



Categoría: Finance, Business, Management, Economics and Accounting

ORIGINAL

The Business Paradox: Exploring the interaction between the Business Clock and the Sustainable Development Goals through an ethical, sustainable and well-being prism

La paradoja empresarial: Explorando la interacción entre el Reloj Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de un prisma ético, sostenible y de bienestar

Víctor Mercader¹  , Mary Luz Ordoñez Santos²  , José Luis Mercader³  

¹Graduate School of Business de CETYS. Tijuana, México.

²Universidad de Pamplona. Cúcuta, Colombia.

³San Ignacio University. Miami, Estados Unidos.

Citar como: Mercader V, Ordoñez Santos ML, Mercader JL. The Business Paradox: Exploring the interaction between the Business Clock and the Sustainable Development Goals through an ethical, sustainable and well-being prism. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:739. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024739>

Enviado: 22-12-2024

Revisado: 21-03-2024

Aceptado: 06-05-2024

Publicado: 07-05-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

This research focuses on the need for companies to improve in various areas of performance and achieve positive outcomes. Twelve key variables were identified, including ethics, global leadership, teamwork, effective communication, education/training, technology, sustainability, negotiation, financial management, productivity, decision-making, and corporate happiness, which are essential for the balanced growth of any organization. These variables represent the twelve hours of the corporate clock and, when properly managed, balancing the tangible and intangible aspects, they lead to long-term prosperous results. Additionally, connections were analyzed and established between these variables, the United Nations Sustainable Development Goals, and Mercader's Ethical Values Taxonomy. Questionnaires were administered to graduate professionals, using a Likert scale, to assess the need for these variables in companies. A total of 4,207 responses were obtained, which were analyzed along with the participants' gender. The results provide an understanding of the priorities, realities, and relevance of the studied business variables. This research is novel, as it has not been previously conducted in its entirety or reflected upon the empirical data obtained. Despite their apparent simplicity, these data represent the realities and effects within the organizational and business environment. Therefore, this study is highly relevant for entrepreneurs, professionals, traders, educators, and others, as it enables self-analysis, the application of new experiences, and the attainment of benefits.

Keywords: Company; Corporate Clock; Ethics; Sustainability; Well-Being.

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en la necesidad de las empresas de mejorar en diversas áreas de desempeño y alcanzar logros positivos. Se identificaron 12 variables clave, como ética, liderazgo global, trabajo en equipo, comunicación efectiva, educación/capacitación, tecnología, sostenibilidad, negociación, gestión de finanzas, productividad, toma de decisiones y felicidad empresarial, que son fundamentales para el crecimiento equilibrado de cualquier organización. Estas variables representan las doce horas del reloj empresarial y, cuando se gestionan adecuadamente, equilibrando lo tangible con lo intangible, generan

resultados prósperos a largo plazo. Además, se analizaron y se establecieron conexiones entre estas variables, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Taxonomía de Valores éticos de Mercader. Se aplicaron cuestionarios a profesionales graduados, utilizando una escala de Likert, para evaluar la necesidad de las variables en las empresas. Se obtuvieron un total de 4.207 respuestas, las cuales fueron analizadas junto con el género de los participantes. Los resultados obtenidos proporcionan una comprensión de las prioridades, realidades y relevancia de las variables empresariales estudiadas. Esta investigación es novedosa, ya que no se ha realizado previamente en su totalidad ni se ha reflexionado sobre los datos empíricos obtenidos. A pesar de su aparente simplicidad, estos datos representan las realidades y los efectos en el entorno organizacional y empresarial. Por tanto, este estudio es de gran relevancia para empresarios, profesionales, comerciantes, emprendedores, educadores y otros, ya que les permite realizar autoanálisis, aplicar nuevas experiencias y obtener beneficios.

Palabras clave: Empresa; Reloj Empresarial; Ética; Sostenibilidad; Bienestar.

INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial actual, es fundamental que las empresas reconozcan su papel como núcleos de producción o servicio que combinan diversas variables y elementos en busca de un equilibrio progresivo positivo. Estas variables, representadas por las horas del reloj empresarial, se convierten en una herramienta invaluable en el contexto empresarial, donde se busca lograr un balance entre conocimientos aplicados tangibles y el factor humano intangible.^(1,2,3)

En este estudio, se pretende presentar una visión más amplia y multidimensional, denominada "V/H" (variables/horas del reloj), que atrae el entusiasmo y permite analizar las necesidades y soluciones empresariales. El propósito de este estudio es analizar y comprender la paradoja que enfrentan las empresas en su afán por desarrollarse de manera provechosa, sencilla y sustentable. Para lograrlo, es pertinente plasmar la necesidad de mejorar las doce horas del reloj empresarial (V/H).

Estas horas representan los campos de acción y las variables requeridas para un mejor desempeño y equilibrio en la vida y el quehacer organizacional y productivo. Además, constituye un eslabón fundamental el análisis las afinidades y relaciones existentes entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, los Valores Éticos y la Sostenibilidad, con el objetivo de alcanzar una mayor frecuencia de momentos felices.^(4,5)

La justificación de este estudio radica en la aceptación generalizada de la necesidad de aplicar y mejorar las V/H para lograr un desarrollo positivo. Las variables del reloj (V/H) están presentes en todas las empresas y organizaciones, y su gestión adecuada es esencial para el personal directivo, quienes deben reflexionar y actuar como ejemplos tanto para su personal interno como externo.^(6,7,8,9,10)

Además, estas variables también pueden extenderse a la sociedad y a la familia. En este contexto la ética, la sostenibilidad y la felicidad constituyen una tríada esencial que debe prevalecer conscientemente (ver Figura 1).



