

DOI: 10.26820/recimundo/8.(3).julio.2024.150-160

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2401>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de investigación

CÓDIGO UNESCO: 53 Ciencias Económicas

PAGINAS: 150-160





Impacto económico y social de la implementación de los ODS 2030

Economic and social impact of the implementation of the SDGs 2030

Impacto económico e social da implementação dos ODS 2030

Sandra Carolina López Solís¹; Fulton Leopoldo López Bermúdez²

RECIBIDO: 20/04/2024 **ACEPTADO:** 11/05/2024 **PUBLICADO:** 06/11/2024

1. Magíster en Inteligencia de Negocios y Ciencia de Datos; Ingeniera en Gestión Empresarial; Universidad Estatal de Milagro; Milagro, Ecuador; slopezs@unemi.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0007-3995-8418>
2. Magíster en Diseño Curricular; Diploma Superior en Diseño Curricular por Competencias; Magíster en Gerencia de la Educación Abierta; Diplomado en Docencia Superior; Doctor en Ciencias de la Educación Especialidad Físico Matemáticas; Especialista en Docencia Universitaria; Diplomado Superior en Inteligencia Emocional y Desarrollo del Pensamiento; Profesor de Segunda Enseñanza Especialización Físico Matemáticas; Licenciado en Ciencias Educación Especialidad Físico-Matemáticas; Ingeniero Agrónomo; Universidad Estatal de Milagro; Milagro, Ecuador; flopezb@unemi.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0008-8820-8047>

CORRESPONDENCIA

Sandra Carolina López Solís

slopezs@unemi.edu.ec

Milagro, Ecuador

RESUMEN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU) tiene un potencial considerable para lograr un futuro más sostenible. Sin embargo, la realización concreta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se ve obstaculizada por la forma en que son implementados por un conjunto diverso de agentes competentes. Este documento conceptual se basa en la teoría del impacto social para investigar cómo las empresas pueden utilizar el marco de los ODS para lograr resultados sociales positivos. Se identifican dos caminos que pueden guiar a las empresas para mejorar sus intervenciones en los ODS, lo que implica considerar las interconexiones entre los objetivos que se ven directa o indirectamente afectados por la iniciativa en juego y la inclusión de los actores afectados por los ODS. En base a la literatura sobre organización híbrida (para enmarcar la interconexión) y la literatura sobre asociaciones de múltiples partes interesadas y gobernanza deliberativa (para enmarcar la inclusión), analizamos un conjunto de mecanismos y transformaciones organizacionales que pueden ayudar a las empresas a garantizar que sus intervenciones en los ODS sean más socialmente impactantes. Al hacerlo, este artículo amplía la literatura sobre el papel de las empresas para el desarrollo sostenible y proporciona algunas implicaciones prácticas.

Palabras clave: Objetivos de Desarrollo Sostenible, Sostenibilidad corporativa, Impacto social, Interconexión, Inclusión, Organización híbrida.

ABSTRACT

The United Nations (UN) 2030 Agenda for Sustainable Development has considerable potential to achieve a more sustainable future. However, the concrete realization of the Sustainable Development Goals (SDGs) is hampered by the way in which they are implemented by a diverse set of competent actors. This conceptual paper draws on social impact theory to investigate how businesses can use the SDG framework to achieve positive social outcomes. Two paths are identified that can guide companies to improve their interventions in the SDGs, which involves considering the interconnections between the objectives that are directly or indirectly affected by the initiative at stake and the inclusion of actors affected by the SDGs. Drawing on the literature on hybrid organizing (to frame interconnectedness) and the literature on multi-stakeholder partnerships and deliberative governance (to frame inclusion), we discuss a set of organizational mechanisms and transformations that can help companies ensure that their interventions in the SDGs are more socially impactful. In doing so, this article expands the literature on the role of business for sustainable development and provides some practical implications.

Keywords: Sustainable Development Goals, Corporate sustainability, Social impact, Interconnection, Inclusion, Hybrid organization.

