneamiento	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
ODS 7	Energía asequible y no contaminante	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
ODS 8	Trabajo decente y crecimiento económico	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
ODS 9	Industria, innovación e infraestructura	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
ODS 10	Reducción de las desigualdades	Reducir la desigualdad en y entre los países.
ODS 11	Ciudades y comunidades sostenibles	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

ODS 12	Producción y consumo responsables	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
ODS 13	Acción por el clima	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la agenda 2030 ONU, 2015

El análisis se realizó sobre 21 microempresas ubicadas dentro del Estado de México, evaluando la relación entre las dimensiones establecidas en la GTH y los ODS seleccionados. En la tabla 3. Relación empresa, ODS, y sus dimensiones, se muestra el impacto de cada empresa en los objetivos de desarrollo sostenible, así como los elementos específicos que inciden en cada dimensión. Por ejemplo, empresas como Productos Nutricionales La Rosa contribuye a los ODS 2,3 y 12 mediante la generación de valor con productos nutritivos y condiciones higiénicas óptimas, mientras que Xochipilli impacta en los ODS 1,5,8 y 10 a través del comercio justo, empoderamiento económico y respeto a la identidad cultural.

Este enfoque permite evidenciar cómo las Mipymes mexicanas pueden alinearse con los ODS a través de prácticas sostenibles en la gestión del talento humano, promoviendo un desarrollo integral que considera tanto el bienestar de los colaboradores como el impacto social y ambiental de sus operaciones.

Tabla 3. Relación empresa ODS

Empresa	Relación ODS	Dimensiones						
		Económica	Social	Cultural / Personas	Desarrollo del Colaborador	Inclusión	Cultura Organizacional	Bienestar Laboral
Productos Nutricionales La Rosa	2, 3, 12	Generación de valor con productos nutritivos	Mejora de salud alimentaria	Promoción de alimentación tradicional	Capacitación en higiene y calidad	Acceso a alimentos saludables	Compromiso con calidad y tradición	Condiciones higiénicas óptimas
Consultoria Ten and Go	8, 9	Comercialización innovadora	Impulso a emprendedores	Rescate de recetas tradicionales	Fomento al emprendimiento	Participación de pequeños productores	Cultura de innovación	Flexibilidad laboral
Xochipilli	1, 5, 8, 10	Comercio justo	Empoderamiento económico	Preservación del bordado artesanal	Capacitación en comercio digital	Igualdad de género y pago justo	Respeto a la identidad cultural	Trabajo digno y justo
Terranativo	3, 8, 12	Producción sin químicos	Desarrollo comunitario	Valorización de saberes locales	Programas sociales para familias	Inclusión de productores rurales	Ética en la producción	Apoyo a comunidades
Hilo de Nube	5, 8, 11	Comercio de prendas artesanales	Reconocimiento al trabajo artesanal	Revalorización cultural	Formación en diseño y ventas	Inclusión de comunidades indígenas	Identidad cultural fuerte	Respeto al ritmo de trabajo
Long Ag+	6, 9, 12, 13	Tecnología limpia y sostenible	Mejora del acceso al agua	Innovación centrada en el bienestar	Formación técnica	Acceso equitativo a tecnología	Cultura de sostenibilidad	Reducción de riesgos laborales
Pellet México	7, 12, 13	Energía renovable	Aprovechamiento de residuos	Educación ambiental	Capacitación técnica	Inclusión de zonas rurales	Conciencia ecológica	Seguridad en procesos
Green Fluidica	7, 9, 13	Innovación energética	Energía limpia para comunidades	Ciencia con impacto social	Desarrollo de talento científico	Inclusión tecnológica	Cultura de innovación	Ambientes de trabajo sostenibles
JOKIFIX	8, 9	Servicios tecnológicos	Acceso a tecnología	Democratización del acceso digital	Formación técnica	Inclusión digital	Cultura de servicio	Flexibilidad y autonomía
LEMARKVIK	9, 11	Innovación en construcción	Mejora de espacios habitables	Diseño funcional y estético	Capacitación técnica	Inclusión en diseño	Cultura de calidad	Seguridad en obra
CHAVEZ VILLAFANA	8, 16	Servicios financieros éticos	Transparencia en gestión pública	Cultura de legalidad	Formación en contabilidad pública	Inclusión de gobiernos locales	Ética profesional	Estabilidad laboral
LE FESTIN	8, 12	Economía de experiencias	Promoción de eventos sostenibles	Cultura gastronómica	Desarrollo de habilidades culinarias	Inclusión de proveedores locales	Excelencia en servicio	Clima laboral creativo
CAMPACK	9, 12	Producción eficiente	Reducción de residuos	Innovación en embalaje	Capacitación en logística	Inclusión de pymes	Cultura de mejora continua	Ergonomía y seguridad
ISTECMX	9, 11	Infraestructura tecnológica	Mejora de conectividad	Tecnología al servicio de las personas	Formación en IT	Inclusión digital	Cultura de innovación	Trabajo remoto y flexible