Figura 1. Tríada esencial del Desarrollo equilibrado integral

La interconexión y las áreas comunes compartidas por las variables del reloj (V/H) requieren su identificación y comprensión para trabajar de manera integral y lograr un clima laboral más feliz.⁽¹¹⁾ El análisis de los hallazgos y conclusiones de autores especializados en las diferentes variables consideradas en este estudio es fundamental, ya que su experiencia y conocimientos actualizados en estos tiempos de incertidumbre y cambios obligados en todos los ámbitos son un recurso valioso.^(12,13,14,15)

Marco Teórico

Se pretende alcanzar una visión más amplia y multidimensional del concepto de variables del reloj empresarial, denominada "V/H" (variables/horas del reloj). Esta nueva perspectiva busca explorar las diferentes variables que influyen en el funcionamiento y éxito de una empresa a lo largo del tiempo, reconociendo que estas variables no son estáticas, sino que evolucionan y requieren una gestión adecuada en diferentes momentos.

La propuesta de "V/H" implica considerar una amplia gama de variables relevantes para una empresa en diferentes momentos, como la educación, la tecnología, la sostenibilidad, la negociación, la gestión financiera, la toma de decisiones y la felicidad en el trabajo. Cada una de estas variables puede tener un impacto significativo en el éxito y sostenibilidad a largo plazo de una empresa, y su gestión adecuada se vuelve crucial.

Ética (Hora 0 y 12)

La ética, como variable intangible, desempeña un papel fundamental en el ciclo empresarial, ya sea de manera consciente o inconsciente. Es la fuerza transformadora y el agente esencial de cambio en las organizaciones, brindando nutrición a las variables tangibles y creando un ambiente favorable, productivo y armonioso.^(1,16,17)

La ética no solo se manifiesta a nivel personal, sino que está presente en los grupos y en la ética empresarial, también conocida como ética de los negocios.⁽¹⁸⁾ Su influencia se extiende al capital intelectual y a la responsabilidad social.⁽¹⁹⁾ y se aplica en todos los campos de acción, ya sea de manera positiva o negativa, dependiendo de si se aplican valores éticos o antivalores.^(20,21,22,23)

Además, la ética está estrechamente relacionada con la ética virtuosa ⁽²⁴⁾ y diversos tipos de liderazgo positivo, auténtico,⁽²⁵⁾ ético,⁽²⁶⁾ gerencia feliz,^(27,28) y felicidad laboral.^(29,30,31,32) Es importante destacar que la ética se ha convertido en un aspecto fundamental para la visión y el éxito empresarial, siendo cada vez más requerida y respaldada por los directores de diversas organizaciones.^(33,34)

Liderazgo (Hora 1)

El tipo de liderazgo practicado en una organización, ya sea corporativa o de menor escala, es de vital importancia para su funcionamiento. El progreso alcanzado en una organización depende de la gestión del liderazgo ejercido y de cómo se combina el énfasis en la innovación y la tecnología aplicada con un liderazgo efectivo y responsable.^(35,36,37,38,39,40)

Este concepto se relaciona con la necesidad de intra-emprendimiento y enfoques prácticos de innovación en las empresas, los cuales deben ser promovidos y reconocidos por un liderazgo alineado con la visión de sostenibilidad.⁽⁴¹⁾ A medida que la sostenibilidad y el liderazgo interactúan con la inteligencia artificial,⁽⁴²⁾ se evidencia la importancia de los valores éticos en estos procesos.^(43,44)

Por lo tanto, el liderazgo ético se relaciona estrechamente con otros tipos de liderazgo, como el liderazgo espiritual,^(45,46) que incluye variables como sincronía, credibilidad, serendipia, toma de decisiones equilibradas y equidad. Además, se respalda en el liderazgo auténtico, el liderazgo de servicio⁽⁴⁷⁾ y el liderazgo transformacional,^(47,48,49) que ha ido creciendo como concepto práctico y esencial para el desarrollo.^(49,50)

También se destaca el liderazgo afectivo,⁽⁵¹⁾ que se combina con el cumplimiento responsable. Otros enfoques relevantes son el liderazgo inspiracional^(52,53) y el liderazgo de iluminación interior, que fomenta la toma de decisiones saludables y productivas sin perjudicar a los demás. Es importante destacar que estos enfoques de liderazgo positivo son altamente valorados por los directivos, ya que promueven un entorno laboral mejorado, equilibrado y contribuyen a la felicidad de los miembros de cualquier equipo.^(54,55,56)

Trabajo en equipo (Hora 2)

El trabajo en equipo es fundamental para alcanzar logros conjuntos. Requiere entrenamiento, capacitación y fomentar el espíritu de integración y sentido de pertenencia. Además, la diversidad y la cultura de los grupos desempeñan un papel importante en el trabajo en equipo.^(57,58,59)

Las competencias de los miembros del equipo varían según la especialidad, pero todos deben enfocarse en el objetivo común y resolver las situaciones que se les presenten.⁽⁶⁰⁾ Un verdadero desafío se presenta cuando se trata de un equipo de trabajo de servicio, especialmente si son voluntarios, como ocurre en muchos deportes a niveles medios, y su relación con la sensación de bienestar y satisfacción.^(61,62,63)

Por otro lado, el trabajo en equipo también se puede apreciar en relación con la tecnología y la capacidad para resolver, de manera ágil y con una mentalidad organizacional, situaciones complejas a través de la

coordinación y colaboración mutua.^(64,65) Además, la robótica y la inteligencia artificial son herramientas de gran ayuda para los equipos de trabajo líderes.^(66,67,68)

Comunicación efectiva (Hora 3)

