



ORIGINAL

Human talent as a driving force in the management of ethics in the sustainable university

El talento humano como motor en la gestión de la ética en la universidad sustentable

Josía Jeseff Isea Arguelles¹  , María Elena Infante Miranda¹  , Ariel José Romero Fernández¹  , Raúl Comas Rodríguez¹  

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Ibarra, Ecuador.

Citar como: Isea Arguelles JJ, Infante Miranda ME, Romero Fernández AJ, Comas Rodríguez R. Human talent as a driving force in the management of ethics in the sustainable university. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:.672. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.672>

Enviado: 30-04-2024

Revisado: 06-08-2024

Aceptado: 23-11-2024

Publicado: 24-11-2024

Editor: Prof. Dr. William Castillo-González 

Autor para la correspondencia: Josía Jeseff Isea Arguelles 

ABSTRACT

The general objective of the research was to describe human talent as a driving force in the management of ethics in a sustainable university. According to the stated objectives, this study was carried out based on a descriptive study in line with the researchers' guidelines, as the data were taken directly from reality and described as they occurred. This study was approached under the quantitative paradigm, considering a documentary-bibliographic review, using peer-reviewed works, theses, and bibliographic references. It is concluded that, in order to carry out their educational work and turn their vision into action, universities must, among other things, implement better management of higher education funding, develop capacities, appropriate planning strategies, policy analysis, adopt a forward-looking perspective in management skills, and respond to needs from the defense and rational use of resources. It is also significant to institute values through sustainable and innovative processes that promote ethics, improve management methods, identify environmental requirements to deploy appropriate institutional mission plans, and assess the performance of goals, policies, and action strategies, driven by human talent.

Keywords: Human Talent Management; Institutional Ethics; University Sustainability; Strategic Planning; Educational Innovation.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue describir el talento humano como motor en la gestión de la ética en la universidad sustentable. De acuerdo con los objetivos planteados, este estudio se realizó sobre la base de un estudio descriptivo conforme con las directrices de los investigadores, ya que los datos fueron tomados directamente de la realidad y descritos a medida que ocurrían. Este estudio se planteó bajo el paradigma cuantitativo, considerándose desde una revisión documental-bibliográfica, utilizando trabajos arbitrados, tesis y referencias bibliográfica. Se concluye que, para realizar su trabajo educativo y convertir su visión en acción, las universidades deben, entre otras cosas, implementar una mejor gestión de la financiación de la educación superior, desarrollar capacidades, estrategias de planificación apropiadas, análisis de políticas, adoptar una perspectiva de futuro en las destrezas de gestión y responder a las necesidades, desde la defensa y uso racional de los recursos. También es significativo instituir valores a través de procesos sustentables y de innovación que promuevan la ética, mejoren los métodos de gestión, identifiquen los requerimientos ambientales para desplegar planes apropiados de la misión institucional y valorar el desempeño de metas, políticas y estrategias de acción, promovido por el talento humano.

Palabras clave: Gestión Del Talento Humano; Ética Institucional; Sostenibilidad Universitaria; Planificación Estratégica; Innovación en la Educación.

INTRODUCCIÓN

En el contexto específico de una universidad, uno de los recursos intangibles importantes es el talento humano, para lograr el progreso y calidad donde interactúan estudiantes, profesores, personal y sociedad, la gestión debe orientarse a la satisfacción de los clientes, tanto interno como externo, contribuyendo a las funciones sustantivas de la educación superior, con una visión sustentable con propósitos éticos. Los objetivos anteriores se alcanzarán centrándose en los recursos humanos como motor del progreso y la mejora organizacional. La interrelación del trabajo de profesores e investigadores universitarios con la planificación del trabajo de la institución es una de las tareas más complejas de la universidad, porque además de tomar en cuenta las exigencias del desarrollo y progreso de la ciencia y la tecnología, también debe considerarse lo que los docentes e investigadores tienen que hacer como personas colectivas e individuales asumiendo sus intereses y habilidades. (Briones Cedeño, & González Calzadilla, 2019).