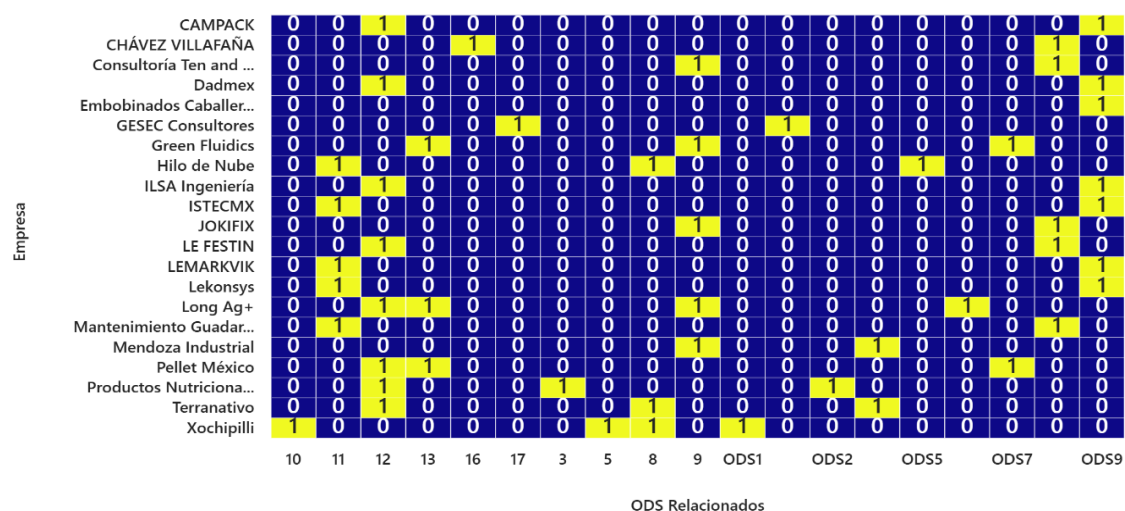
Tabla 4. Relación empresa ODS cont....

Empresa	Relación ODS	Dimensiones						
		Económica	Social	Cultural / Personas	Desarrollo del Colaborador	Inclusión	Cultura Organizacional	Bienestar Laboral
Embobinados Caballero	9	Mantenimiento industrial	Apoyo a la industria local	Saber técnico especializado	Formación continua	Inclusión de técnicos locales	Cultura de precisión	Seguridad industrial
Mantenimiento Guadarrama	8, 11	Servicios integrales	Mejora de espacios urbanos	Atención personalizada	Capacitación en oficios	Inclusión de trabajadores	Cultura de servicio	Condiciones laborales dignas
GESEC Consultores	16, 17	Consultoría pública	Fortalecimiento institucional	Participación ciudadana	Formación en políticas públicas	Inclusión de actores sociales	Cultura de legalidad	Estabilidad profesional
Lekonsys	9, 11	Soluciones IT	Mejora de infraestructura	Tecnología accesible	Capacitación técnica	Inclusión digital	Cultura de eficiencia	Flexibilidad laboral
Mendoza Industrial	3, 9	Producción de equipos fitness	Promoción de salud física	Cultura del deporte	Formación técnica	Inclusión de deportistas	Cultura de bienestar	Ergonomía y salud

Fuente : Elaboración propia con información obtenida de Directorio Mipyme y cooperativas UnAdm; Instituto Mexiquense del Emprendedor y Dunsguide, 2025

En la Ilustración 1. Frecuencia de los ODS por empresa, se observa cómo los Objetivos de Desarrollo Sostenible impactan en cada una de las empresas analizadas. Aquellas que presentan un mayor número de ODS asociados reflejan una estrategia más integral hacia la sostenibilidad. Por el contrario, cuando la concentración se limita a pocos ODS, se interpreta como un enfoque organizacional especializado, por ejemplo, en salud y bienestar o energía limpia. Asimismo, cuando los ODS se concentran en los ámbitos social y económico, se relacionan principalmente con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de desigualdades).

