

Integration of SDGs 5 and 8 into people management at Deli Café, Cajamarca, 2025

Kevin Enrique Mosqueira Sarmiento¹ ; Susan Verónica Ortega Brophy² 

¹Universidad Privada del Norte, Perú, n00218906@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, susan.ortega@upn.pe

Abstract— *The present study aimed to integrate Sustainable Development Goals (SDGs) 5 and 8 into people management at Deli Café Corporativo E.I.R.L., located in Cajamarca, in 2025. The research was conducted under a quantitative approach, using a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. Data collection was carried out through the application of a structured questionnaire with a five-point Likert scale, administered to 27 employees from the administrative and human resources areas. Data processing and analysis were performed using IBM SPSS Statistics software. The results related to the general objective revealed the existence of a high and statistically significant positive relationship between the integration of SDGs 5 and 8 and people management practices ($r = 0.816$; $p < 0.001$). These findings indicate that a higher level of incorporation of gender equality and decent work principles is associated with improved organizational practices focused on labor well-being, equity, inclusion, and the strengthening of the organizational climate. Likewise, progress was identified in equal opportunities and respect for labor rights; however, neutral perceptions persist, highlighting the need to strengthen internal communication and institutional transparency. It is concluded that the integration of SDGs 5 and 8 contributes significantly to strengthening sustainable people management, promoting an organizational culture aligned with the principles of sustainable development, corporate social responsibility, and the guidelines of the 2030 Agenda.*

Keywords— *SDG 5, SDG 8, human talent management, organizational sustainability, gender equality.*

Integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas en la empresa Deli Café, Cajamarca, 2025

Kevin Enrique Mosqueira Sarmiento¹; Susan Verónica Ortega Brophy²

¹Universidad Privada del Norte, Perú, n00218906@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, susan.ortega@upn.pe

Resumen— El presente estudio tuvo como objetivo general integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8 en la gestión de personas de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L., ubicada en Cajamarca, 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, aplicado a 27 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativa y de recursos humanos. El procesamiento y análisis de la información se efectuó utilizando el software IBM SPSS Statistics. Los resultados del objetivo general evidenciaron la existencia de una relación positivamente alta y estadísticamente significativa entre la integración de los ODS 5 y 8 y las prácticas de gestión de personas ($r = 0.816$; $p < 0.001$). Estos hallazgos indican que un mayor nivel de incorporación de los principios de igualdad de género y trabajo decente se asocia con mejores prácticas organizacionales orientadas al bienestar laboral, la equidad, la inclusión y el fortalecimiento del clima organizacional. Así mismo, se identificaron avances en igualdad de oportunidades y respeto por los derechos laborales, aunque persisten percepciones neutras que evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación interna y la transparencia institucional. Se concluye que la integración de los ODS 5 y 8 contribuye significativamente al fortalecimiento de una gestión de personas sostenible, promoviendo una cultura organizacional alineada con los principios del desarrollo sostenible, la responsabilidad social empresarial y los lineamientos de la Agenda 2030.

Palabras Clave— ODS 5, ODS 8, gestión del talento humano, sostenibilidad organizacional, igualdad de género.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el periodo 2019-2024, las organizaciones han debido ajustarse a un escenario marcado por constantes transformaciones y creciente conciencia sobre sostenibilidad. Frente a estos desafíos, la ONU estableció en 2015 la Agenda 2030, conformada por 17 ODS, orientados a promover el progreso social, económico y ambiental de manera integrada.

El sector privado ha adquirido un rol determinante en el cumplimiento de estos objetivos. Según [1], el 79% de las empresas consideran que alinearse con los ODS les otorga ventajas competitivas. En esa línea, [2] infiere que el 81% de empresas españolas reconocen los ODS y el 89% considera que sus operaciones pueden influir directamente en su cumplimiento, reflejando un interés global por integrar la sostenibilidad en el núcleo estratégico organizacional.

La gestión de personas ha evolucionado significativamente: de centrarse en la administración del talento humano, ha pasado a adoptar una visión integral que incluye responsabilidad social interna, bienestar, equidad, inclusión y

creación de entornos laborales saludables. Este enfoque responde a exigencias éticas y contribuye al cumplimiento de los ODS. [3] señala que los ODS proporcionan una guía para políticas de trabajo orientadas no solo a productividad, sino al desarrollo sostenible a largo plazo. [4] evidencian que la gestión de personas es un eje estratégico para que las organizaciones avancen hacia los ODS, destacando su rol en la sostenibilidad corporativa. La incorporación de estrategias sostenibles en la gestión del talento humano resulta clave para fortalecer el bienestar, la equidad social y el desarrollo económico inclusivo [5].

Incorporar los ODS en la gestión de personas fortalece el compromiso ético organizacional y permite alinear su cultura interna con principios globales de sostenibilidad.

Antecedentes;

Para dicha investigación se consideraron estudios publicados entre los años 2019 – 2024, observándose mayor interés empresarial por integrar los ODS 5 y 8 en gestión de personas.

El estudio [6] resalta el compromiso de City Express con igualdad de género y trabajo decente, manteniendo una distribución equilibrada: 51.7% mujeres y 48.2% hombres, superando la media nacional. Su política de remuneración se basa en competencias sin discriminación de género [6], reforzando su enfoque inclusivo. Además, HCITY implementó la iniciativa City Incluye como una estrategia orientada a fortalecer la igualdad de condiciones y prevenir prácticas discriminatorias dentro de la organización. Esta acción integra distintos enfoques, entre ellos la equidad de género, la inclusión de personas pertenecientes al colectivo LGBTTTQ+, el reconocimiento de comunidades indígenas, la interacción entre generaciones y la incorporación de personas con discapacidad auditiva. Mediante estos lineamientos, se fomenta la inclusión laboral y se contribuye al logro de los ODS, particularmente en lo relacionado con educación de calidad, trabajo decente, desarrollo económico y equidad en el acceso a oportunidades. [7].

