
LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LA ESTRATEGIA Y LA GESTIÓN PRODUCTIVA DE LA ORGANIZACIÓN



El concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se puede definir como una **técnica de gestión empresarial** basada en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre clientes, personas trabajadoras, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general (Grupos de interés), **integrando en su estrategia y operativa aspectos económicos, sociales y ambientales**.

Por su parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se definieron en la Asamblea General de las Naciones Unidas del 25 de septiembre de 2015, formando parte de la Agenda 2030, como un **plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad**, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

La Agenda plantea **17 Objetivos con 169 metas** de carácter integrado e indivisible que abarcan las **esferas económica, social y ambiental**.



RSC y ODS están estrechamente relacionados, y se puede afirmar que una empresa que se gestiona de manera socialmente responsable generará un impacto positivo que ayudará a la consecución de los ODS, de manera directa o indirecta. En este sentido, los ODS refuerzan el modelo de gestión RSC, y definen como requerimiento para alcanzar sus metas, **la colaboración entre estados, sociedad civil y el sector privado**.

Así pues, el sector privado es un actor imprescindible y necesario para lograr la consecución de los ODS. Las empresas, tanto públicas como privadas, las entidades y todo tipo de organizaciones, deben trabajar para integrar los ODS en su estrategia y en su operativa.

¿Cómo pueden las empresas integrar los ODS en la estrategia y gestión operativa?

En primer lugar, esta integración requiere un **cambio en el modelo de liderazgo**. El liderazgo de las empresas del futuro no tendrá que centrarse únicamente en las necesidades de la empresa, sino que deberá ser capaz de integrar los ODS en la organización y generar impactos sociales y ambientales positivos para la sociedad y el planeta.



Además de este cambio del liderazgo empresarial, las diferentes guías y estándares internacionales han identificado **5 pasos a seguir** para la integración de los ODS en la estrategia y en la gestión operativa de las empresas:

1 - Entender los ODS

La empresa y sus grupos de interés deben conocer el marco de los ODS y entender cómo desde las empresas se puede contribuir a su cumplimiento. Para ello, la organización puede **definir una persona o departamento** que se encargue de la gestión estratégica y realice todas las acciones necesarias para integrar los ODS en la estrategia de la organización y trasladar el compromiso a los diferentes grupos de interés.

Las acciones de sensibilización que puede llevar a cabo la organización en este primer paso son:

- **Difundir material de sensibilización interno** sobre ODS: infografías, vídeos, ejemplos de buenas prácticas, etc.
- **Ofrecer talleres prácticos y formaciones** sobre la Agenda 2030 para que las personas trabajadoras conozcan como pueden contribuir en su día a día a los ODS.
- **Sensibilizar a sus clientes a través de los productos y servicios de la empresa.** Por ejemplo, incluyendo información sobre la Agenda 2030 en los productos.

Por último, también se puede considerar **establecer y comunicar el compromiso de la organización con la Agenda2030** mediante una declaración pública realizada por la persona que ostente el máximo cargo en la entidad. La posterior comunicación se puede realizar a través de los diferentes canales de comunicación de la organización: página web, redes sociales, Memoria de Sostenibilidad, etc.

2 - Definir prioridades

Los 17 ODS no tienen la misma influencia ni relevancia para todas las organizaciones.

Desde un enfoque estratégico, en este segundo paso, se debe realizar **una evaluación de los impactos actuales y potenciales, positivos y negativos que la actividad de la empresa tiene sobre los ODS a lo largo de su cadena de valor**, con la finalidad de identificar dónde se pueden impulsar los impactos positivos y dónde se deben reducir o evitar los impactos negativos.