La comunicación efectiva es un proceso dinámico que las empresas desean mejorar constantemente, pero a menudo resulta ser su principal desafío. La comunicación tiene un impacto significativo en la credibilidad de las organizaciones y es una parte esencial de su dirección.^(69,70,71)

Además, forma parte de las soluciones para la complejidad empresarial. La comunicación también está involucrada en la dinámica de la comunicación simétrica, en la que intervienen directores, gerentes y supervisores, cada uno con su capacidad de impacto.⁽⁷²⁾ Asimismo, en la educación organizacional, la comunicación efectiva es fundamental, ya que influye en su efectividad.^(73,74,75,76)

Por lo tanto, es necesario mantener una comunicación clara, precisa y coherente en todos los niveles, para asegurar que la información fluya de manera adecuada. Un nuevo desafío ha surgido con el avance de las ciencias, donde se están desarrollando nuevas formas de comunicación con la robótica y la inteligencia artificial, lo cual está rompiendo paradigmas a los que estamos acostumbrados.⁽⁷⁷⁾ Por tanto, la comunicación es la herramienta fundamental para convertir la competitividad en una realidad en cualquier organización.^(78,79)

Educación/Capacitación (Hora 4)

La educación desempeña un papel fundamental, tanto la que se adquiere en el hogar, que es más integral, como la que se recibe en el trabajo, que es necesaria para desarrollar diferentes especialidades. Por lo tanto, la preparación de los estudiantes es crucial para sus empleos presentes y futuros, ya que les permite ser más competitivos y motivados en su desarrollo profesional.⁽⁸¹⁾

Es importante destacar que la motivación es esencial en la educación, y la innovación resulta un atractivo necesario para fomentar el entusiasmo, tanto en estudiantes y trabajadores como en profesores y empleadores.⁽⁸²⁾ Por lo tanto, es necesario promover una educación responsable, con visión y conciencia, especialmente cuando los directores estén dispuestos a analizar las posibilidades en favor de una mayor sostenibilidad que genere desarrollo.^(83,84)

Además, existe una relación importante que debe ser analizada entre las conductas adoptadas y su reacción y relación ética o no ética ante diversas circunstancias de vida, trabajo y el entorno empresarial u organizacional, lo cual refleja la conducta y educación asumida.⁽⁸⁵⁾ Por lo tanto, asumir el verdadero papel de la educación requiere una cultura ética y moral capaz de mantener una conciencia equilibrada e íntegra.^(86,87) Del mismo modo, resulta de suma importancia la existencia de una educación con raíces éticas en los estudiantes y las nuevas generaciones en aras de lograr una mayor felicidad social.^(88,89)

Tecnología (Hora 5)

La tecnología está experimentando un crecimiento vertiginoso y los cambios están constantemente presentes. En este contexto, puede haber confusiones que alejen a las personas y empresas del uso adecuado o tergiversen los valores éticos. Es por eso que se requieren códigos de ética para las empresas que desarrollan tecnología.^(90,91)

La tecnología plantea desafíos éticos que deben abordarse para formar a las personas de manera integral, no solo en conocimientos y rapidez virtual, sino también en valores éticos arraigados.⁽⁹²⁾ Los avances tecnológicos y la innovación, con un sólido apoyo gerencial, pueden beneficiar a todos con un mejor rendimiento organizacional,⁽⁹³⁾ incluso abordando los desafíos de la inteligencia artificial y los riesgos financieros.^(94,95)

Esto induce a la pregunta de si son los seres humanos quienes se comunican o si es la Inteligencia Artificial la que cada día se comunica y genera una continua incertidumbre.^(96,97) Por otro lado, la tecnología se relaciona en muchos casos con la ingeniería, por lo que los estudiantes de estas carreras están directamente involucrados y se les llama a tomar conciencia de la importancia del factor ético, lo cual también es relevante en todas las disciplinas del conocimiento.^(98,99,100,101)

Sostenibilidad (Hora 6)

La sostenibilidad es una consecuencia del desempeño empresarial que surge de las innovaciones creadas y de la competitividad tanto de los empleados como de la empresa en sí.⁽¹⁰²⁾ La sostenibilidad de las empresas es una necesidad fundamental para cualquier directivo, y se puede decir que es lo que garantiza la sostenibilidad de los propios directivos.⁽¹⁰³⁾

Se ha demostrado que la competitividad, la responsabilidad social, la gestión de la cadena de suministro, los planes de contingencia y el comportamiento gerencial son vitales para la sostenibilidad.⁽¹⁰⁴⁾ De igual forma, se ha establecido una relación entre la sostenibilidad y un apego saludable a la empresa o un sentido de pertenencia, encontrando diferencias a través de la motivación basada en valores éticos.^(105,106)

Se puede decir que la sostenibilidad requiere la implementación de diversas aplicaciones y tecnologías

innovadoras, dentro de las expectativas de cambio y mejora organizacional, para lograr una mayor prosperidad económica, calidad resultante y equidad social.⁽¹⁰⁷⁾ Esto depende de las estrategias de sostenibilidad asumidas, las cuales generan valor para los miembros de la empresa, ya sea directa o indirectamente.^(108, 109)

Negociación (Hora 7)

Las negociaciones son ideales cuando las partes logran acuerdos basados en la aplicación de valores éticos. Esto requiere una teoría normativa adecuada que se enfoque en nociones de negociaciones justas con las partes interesadas, donde los acuerdos de gestión resultantes se consideren el resultado de una negociación equitativa.^(110,111)

En un estudio sobre la aplicación de leyes en negociaciones internacionales corruptas, los autores destacan la necesidad de una acción efectiva por parte de los líderes empresariales para abordar esta realidad. Esto lo pueden lograr a través del empleo de modelos innovadores y dinámicos que les permitan gestionar los riesgos y obtener una ventaja competitiva frente a sus pares.^(112,113)