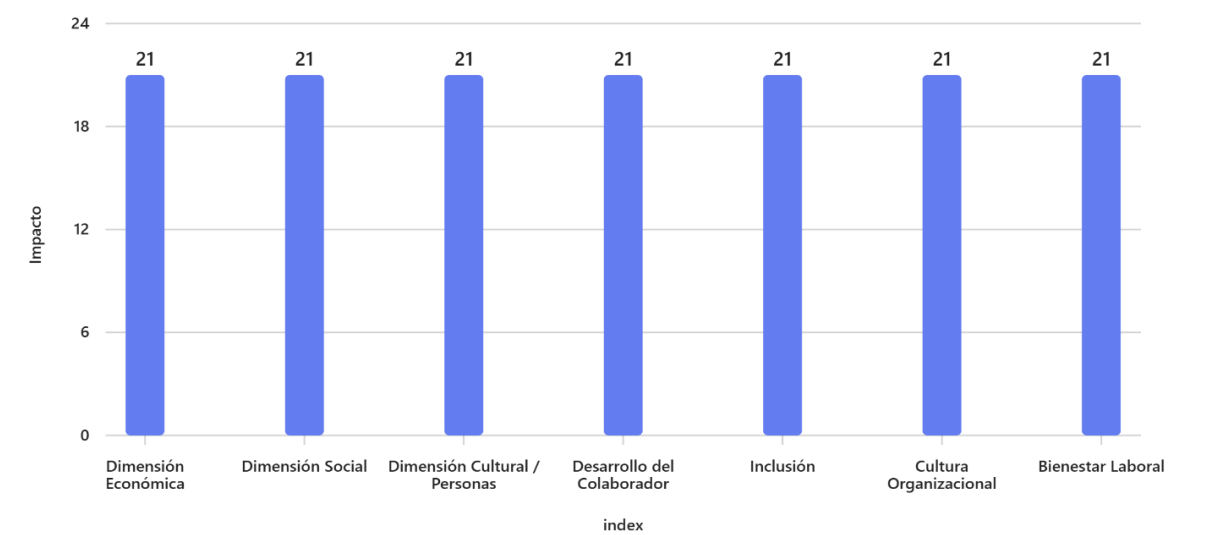
Ilustración 1. Gráfico de frecuencia de ODS por empresa.



Respecto a la frecuencia con que cada dimensión de la GTH aparece en las empresas analizadas, la Ilustración 2. Impacto por dimensión muestra que las dimensiones cultura organizacional y desarrollo

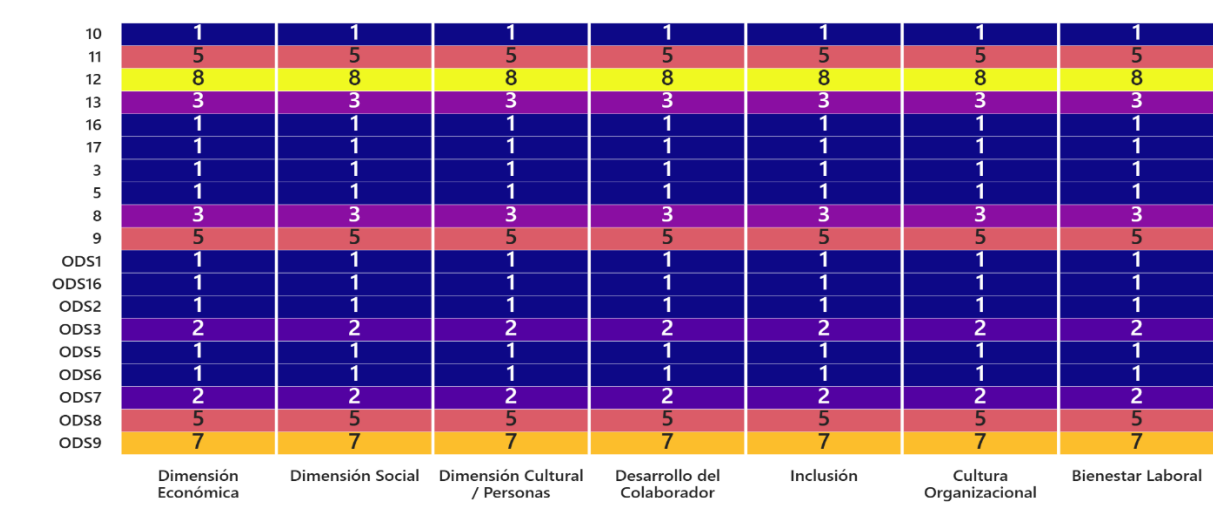
del colaborador suelen tener mayor presencia, lo que evidencia su relevancia en la sostenibilidad. Las dimensiones relacionadas con bienestar laboral e inclusión, también prioritarias, reflejan una tendencia hacia la responsabilidad social interna.