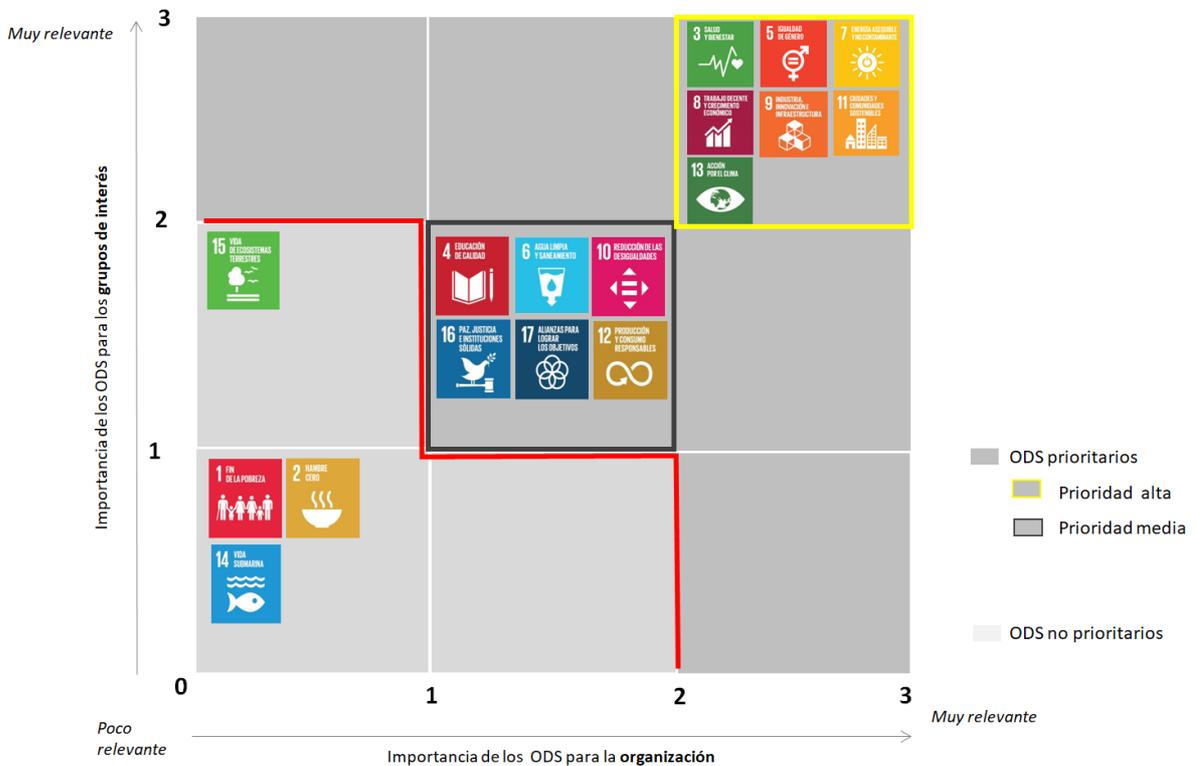
Para ello, en primer lugar, se puede realizar un **Mapeo de la Cadena de Valor**:

Aumento del impacto positivo



Minimización del impacto negativo

Y, en segundo lugar, se puede realizar un **análisis de materialidad*** en relación con los ODS, incorporando la opinión de las partes interesadas o grupos de interés en el proceso:



* El análisis de materialidad consiste en un proceso participativo donde se consulta, por un lado, a representantes de la empresa, generalmente equipo directivo, y por el otro, a representantes de los Grupos de Interés, sobre la relevancia de los temas materiales, que en este caso serían los ODS.

3 - Establecer objetivos

Para establecer los nuevos objetivos en sostenibilidad, se recomienda que la empresa se guíe por las **prioridades estratégicas** identificadas en el paso anterior. De esta forma, se asegurará que los objetivos incluyan oportunidades para lograr contribuciones positivas a los ODS, así como para reducir los impactos negativos actuales y potenciales.

Siguiendo estas prioridades estratégicas, se establecerán **objetivos específicos, medibles y con límites de tiempo**. En el proceso de definición de los objetivos es importante detallar:

- El alcance de las metas y los KPIs que permitan medir el progreso.
- Definir las líneas estratégicas base
- Definir los tipos de objetivos y su medición (términos relativos o absolutos).

4 - Integración

Para que el compromiso de la empresa con los ODS tenga éxito es fundamental **integrar el marco de la Agenda 2030 en su gestión interna** de forma que éste se vea reflejado en todas las acciones y áreas de la organización.

En este punto hay dos principios especialmente importantes para asegurar que los objetivos en sostenibilidad estén sólidamente integrados en las organizaciones:

- **Comunicar claramente cómo avanzar hacia los objetivos de sostenibilidad** y cómo estos objetivos se integrarán en otros objetivos de negocio. Es importante marcar los pasos a seguir, el impacto en las decisiones y las metas que alcanzar.
- **Integrar objetivos de sostenibilidad en las revisiones de desempeño** y en los sistemas de remuneración de toda la empresa. Integrar condiciones sociales y medioambientales en los sistemas retributivos de las personas trabajadoras puede ser una manera de motivar al equipo en la consecución de los objetivos.