RESUMO

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) para o Desenvolvimento Sustentável tem um potencial considerável para alcançar um futuro mais sustentável. No entanto, a realização concreta dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) é dificultada pela forma como são implementados por um conjunto diversificado de intervenientes competentes. Este documento concetual baseia-se na teoria do impacto social para investigar como as empresas podem utilizar o quadro dos ODS para alcançar resultados sociais positivos. São identificados dois caminhos que podem orientar as empresas para melhorar as suas intervenções nos ODS, o que implica considerar as interconexões entre os objectivos que são directa ou indirectamente afectados pela iniciativa em causa e a inclusão dos actores afectados pelos ODS. Com base na literatura sobre organização híbrida (para enquadrar a interconexão) e na literatura sobre parcerias multi-stakeholder e governação deliberativa (para enquadrar a inclusão), discutimos um conjunto de mecanismos e transformações organizacionais que podem ajudar as empresas a garantir que as suas intervenções nos ODS são mais impactantes do ponto de vista social. Ao fazê-lo, este artigo expande a literatura sobre o papel das empresas no desenvolvimento sustentável e fornece algumas implicações práticas.

Palavras-chave: Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, Sustentabilidade empresarial, Impacto social, Interligação, Inclusão, Organização híbrida.

Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU) están en el centro de la Declaración de las Naciones Unidas Transformando Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015. Los ODS constan de un marco de 17 objetivos centrales y 169 metas complementarias que deben alcanzarse de aquí a 2030 y que, como afirma la ONU, proporciona un plan compartido para la paz y la prosperidad de las personas y del planeta, ahora y en el futuro.

Sin embargo, los académicos aún no están de acuerdo sobre la relevancia y eficacia de este marco para guiar los esfuerzos hacia la construcción de un futuro más sostenible. Por un lado, algunos consideran los ODS como “el marco más importante de la agenda de desarrollo global hasta 2030” (Alomoto et al., 2022) y elogian la ambición de abordar importantes desafíos de desarrollo como por ejemplo (crecimiento económico, producción responsable, etc.), humanitarios (pobreza, hambre, injusticia por enfermedades, etc.) y ambientales (cambio climático, integridad de la biosfera, etc.) en el mismo plan con el objetivo principal de que nadie se quede atrás.

Por otro lado, algunas voces críticas enmarcan la Agenda 2030 de las Naciones Unidas como un conjunto de compensaciones irreconciliables y objetivos de sostenibilidad contradictorios, que tienden a priorizar “los intereses comerciales sobre los compromisos para garantizar universalmente los derechos para abordar las necesidades fundamentales de sustento de la vida” y no puede conducir a soluciones en las que todos ganen” (Alomoto et al., 2022). En este artículo, se interpreta la Agenda 2030 de las Naciones Unidas como un marco que puede conducir a diferentes resultados de sostenibilidad, dependiendo de cómo sea implementada por el conjunto diverso de

agentes competentes, incluidas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas y ciudadanos individuales. En otros términos, estamos de acuerdo en que el marco de los ODS tiene un potencial transformador, que sólo puede lograrse mediante una implementación adecuada.

Se centra en la implementación de los ODS por parte de las empresas. Como señaló Menton, (2020), “a lo largo del proceso de desarrollo de los ODS, hubo consenso en que las empresas tenían un papel crucial que desempeñar para lograr un desarrollo global transformador”. Se ha dedicado mucha atención académica a examinar el papel de las empresas en los ODS. Por ejemplo, estudios recientes han investigado cómo los rasgos institucionales influyen en el compromiso corporativo con los ODS, los impulsores de la presentación de informes sobre los ODS, cómo las empresas pueden contribuir a la implementación de los ODS, el proceso de priorización de los ODS y el papel de la contabilidad social y ambiental en la consecución de los ODS.

Sin embargo, “una comprensión integral y dinámica de cómo las empresas pueden implementar el marco de los ODS para hacer una contribución real y significativa hacia un futuro más sostenible se encuentra todavía en una etapa de desarrollo embrionario” (Pizzi et al., 2020). Para contribuir a este debate, se basa en la teoría del impacto social para delinear las vías que pueden ayudar a las empresas a mejorar su compromiso con los ODS. Se muestra que esto implica desarrollar acciones e iniciativas que consideren más seriamente las interconexiones entre los objetivos que se ven directa o indirectamente afectados por la iniciativa y la inclusión de los actores afectados por estos objetivos.

En base a la literatura sobre organización híbrida (para enmarcar la interconexión) y en asociaciones de múltiples partes interesadas y gobernanza deliberativa (para enmarcar la inclusión), se analizan algunos mecanismos y transformaciones organiza-

cionales que pueden ayudar a las empresas a mejorar su capacidad para lograr un impacto social positivo a través de los ODS.