Por otro lado, [8] identifica marcadas diferencias de género en empleo formal e ingresos, reflejando desigualdad estructural originada en patrones culturales arraigados: asignación tradicional de roles, visiones patriarcales y principios conservadores. Estos factores limitan la inclusión equitativa de mujeres, generando desventajas persistentes. Las mujeres de edad avanzada enfrentan más obstáculos laborales con experiencias menos beneficiosas [8].

Bases Teóricas;

ODS

Los 17 ODS buscan preservar el entorno y bienestar colectivo dependiendo de las organizaciones, parte esencial del tejido social. Sus decisiones generan impactos favorables o desfavorables en dimensiones económica, ecológica y social [9]. El DS se fundamenta en la idea de combatir la pobreza, reducir desigualdades, proteger el entorno, promover crecimiento económico equitativo y fortalecer la inclusión social como procesos interrelacionados [10]. En esta línea, los ODS pueden entenderse como una institución basada en objetivos que orienta la participación de las organizaciones en el desarrollo sostenible, especialmente cuando dichas metas son internamente accionables dentro de sus propias operaciones [11].

Gestión de Personas

Implica coordinar, estructurar y controlar estratégicamente las interacciones entre personas, reconociéndolas como elemento clave para aportar valor mediante habilidades aplicadas diariamente [12]. En este sentido, [13] demuestran que integrar los ODS en las prácticas de RRHH en mercados emergentes fortalece el desempeño organizacional y contribuye al trabajo decente. Pese a progresos en sostenibilidad, numerosas organizaciones presentan desigualdades en incorporación de ODS. La administración de recursos humanos continúa centrándose en productividad y rentabilidad, ignorando equidad de género, empleo digno y bienestar. Esta inconsistencia impacta negativamente en la cultura, motivación, imagen organizacional y cumplimiento de normas de responsabilidad social. La ausencia de estrategias y métricas concretas evidencia la necesidad de replantear la gestión desde una perspectiva sostenible.

Teoría del Desarrollo Sostenible

El DS significa progresar satisfaciendo necesidades actuales sin comprometer a futuras generaciones [14]. Requiere decisiones que armonicen crecimiento financiero, conservación ambiental y justicia social.

Teoría del Capital Humano

La formación y educación son cambios estratégicos para incrementar productividad e ingresos. El individuo evalúa racionalmente beneficios futuros frente a costos [15], considerando a los humanos como recurso valioso alineado con trabajo decente y crecimiento económico.

Teoría de los Stakeholders

Las compañías se componen de redes de vínculos entre interesados que influyen o son influenciados por la organización [16]. Tienen obligación de proteger intereses de accionistas, empleados, comunidades, gobiernos y medio ambiente, promoviendo alineación con ODS.

Teoría de la equidad y la justicia organizacional

Los trabajadores buscan mantener vínculos justos y balanceados [17]. Resalta la relevancia de cómo se percibe la justicia en trato, asignación de recursos y acceso a oportunidades, fundamentales para avanzar en ODS vinculados a equidad e inclusión.

Pese al impulso global de los ODS, en numerosos entornos persisten dificultades para incorporarlos integralmente en administración del talento humano. Esta desconexión limita capacidades para promover prácticas sostenibles, repercutiendo en bienestar, equidad e integración. Ante este panorama, surge la siguiente pregunta: ¿De qué manera se puede lograr una integración efectiva de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas contribuirá en el desarrollo sostenible dentro de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025?

Objetivo General

Integrar los ODS 5 y 8 en la gestión de personas en la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025

Objetivos Específicos

Identificar el nivel actual de conocimiento y aplicación de los ODS 5 y 8 en la gestión del talento humano de Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025

Analizar las políticas y prácticas internas relacionadas con igualdad de género, inclusión laboral y trabajo decente.

Determinar la relación entre la integración de los ODS 5 y 8 y las prácticas de gestión de personas.

Hipótesis General

La integración de los ODS 5 y 8 influye significativamente en las prácticas de gestión de personas en Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025.

Justificación

La presente investigación es relevante por los desafíos que enfrenta Deli Café al equilibrar eficiencia operativa con sostenibilidad social. La administración de personas se convierte en eje estratégico para promover entornos justos, inclusivos y comprometidos con desarrollo humano. Integrar los ODS permite avanzar hacia una cultura organizacional coherente con valores globales de equidad y responsabilidad social. Este estudio evidencia el nivel de incorporación en una empresa local y propone lineamientos para fortalecer su aplicación, contribuyendo a la transformación de relaciones laborales y al cumplimiento de la Agenda 2030.

II. METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La técnica utilizada se enfoca en un enfoque cuantitativo, simplificando el análisis numérico de datos mediante Estadística. Según [18], dicho enfoque requiere claridad en los componentes del problema, factibilidad de identificación y

conocimiento del origen de las variables, condiciones plenamente satisfechas en el presente estudio.

Esta metodología permite recolectar y analizar datos medibles y objetivos relacionados con la percepción de los colaboradores respecto a la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas. Se consideró el más adecuado frente a diseños cualitativos o mixtos, dado que el objetivo es obtener evidencia empírica que permita establecer relaciones entre variables y generalizar hallazgos dentro del contexto organizacional.

La investigación es de naturaleza aplicada, debido a que busca resolver una problemática concreta dentro de la organización, relacionada con la incorporación de principios de sostenibilidad en la gestión del talento humano. Asimismo, presenta un nivel correlacional, ya que tiene como propósito determinar la relación existente entre la integración de los ODS 5 y 8 y las prácticas de gestión de personas.

El diseño es no experimental de corte transversal, dado que las variables no fueron manipuladas y la información fue recolectada en un único momento en el tiempo, permitiendo analizar el fenómeno en su contexto natural. El objetivo es determinar si hay correlación estadísticamente relevante entre el nivel de incorporación de ODS 5 y 8 y las estrategias de gestión de personas.