En esta misma línea, juega un papel fundamental:

- **Integrar la sostenibilidad en todas las funciones y en las diferentes áreas de la empresa**. No es suficiente con tener una persona o un departamento especializado y dedicado al desarrollo de la RSC y ODS. Los demás departamentos, como I+D, desarrollo de negocio, compras, operaciones y recursos humanos son clave para la incorporación de la sostenibilidad en la estrategia, la cultura empresarial y la gestión operativa.

Por último, **participar en alianzas con otras entidades** también resulta esencial para abordar de manera eficaz la contribución a los ODS. Existen 3 tipos de alianzas:

- Asociaciones de cadena de valor
- Iniciativas del sector
- Asociaciones de múltiples partes interesadas

5 - Reportar y comunicar

El último paso para la correcta integración de los ODS en la estrategia y la gestión operativa de una empresa es el reporting y la comunicación. Para un proceso de reporte y comunicación efectivos las empresas deben utilizar **estándares internacionales reconocidos**, como por ejemplo los estándares GRI.

Para establecer el contenido de los informes que configuran el reporting de las empresas, es recomendable que se tengan en cuenta los **aspectos estratégicos prioritarios**, o los **aspectos materiales**, es decir, incluir aquellas cuestiones que reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos de la empresa, que se deberían haber identificado en el paso 2 (Definir prioridades).

También es relevante que la empresa comunique los **impactos positivos y negativos** en relación a los ODS y **el desempeño** frente a estos, reportando los diferentes **KPIs** definidos en el paso 3 (Establecer objetivos).

Un proceso de mejora continua

Una vez descritos los 5 pasos necesarios para un correcto proceso de integración de los ODS en la estrategia y la gestión operativa de las organizaciones, resulta necesario mencionar que este es **un proceso dinámico y de mejora continua**, y en consecuencia, cada cierto tiempo (2 o 3 años) las organizaciones deberían revisar los diferentes pasos descritos anteriormente y volver a plantearlos, como por ejemplo el paso 2 “Establecer prioridades”.

Solo de esta manera es posible dar respuesta de la mejor manera posible a los impactos que su actividad genera en los grupos de interés y maximizar su contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

¿Cuáles son los beneficios de integrar los ODS en la estrategia y gestión operativa?

Si una empresa actúa en línea con los pasos que se han descrito en este artículo, se encontrará en disposición de recibir algunos de **los beneficios** de integrar correctamente los ODS en su estrategia y gestión operativa, entre los que se encuentran:

- Anticiparse a regulaciones e iniciativas legislativas
- Identificar futuras oportunidades de negocio
- Generar alianzas estratégicas con los Grupos de Interés
- Mejorar las posibilidades de acceder a licitaciones con el sector público
- Mayor eficiencia y reducción de costes
- Mejora de la reputación y aumento de la confianza en la marca
- Mayor capacidad de retención y captación de talento
- Mayor acceso a financiación

Conclusiones

En la actualidad, más que nunca, es importante que todas las empresas, organizaciones y administraciones públicas del mundo trabajen para alcanzar los ODS y asegurar un futuro sostenible para todos. Aquellos que no entiendan la nueva realidad y no consigan evolucionar y adaptar sus estrategias no podrán asegurar su viabilidad a largo plazo.

La integración de los ODS en las estrategias de las organizaciones es un elemento fundamental para incrementar el impacto positivo de las organizaciones y gestionar las relaciones con todos los grupos de interés.

Bibliografía

Cómo integrar la Agenda 2030 en las organizaciones. Academia RSC. Ingeniería Social

<https://academiarsc.ingenieriasocial.es/courses/Como-integrar-la-Agenda-2030-en-las-organizaciones>

ODS, año 4. El Liderazgo empresarial en la Agenda 2030: de la teoría a la acción. Red Española del Pacto Mundial.

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/01/ODS-A%C3%B1o-4.pdf>

SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS. Global Reporting Integrated, Global Compact y WBCSD.

https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Guía para pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Consejo General de Economistas, CEPYME y la Red Española del Pacto Mundial.

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/12/Gui%C3%A1-para-pymes-ante-los-ODS.pdf>



rambla Catalunya, 71 principal
08007 Barcelona

Telf. 93 412 70 79
info@ingenieriasocial.es

ingenieriasocial.es