Al hacerlo, esta investigación pretende realizar las siguientes contribuciones. En primer lugar, sumarse al debate sobre las conexiones entre las empresas y los ODS y el papel de las empresas como agentes de desarrollo sostenible, discutiendo algunos mecanismos que permiten a las organizaciones abordar el desarrollo sostenible basado en el marco de los ODS. En segundo lugar, este documento contribuye a avanzar en la comprensión sobre cómo abordar las supuestas compensaciones y contradicciones dentro de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. En tercer lugar, esta investigación aborda el debate sobre la capacidad de las organizaciones híbridas para hacer una fuerte contribución al desarrollo sostenible.

Adicionalmente, también tiene implicaciones prácticas. Puede guiar a las empresas a adoptar algunos cambios organizacionales para mejorar la relevancia y la eficacia de su compromiso con los ODS. Además, puede ayudar a los formuladores de políticas a fortalecer la Agenda 2030 de las Naciones Unidas al brindar a las empresas más orientación sobre las acciones de implementación adecuadas.

Metodología

Esta investigación está dirigida al estudio del tema “Impacto económico y social de la implementación de los ODS 2030”. Para realizarlo se usó una metodología descriptiva, con un enfoque documental, es decir, revisar fuentes disponibles en la red, cuyo contenido sea actual, publicados en revistas de ciencia, disponibles en Google Académico, lo más ajustadas al propósito del escrito, con contenido oportuno y relevante desde el punto de vista científico para dar respuesta a lo tratado en el presente artículo y que sirvan de inspiración para realizar otros proyectos. Las mismas pueden ser estudiadas al final, en la bibliografía.

Resultados

Caminos hacia un futuro sostenible: el papel de los ODS

Desde 1987, cuando la Comisión Brundtland, en el informe *Nuestro Futuro Común*, definió el desarrollo sostenible como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”, la mayoría de los actores sociales (empresas, comunidades, gobiernos, instituciones, etc.) comenzaron a pensar sus actividades desde una nueva perspectiva.

El papel de las empresas en el desarrollo sostenible se viene debatiendo al menos desde 1997, cuando Elkington, (1997) “desarrolló un marco para evaluar el desempeño empresarial desde una perspectiva más amplia, incluidas las dimensiones económica, ambiental y social”. Este marco se conoce como triple resultado o 3P (personas, planeta y ganancias). De manera similar, argumentó que las empresas son recursos productivos de la economía. En consecuencia, pueden tener un impacto significativo en tres áreas típicas de la sostenibilidad: integridad ambiental, prosperidad económica y equidad social.

La sostenibilidad corporativa generalmente se define como “actividades de la empresa (voluntarias por definición) que demuestran la inclusión de preocupaciones sociales y ambientales en las operaciones comerciales y en las interacciones con las partes interesadas” (Lashitew, 2020). En la última década, la sostenibilidad corporativa ha sido conceptualizada como un concepto orientado al impacto. Desde esta perspectiva, las empresas enfrentan el desafío de vincular actividades orientadas a macro cambios sociales, ambientales y económicos con el objetivo final de observar lo que se ha logrado.

El marco de los ODS ofrece una contribución importante a la interpretación de la sostenibilidad corporativa orientada al im-

pacto al proporcionar un conjunto de objetivos claros y precisos, subrayando los vínculos entre ellos y definiendo metas más pequeñas a las que las empresas pueden referirse y vincularse fácilmente. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas se basa y reemplaza los Objetivos de Desarrollo del Milenio que caracterizaron el período de 2000

a 2015. Los primeros borradores de los ODS fueron desarrollados por el Grupo de Trabajo Abierto de la Asamblea General de las Naciones Unidas entre enero de 2013 y septiembre de 2014. Fueron discutidos y revisados hasta septiembre de 2015, cuando se publicó la versión final (Fig.1).



Figura 1. El marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Como se destaca en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, los ODS tienen como objetivo “estimular acciones durante los próximos 15 años en áreas de importancia crítica para la humanidad y el planeta” y adoptar las medidas audaces y transformadoras que se necesitan con urgencia para llevar al mundo a una camino sostenible y resiliente” (Hiruy et al. 2022). El marco de los ODS incluye cinco principios amplios para guiar las acciones de los agentes: personas, planeta, prosperidad, paz y asociación.