En este sentido, la gestión de instituciones de educación superior significa asumir la gestión del conocimiento para poder resolver los desafíos más importantes de la educación superior moderna: la participación en la creación y difusión de conocimientos para la solución de problemas sociales y la preparación de profesionales. (Cuentas Martel, 2018). Por ello, el desafío de lograr una sociedad del conocimiento implica el desarrollo de ciudadanos que abracen los valores universales, se preocupen por su realización y se centren en ayudar a resolver los problemas que enfrenta la humanidad. (Flores-Becerra, 2021). Por lo tanto, las universidades deben ser cultivadoras de valores y habilidades sociales, desde la ética y la sustentabilidad.

En este orden de ideas, las universidades deben esforzarse en brindar servicios competitivos que promuevan el alineamiento interno entre los objetivos corporativos y del talento humano para lograr la satisfacción laboral, el compromiso y la autorrealización de los talentos universitarios a través de lineamientos estratégicos basados en valores éticos. Al respecto, la necesidad de gestionar talentos y brindar apoyo organizacional son factores determinantes de los resultados alcanzados por las universidades, ya que tienen un impacto estratégico en la preparación de profesionales que se convertirán en motor del desarrollo social, regional o nacional. (Pashanasi Amasifuen et al., 2021).

Por consiguiente, el autor Pirona (2016) destaca lo siguiente:

Quiénes gerencian las universidades y fungen como directores o jefes, deben reconocer que el éxito de estas organizaciones se encuentra en la formación técnico científica profesional y ética, de su gente, deben hacer hincapié en la necesidad de aprovechar al máximo el talento humano y su potencial intelectual. (p.110)

En este orden de ideas, la educación y la gestión del talento en las universidades exige que faciliten la consecución de objetivos y apoyen el liderazgo activo, centrado en la mejora, la innovación y la transformación. Por ello, es necesario señalar la importancia de las directrices de gestión, cuyo objetivo debe ser mejorar el desempeño y el uso adecuado de los recursos, detectar errores y limitar el tiempo perdido por los recursos humanos, permitiendo afrontar situaciones de emergencia y predecir, cualquier situación incierta.

En este sentido, la universidad debe contar con las herramientas para garantizar su adecuada gestión y la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de la misión de la organización; esto requiere empleados comprometidos con metas y objetivos claros que contribuyan al funcionamiento eficiente de la institución y se desempeñen bien. Las instituciones de educación superior desempeñan un papel vital en la promoción del desarrollo sustentable, ya que influyen en la sociedad y pueden contribuir a resolver problemas nacionales y globales. Aunque las instituciones, ya están avanzando en esta dirección, aún queda mucho por hacer (Bohne García, 2023).

Ante las demandas de la sociedad y de la economía globalizada, cada vez más ligadas a la economía del bien común, una gestión sostenible entendida por los estudiantes como líderes del cambio tendrá un impacto decisivo en su empleabilidad en el mercado laboral. Además, es de gran importancia para el crecimiento integral de los estudiantes, ya que deben contribuir al desarrollo sostenible de la universidad y la sociedad (Cabana et al., 2020). Por lo tanto, en la formación, como en la práctica profesional, las personas siempre se enfrentan a dilemas éticos y preguntas sobre cuándo existe una forma correcta o incorrecta de actuar en una situación. En otras palabras, moral versus inmoral. No basta con considerarse un profesional sólo porque tienes una formación en una materia específica, la formación debe ser integral (Inostroza-Araya et al., 2020).

Sin embargo, hay una brecha en la humanidad, un área vulnerable que viola públicamente la lógica de la razón: un área ética (no moral) que desafía toda lógica racional. Desde un punto de vista ético, la acción sólo se justifica si tiene en cuenta los intereses de la otra parte. (Ortega Ruiz, 2020).

De allí, que es la gestión de personas es un enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo maximizar la creación de valor organizacional a través de una serie de actividades diseñadas para entregar

consistentemente conocimientos, capacidades y niveles de habilidades para lograr los resultados necesarios para ser competitivo, en las condiciones presentes y futuras. La educación ha demostrado ser el mejor vehículo para el cambio personal y colectivo. A la larga, un grupo de personas educadas en los mismos valores asegura cambios de comportamiento en la propia sociedad (Brefe Suárez, & Pelegrín Rodríguez, 2023).