Además, es importante tener claridad sobre los objetivos para guiar las estrategias utilizadas en cualquier negociación.⁽¹¹⁴⁾ Estas estrategias deben incluir los elementos para enmarcar la realidad y la situación, establecer conexiones y posibilidades, y determinar el orden de gestión, entre otros aspectos.^(115,116)

Por supuesto, la forma de negociar varía considerablemente según la cultura de las partes involucradas, incluyendo costumbres y formas diferentes de competir, como es el caso de China y Estados Unidos.⁽¹¹⁷⁾ En muchas negociaciones, los problemas pueden surgir, pero el objetivo de las partes es llegar a acuerdos de beneficio mutuo.^(118,119)

Gestión de las finanzas (Hora 8)

Las finanzas son fundamentales para el logro de cualquier proyecto, por lo que es crucial abordar este ámbito de manera ética, ya que implica riesgos significativos en la dirección empresarial.⁽¹²⁰⁾ También se ha destacado la importancia de centrarse en la conducta ética para evaluar el desempeño financiero y mantener la integridad y transparencia.^(121,122)

Es importante mencionar que la alta gerencia está vinculada a los números y resultados financieros, por lo que se requiere responsabilidad y rendición de cuentas.⁽¹²³⁾ Esto implica tomar conciencia de los números y resultados con una mentalidad ética para lograr la sostenibilidad. Este concepto también se puede aplicar a nivel gubernamental e institucional, comparando las finanzas públicas y privadas.⁽¹²⁴⁾ Además, se deben considerar estudios que analizan la relación entre el riesgo financiero y la diversidad de género.^(125,126)

Productividad (Hora 9)

La productividad es una variable que todo empresario busca incrementar y depende de la eficiencia y efectividad de los procesos, tanto internos como externos, incluyendo el impacto en el medio ambiente.⁽¹²⁷⁾ Se ha demostrado que el mapeo de competencias está relacionado de manera significativa con la productividad organizacional.^(128,129)

Se encontró que la competencia de liderazgo tiene un efecto significativo en el desempeño organizacional, mejorando la productividad de la organización. Además, se ha demostrado que el crecimiento económico en las pequeñas y medianas empresas contribuye a aumentar la innovación y la productividad.^(130,131)

Existen estudios que relacionan la inteligencia artificial con la productividad laboral,⁽¹³²⁾ y se destaca la importancia de la productividad competitiva,⁽¹³³⁾ que a su vez incluye el factor de innovación.⁽¹³⁴⁾ Utilizando la teoría del liderazgo transformacional, se ha concluido que promover el compromiso, la estabilidad financiera y mejorar la calidad de vida de los empleados son temas estratégicos clave.^(135,136)

Toma de decisiones (Hora 10)

En el contexto de la globalización y la sostenibilidad, la toma de decisiones se vuelve más compleja debido a las condiciones de incertidumbre. Por lo tanto, es importante familiarizarse con herramientas progresivas que apoyen la gestión y la aplicación del conocimiento adquirido. Investigaciones significativas ofrecen una perspectiva sobre la toma de decisiones éticas a través de códigos de conducta, y concluye que la familiaridad con los recursos éticos disponibles puede ser útil para enfrentar dilemas en la práctica profesional diaria.^(137,138)

En cuanto a la toma de decisiones grupales por consenso, se ha propuesto revisar la red de comunicación y conexión entre las estructuras jerárquicas, basándose en el consenso con grupos cuyos niveles de autoridad no ignoren el factor humano.⁽¹³⁹⁾ Por lo tanto, es ideal que la toma de decisiones se realice mediante una gestión ética y moral que garantice credibilidad y una perspectiva inclusiva en cuanto al género.⁽¹⁴⁰⁾ También se deben considerar los intereses de los clientes, empleados, proveedores y accionistas, teniendo en cuenta la transferencia de valor.^(141,142)

La integración de la gerencia con todas sus herramientas y conocimientos crea modelos de decisión que promueven la sostenibilidad y estrategias mejoradas.⁽¹⁴³⁾ Asimismo, es importante considerar la creciente

intervención e influencia de la inteligencia artificial en la toma de decisiones, analizando tanto sus ventajas como sus desventajas.^(144,145)

Felicidad empresarial (Hora 11)

La felicidad empresarial se basa en la suma de los niveles de felicidad de las personas que trabajan en la empresa. Si los líderes y el personal de alto rango mantienen un clima laboral elevado y equilibrado, su ejemplo se extenderá a todos los empleados. Por lo tanto, es crucial que las empresas mantengan un equilibrio en su aspecto productivo, administrativo y de sociabilidad laboral para lograr un desempeño mayor y más fructífero.^(28,29)

La satisfacción de los empleados en el trabajo está influenciada por factores motivacionales que afectan su felicidad laboral.⁽¹⁴⁶⁾ De manera similar, la actitud positiva y el comportamiento feliz y ejemplar de los CEO y directores predicen desafíos y logros que, al compartirse con los empleados, generan un mejor ambiente y confianza laboral.⁽¹⁴⁷⁾ Se puede afirmar que la autodeterminación y el autoconocimiento nos ayudan a mejorar continuamente en nuestra búsqueda de la felicidad en el trabajo y en todos los aspectos de nuestras vidas. Esto puede lograrse mediante un liderazgo espiritual que implica ética y conciencia de que nuestras acciones no perjudican a otros.^(6,148,149,150)

Por otro lado, la gestión de la felicidad en combinación con la percepción subjetiva del bienestar y la satisfacción en el trabajo ha dado lugar al concepto de "gestión o gerencia feliz" (Happiness management), que ha ganado una notable proyección entre académicos e investigadores en los últimos años.⁽¹⁵¹⁾ Esto promueve el aumento de momentos felices en el entorno empresarial, a nivel individual y social, y tiene un impacto significativamente positivo en la retención de personal, la productividad, la efectividad, la calidad, la rentabilidad y la sostenibilidad.^(27,152,153)

Con una mentalidad organizacional bien preparada, la sostenibilidad tiene mayores posibilidades y muestra su capacidad de resiliencia al enfrentar tiempos de crisis e imprevistos, lo que requiere numerosas negociaciones en diferentes ámbitos. En este sentido, el factor financiero empresarial desempeña un papel importante para lograr la productividad efectiva en todas las áreas, tanto internas como externas.