Sin embargo, “existen importantes desacuerdos entre los académicos con respecto a la relevancia y eficacia del marco de los ODS” (van der Waal & Thijssens, 2020). Los partidarios de los ODS ven este marco como una oportunidad para galvanizar los

esfuerzos globales contra los principales desafíos sociales y ambientales del mundo actual. Los opositores argumentan que estos objetivos son demasiado amplios, desenfocados y poco realistas, y sólo una declaración de aspiraciones.

Los autores Paterson-Young & Hazenberg, (2022) señaló que “el marco de los ODS se basa en una comparación diacrónica con puntos de referencia históricos en lugar de una comparación sincrónica con lo que sería posible, dados los conocimientos y recursos disponibles”. La falta de orientación específica sobre quién es responsable de cada objetivo propuesto y quién se supone que debe hacer qué para lograr cada objetivo es otra crítica, al igual que las supuestas compensaciones y contradicciones entre

los objetivos de sostenibilidad que favorecen la dimensión económica sobre la social y ecológica.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas se interpreta como un marco cuya relevancia y eficacia para lograr un futuro más sostenible depende de cómo sea implementada por agentes competentes. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas se concibió originalmente como un conjunto de objetivos aspiracionales que deben ser implementados por los gobiernos, las empresas, la sociedad civil, etc.

Centrándose en el papel de las empresas, este documento se basa en la teoría del impacto social para comprender mejor cómo las empresas pueden aplicar e implementar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas de manera sostenible. En la siguiente sección, analizamos dos criterios de implementación principales, la interconexión y la inclusión, que pueden derivarse de la teoría del impacto social para ayudar a las empresas a lograr un impacto social positivo utilizando el marco de los ODS.

Consideraciones teóricas

Teoría del impacto social

Según Lashitew et al, (2020), “la acción colectiva global no termina cuando se toman decisiones, pero estas decisiones introducen nuevas prácticas en un proceso político complejo que puede atraer nuevos actores, nuevas ideas y nuevas acciones para la sostenibilidad”. Este nuevo curso de acción requiere una reflexión cuidadosa sobre los procesos de diseño y toma de decisiones para tener un impacto efectivo en la verdadera sostenibilidad. Si bien ni las ideas de diseño ni los procesos de toma de decisiones conducen automáticamente a transformaciones efectivas, permiten una mejor comprensión y evaluación de los posibles impactos sociales.

Los impactos sociales incluyen todas las consecuencias que tienen un impacto directo o indirecto en la vida de las per-

sonas causadas por cualquier acción pública o privada que altere las formas en que las personas viven, trabajan, juegan, se relacionan entre sí, se organizan para satisfacer sus necesidades y, en general, se enfrentan como miembros de una sociedad (Hiruy et al., 2022).

En la última década, los académicos se han ocupado extensamente del concepto de impacto social y en particular con el proceso de evaluación del impacto social, “una herramienta operativa cada vez más utilizada por diferentes tipos de actores (gobiernos, entidades públicas, empresas, ONG) para definir qué estrategias adoptar y con qué resultados e impactos esperados para la sociedad, en general” (Kah & Akenroye, 2020).

Las solicitudes y expectativas de las partes interesadas en cuanto a objetivos comunes y globales, así como la demanda cada vez mayor de transparencia y rendición de cuentas, son los impulsos decisivos hacia el impacto social.

Los desafíos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas refuerzan la necesidad de una interacción continua entre las empresas (y otros actores sociales) y las partes interesadas para garantizar que estos últimos puedan comprender y evaluar los impactos esperados en sus vidas, que las empresas tengan una orientación operativa sobre qué caminos tomar y centrarse en las partes interesadas no sólo actúan como receptores de los resultados de la aplicación de estas herramientas operativas, sino que también deben actuar como participantes activos, especialmente a través de procesos de participación complejos y multidireccionales (como en el compromiso de múltiples partes interesadas) (Paterson-Young & Hazenberg, 2022).

Además del papel predominante de la evaluación del impacto social, durante la última década ha quedado claro que las inversiones específicas en actividades y proyectos concretos con impactos reales en la socie-

dad y/o el medio ambiente (las llamadas "Inversiones de Impacto") son una forma eficaz de herramienta para la consecución de los ODS.