La dificultad en la práctica de la ética conlleva problemas dentro y fuera de la organización, que pueden afectar de manera significativa, provocando reacciones negativas de convivencia (Moncayo-Ortiz et al., 2023, p. 40). En tal sentido, la ética del talento como revisión de valores y principios refleja el tipo de intervención de cada sujeto en los procesos organizacionales relevantes, asume posibles espacios y estructuras de participantes en las transformaciones del desarrollo organizacional y concreta referentes sistémico-estructurales (Corpas Ford, Wilson, y Nash Quintana, 2021).

Lo que conlleva a la promoción de la calidad en la gestión institucional y académica, es así como la gestión de la calidad del servicio proporciona un concepto global que promueve la mejora organizacional continua y la participación de todos los actores, centrándose en la satisfacción del cliente interno y externo. Por tanto, una condición necesaria para alcanzar los beneficios esperados del aseguramiento de la calidad es que todas las personas que trabajan en la institución estén comprometidas y motivadas con la calidad.

En este contexto, es importante plantearse la siguiente interrogante ¿El talento humano constituye el motor en la gestión de la ética en la universidad sustentable? El diseño del tema, compone un estudio notable dado la gran importancia de las universidades en el desarrollo sustentable de un país. En este sentido, luego de los planteamientos formulados por los investigadores se plantea como objetivo general de la investigación describir el talento humano como motor en la gestión de la ética en la universidad sustentable.

MÉTODO

Este estudio se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo, en el cual los datos fueron obtenidos directamente de la realidad y descritos conforme iban ocurriendo. La elección de este enfoque responde a la necesidad de especificar las características y propiedades del talento humano, su relación con la ética, y su impacto en la gestión de la sostenibilidad universitaria. Según Hernández, Fernández y Batista (2006), la investigación descriptiva permite detallar los perfiles de personas, grupos, procesos y comunidades, en este caso, los actores clave en la gestión ética y sostenible dentro de la universidad.

El paradigma cuantitativo guía este estudio, utilizando una combinación de revisión documental-bibliográfica y análisis de fuentes académicas arbitradas, tesis doctorales y referencias bibliográficas. La recopilación de datos se centró en identificar estudios previos y teorías que sustentan la importancia del talento humano como motor de la gestión ética y la sostenibilidad universitaria. Las bases de datos académicas y fuentes revisadas fueron seleccionadas bajo criterios de relevancia temática, rigurosidad y actualidad, considerando el contexto de las instituciones de educación superior (IES).

Además, la investigación tomó en cuenta estudios recientes y clave, como los de Pirona (2022), quien subraya el papel del talento humano y la gestión ética para asegurar un desempeño organizacional sostenible. El estudio también recogió aportes de Cabana (2020) sobre la necesidad de que los estudiantes en las IES asuman un liderazgo activo, promoviendo comportamientos sostenibles que respondan a las problemáticas sociales y ambientales contemporáneas. Esto permitió contextualizar la importancia de la formación en valores éticos y en sostenibilidad dentro de las universidades, considerando las dinámicas actuales de educación superior.

Para operacionalizar las variables del estudio, se recurrió al análisis de las fuentes documentales, tales como las normas institucionales, políticas de gestión y estudios empíricos sobre la relación entre talento humano, ética y sostenibilidad universitaria. Las categorías analizadas incluyeron: gestión del talento humano, clima ético, desarrollo de capacidades y planificación estratégica en instituciones universitarias. Estas categorías fueron abordadas para entender cómo se integran en las prácticas de las IES y cómo promueven un ambiente ético que favorezca tanto el desarrollo del talento humano como la sostenibilidad organizacional.

El análisis de los datos incluyó una sistematización cuantitativa de las políticas y prácticas institucionales, complementada con el análisis de estudios de caso documentados en la literatura reciente, como los de Perero Espinoza et al. (2020). Dichos estudios se centraron en la implementación de indicadores y actividades de desarrollo sostenible en universidades que han acumulado experiencia en este campo, proporcionando valiosas lecciones para el desarrollo de las IES.