Población y Muestra

En la presente investigación, la población estuvo conformada por 30 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativa y de recursos humanos de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L. En ese sentido, se optó por realizar una invitación a la totalidad de la población accesible, configurando un enfoque cercano a censo.

No obstante, la muestra efectiva analizada estuvo constituida por 27 colaboradores, debido a que 3 cuestionarios no fueron considerados en el análisis final por las siguientes razones: (i) no respuesta completa del instrumento y (ii) inconsistencias en el llenado que impedían su validación estadística. Por tanto, el estudio se desarrolló con 27 cuestionarios válidos, los cuales representan la base del análisis estadístico reportado en la sección de resultados

Este enfoque permitió obtener información completa del grupo de estudio, sin necesidad de aplicar técnicas de muestreo probabilístico ni estimaciones de tamaño muestral. No obstante, es importante señalar que los resultados se circunscriben al contexto específico de la organización analizada, por lo que no se busca generalizar los hallazgos a otras realidades empresariales.

Materiales, Instrumentos y métodos

Con la finalidad de asegurar el adecuado desarrollo del proceso investigativo y garantizar la correcta recolección, organización y análisis de la información, se emplearon diversos materiales de apoyo. Estos recursos permitieron la aplicación del instrumento, el procesamiento estadístico de los datos y la elaboración del presente artículo científico. A continuación, se detallan los materiales utilizados en el desarrollo de la investigación.

TABLA I
MATERIALES PARA LA INVESTIGACIÓN

Nº	Material	Finalidad en la investigación
1	Computadora portátil	Elaboración del instrumento de investigación, procesamiento de datos y redacción del artículo científico
2	Software IBM SPSS Statistics	Análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos recolectados
3	Conexión a Internet	Acceso a bases de datos académicas, revisión bibliográfica y comunicación con los participantes
4	Cuestionario estructurado (escala Likert)	Recolección de información sobre la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas
5	Microsoft Word	Redacción, edición y formato del manuscrito conforme a los lineamientos de la revista
6	Microsoft Excel	Organización preliminar y validación de la base de datos antes del análisis estadístico

Nota: Elaboración Propia

La obtención de información se realizó mediante encuesta estructurada con cuestionario de ítems en escala Likert de cinco puntos. El instrumento evaluó la visión de participantes respecto a aplicación de ODS 5 y 8 en sus ambientes de trabajo, además de aspectos de administración de personas: reclutamiento ético, igualdad de oportunidades, educación continua, salud laboral y ambiente organizacional sostenible. El cuestionario fue evaluado por expertos para asegurar relevancia y claridad, y sometido a prueba piloto para determinar fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor mínimo tolerable es 0.7.

TABLA II
ESTADISTICA DE FIABILIDAD

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
ODS 5	0.983	10
ODS 8	0.981	10

Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en SPSS.

El análisis de confiabilidad efectuado en SPSS mostró coeficientes Alfa de Cronbach de 0.983 para el ODS 5 y 0.981 para el ODS 8, superando el valor mínimo aceptable de 0.70. Dichos resultados evidencian una alta consistencia interna del instrumento y una adecuada correlación entre sus ítems.

Procedimiento de Recolección y Tratamiento de datos

La obtención se realizó presencialmente, aplicando el cuestionario a colaboradores seleccionados. Se obtuvo autorización voluntaria, asegurando anonimato e identidades ocultas, con manejo estricto de confidencialidad siguiendo normas éticas de investigación académica y científica.

Los datos recolectados se examinaron a través del programa IBM SPSS Statistics, empleando estadística descriptiva como frecuencias, medias y desviaciones estándar. Para el análisis inferencial, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, con el objetivo de determinar la relación entre la integración de los ODS 5 y 8 y la gestión de personas. Los resultados se interpretaron considerando un nivel de significancia del 5%.

Descripción de los procesos de investigación

El presente estudio se desarrolló mediante una secuencia ordenada de etapas orientadas a garantizar el rigor científico. En una primera fase, se delimitaron los objetivos, se formularon las hipótesis y se construyó el marco referencial que sustentó la problemática relacionada con la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión del talento humano.

Posteriormente, se definieron los aspectos metodológicos, considerando un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal y muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, el cual fue validado por expertos y sometido a una prueba piloto para asegurar su confiabilidad.

El instrumento fue aplicado a 30 colaboradores de las áreas administrativas y de gestión humana de la empresa Deli Café, respetando los principios éticos de consentimiento informado, anonimato y confidencialidad.

El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el software SPSS, empleando estadística descriptiva e inferencial incluyendo medidas de tendencia central, dispersión, correlaciones y regresión con el fin de identificar relaciones significativas entre las variables estudiadas.

Finalmente, los resultados fueron interpretados conforme a los objetivos planteados, permitiendo la formulación de conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la sostenibilidad en los procesos de gestión de personas.

III. RESULTADOS

La presente investigación expone los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento diseñado para evaluar la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas de Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025. El cuestionario fue aplicado a 27 colaboradores mediante escala Likert de cinco niveles. Los resultados se presentan de manera ordenada y coherente según los objetivos de la investigación dentro del entorno laboral de la empresa.

Objetivo General

Con la finalidad de analizar la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L., Cajamarca, 2025, se procesaron los datos obtenidos mediante estadística descriptiva, considerando variables compuestas que agrupan los ítems del cuestionario según cada ODS. Para ello, se empleó la media aritmética y la desviación estándar como medidas de análisis, lo que permitió identificar el comportamiento general de la integración de la sostenibilidad social en los procesos de gestión del talento humano.