Ilustración 2. Impacto por dimensión



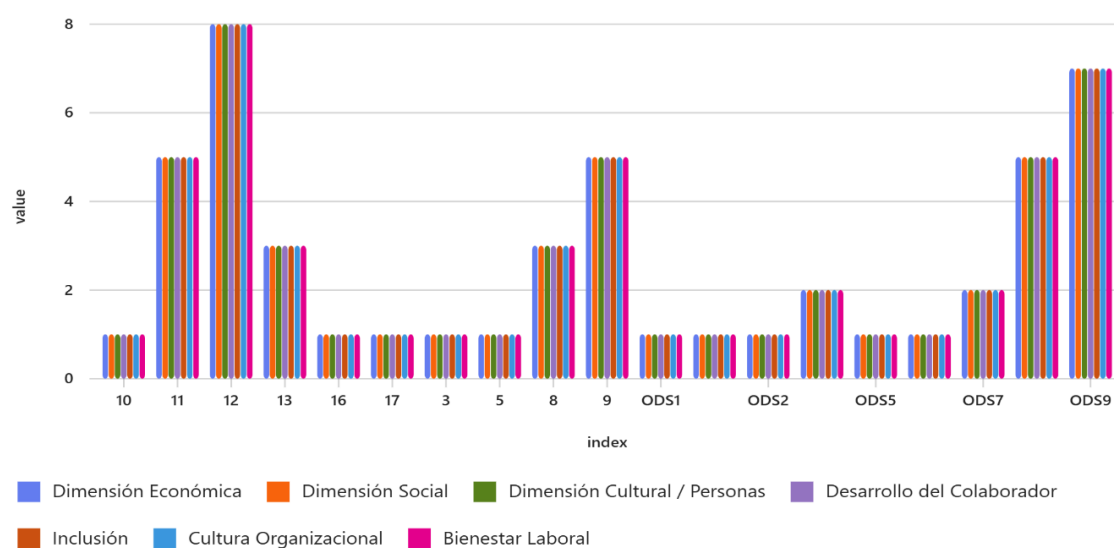
En la Ilustración 3. Mapa de calor entre ODS y dimensiones GTH, se aprecia la intensidad de la relación entre los ODS y las dimensiones de la GTH. Destaca que el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de desigualdades) presentan alta correlación con varias dimensiones. Por su parte, los ODS ambientales (ODS 6, 7 y 13) muestran menor intensidad, lo que indica que las empresas aún no integran plenamente la sostenibilidad ambiental en la gestión del talento humano. Las dimensiones más transversales son cultura organizacional y desarrollo del colaborador, que impactan en múltiples ODS.

Ilustración 3. Mapa de calor entre ODS y dimensiones



Finalmente, el análisis correlativo (Ilustración 4) evidencia correlaciones muy altas entre todas las dimensiones (valores cercanos a 1), lo que significa que las empresas que trabajan una dimensión tienden a trabajar todas las demás. Esto refleja una integración transversal, donde las prácticas de GTH no se aplican de forma aislada, sino como parte de una estrategia global. Este hallazgo es positivo porque indica coherencia en la implementación de políticas sostenibles, aunque también puede sugerir falta de diferenciación en la medición.