Finalmente, el estudio también se nutrió del trabajo de Ramírez et al. (2019), quienes enfatizan que la gestión del talento humano debe centrarse en desarrollar capacidades competitivas y crear estructuras organizacionales que faciliten la asignación de recursos para implementar políticas y estrategias exitosas. Este enfoque fue esencial para analizar cómo las universidades pueden gestionar eficazmente sus recursos humanos para cumplir su misión institucional, asegurar la sostenibilidad, y fomentar un clima ético que responda a las demandas actuales de la sociedad.

Con estos elementos, la metodología permitió analizar de manera comprensiva las interrelaciones entre talento humano, ética y sostenibilidad, proporcionando una base sólida para entender cómo las universidades

pueden mejorar su gestión en un contexto cada vez más orientado hacia la sostenibilidad.

RESULTADOS

Los resultados del estudio indican que las universidades tienen una responsabilidad clave en promover el crecimiento en humanidades, ciencia y tecnología, así como en desarrollar el potencial de todos los actores implicados. Este papel es crucial no solo para contribuir al desarrollo sostenible, sino también para asegurar un desempeño organizacional que permita a las instituciones de educación superior ser sostenibles a largo plazo. Para ello, se destaca la importancia de motivar y capacitar al personal para alcanzar un rendimiento elevado, beneficiando tanto a los usuarios internos como a los externos.

Uno de los hallazgos más relevantes es que las tareas éticas de los individuos dentro de las organizaciones influyen significativamente en sus decisiones y comportamientos, tanto a nivel personal como profesional. Los líderes y gerentes universitarios, en este sentido, deben gestionar activamente el clima ético, integrando estos valores en las prácticas organizacionales cotidianas. El valor ético en las instituciones públicas, de acuerdo con Pirona (2022), actúa como una estructura normativa que facilita la convivencia adecuada entre las instituciones y la sociedad, subrayando la importancia de la ética en la gobernanza universitaria.

En cuanto a los estudiantes, estos deben asumir un rol de liderazgo activo en los centros de educación superior, donde se les debe formar en métodos y valores que promuevan comportamientos sostenibles. Esta formación es crucial para que los estudiantes desarrollen la capacidad de proponer soluciones positivas a problemas sociales y ambientales, tal como sugiere Cabana (2020). La adquisición de conocimientos ambientales y la concienciación sobre el comportamiento sostenible representan, de este modo, una transición necesaria desde las normas institucionales hasta el comportamiento individual responsable y comprometido con la sostenibilidad.

Asimismo, la gestión del talento humano se identifica como un elemento esencial para el éxito de las políticas universitarias orientadas a la sostenibilidad. Esta gestión implica desarrollar competencias clave para implementar políticas y diseñar estructuras organizacionales favorables que aseguren la correcta asignación de recursos. Tal como lo plantean Ramírez et al. (2019), gestionar eficazmente el talento humano permite anticipar y co-gestionar el cambio, favoreciendo el desarrollo de estrategias que no solo garanticen la misión institucional, sino también su viabilidad futura.