TABLA III
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS
ODS 5 Y 8 EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Variable	N	Media	Desv. estándar
Integración ODS 5	27	3.4519	0.91499
Integración ODS 8	27	3.5444	0.88766
Gestión de personas global	27	3.4981	0.85883

Nota: Procesamiento de datos en SPSS.

Los datos revelan que el ODS 5 alcanzó una media de **3.4519** (DE = 0.91499), indicando incorporación parcial de prácticas vinculadas a igualdad de género, liderazgo femenino y no discriminación, con variabilidad moderada. El ODS 8 presentó media de **3.5444** (DE = 0.88766), reflejando avances en trabajo decente no plenamente consolidados. Asimismo, la gestión de personas global obtuvo media de **3.4981** (DE = 0.85883), situándose en nivel intermedio. Estos resultados indican que la incorporación de ODS 5 y 8 se encuentra en desarrollo progresivo, con oportunidades de fortalecimiento institucional.

El análisis correlacional de Pearson demuestra una asociación positiva robusta y estadísticamente significativa entre integración de ODS 5 y 8 y la gestión de personas ($r = 0.816$; $p < 0.001$), confirmando coherencia entre principios de sostenibilidad y gestión organizacional.

Objetivo específico 1:

Con el propósito de identificar el grado de conocimiento y aplicación de los ODS 5 y 8, se analizaron conjuntamente las respuestas relacionadas con igualdad de oportunidades, liderazgo femenino, no discriminación, condiciones de empleo digno y crecimiento profesional.

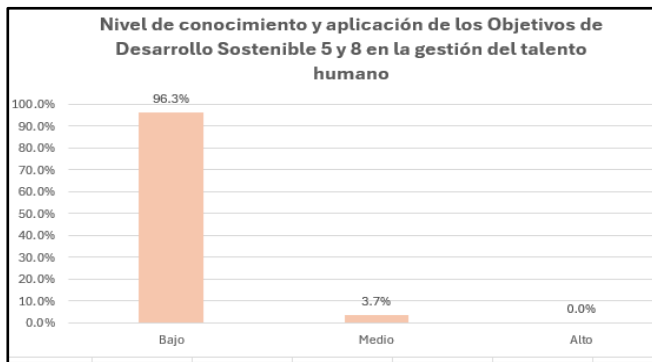


Fig. 1 Nivel de conocimiento y aplicación de los ODS 5 y 8 en la gestión del talento humano.

Los resultados evidencian que el 96.3% de colaboradores presenta nivel bajo de conocimiento y aplicación, mientras solo el 3.7% se sitúa en el nivel medio. Asimismo, en el nivel alto no se identificaron colaboradores. Estos hallazgos reflejan limitada integración de principios de igualdad de género y trabajo decente, evidenciando necesidad de fortalecer estrategias de difusión, capacitación y aplicación efectiva de los ODS.

Objetivo específico 2:

Con la finalidad de analizar políticas y prácticas internas relacionadas con igualdad de género, inclusión laboral y trabajo decente, se examinaron respuestas por dimensiones de ODS 5 y 8.

Dimensión: Igualdad de oportunidades (ODS 5)

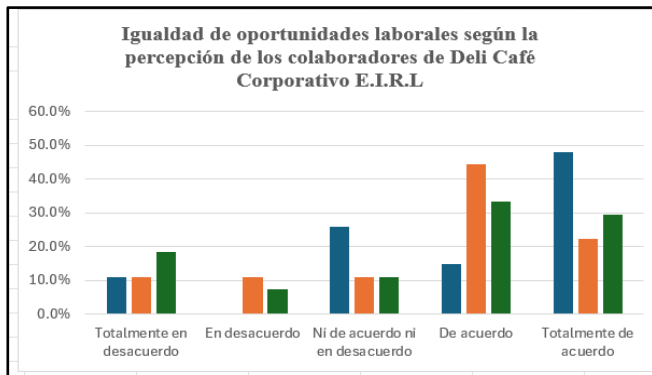


Fig. 2 Igualdad de oportunidades laborales según la percepción de los colaboradores de Deli Café

Los resultados evidencian percepción mayoritariamente favorable. En la pregunta 1, el 48.1% manifestó total acuerdo y 14.8% acuerdo respecto a equidad en acceso a oportunidades. En la pregunta 2, el 44.4% de acuerdo y 22.2% totalmente de acuerdo, con respuestas neutrales (11.1%) y en desacuerdo (11.1%) evidenciando percepciones diferenciadas. En la pregunta 3, el 33.3% de acuerdo y 29.6% totalmente de acuerdo, pero con 7.4% en desacuerdo y 18.5% totalmente en desacuerdo, sugiriendo brechas en aplicación uniforme. La tendencia es positiva; sin embargo, porcentajes en categorías neutrales y de desacuerdo manifiestan necesidad de fortalecer

políticas que garanticen aplicación equitativa y homogénea conforme al ODS 5.

Dimensión: Liderazgo femenino (ODS 5)

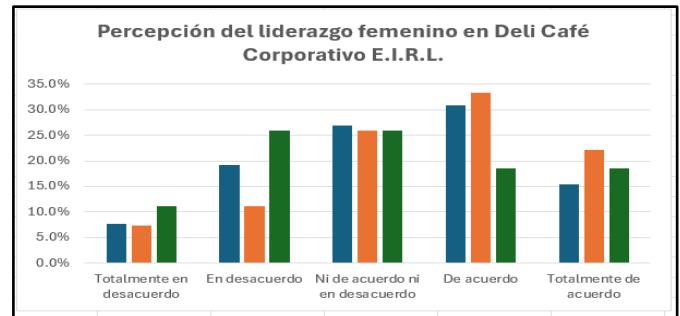


Fig. 3 Percepción del liderazgo femenino en Deli Café

Los resultados evidencian percepciones diversas. En la pregunta 4, el 30.8% de acuerdo y 15.4% totalmente de acuerdo indican valoración moderadamente positiva; sin embargo, 26.9% neutral y 26.9% en desacuerdo reflejan opiniones divididas. En la pregunta 5, el 33.3% de acuerdo y 22.2% totalmente de acuerdo sugieren reconocimiento favorable, pero 25.9% neutral y 18.5% en desacuerdo evidencian ausencia de percepción homogénea. En la pregunta 6, solo 18.5% de acuerdo y 18.5% totalmente de acuerdo, frente a 25.9% en desacuerdo y 25.9% neutral, sugiere limitaciones en acceso a cargos de mayor responsabilidad, aún persisten brechas importantes en promoción y consolidación del liderazgo femenino, evidenciando necesidad de fortalecer políticas de igualdad de género y desarrollo del talento femenino.