Ilustración 4. *Análisis correlativo entre GTH, ODS y sostenibilidad*



CONCLUSIONES

Cardona Martínez y Hernández Buitrago (2022) sostienen que integrar los ODS en la estrategia empresarial fortalece la gestión del talento humano, promoviendo justicia, equidad e innovación, lo que conecta a los trabajadores con el propósito superior de la organización. De manera complementaria, Nieves et al. (2024) destacan que la GTH debe gestionarse desde las tres dimensiones de sostenibilidad (social, económica y ambiental), incorporando inclusión, bienestar y una cultura organizacional centrada en las personas para garantizar competitividad y desarrollo sostenible. En la misma línea, PwC (2023) indica que la contribución del área de gestión de personas a la Agenda 2030 es fundamental, ya que permite reducir riesgos, impulsar innovación y generar ventajas competitivas. Las empresas que alinean sus prácticas con los ODS logran mayor confianza de los grupos de interés.

Sin embargo, Global Reporting Initiative (2021) advierte que muchas empresas reportan impactos en sostenibilidad sin evidencia clara, lo que genera dudas sobre la efectividad real de las prácticas de GTH

en la consecución de los ODS, señalando un reto en la medición y transparencia. De igual forma, Miranda Pegueros et al. (2022) argumentan que la sostenibilidad empresarial enfrenta tensiones entre metas corporativas y demandas sociales, lo que dificulta una integración efectiva; la gestión estratégica debe conciliar intereses, pero en la práctica esto no siempre ocurre. Por su parte, Mita Arancibia (2022) concluye que, aunque hay reconocimiento de la importancia de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, su implementación sigue siendo desigual y enfrenta desafíos, especialmente en empresas pequeñas y medianas.

Los resultados del estudio coinciden con la postura de autores que ven la GTH como un motor para la sostenibilidad, especialmente en dimensiones sociales y económicas, alineadas con ODS como el 8 (Trabajo decente) y el 10 (Reducción de desigualdades). No obstante, las críticas señalan que la integración real es limitada y que persisten problemas de medición, transparencia y equilibrio entre objetivos empresariales y sociales. Por lo tanto, se considera que la GTH tiene potencial para contribuir significativamente a los ODS, pero requiere mecanismos más robustos de evaluación, políticas que garanticen inclusión y bienestar, y estrategias que incorporen la dimensión ambiental para lograr una sostenibilidad integral.

Se recomienda ampliar el análisis hacia otros sectores productivos para identificar diferencias entre actividades comerciales, industriales y de servicios; incorporar metodologías cuantitativas que permitan medir el impacto real de la GTH en indicadores ambientales, sociales y económicos; y realizar estudios longitudinales que evalúen cambios en el tiempo. También resulta pertinente analizar el papel de la transformación digital en la sostenibilidad, así como el impacto de la capacitación en temas de la economía circular, igualdad laboral y gestión ambiental. Finalmente, sería relevante comparar resultados entre Mipymes que cuentan con certificaciones o sellos de sostenibilidad y aquellas que no los tienen, con el fin de identificar mejores prácticas replicables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armesto-Céspedes, M. y Montes de Oca-Serpa, H. (2020). La gestión del talento humano en la sostenibilidad: revisión sistemática de artículos científicos disponibles en acceso abierto en español. *Anuario Facultad de Ciencias Económico Empresariales*, Número especial 2, 57-67. Disponible en: <http://anuarioeco.uo.edu.cu>