Si se asume este ciclo de manera adecuada, se mantendrá el entusiasmo, la satisfacción y una mayor felicidad para seguir generando ciclos necesarios en el ámbito empresarial e incluso a nivel individual (ver Figura 2). Todo esto conducirá a un rol consciente y responsable en la toma de decisiones de los directores y comités de accionistas, que se extenderá a otros niveles y contribuirá a la resolución de situaciones y al disfrute de los logros obtenidos.



Figura 2. El reloj de las necesidades empresariales

Adicionalmente, la Tabla 1 ha sido elaborada con el propósito de visualizar y comparar las variables que conforman las necesidades empresariales fundamentales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y los valores éticos. Esta tabla muestra cómo estas variables se relacionan entre sí, formando una red dinámica que afecta a diferentes áreas del desarrollo empresarial, institucional y social.

Tabla 1. Necesidades empresariales - ODS - Taxonomía de Valores

No.	Necesidades Empresariales	ODS - Objetivos Desarrollo Sostenibles	Taxonomía Valores
12	Ética		<i>Valores de Conducta Humana</i>
1	Liderazgo Global	Fin de la pobreza	Respeto
2	Trabajo en equipo	Hambre cero	Honestidad
3	Comunicación efectiva	Salud y bienestar	Responsabilidad
4	Educación	Educación de calidad	Equidad / Justicia
5	Tecnología	Igualdad de género	Atención / Bondad
6	Toma Decisiones	Agua limpia y saneamiento	Amistad / Unidad
7	Negociación	Energía asequible y no contaminante	Integridad
8	Gestión de Finanzas	Trabajo decente y crecimiento económico	<i>Valores de Crecimiento</i>
9	Productividad	Industria, innovación e infraestructura	Autodisciplina / Templanza
10	Sostenibilidad	Reducción de las desigualdades	Cumplimiento / Diligencia
11	Felicidad empresarial	Ciudades y comunidades sostenibles	Conocimiento / Aprendizaje
12		Producción y consumo responsables	Visión / Objetividad
13		Acción por el clima	Toma de decisiones
14		Vida submarina	Comunicación
15		Vida de ecosistemas terrestres	Automotivación
16		Paz, justicia e instituciones sólidas	<i>Valores de Talento Humano</i>
17		Alianzas para lograr los Objetivos	Valentía
			Entusiasmo
			Espíritu de Servicio
			Perseverancia / Buen trabajo
			Generosidad
			Buen Humor
			Creatividad
			<i>Valores internos- espirituales</i>
			Humildad
			Paciencia
			Tolerancia
			Comprensión
			Gratitud / Apreciación
			Perdón / Compasión
			Amor

Esta apreciación surge a partir del análisis de la tabla, respaldado por la opinión de varios expertos a través de una triangulación de perspectivas. Estas relaciones son consideradas de gran importancia en todos los niveles y sugieren que hay áreas de investigación adicionales que explorar en relación con las variables resultantes de este estudio y otras variables emergentes.

Es relevante destacar que todas las variables y los grupos de afinidad de estas variables, de manera directa o indirecta, están relacionadas con los resultados y sus consecuencias. A pesar de que solo se citan algunas de estas relaciones en las conclusiones, se reconoce que existen muchas otras interconexiones significativas.

MÉTODOS

La investigación se basa en un enfoque mixto con enfoque evolucionista que busca el crecimiento individual y empresarial de manera conveniente y útil, sin causar daño o perjuicio a nadie, promoviendo la sostenibilidad y aplicando valores éticos. El objetivo es alcanzar una mayor frecuencia de momentos felices que puedan ser compartidos en el transcurso de la vida.^(154,155,156)

Para corroborar la necesidad de las variables de estudio, se llevó a cabo una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transaccional. La población objetivo consistió en titulados universitarios ubicados en Tijuana, México. Se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, y el tamaño de la muestra fue de 4 207 participantes, de los cuales 2 231 eran hombres y 1 976 eran mujeres (tabla 2).

Necesidades Empresariales		Género		Total
Variable	Variable	M No.	F No.	No.
Ética	Et	170	164	334
Liderazgo Global	Lid	242	160	402
Trabajo en equipo	T.Eq	270	240	510
Comunicación efectiva	Comu	127	112	239
Educación	Edu	162	175	337
Tecnología	Tec	174	160	334
Toma Decisiones	T.Dec	209	165	374
Negociación	Neg	127	111	238
Gestión de Finanzas	GFin	170	162	332
Productividad	Prod	168	204	372
Sostenibilidad	Sos	243	159	402
Felicidad	Fel	169	164	333
Total		2231	1976	4207

La investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, mediante cuestionarios con preguntas cerradas, aplicados a personal de gerencia o con cargos directivos en empresas. Los cuestionarios incluyeron una pregunta de investigación común, que indagaba sobre el grado de necesidad percibida en la empresa en relación a la ética, el liderazgo global, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la educación, la tecnología, la toma de decisiones, la negociación, la gestión de finanzas, la productividad, la sostenibilidad y la felicidad empresarial. La información se recopiló a partir de las diferentes variables mencionadas (ver Figura 2). Se utilizó una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta: 5: Extremadamente necesario, 4: Muy necesario, 3: Moderadamente necesario, 2: Poco necesario, 1: No necesario. Además, los datos se asociaron al género de los participantes.