Dimensión: No discriminación e inclusión laboral (ODS 5)

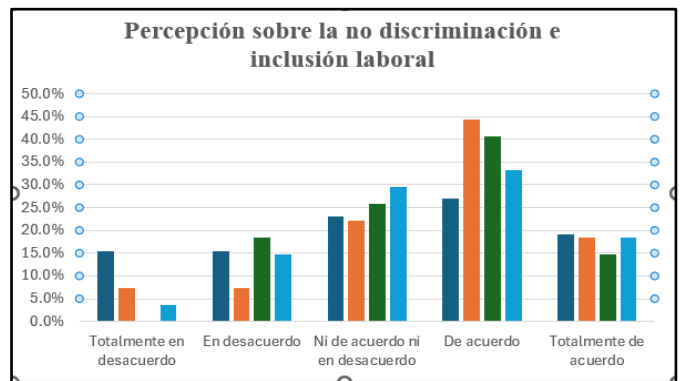


Fig. 4 Percepción sobre la no discriminación e inclusión laboral en Deli Café.

Los resultados muestran percepción mayormente favorable con matices. En las preguntas 7 y 8, las categorías "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo" alcanzan 46.1% y 62.9% respectivamente, sugiriendo que parte considerable percibe trato igualitario. Sin embargo, porcentajes relevantes en categoría neutral (22.2%-29.6%) revelan que un segmento no identifica claramente políticas formales de inclusión. En la pregunta 9, el 18.5% en desacuerdo y 25.9% neutral podría asociarse a percepciones diferenciadas sobre equidad en trato cotidiano. Aunque respuestas favorables superan 50%,

porcentajes de 30.8% en desacuerdo evidencian que prácticas inclusivas no son percibidas homogéneamente. La empresa presenta avances en respeto y trato igualitario, pero la ausencia de lineamientos explícitos y mecanismos formales limita la consolidación de cultura plenamente inclusiva, requiriendo fortalecer políticas de no discriminación.

Dimensión: Empleo digno (ODS 8)

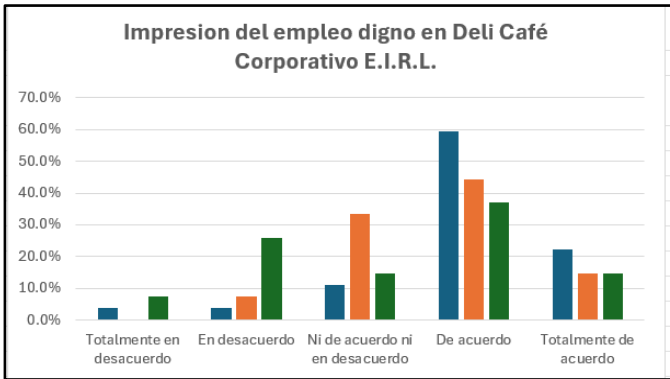


Fig. 5 Percepción del empleo digno en Deli Café

Los resultados muestran tendencia predominantemente favorable. En la pregunta 11, el 81.5% manifestó acuerdo o total acuerdo respecto a estabilidad y formalización; sin embargo, 11.1% neutral y 7.4% en desacuerdo evidencian percepciones diferenciadas. En la pregunta 12, el 59.2% expresó conformidad, pero destaca 33.3% neutral, indicando desconocimiento o limitada claridad sobre beneficios y derechos. La pregunta 13 presenta distribución menos homogénea: 51.8% positivo frente a 25.9% en desacuerdo y 14.8% neutral, sugiriendo que prácticas de trabajo decente no son percibidas uniformemente.

El empleo digno constituye eje parcialmente incorporado con inconsistencias operativas, volviéndose prioritario fortalecer mecanismos institucionales que aseguren condiciones laborales equitativas y sostenibles.

Dimensión: Condiciones laborales (ODS 8)

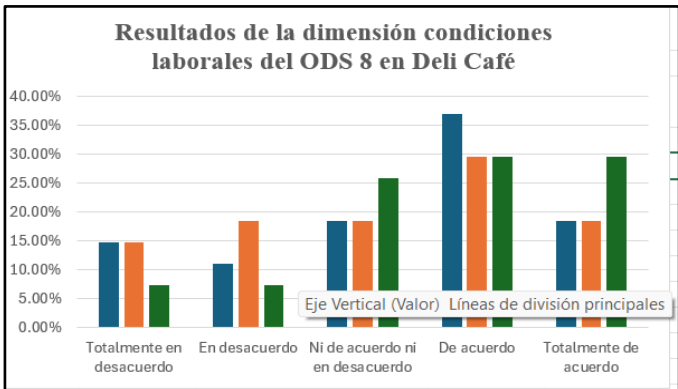


Fig. 6 Percepción de las condiciones laborales en Deli Café.