Lograr impacto social a través de los ODS: criterios de interconexión e inclusión

Como se analizó anteriormente, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas tiene el potencial de actuar como una herramienta estratégica, operativa y unificadora para cambiar y mejorar los enfoques actuales de la economía, la sociedad y el medio ambiente. Para transformar ese potencial en realidad, se debe comprender cómo se puede implementar este marco para lograr un impacto social positivo. Para investigar y facilitar este proceso, se comienza aplicando la primera regla de la teoría del impacto social al compromiso de una empresa con los ODS. Los ODS y sus metas "pueden verse como una red, en la que existen vínculos entre objetivos a través de metas que se refieren explícitamente a múltiples objetivos" (Hiruy, 2022). La Agenda 2030 de las Naciones Unidas también enfatiza las relaciones entre los objetivos individuales, creando vínculos generalizados y entrelazados entre todos los ODS.

Todos los ODS deben actuar como un sistema de ruedas dentadas interactivas que en conjunto muevan el sistema global hacia un espacio operativo seguro y justo. Ningún ODS hará eso individualmente, y todos los ODS no deben verse como una estructura aditiva sino como un sistema de refuerzo sinérgico. Por lo tanto, el logro de los ODS dependerá en gran medida de si se pueden aprovechar las sinergias y de identificar y abordar las compensaciones.

Algunos académicos han investigado cómo se puede implementar un enfoque integrado de los ODS. Gupta & Vegelin, (2016) señalaron que "las conexiones de los ODS establecen prioridades al distinguir los objetivos como fines en sí mismos frente a las metas como condiciones previas instrumentales para alcanzar otros objetivos". Ese

puede ser el caso de la seguridad alimentaria y la nutrición adecuada, que pueden considerarse antecedentes para acabar con el hambre. En este sentido, como consecuencia surgirá el objetivo más abstracto ("acabar con el hambre"). Del mismo modo, según Fowler et al., (2019), "el logro de una mejor priorización también se ve favorecido por la aplicación de un marco de interacciones con los ODS".

Este marco apoya la definición de posibles interrelaciones entre las metas y objetivos y la diferenciación entre relaciones positivas (donde el logro de un objetivo favorece el logro del otro) y negativas (donde el logro de un objetivo obstaculiza el logro de los demás). Comprender las interconexiones y explorarlas sistemáticamente, más allá de simplemente abordar las compensaciones, puede proporcionar un apoyo valioso al proceso de toma de decisiones y permite definir sinergias e implementar acciones de sostenibilidad que maximicen las relaciones positivas y minimicen las negativas.

Mecanismos de implementación que tendrán impacto social a través de los ODS

En base a la teoría del impacto social, se presentan dos vías que pueden ayudar a las empresas a lograr un impacto social significativo a través de sus intervenciones en los ODS: abordar seriamente las interconexiones entre los ODS que se ven directa o indirectamente afectados por la iniciativa en juego y fomentar la inclusión de todos los actores relevantes. En esta sección, se desarrolla un modelo teórico que explica cómo las empresas pueden avanzar en estos caminos implementando mecanismos y transformaciones apropiados, derivados de la literatura sobre organizaciones híbridas (para enmarcar la interconexión) y sobre asociaciones de múltiples partes interesadas y gobernanza deliberativa (para enmarcar la inclusión).

Mejorar la interconexión: mecanismos de organización híbridos

El impacto social logrado por las empresas que adoptan los ODS es una función de su capacidad para adoptar un enfoque integrador de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas mediante la gestión de las interacciones entre los múltiples objetivos. Como afirman Van der Waal & Thijssens, (2020), “las contribuciones de las empresas al desarrollo sostenible pueden mejorar si contribuyen a los nexos de los ODS integrados, en lugar de tratar los ODS como silos aislados”.

Así, al emprender una iniciativa para los ODS, las empresas deben utilizar su capacidad para considerar y actuar sobre todos los objetivos que se ven directa o indirectamente afectados por su intervención. Las acciones de sostenibilidad enfocadas a un solo ODS conllevan el riesgo de generar repercusiones negativas en cualquier otro ámbito, comprometiendo el impacto social general de los esfuerzos de sostenibilidad empresarial.

El compromiso atomístico en un objetivo individual es típico de las empresas que enmarcan su participación en los ODS en torno a la lógica del caso de negocio, lo que conduce a una selección contingente de las cuestiones de sostenibilidad que mejor se alinean y contribuyen al desempeño financiero corporativo (Gupta & Vegelin, 2016).