RESULTADOS

El análisis de los datos se realiza con estadística descriptiva, a partir de las frecuencias. Los datos están expresados en la tabla 3 donde se observan las frecuencias de cada una de las doce variables de estudio. Estas han sido tabuladas por género masculino (M) y femenino (F).

En todas las horas, variables del reloj empresarial (V/H), la suma de Extremadamente necesario y Muy necesario es mayor del 90%, excepto en Liderazgo que alcanza un 89%. Por otra parte, es muy interesante que, en la Comunicación efectiva, el aspecto Muy necesario alcanza el 92% y, solo alcanza un 1%, el extremadamente necesario en ambos géneros.

Un aspecto que se ve fuertemente marcado en los gráficos es como, ambos géneros (masculino y femenino) ubican en el rango de “extremadamente necesario” a la ética, la felicidad, y la gestión de finanzas.

Así mismo, se observa una modificación en el rango de “muy necesario”, pues mientras el género masculino prioriza la comunicación efectiva, seguida de la negociación y el trabajo en equipo el género femenino prioriza la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la productividad.

Una respuesta característica de ambos géneros es que, la educación y la tecnología, si bien las ubican en el rango de “muy necesario” se les da un menor porcentaje. Además, se observa que ambos géneros colocan en

un buen nivel el liderazgo global y la sostenibilidad al ubicarlas, con algo de ventaja sobre la productividad y el trabajo en equipo. Se consideran los resultados de importancia, ya que generan una herramienta de apoyo para los empresarios y gerentes conociendo mejor posibles tendencias que podrían profundizarse.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

DIMENSIONES	Género			DIMENSIONES	Género		
	M %	F %	Total %		M %	F %	Total %
ÉTICA				LIDERAZGO GLOBAL			
Extremadamente necesario	69	79	74	Extremadamente necesario	33	36	35
Muy necesario	29	21	25	Muy necesario	54	54	54
Moderadamente necesario	2	1	1	Moderadamente necesario	10	9	9
Poco necesario	0	0	0	Poco necesario	0	0	0
No necesario	0	0	0	No necesario	3	1	2
TRABAJO EN EQUIPO				COMUNICACIÓN EFECTIVA			
Extremadamente necesario	22	29	25	Extremadamente necesario	0	1	1
Muy necesario	77	70	74	Muy necesario	91	93	92
Moderadamente necesario	1	1	1	Moderadamente necesario	9	6	7
Poco necesario	0	0	0	Poco necesario	0	0	0
No necesario	0	0	0	No necesario	1	0	0
EDUCACIÓN/CAPACITACIÓN				TECNOLOGÍA			
Extremadamente necesario	70	66	68	Extremadamente necesario	66	61	63
Muy necesario	26	31	28	Muy necesario	34	38	36
Moderadamente necesario	4	2	3	Moderadamente necesario	0	0	0
Poco necesario	0	0	0	Poco necesario	0	1	0
No necesario	0	1	0	No necesario	0	1	0
TOMA DE DECISIONES				NEGOCIACIÓN			
Extremadamente necesario	34	0	19	Extremadamente necesario	13	16	15
Muy necesario	64	98	79	Muy necesario	85	81	83
Moderadamente necesario	2	1	2	Moderadamente necesario	2	1	1
Poco necesario	0	1	0	Poco necesario	0	1	0
No necesario	0	1	0	No necesario	0	1	0
GESTIÓN DE FINANZAS				PRODUCTIVIDAD			
Extremadamente necesario	48	50	49	Extremadamente necesario	21	22	22
Muy necesario	41	41	41	Muy necesario	76	77	76
Moderadamente necesario	9	8	9	Moderadamente necesario	2	0	1
Poco necesario	1	1	1	Poco necesario	1	0	0
No necesario	1	0	0	No necesario	1	0	1
SOSTENIBILIDAD				FELICIDAD			
Extremadamente necesario	42	45	43	Extremadamente necesario	53	56	54
Muy necesario	53	52	52	Muy necesario	40	38	39
Moderadamente necesario	4	3	4	Moderadamente necesario	6	6	6
Poco necesario	0	0	0	Poco necesario	1	0	0
No necesario	0	1	0	No necesario	0	1	0

DISCUSIÓN

La investigación se centró en doce variables (ética, liderazgo global, trabajo en equipo, comunicación efectiva, educación, tecnología, sostenibilidad, negociación, gestión de finanzas, productividad, toma de decisiones y felicidad) consideradas de alto impacto en las necesidades empresariales. Estas variables son

fundamentales en cualquier empresa u organización, independientemente del nivel, lugar, cultura o tipo de empresa. ^(157,158,159,160)

Una de las paradojas identificadas fue la alta necesidad de estas variables empresariales, pero la dificultad para satisfacerlas adecuadamente a lo largo del tiempo. Se plantea la necesidad de reconocer a los responsables y las condiciones que limitan su implementación efectiva. Además, se destaca la importancia de tomar conciencia de estas variables en el sector empresarial e institucional. ^(161,162,163,164)

El análisis empírico reveló que la ética y la felicidad en el trabajo son conceptos considerados extremadamente necesarios en el ámbito empresarial, y tienen una fuerte relación con una gestión financiera y empresarial adecuada, lo que a su vez conduce a una mayor sostenibilidad empresarial. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar estos aspectos en el desarrollo de estrategias empresariales y en la toma de decisiones. ^(165,166,167,168)

Se observó que el género no fue un factor fundamentalmente diferenciador en la mayoría de las variables estudiadas, excepto en la toma de decisiones, donde se encontró una diferencia significativa. Esto resalta la necesidad de promover la participación equitativa de género en los procesos de toma de decisiones empresariales. ^(169,170,171,172)

Este estudio pone de relieve la compleja interacción entre el Reloj Empresarial y los ODS desde una perspectiva ética, sostenible y de bienestar. Los hallazgos resaltan la importancia de las variables empresariales estudiadas y su relación con una gestión efectiva, la sostenibilidad y el logro de los ODS. Este análisis proporciona una base sólida para futuras investigaciones y la implementación de estrategias empresariales que promuevan el desarrollo sostenible y el bienestar en todas las organizaciones.