- Cardona Martínez, L. y Hernández Buitrago, L. (2022). Análisis del impacto del desarrollo sostenible en la gestión del talento humano a partir de los objetivos de desarrollo sostenible. Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24565/MD0508.pdf?sequence=1>
- Caro, E., y Blanco, J. (2021). Sostenibilidad y emprendimiento: Un análisis profundo de la dimensión social para una gestión sostenible. *Universidad de La Habana*, (292). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762021000200017
- Díaz Muñoz, G. A., y Quintana Lombeida, M. D. (2022). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas* (AJOICA). 22(1), 29-48. https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Dunsguide (2025). Principales empresas en Estado de México, México. [Página Web]. <https://www.dunsguide.com/es/companies/locations/estado-de-mexico-mexico>
- Espinosa, B., Valencia, K., y Martínez, M. (2023). Empleo sostenible y gestión de los recursos humanos: Una reflexión con miras al cumplimiento del ODS 8. *Boletín Científico Investigium de la Escuela Superior de Tizayuca*, 9(Especial), 75–82. <https://doi.org/10.29057/est.v9iEspecial.11662>
- Global Reporting Initiative (Gri). (2021). El concepto de impacto. Un análisis de la comprensión de impacto en el reporte empresarial sobre asuntos de derechos humanos. https://www.globalreporting.org/media/cdylpbhq/gri_impacto_final_optimizado.pdf
- Hernández Bonilla, B. E., Sandoval Trujillo, S. J., y Ramírez Cortés, V. (2025). Impulsando la Sostenibilidad Empresarial mediante el Compromiso Organizacional en las MIPYMES del Estado de México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 15(30). <https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2487>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (23 enero 2025). Comunicado de prensa 05/25. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/cc/CE_2024_RO_Nal.pdf
- Instituto Mexiquense del Emprendedor (2025). Casos de éxito. [Página Web] <https://ime.edomex.gob.mx/casos-de-exito/productos-nutricionales-de-la-rosa>
- Mariscal Haro, E. I., Mercado García, A. A., Haro Beas, J. F., & Mariscal Haro, J. C. (2024). Importancia de la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas: una revisión de

- la literatura. *Revista CISA*, 6(2), 1-19. DOI: [10.58299/cisa.v6i2.96](https://doi.org/10.58299/cisa.v6i2.96)
- Miranda Pegueros, M, López Castro, E. M. y Vega Zarate, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 150-164. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136>
- Mita Arancibia.E.G. (2022). Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa en la estrategia empresarial: *Revisión sistemática. Talento. Revista de Administración*, 4(5), 1-18. <https://doi.org/10.62349/talento.v4i5.1>
- Morales-Vázquez, S. y Morales-Tristán, O. (2024). La cultura organizacional en el teletrabajo pospandemia. *Revista Internacional de organizaciones*, 33, 123-144. <https://doi.org/10.17345/rio33.440>
- Moreno Menendez, F. M., Sánchez Auris, K. F., Tacure Álvarez, C. A. H., Aliaga Fuentes, R. G., y Ñaurima Ortega, H. (2023). Compromiso Organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaria de la región Junín-Perú, *e-Revista Multidisciplinariadel saber*, 1. DOI: <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Muñoz, M. (2020). *El impacto de la gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimientos sociales chilenos* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178960>
- Navarrete, F. y Labelle, F. (2023). Gestión energética y desarrollo organizacional sostenible en las pequeñas medianas empresas de Jalisco. *Trscender Contabilidad y Gestión*. 8(22), 2-18 DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.194>
- Nieves, M., Bracho, O. y Acurero, T. (2024). Gestión del talento humano como factor clave para el emprendimiento sostenible. *Revista Temario Científico*, 4(2), 1-28. DOI: <https://doi.org/10.47212/rtaAlinin.2.224.72>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General 25 de septiembre de 2015 (A/RES/70/1). Naciones Unidas. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/93/pdf/n1529193.pdf>
- PWC. (2023). *Contribución de la gestión de personas a los objetivos de desarrollo sostenible*.



<https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/people-organisation/assets/contribucion-gestion-personas-ods.pdf>

- Quispe, R. y Contreras, R. (2026). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano en organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), 1-11
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15670820>
- Rodríguez, L. C., y Ríos-Osorio, L. A. (2016). Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI. *Dimensión Empresarial*, 14(2), 73–89. <https://doi.org/10.15665/rde.v14i2.659>
- Suarez, P. (2025). El impacto de la sostenibilidad social en la gestión del talento humano. *Revista Recursos Humanos*. Disponible en: <https://revistarecursoshumanos.com/2025/02/21/el-impacto-de-la-sostenibilidad-social-en-la-gestion-del-talento/>
- Universidad Adjunta y a Distancia de México (UnADM) (2025). Directorio Mipyme y Cooperativas UnADM. [Página Web]. <https://directorio-emprendimiento.unadmexico.mx/region/edomex/>
- Vázquez Maguirre, M. y García de la Torre, C. (2018). Diagnóstico sobre las prácticas sostenibles en las MipymeS de Nuevo León. *The Anahuac Journal*, 18(1), 27-44. Epub 24 de enero de 2022.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.02>