Sin embargo, “avanzar hacia intervenciones más integradas y holísticas en materia de ODS plantea serios desafíos para las empresas, ya que exige que acepten y abracen las tensiones entre los diferentes objetivos de sostenibilidad” (Soundararajan et al., 2019). En la sostenibilidad corporativa, las tensiones se refieren a elementos competitivos y contradictorios entre la economía, la sociedad y el medio ambiente y/o entre los contextos temporales presentes y futuros.

Estos elementos contradictorios de la sostenibilidad se consideran comúnmente como paradójicos porque están interrelacionados y son persistentes en el tiempo. “Esto significa que los objetivos económicos, sociales y ambientales parecen lógicos cuando se

consideran de forma aislada, pero irracionales, inconsistentes e incluso absurdos cuando se yuxtaponen” (Lashitew et al., 2020).

Los autores Vurro et al., (2022) han identificado cuatro enfoques para abordar las tensiones en materia de sostenibilidad: “el enfoque en el que todos ganan alinea/optimiza los elementos de sostenibilidad; el enfoque de compensación elige un elemento de sostenibilidad sobre otro; el enfoque integrador cambia el enfoque de los objetivos económicos a los sociales y/o ambientales”; El enfoque de la paradoja acepta y explora las tensiones. Por lo tanto, aplicar una perspectiva paradójica sobre la sostenibilidad corporativa significa aceptar tensiones y abordar diferentes objetivos de sostenibilidad simultáneamente (incluso si son contradictorios) en lugar de buscar alinear los aspectos ambientales y sociales con el desempeño financiero para eliminar tensiones, como lo hace el caso de negocios.

Para comprender cómo las empresas pueden abordar con éxito estos desafíos mediante la aplicación de una perspectiva paradójica, se basa en la literatura sobre “organizaciones híbridas, que se definen como empresas que combinan e integran múltiples identidades, lógicas institucionales, formas organizativas y/o fundamentos a nivel social” (Boaventura et al., 2020). Varios autores han analizado en qué se diferencian las empresas híbridas de las empresas que ejercen prácticas convencionales de sostenibilidad corporativa, y han enfatizado su potencial para fuertes contribuciones a la sostenibilidad.

Otros estudios han investigado “cómo los híbridos pueden sostener sus esfuerzos en el tiempo, a pesar de las tensiones que surgen de la integración de elementos múltiples y conflictivos” (Boaventura et al., 2020). Por lo tanto, se considera la organización híbrida como un marco que las empresas pueden utilizar para adoptar un enfoque más serio y exitoso hacia la interconexión de los ODS. En base a estudios actuales que investigan

cómo las organizaciones híbridas pueden sostener sus esfuerzos en el tiempo para derivar un conjunto de mecanismos y transformaciones organizacionales que puedan ayudar a las empresas a abordar (más) eficazmente las interconexiones de los ODS:

1. ***Papel de los líderes.*** Los líderes organizacionales tienen un papel destacado a la hora de guiar y apoyar a otros miembros para combinar aspectos divergentes. Los líderes pueden refigurar y fundamentar etiquetas anteriores y entendimientos prevalecientes, “de una manera en la que entendimientos alternativos puedan combinarse y ‘laminarse’, o apilarse, unos sobre otros” (Cornelissen et al., 2021). A través de su pensamiento, conversación y acciones, los líderes deben guiar a otros miembros de la organización para formar una comprensión integradora y holística de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que les permita llegar a iniciativas de sostenibilidad que combinen e implementen objetivos múltiples y conflictivos. Enseñar y reforzar las conductas y valores deseados en los miembros de una organización, se deben considerar procesos y sistemas de socialización.
2. ***Mecanismos de gobernanza.*** La gobernanza es un mecanismo organizacional crucial para combinar y equilibrar múltiples objetivos continuamente. Un mecanismo de gobernanza clave incluye una membresía en la junta que no prioriza a los representantes de una dimensión del desarrollo sostenible. La junta directiva desempeña un papel fundamental en la conciliación de objetivos potencialmente contrapuestos mediante “el desarrollo de estrategias de control apropiadas para monitorear las intervenciones de los ODS de una manera que esté explícitamente vinculada a medir la contribución a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas en su conjunto” (Costa & Pesci, 2022).