Los resultados reflejan valoración moderadamente favorable con percepciones heterogéneas. En las preguntas 14 y 15, aproximadamente la mitad se ubica en acuerdo y

totalmente de acuerdo, evidenciando avances en organización del trabajo y entorno laboral; sin embargo, porcentajes de desacuerdo superiores al 25% indican brechas en experiencia laboral cotidiana. En la pregunta 16, el 59.2% manifestó conformidad, pero 25.9% neutral, sugiere incertidumbre respecto a criterios para garantizar ambientes adecuados, posiblemente asociada a diferencias entre áreas o turnos. Las condiciones laborales están en consolidación, pero la coexistencia de valoraciones positivas con disconformidad significativa evidencia necesidad de fortalecer supervisión interna, estandarización de procesos y comunicación organizacional para asegurar entornos coherentes con trabajo decente.

Dimensión: Crecimiento profesional (ODS 8)

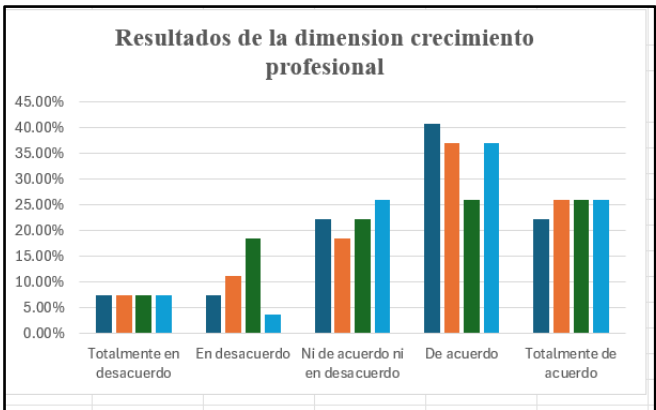


Fig. 7 Percepción del crecimiento profesional en Deli Café

Los resultados evidencian valoración mayoritariamente favorable con niveles importantes de neutralidad. En las preguntas 17 y 18, más del 60% se ubica en acuerdo y totalmente de acuerdo, reflejando prácticas orientadas al fortalecimiento de competencias; no obstante, entre 18.5% y 25.9% manifestó postura neutral, sugiriendo que oportunidades no son percibidas uniformemente o no alcanzan todos los puestos. En las preguntas 19 y 20 se observa distribución equilibrada entre favorables y neutrales: cerca de la mitad reconoce posibilidades de crecimiento, mientras un porcentaje menor expresa desacuerdo. Aunque niveles de rechazo no superan el 22%, su presencia evidencia necesidad de fortalecer estrategias que consoliden desarrollo profesional como componente estructural.

El crecimiento profesional está en fortalecimiento; sin embargo, proporción de respuestas neutrales revela oportunidades de mejora vinculadas a formalización de planes de carrera, transparencia en criterios de promoción y comunicación interna.

Objetivo específico 3:

Para determinar la relación entre integración de ODS 5 y 8 y gestión de personas, se realizó análisis de correlación de Pearson con significancia del 5%.

TABLA IV
CORRELACIÓN ENTRE LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS 5 Y 8 Y
LA GESTIÓN DE PERSONAS

Variables	1	2
1. ODS_Integración	1	0.816**
2. Gestión_Personas	0.816**	1

Nota: Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en SPSS.

Los resultados muestran correlación positiva alta y estadísticamente significativa ($r = 0.816$; $p < 0.001$), indicando que mayor nivel de integración de ODS se asocia con mejor gestión del talento humano dentro de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L.

Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación se respetaron los principios éticos fundamentales aplicables a estudios sociales y organizacionales. La participación de colaboradores de la empresa Deli Café Corporativo E.I.R.L. fue voluntaria, garantizándose anonimato y confidencialidad. Los datos se utilizaron exclusivamente con fines académicos, evitando afectaciones a integridad, privacidad o situación laboral. Los resultados reflejan fielmente la información obtenida, asegurando transparencia y honestidad en el análisis.

IV. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados evidencia que la integración de los ODS 5 y 8 en la gestión de personas en Deli Café Corporativo E.I.R.L. se encuentra en un nivel intermedio, lo que revela un avance incipiente pero aún no consolidado. Este hallazgo no solo confirma la adopción parcial de principios de sostenibilidad, sino que pone en evidencia una brecha crítica entre el reconocimiento institucional de los ODS y su implementación efectiva en los procesos organizacionales.

Desde una perspectiva teórica, los resultados se alinean con lo planteado por [9], quien sostiene que los ODS constituyen un marco orientador para las organizaciones, pero su impacto depende de su integración real en las decisiones empresariales. En ese sentido, el nivel medio identificado refleja que la empresa ha iniciado un proceso de alineación con la Agenda 2030, aunque aún no logra consolidar una implementación transversal en la gestión del talento humano.

Un aspecto crítico identificado es el predominio de percepciones neutras y la falta de uniformidad en dimensiones como liderazgo femenino, inclusión laboral y crecimiento profesional. Esto sugiere que, si bien existen avances operativos, no se han consolidado políticas formales ni mecanismos estructurados que garanticen una implementación homogénea de los principios de igualdad de género y trabajo decente. Este resultado es coherente con [17], quien señala que la percepción de justicia organizacional influye directamente en la valoración de equidad por parte de los trabajadores,

especialmente cuando no existen lineamientos claros o consistentes.

Desde un enfoque crítico, los hallazgos permiten inferir que la empresa se encuentra en una etapa de transición hacia una gestión sostenible del talento humano. La ausencia de lineamientos estratégicos, indicadores de seguimiento y políticas institucionalizadas limita el impacto real de los ODS en la cultura organizacional. Tal como plantea [10], el desarrollo sostenible implica una articulación integral entre crecimiento económico, inclusión social y reducción de desigualdades, lo cual requiere acciones coordinadas y no esfuerzos aislados.