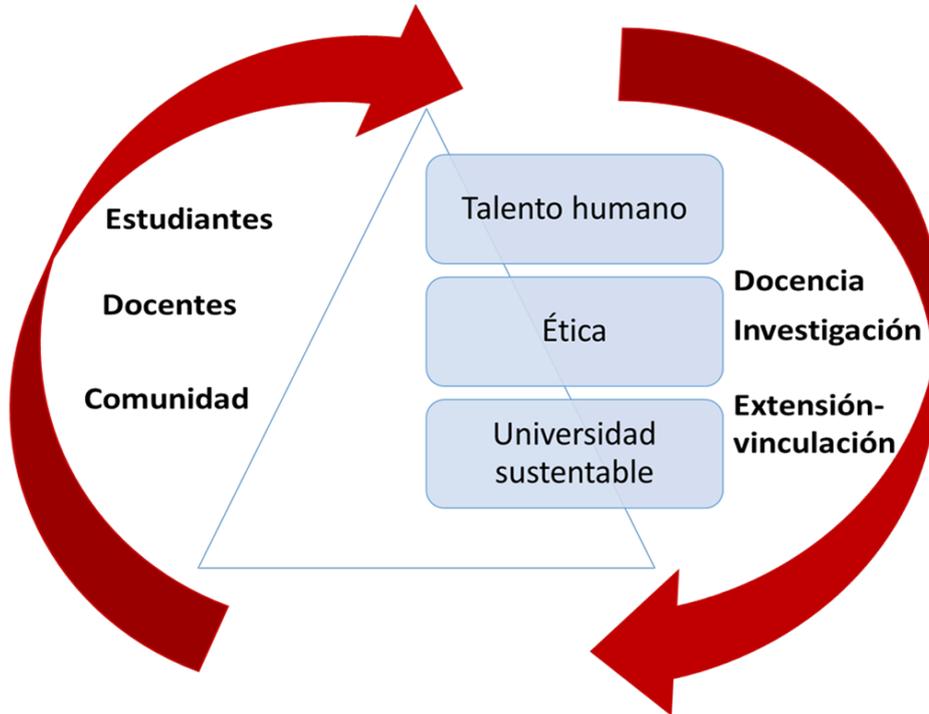


Figura 1. Talento humano motor en la gestión

En cuanto a la figura 1: Talento humano motor en la gestión, la representación gráfica ilustra de manera clara la relación dinámica entre tres componentes clave: talento humano, ética y universidad sustentable. El talento humano se posiciona en la cúspide de este triángulo conceptual, subrayando su papel como el motor impulsor de las demás dimensiones. A través de la ética, que actúa como un marco normativo y orientador, el talento humano puede contribuir a la construcción de una universidad sustentable, comprometida con la responsabilidad social, ambiental y económica. Las flechas que rodean el triángulo indican el flujo continuo y dinámico entre estos elementos.

bidireccional entre estos elementos, sugiriendo que la interacción entre ellos es cíclica y retroalimentativa: el desarrollo ético del talento humano refuerza la sostenibilidad institucional, la cual, a su vez, requiere una gestión ética robusta y eficiente. Esta representación visual refuerza la idea de que la gestión del talento humano es fundamental para alcanzar y mantener la sostenibilidad universitaria en todos sus niveles.

Para los defensores de la sustentabilidad en las instituciones de educación superior (IES), sigue siendo fundamental encontrar una estrategia unificadora que oriente a todas las universidades, independientemente de sus marcadas diferencias (González Gaudiano, 2015, p. 75). En la actualidad, muchas universidades han acumulado experiencia en el ámbito del desarrollo sostenible y han formulado planes concretos de gestión en áreas como la investigación y la docencia, con el fin de planificar e implementar indicadores y actividades de desarrollo sostenible (Perero Espinoza et al., 2020).

Es relevante subrayar que la gestión del talento humano se ha consolidado como un motor clave para fomentar la cooperación, el compromiso y la solidaridad dentro de las instituciones universitarias, aspectos esenciales para una gestión académica eficiente. En esta línea, Carvajal-Pérez (2021), en su investigación sobre la gestión actual del talento humano en el contexto universitario, señala que la gestión de talento humano debe centrarse en la promoción de liderazgos institucionales capaces de generar en sus equipos de trabajo las siguientes actitudes:

- Visión a futuro.
- Empoderamiento.
- Libertad para crear e innovar.
- Conducta congruente con los principios y valores organizacionales.
- Búsqueda de soluciones para cumplir metas.
- Aprendizaje continuo.

Para lograr estos objetivos, las universidades deben implementar procesos rigurosos de selección de sus líderes en las distintas áreas, asegurando que dichos líderes se destaquen por su dominio teórico de la disciplina, ética, vocación de servicio, deseo constante de aprendizaje, liderazgo participativo, empatía, coherencia y disciplina. Además, desde la perspectiva de la gestión del talento humano, es posible establecer programas continuos de formación para promover estos saberes, principios y valores, manteniendo así actualizados los liderazgos dentro de las instituciones universitarias (Carvajal-Pérez, 2021, p. 192).

Este enfoque integrador refuerza la importancia de la gestión del talento humano como eje fundamental para asegurar el éxito de las políticas universitarias orientadas a la sostenibilidad y el desarrollo institucional.