Un segundo mecanismo, el acoplamiento selectivo se puede utilizar para hacer frente a una amplia gama de presiones sobre cuestiones de sostenibilidad. Esto implica la adopción selectiva y la promulgación de elementos asociados con diferentes ODS. En tercer lugar, a la hora de contratar, se debe dar prioridad a personas con capacidades individuales acordes con los ODS conflictivos que la organización intenta abordar, para garantizar el éxito y la sostenibilidad de un enfoque integrado de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Finalmente, el uso de espacios de negociación, donde los miembros de la organización a cargo de diferentes áreas de sostenibilidad pueden discutir y acordar cómo manejar las compensaciones, puede proporcionar un mecanismo para coordinar exitosamente personal diferenciado con intereses de sostenibilidad en competencia.

3. ***Convertir objetivos antagónicos en complementariedades.*** Las organizaciones híbridas crean valor a través de “combinaciones únicas de activos que los operadores tradicionales del mercado han descuidado debido a su percibida naturaleza antagónica” (Montiel et al., 2021). Las empresas pueden mejorar su capacidad para abordar las interconexiones entre los ODS, ya sea identificando complementariedades ocultas o desarrollando otras nuevas entre diferentes objetivos de sostenibilidad. En resumen, basándonos en la literatura sobre organización híbrida, sugerimos que los líderes, los mecanismos de gobernanza y convertir objetivos antagónicos en complementariedades pueden ayudar a las empresas a mejorar su capacidad para desarrollar iniciativas de los ODS que aborden más seriamente las interconexiones entre objetivos.

Mejorar la inclusión: iniciativas de múltiples partes interesadas

Como se señaló anteriormente, lograr los ODS requiere los esfuerzos conjuntos de múltiples actores para abordar los problemas sociales. Las asociaciones entre múltiples partes interesadas “se utilizan no sólo para implementar objetivos globales de desarrollo sostenible, como los ODS, sino también para ocupar un lugar destacado en cuestiones adyacentes, como el cambio climático, la biodiversidad y los desastres naturales” (Van der Waal & Thijssens, 2020).

Conclusión

Mediante el desarrollo de la investigación se observó teóricamente, cómo las empresas pueden implementar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para lograr un impacto social positivo como agentes de desarrollo sostenible. En base a la teoría del impacto social, se ha presentado las interconexiones entre los objetivos que se ven afectados directa o indirectamente por la iniciativa y la inclusión de los actores afectados por los ODS como caminos para llegar a tener un impacto social a través de los ODS.

En base a la literatura sobre organización híbrida (para enmarcar la interconexión) y en la literatura sobre asociaciones de múltiples partes interesadas y gobernanza deliberativa (para enmarcar la inclusión), se ha desarrollado un modelo que describe el camino para mejorar el impacto social de las empresas a través de los ODS. Esto resalta la importancia de los esfuerzos conjuntos para dar forma a la interacción entre la interconexión de los ODS y la inclusión de los actores.

Sin embargo, esta investigación no está exenta de limitaciones. La principal deficiencia de este modelo se basa en investigaciones documentales. Por lo tanto, es necesario probarlo empíricamente y perfeccionarlo mediante estudios adicionales. Además, se basa en dos elementos de la teoría del impacto social que llevan a considerar la inclusión y la interconexión como los únicos criterios centrales para lograr la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

A pesar de estos inconvenientes, se considera que este estudio y la corriente de investigación sobre el papel de las empresas en los ODS son un ámbito convincente que merece un mayor escrutinio. En particular, abre nuevas vías para la investigación empírica en la que los estudios de caso pueden ser un terreno fértil para probar y perfeccionar el modelo. Además, futuros estudios longitudinales pueden examinar cómo y bajo qué condiciones las empresas cambian su forma de compromiso con los ODS a lo largo del tiempo, implementando diferentes tipos de iniciativas y/o mostrando diferentes orientaciones hacia la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

En conclusión, las empresas pueden desempeñar un papel esencial a la hora de abordar los desafíos de sostenibilidad social planetaria y, luego, alcanzar los ODS. El desafío clave es entender cómo lograr un equilibrio armonioso entre abordar las interconexiones de los ODS de manera sistemática y abordar la inclusión de los actores de manera colaborativa, para hacer una contribución real hacia un futuro más sostenible.