CONCLUSIONES

Esta investigación se centra en la relación de doce variables clave (ética, liderazgo global, trabajo en equipo, comunicación efectiva, educación, tecnología, sostenibilidad, negociación, gestión de finanzas, productividad, toma de decisiones y felicidad). Se destaca la importancia de tomar conciencia de estas variables en el sector empresarial e institucional.

Existe una alta necesidad de estas variables empresariales, pero resulta paradójico que no se hayan satisfecho adecuadamente a lo largo del tiempo. Es fundamental identificar a los responsables y las condiciones para abordar esta situación. Cada una de las variables estudiadas es esencial en cualquier empresa u organización, independientemente del nivel, lugar, cultura o tipo de empresa. Se insta a aprovechar y aplicar estas variables en el ámbito empresarial.

El análisis empírico realizado destaca la importancia de la ética y la felicidad en el trabajo como conceptos empresarialmente necesarios, y su relación con una gestión financiera y empresarial adecuada, lo que conduce a una mayor sostenibilidad. Es fundamental tener en cuenta los valores relacionados con la conducta social, el crecimiento y los valores internos o espirituales para satisfacer las necesidades empresariales y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Limitaciones y Recomendaciones

Este trabajo tiene limitaciones y retos asociados al tipo de estudio, por lo que se sugiere ampliar la investigación y realizar trabajos comparados para contrastar los resultados.

Se recomienda aplicar estudios similares con muestras de diferentes países, culturas y generaciones, así como con profesionales y estudiantes universitarios.

Futuras líneas de investigación

Se plantea la necesidad de investigar las necesidades empresariales con nuevos instrumentos de medición y en combinación con los valores éticos, lo que podría brindar nuevas variables emergentes.

Se sugiere realizar ponderaciones en las variables obtenidas por cada participante de las muestras seleccionadas para obtener resultados más precisos y desarrollar nuevos métodos.

Aplicar los nuevos métodos desarrollados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abrirá nuevas posibilidades de investigación en áreas relacionadas con la sostenibilidad a nivel global.

Los responsables del éxito y fracaso empresarial están estrechamente vinculados con los líderes, su ética y la gestión de las variables empresariales en una sociedad tecnológica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mercader V, Galván E, Ravina R, Popescu C. A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management - JRFM*. 2021;14(11):522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>

2. Afanador Cubillos N. Historia de la producción y sus retos en la era actual. *Región Científica* 2023;

2(1):202315. <https://doi.org/10.58763/rc202315>

3. Raudales-García EV, Acosta-Tzin JV, Aguilar-Hernández PA. Economía circular: una revisión bibliométrica y sistemática. *Región Científica*. 2024; 3(1):2024192. <https://doi.org/10.58763/rc2024192>

4. Ríos NB, Arteaga CM, González Arias Y, Martínez AA, Nogawa MH, Quinteros AM, Canova Barrios CJ. Automedicación en estudiantes de Enfermería. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*. 2024;4:71. <https://doi.org/10.56294/ri202471>

5. Romero Castro R, Conforme Cedeño G, Aguilar Cano C, Cano Andrade R. Uso de tecnologías para el emprendimiento digital en la educación superior. *Conocimiento Global*. 2024 ;9(1):225-33. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/356>

6. Gardner W, Karam E, Alvesson M, Einola K. Authentic leadership theory: the case for and against. *The Leadership Quarterly*. 2021;32(6):101495. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101495>

7. Gashema B. Predicting innovative work behaviors through transformational leadership: the moderating role of corporate social responsibility. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). 2021;10(1):69-84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.999>

8. Mercader V. Relación de la productividad, la ética, la toma de decisiones y la felicidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. 2017;10(6):87-104. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071250

9. Ríos-Quispe CF. Análisis de los Sistemas de Costos ABC. *AG Managment*. 2023. 22 ;1:12. <https://doi.org/10.62486/agma202312>

10. Alarcon Vargas FA, Zamora Murillo JF. Adecuación constitucional del procedimiento disciplinario colombiano contenido en la ley 1952 de 2019, a los pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional. *AG Managment*. 2024. 16 ;2:21. <https://doi.org/10.62486/agma202421>

11. Salsabila A, Febrianti R. Understanding the antecedents of workplace happiness. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 2022;4(9):3957-64. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i9.1577>

12. Alhumoudi R, Singh S, Ahmad S. Perceived corporate social responsibility and innovative work behaviour: the role of passion at work. *International Journal of Organizational Analysis*. 2022;31(12):2239-2251. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3042>

13. Litvaj I, Ponisciakova O, Stancekova D, Svobodova J, Mrazik J. Decision-making procedures and their relation to knowledge management and quality management. *Sustainability* . 2022;14(1):572. <https://doi.org/10.3390/su14010572>

14. Álvarez García D, Cruz Cerón DY, Sánchez Castillo V. Analysis of farmers' imaginary around the transition and adoption of the new livestock reconversion model in the municipality of Cartagena del Chairá. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:27. <https://doi.org/10.56294/pa202427>