En la figura 2 se observa la importancia del talento humano como motor para gestionar la universidad sustentable desde la ética, que permita el uso racional de los recursos económicos, financieros, ambientales de cualquier institución de educación superior.

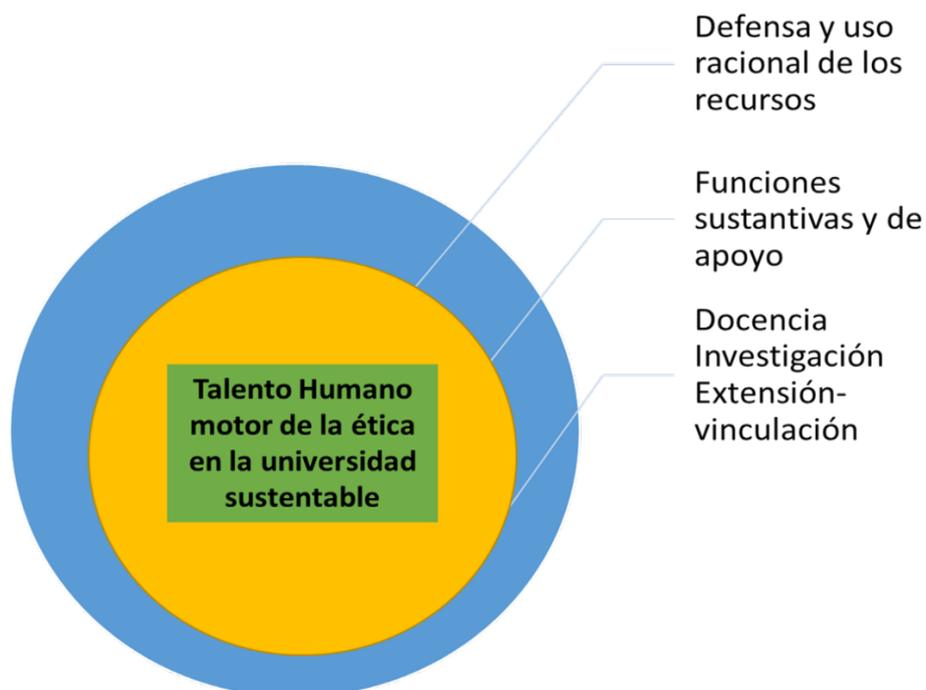


Figura 2. Talento humano en la universidad sustentable

En esencia, los resultados de este estudio destacan la interdependencia entre el talento humano, la ética y la sostenibilidad en las universidades. Para que las instituciones de educación superior puedan cumplir con su misión de formar ciudadanos comprometidos y responsables, es esencial que promuevan activamente la ética en todas sus actividades, desde la gestión del personal hasta la enseñanza y la investigación. Solo mediante un enfoque integrado y holístico será posible alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo en el contexto universitario actual.

DISCUSIÓN

En este contexto, se insta a las universidades a ofrecer una educación integral que esté alineada con las demandas de la actualidad, promoviendo un cambio transformador a través del conocimiento y la investigación basada en la sostenibilidad. Las instituciones deben formar a la ciudadanía en principios estratégicos que impulsen el desarrollo sostenible y las políticas orientadas al progreso. En este sentido, el talento humano juega un papel fundamental, ya que es quien promueve los valores éticos necesarios para garantizar el éxito académico y la responsabilidad social en la universidad.

Las instituciones de educación superior (IES) desarrollan recomendaciones y directrices basadas en funciones esenciales que corresponden a la filosofía institucional de cada universidad. Estas funciones permiten medir los alcances y límites de su labor como agentes de cambio social, asegurando que la misión educativa sea coherente con los desafíos actuales (García-Arce et al., 2021). Las IES aprovechan todos los talentos involucrados en la gestión institucional para generar conocimientos en ciencias humanas, sociales y tecnológicas, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la sociedad.