En cuanto al análisis correlacional, la relación positiva alta y significativa ($r = 0.816$; $p < 0.001$) confirma que la integración de los ODS 5 y 8 está estrechamente vinculada con el fortalecimiento de la gestión de personas. Este resultado respalda lo planteado por [15], quien sostiene que la inversión en condiciones laborales, equidad y desarrollo profesional incrementa el valor estratégico del capital humano. Asimismo, coincide con [16], quien señala que las organizaciones deben responder a las expectativas de sus grupos de interés, especialmente los colaboradores, como elemento clave para la sostenibilidad organizacional.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados evidencian la necesidad de que la empresa fortalezca su gestión de personas mediante: La formalización de políticas internas alineadas a los ODS 5 y 8, especialmente en igualdad de género, inclusión y desarrollo profesional. La implementación de programas de capacitación y sensibilización, que permitan transformar el conocimiento de los ODS en prácticas concretas. El diseño de indicadores de gestión sostenible, que faciliten el monitoreo del cumplimiento de los principios de trabajo decente y equidad. El fortalecimiento de la comunicación organizacional, para reducir la ambigüedad percibida por los colaboradores.

Estas acciones permitirían avanzar hacia una gestión de personas alineada con los principios del desarrollo sostenible, tal como lo plantea [14], quien resalta la necesidad de equilibrar el crecimiento organizacional con el bienestar social.

El estudio contribuye a la literatura al evidenciar que, en contextos organizacionales locales, la integración de los ODS aún se encuentra en fases iniciales, caracterizadas por avances operativos pero limitaciones estructurales. Asimismo, aporta evidencia empírica que refuerza la relación entre sostenibilidad y gestión del talento humano, destacando que las prácticas de recursos humanos constituyen un mecanismo clave para la implementación efectiva de los ODS.

Desde la perspectiva de [12], el talento humano representa un recurso estratégico cuyo potencial puede ser aprovechado mediante políticas orientadas al desarrollo sostenible. En este sentido, los resultados evidencian que la empresa aún no maximiza completamente dicho potencial, debido a la falta de integración sistemática de los ODS en sus procesos internos.

En términos críticos, los resultados sugieren que la empresa enfrenta un desafío estructural: transformar la sostenibilidad de un enfoque declarativo a uno operativo y estratégico. La existencia de una correlación alta contrasta con niveles de implementación intermedios, lo que indica que el potencial de

impacto de los ODS es elevado, pero aún no está siendo plenamente aprovechado.

Este hallazgo es relevante, ya que evidencia que la sostenibilidad en la gestión de personas no debe entenderse como una tendencia, sino como un componente esencial para la competitividad organizacional. Tal como señala [3], los ODS ofrecen una guía para orientar políticas empresariales hacia un desarrollo sostenible, pero su efectividad depende de su aplicación real dentro de la organización.

Limitaciones del estudio

El estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, la investigación se desarrolló en una sola organización, lo que restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos empresariales con características distintas.

En segundo lugar, aunque se trabajó bajo un enfoque censal con 27 colaboradores, el tamaño de la población es reducido, lo cual limita el alcance de los resultados a nivel comparativo o sectorial. Asimismo, el diseño transversal del estudio implica que los datos fueron recolectados en un único momento en el tiempo, lo que impide analizar la evolución de las variables o establecer relaciones de causalidad entre la integración de los ODS 5 y 8 y la gestión de personas.

Recomendaciones para investigaciones futuras

A partir de las limitaciones identificadas, se recomienda que futuras investigaciones amplíen análisis a múltiples organizaciones o sectores económicos, con el fin de comparar resultados y fortalecer la validez externa de los hallazgos. Asimismo, sería pertinente desarrollar estudios con diseños longitudinales, que permitan evaluar la evolución de la integración de los ODS en la gestión de personas a lo largo del tiempo y analizar su impacto en el desempeño organizacional.

Se sugiere también incorporar enfoques metodológicos mixtos, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, a fin de profundizar en la comprensión de las percepciones de los colaboradores y los procesos internos de implementación de los ODS.

V. CONCLUSIONES

Se evidenció que la incorporación de los ODS 5 y 8 en la administración del talento humano aporta significativamente a la consolidación de una cultura organizacional orientada a la equidad, la inclusión y el desarrollo sostenible, reforzando así el compromiso ético y estratégico de la empresa con los desafíos globales.

Según el objetivo general, integrar los ODS 5 y 8 en la gestión de personas en Deli Café Corporativo E.I.R.L., se concluye que la organización presenta un nivel de integración intermedio, evidenciando avances en la incorporación de principios vinculados a la igualdad de género y al trabajo decente; sin embargo, dichos esfuerzos aún no se encuentran plenamente consolidados dentro de los procesos de gestión del talento humano. Esto demuestra que la sostenibilidad social forma parte del enfoque organizacional, aunque requiere fortalecerse mediante políticas internas, lineamientos

estratégicos e indicadores que permitan una integración transversal y sostenible en el tiempo.

De acuerdo con el primer objetivo específico, identificar el nivel actual de conocimiento y aplicación de los ODS 5 y 8 en la gestión del talento humano, se concluye que los colaboradores reconocen la presencia de prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades, la equidad y el respeto de los derechos laborales; no obstante, dichas prácticas se desarrollan de manera parcial y con predominio de un nivel medio de aplicación. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer el conocimiento institucional sobre los ODS y promover su incorporación sistemática en los procesos de gestión de personas.

No obstante, según el segundo objetivo específico, analizar las políticas y prácticas internas relacionadas con la igualdad de género, la inclusión laboral y el trabajo decente, se concluye que la empresa muestra avances diferenciados entre las dimensiones evaluadas. Mientras aspectos como la igualdad de oportunidades y las condiciones laborales muestran resultados moderados, dimensiones como liderazgo femenino y crecimiento profesional evidencian oportunidades de mejora. Esta situación refleja que la integración de los ODS 5 y 8 aún se desarrolla de forma fragmentada, requiriendo una mayor articulación estratégica para consolidar una gestión de personas sostenible.