Bibliografía

- Alomoto, W., Niñerola, A., & Pié, L. (2022). Social Impact Assessment: A Systematic Review of Literature. *Social Indicators Research*, 161(1), 225–250. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02809-1>
- Boaventura, J. M. G., Bosse, D. A., Manuela Cunha de Mascena, K., & Sarturi, G. (2020). Value distribution to stakeholders: The influence of stakeholder power and strategic importance in public firms. *Long Range Planning*, 53(2), 101883. <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2019.05.003>
- Cornelissen, J. P., Akemu, O., Jonkman, J. G. F., & Werner, M. D. (2021). Building Character: The Formation of a Hybrid Organizational Identity in a Social Enterprise. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1294–1330. <https://doi.org/10.1111/JOMS.12640>

- Costa, E., & Pesci, C. (2022). Putting Stakeholders at the Centre: Multi-Stakeholder Approaches to Social Impact Measurement. En R. Hazenberg & C. Paterson-Young (Eds.), *Social Impact Measurement for a Sustainable Future: The Power of Aesthetics and Practical Implications* (pp. 129–144). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-83152-3_7
- Fowler, E. A. R., Coffey, B. S., & Dixon-Fowler, H. R. (2019). Transforming Good Intentions into Social Impact: A Case on the Creation and Evolution of a Social Enterprise. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 665–678. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3754-5>
- Gupta, J., & Vegelin, C. (2016). Sustainable development goals and inclusive development. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 16(3), 433–448. <https://doi.org/10.1007/s10784-016-9323-z>
- Hiruy, K., Elmes, A., Qian-Khoo, J., Joyce, A., & Barraket, J. (2022). Placing People at the Centre of Social Impact Measurement: Current Approaches, Challenges, and Future Directions. En R. Hazenberg & C. Paterson-Young (Eds.), *Social Impact Measurement for a Sustainable Future: The Power of Aesthetics and Practical Implications* (pp. 27–48). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-83152-3_3
- Kah, S., & Akenroye, T. (2020). Evaluation of social impact measurement tools and techniques: a systematic review of the literature. *Social Enterprise Journal*, 16(4), 381–402. <https://doi.org/10.1108/SEJ-05-2020-0027>
- Lashitew, A. A., Bals, L., & van Tulder, R. (2020). Inclusive Business at the Base of the Pyramid: The Role of Embeddedness for Enabling Social Innovations. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 421–448. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3995-y>
- Menton, M., Larrea, C., Latorre, S., Martinez-Alier, J., Peck, M., Temper, L., & Walter, M. (2020). Environmental justice and the SDGs: from synergies to gaps and contradictions. *Sustainability Science*, 15(6), 1621–1636. <https://doi.org/10.1007/s11625-020-00789-8>
- Montiel, I., Cuervo-Cazurra, A., Park, J., Antolín-López, R., & Husted, B. W. (2021). Implementing the United Nations' Sustainable Development Goals in international business. *Journal of International Business Studies*, 52(5), 999–1030. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00445-y>
- Paterson-Young, C., & Hazenberg, R. (2022). Ethical Issues with Social Impact Measurement. En R. Hazenberg & C. Paterson-Young (Eds.), *Social Impact Measurement for a Sustainable Future: The Power of Aesthetics and Practical Implications* (pp. 301–315). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-83152-3_15
- Pizzi, S., Caputo, A., Corvino, A., & Venturelli, A. (2020). Management research and the UN sustainable development goals (SDGs): A bibliometric investigation and systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 276, 124033. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2020.124033>
- Soundararajan, V., Brown, J. A., & Wicks, A. C. (2019). Can Multi-Stakeholder Initiatives Improve Global Supply Chains? Improving Deliberative Capacity with a Stakeholder Orientation. *Business Ethics Quarterly*, 29(3), 385–412. <https://doi.org/10.1017/beq.2018.38>
- van der Waal, J. W. H., & Thijssens, T. (2020). Corporate involvement in Sustainable Development Goals: Exploring the territory. *Journal of Cleaner Production*, 252, 119625. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.119625>
- Vurro, C., Romito, S., & Benassi, M. (2022). Too good to say goodbye? Effect of stakeholder orientation on the survival of large firms. *Long Range Planning*, 55(5). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102161>



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.

CITAR ESTE ARTICULO:

López Solís, S. C., & López Bermúdez, F. L. (2024). Impacto económico y social de la implementación de los ODS 2030. *RECIMUNDO*, 8(3), 150–160. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(3\).julio.2024.150-160](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(3).julio.2024.150-160)