Por tanto, la gestión educativa y administrativa de las universidades debe estar orientada al apoyo y cumplimiento de las metas trazadas, facilitando el desempeño eficiente de sus actividades. Es necesario que las universidades promuevan principios éticos y fomenten una gestión proactiva que esté enfocada en el progreso, la innovación y la transformación. Este enfoque debe basarse en una perspectiva holística, que incluya a todos los actores involucrados en el proceso educativo y que considere el impacto en el medio ambiente.

En este sentido, las universidades sustentables rompen con los modelos tradicionales de formación al enfocarse en factores motivadores que promueven el autoaprendizaje y enseñan métodos de aprendizaje que aprovechan la experiencia de docentes y estudiantes. Además, fomentan el trabajo en equipo, lo que añade valor a la gestión institucional desde una perspectiva ética.

La figura 2 subraya la relevancia del talento humano como motor para la gestión de la universidad sustentable desde una base ética. El talento humano no solo impulsa el desempeño académico, sino que también facilita el uso racional de los recursos económicos, financieros y ambientales dentro de las instituciones de educación superior. La figura destaca la centralidad del talento humano en la implementación de una gestión sostenible que priorice la ética, lo que resulta crucial para asegurar la viabilidad y el impacto positivo de las universidades en la sociedad.

Un posible estudio futuro podría profundizar en la temática del talento humano como motor en la gestión de la ética en la universidad sustentable, utilizando la metodología PRISMA 2020 para llevar a cabo una revisión bibliográfica sistemática. Este enfoque permitiría realizar una evaluación exhaustiva de la literatura científica actual, identificando las principales contribuciones teóricas y empíricas sobre cómo el talento humano contribuye a la implementación de prácticas éticas y sostenibles en las universidades.

La metodología PRISMA 2020 es adecuada para este tipo de estudio debido a su enfoque riguroso y transparente en la selección, evaluación y síntesis de fuentes bibliográficas. Esto garantizaría que el análisis se realice de manera sistemática y replicable, proporcionando un panorama claro de los avances y vacíos en la investigación sobre el papel del talento humano en la gestión ética de las universidades sustentables. Además, al utilizar PRISMA 2020, el estudio se alinearía con las mejores prácticas en revisiones sistemáticas, permitiendo identificar con mayor precisión las estrategias de gestión del talento humano que son más eficaces para promover la ética y la sostenibilidad en las instituciones de educación superior.

La metodología PRISMA 2020 ha sido aplicada con éxito en diversas áreas de investigación, como se observa en los estudios recientes de (Sánchez Sandoval, Reyes Espinoza, & Burbano Pijal, 2024; y Muñoz Padilla, Vega Martínez, & Villafuerte Moya, 2024).

CONCLUSIONES

Para que las universidades puedan cumplir con su labor educativa y transformar su visión en acciones concretas, es fundamental que implementen una gestión más eficiente de la financiación de la educación superior. Este proceso debe estar acompañado por el desarrollo de capacidades, la adopción de estrategias de planificación adecuadas, y un análisis riguroso de las políticas educativas. Asimismo, resulta imprescindible que las universidades adopten una perspectiva de futuro en el desarrollo de habilidades de gestión, que les permita responder de manera efectiva a las necesidades actuales, haciendo un uso racional y responsable de los recursos.

Además, es crucial instituir valores sólidos a través de procesos sostenibles e innovadores que promuevan la ética en todas las actividades académicas y administrativas. Estos procesos deben mejorar los métodos de gestión, identificar los requisitos ambientales, y permitir la elaboración de planes que estén alineados con la misión institucional. Asimismo, resulta necesario evaluar continuamente el desempeño en el cumplimiento de metas, políticas y estrategias de acción, asegurando que el talento humano sea el principal motor que impulse estos esfuerzos hacia la sostenibilidad y la excelencia institucional.