Finalmente, de acuerdo con el tercer objetivo específico, determinar la relación existente entre la integración de los ODS 5 y 8 y la gestión de personas, se concluye que la incorporación de los principios de sostenibilidad social guarda una relación directa con el fortalecimiento de las prácticas de talento humano. Este resultado confirma que una mayor integración de la igualdad de género y el trabajo decente contribuye al desarrollo organizacional, al bienestar laboral y a la mejora del clima interno, evidenciando la importancia de alinear la gestión de personas con los lineamientos de la Agenda 2030.

VI. REFERENCIAS

- [1] Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, *El sector privado ante los ODS: Guía práctica para la acción*. Madrid, España: Red Española del Pacto Mundial, 2016. [Online]. Available: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/02/Guia_ODS_PM_20170215_web.pdf
- [2] Gobierno de España, "Contribución Empresarial a los EDS," 2023. [Online]. Available: <https://www.agenda2030.gob.es/agenda2030/documentos/contribucion-empresarial-eds.pdf>
- [3] Naciones Unidas, "Objetivos de Desarrollo Sostenible," 2023. [Online]. Available: <https://www.un.org/es/impacto-academico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- [4] I. Campos-García, S. Alonso-Muñoz, R. González-Sánchez, and M. Medina-Salgado, "Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 31, no. 3, pp. 2033–2053, Nov. 2023, doi: 10.1002/csr.2680.
- [5] E. Bombiak and A. Marciniuk-Kluska, "Green Human Resource Management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish Young Company Experience," *Sustainability*, vol. 10, no. 6, p. 1739, May 2018, doi: 10.3390/su10061739.

- [6] M. T. A. Medina and M. C. R. Barón, "Contribución a la sostenibilidad desde la perspectiva del capital humano:," *Desarrollo Sustentable Negocios Emprendimiento Y Educación*, vol. 5, no. 49, pp. 67–77, Dec. 2023, doi: 10.51896/rilcods.v5i49.353.
- [7] Naciones Unidas, "Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023," 2023. [Online]. Available: https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- [8] J. C. P. Axt, L. A. Lagos, F. V. Cornejo, and M. P. F. Peña, "Compromiso y Satisfacción Laboral en Personas Mayores Trabajadoras de un Municipio del Centro Sur de Chile," *Research on Ageing and Social Policy*, vol. 11, no. 2, pp. 195–218, Jul. 2023, doi: 10.17583/rasp.12555.
- [9] Red Mexicana del Pacto Mundial, *Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción*. México: Pacto Mundial ONU México, 2020. [Online]. Available: <https://xtoria.grupoxcaret.com/dataset/39636106-c059-4557-81bf-49f1ee239bf8/resource/74a45e3a-a22d-42f6-8946-83b47f550d1c/download/las-empresas-mexicanas-por-la-agenda-2030-pacto-mundial-onu.pdf>
- [10] Y. Cuervo González, "TFG: Contribución empresarial a los ODS," Univ. Oviedo, 2023. [Online]. Available: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/68789/tfg_YleniaCuervoGonzález.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- [11] J. A. Van Zanten and R. Van Tulder, "Multinational enterprises and the Sustainable Development Goals: An institutional approach to corporate engagement," *Journal of International Business Policy*, vol. 1, no. 3–4, pp. 208–233, Jun. 2018, doi: 10.1057/s42214-018-0008-x.
- [12] L. A. Ayllón Siuce, "Gestión de personas para mejorar la productividad de los colaboradores del Banco de la Nación de la Provincia de Huancayo," Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú, 2023. [Online]. Available: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6403/T010_45205991_D.pdf
- [13] S. Shahid, K. Kaur, P. Patel, S. Kumar, and V. Prikshat, "Integrating sustainable development goals into HRM in emerging markets: an empirical investigation of Indian and Chinese banks," *International Journal of Manpower*, vol. 46, no. 4, pp. 792–815, Jan. 2025, doi: 10.1108/ijm-01-2024-0075.
- [14] Univ. Politécnica Valencia, "Informe CAMUNISO U0686956," 2023. [Online]. Available: <https://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0686956.pdf>
- [15] D. I. Pérez-Fuentes and J. L. Castillo-Loaiza, "Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud," *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. 16, no. 52, pp. 651–673, Sep.–Dec. 2016. [Online]. Available: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651
- [16] R. E. Freeman, S. D. Dmytriiev, and R. A. Phillips, "Stakeholder Theory and the Resource-Based View of the firm," *Journal of Management*, vol. 47, no. 7, pp. 1757–1770, Mar. 2021, doi: 10.1177/0149206321993576.
- [17] J. Patlán Pérez, R. Flores Herrera, E. Martínez Torres, and R. Hernández Hernández, "Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana," *Contaduría y Administración*, vol. 59, no. 2, pp. 97–120, Apr.–Jun. 2014. [Online]. Available: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005
- [18] Escuela ESAM Perú, "Libro ODS y sostenibilidad empresarial," 2023. [Online]. Available: https://escuelaesam.pe/biblioteca/assets/uploads/libro_689f66489281b.pdf
- [19] N. M. Martínez, J. R. G. Cabañas, and G. A. A. Herrera, "Igualdad de género, empoderamiento de las mujeres y su relación con la competitividad de las organizaciones: una aproximación a la situación actual," *Revista Inclusiones*, vol. 12, no. 1, pp. 50–73, Mar. 2025, doi: 10.58210/fprc3600.
- [20] P. Sánchez Cañar, P. Uriguen Aguirre, and F. Vega Jaramillo, "Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador," *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, vol. 8, no. 1, p. 50, 2021.
- [21] Naciones Unidas, "Objetivo 8: Trabajo decente para todos," UN Chronicle, 2023. [Online]. Available: <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>
- [22] Catalyst, "Why Diversity and Inclusion Matter," 2023. [Online]. Available: <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>
- [23] Organización Internacional del Trabajo, "Trabajo Decente," 2023. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>