En resumen, el talento humano debe ser promovido como un agente clave en la construcción de una universidad sustentable y ética, capaz de enfrentar los desafíos del presente y contribuir al bienestar social y ambiental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bohne García, A., Bruckmann Maynetto, M., y Martínez González, A. (2023, marzo-abril). Las universidades y su contribución al desarrollo sustentable: un modelo de evaluación. *Revista Digital Universitaria (rdu)*, 24(2). <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2023.24.2.17>
2. Breffe Suárez, J., & Pelegrín Rodríguez, P. M. (2023). Necesidad de la Educación por la Sustentabilidad en las Universidades y Cómo Lograrla. *Revista Científica Hallazgos21*, 8(1),82-91. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/613>
3. Briones Cedeño, K., & González Calzadilla, C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. *Apuntes y reflexiones. Revista San Gregorio*, (35), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
4. Cabana, Segundo R., Zamarreño, Ricardo A., Véliz, Rodrigo P., & Sierra, Mauricio J. (2020). Predictores de una conducta sustentable en estudiantes de pregrado de la Universidad de La Serena, Chile. *Formación universitaria*, 13(6), 169-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600169>
5. Carvajal-Pérez, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12 (2), e3914. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
6. Corpas Ford, M., Wilson, Y., y Nash Quintana, G. (2021). El perfil ético del talento humano del siglo XXI. *Revista FAECO sapiens Universidad de Panamá, Panamá*,5(1),1-12. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212865008/2212865008.pdf>
7. Cuentas Martel, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university. *Educación*, 27(53), 57-72. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
8. Flores-Becerra, J. (2021). Proyecto Ético de Vida: un instrumento indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible. *Ecociencia International Journal*, 3(4), 77-93. <https://doi.org/10.35766/ecociencia.21.3.4.6>
9. García-Arce, J., Pérez-Ramírez, C., & Gutiérrez Barba, B. (2021). Objetivos de desarrollo sustentable y funciones sustantivas en las instituciones de educación superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21 (3), 516-551. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i3.48160>
10. González Gaudiano, E., Meira-Carrea, P., & Martínez-Fernández, C. (2015). Sustentabilidad y Universidad: retos, ritos y posibles rutas. *Revista de la educación superior*, 44(175), 69-93. Recuperado en 19 de octubre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000300004&lng=es&tlng=es
11. Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.
12. Inostroza-Araya, L., Santander-Ramírez, V., & Severino-González, P. (2020). Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad. *Revista Lasallista de Investigación*, 17 (1), 291-300. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a25>
13. Moncayo-Ortiz, E A, Villota-Torres, Y E, Matabanchoy-Salazar, J M, & Figueroa-Peña, M F. (2023). Revisión sistemática sobre la ética de las organizaciones y del rol del psicólogo organizacional: un marco de referencia en países latinoamericanos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(1), 39-52. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.672>

org/10.19053/20278306.v13.n1.2023.16067

14. Muñoz Padilla, M. B., Vega Martínez, V. A., & Villafuerte Moya, C. A. (2024). Interpretación mediante revisión bibliográfica del uso del hidróxido de calcio como medicamento intraductal. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, 924. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/924>

15. Ortega Ruiz, P. (2020). Educar desde la experiencia ética del otro. *Revista Boletín Redipe*, 9(2), 23-32. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i2.908>

16. Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

17. Perero Espinoza, G. A., Isaac Godínez, C. L., Díaz Aguirre, S., & Ramos Alfonso, Y. (2022). Modelo para la contribución a la gestión de la sostenibilidad en universidades ecuatorianas. *Universidad Y Sociedad*, 14(3), 733-744. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2920>

18. Pirona, J. (2016). Gestión universitaria desde la ética, el talento humano y la responsabilidad social. *CIENCIAMATRIA*, 2(2), 108-126. <https://doi.org/10.35381/cm.v2i2.56>

19. Pirona, J. A. (2022). La contribución del gerente universitario en la promoción de la ética. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 53-59. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1641>

20. Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

21. Sánchez Sandoval, P. A., Reyes Espinoza, L. K., & Burbano Pijal, D. C. (2024). Interpretación de la entrega de malas noticias en la práctica médica a través de la revisión de la literatura PRISMA 2020. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, 931. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/931>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Curación de datos: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Análisis formal: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Investigación: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Metodología: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Gestión del proyecto: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Recursos: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Software: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Supervisión: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Validación: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Visualización: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl

Comas Rodríguez.

Redacción - borrador original: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.

Redacción - corrección y edición: Josía Jeseff Isea Arguelles, María Elena Infante Miranda, Ariel José Romero Fernández, Raúl Comas Rodríguez.