15. Rodríguez Saavedra MO. Revaluación de Activo Fijo bajo el criterio de la NIC 16: Propiedad Planta y Equipo. *AG Managment*. 2023. 23 ;1:11. <https://doi.org/10.62486/agma202311>

16. Sánchez González M, Gascón Pérez A. Propuesta de acciones para mejorar la accesibilidad en el Hotel Las Yagrumas, Artemisa. *AG Managment*. 2024. 16 ;2:25. <https://doi.org/10.62486/agma202425>

17. Amaya Amado DP, Cárdenas Díaz FA, Cabrera Pantoja R del P, Bastidas Sanchez LM. Beneficios de la Inteligencia Artificial y su Innovación en las Organizaciones. *AG Multidisciplinar*. 2023. 13 ;1:15. <https://doi.org/10.62486/agmu202315>

18. Scalzo G, Akrivou K, Fernández M. A personalist approach to business ethics: New perspectives for virtue ethics and servant leadership. *Business Ethics, the Environment & Responsibility* . 2022;32:145-58. <https://doi.org/10.1111/beer.12435>

19. Rossi M, Festa G, Chouaibi S, Fait M, Papa A. The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure. *Journal of Intellectual Capital* . 2021;22(7):1-23. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2020-0287>
20. Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas Asamblea General 2015. <https://www.unfpa.org/es/resources/transformar-nuestro-mundo-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible-0>
21. Naciones Unidas. (2022). Informe de los objetivos de desarrollo sostenible. Publicación de las Naciones Unidas emitida por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA). <https://sdgs.un.org/es/gedr>
22. Araneo J, Escudero FI, Muñoz Arbizu MA, Trivarelli CB, Van Den Dooren MC, Lichtensztejn M, et al. Campaña de Educación Sanitaria de Bienestar y Salud Integral por estudiantes de Licenciatura en Musicoterapia. *Community and Interculturality in Dialogue*. 2023; 4:117. <https://doi.org/10.56294/cid2024117>
23. Sidiq M, Chahal A, Gupta S, Vajrala KR. Avance, utilización y perspectivas futuras de la Inteligencia Artificial para la fisioterapia clínica en la India: Una visión general. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*. 2023 ;4:73. <https://doi.org/10.56294/ri202473>
24. Nassif A, Hackett R, Wang G. Ethical, virtuous, and charismatic leadership: An examination of differential relationships with follower and leader outcomes. *Journal of Business Ethics* . 2020; 170:1-23. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04491-8>
25. Semedo A, Coelho A, Ribeiro N. Authentic leadership, happiness at work and affective commitment. *European Business Review*. 2019;31(3):337-51. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
26. Banks G, Fischer T, Gooty J, Stock G. Ethical leadership: mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*. 2021;32(2):101471. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101471>
27. Ravina R, Foncubierta M, López J. Certification happiness management: an integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*. 2021;1(1):287-99. <http://dx.doi.org/10.1504/IJBE.2021.10037200>
28. Sánchez J, Sánchez R. Happiness management: review of scientific literature in the framework of happiness at work. *Retos Journal of Administration Sciences and Economics*. 2019;9(18):249-60. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
29. Adnan Bataineh K. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*. 2019;12(2):99-112. <http://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
30. Basinska A, Rozkwitalska M. Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*. 2020; 41:1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
31. Galván E, Mercader V, Herrera E, Corrales M. Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*. 2021. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
32. Galván E, Mercader V, Arango E, Ruíz M. Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance*. 2022;22(3):536-45. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
33. Swathi P, Sai Tejaswi D, Amanulla Khan M, Saishree M, Babu Rachapudi V, Kumar Anguraj D. Detección de matrículas en tiempo real mediante IA y ML. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:37. <https://doi.org/10.56294/gr202437>
34. Arias Osorio C, Álvarez Londoño C. The expert opinion in the administrative contentious jurisdiction in accordance with law 2080 of 2021. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:22. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024739>

org/10.56294/pa202422

35. Dessen W, Prat A. Organizational capital, corporate leadership, and firm dynamics. *Journal of Political Economy*. 2022;130(6):1477-536. <https://doi.org/10.1086/718985>

36. Gorton G, Grennan J, Zentefis A. Corporate culture. *Annual Review of Financial Economics*. 2022; 14:535-61. <https://doi.org/10.1146/annurev-financial-092321-124541>

37. Starratt R. J. Responsible leadership. *The Educational Forum*. 2005; 69(2): 124-133. <https://doi.org/10.1080/00131720508984676>

38. Zhao L, Yang M, Wang Z, Michelson G. Trends in the dynamic evolution of corporate social responsibility and leadership: a literature review and bibliometric analysis. *Journal of Business Ethics*. 2023;182(1):135-57. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05035-y>

39. Arismendi Samanez MM. Meritocracia y certificación en la calidad de la gestión pública. *AG Management*. 2023. 22 ;1:8. <https://doi.org/10.62486/agma20238>

40. Swathi P, Sai Tejaswi D, Amanulla Khan M, Saishree M, Babu Rachapudi V, Kumar Anguraj D. A research on a music recommendation system based on facial expressions through deep learning mechanisms. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:38. <https://doi.org/10.56294/gr202438>

41. Suriyankietkaew S. Effects of key leadership determinants on business sustainability in entrepreneurial enterprises. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 2022;15(5):885-909. <https://doi.org/10.1108/JEEE-05-2021-0187>

42. Sejera S, Bocarnea M. The nature of leadership in artificial intelligence environments: reconceptualizing human and machine collaboration. *Review of International Comparative Management*. 2022;23(2):264-83. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2022.2.264>

43. Tínez Díaz DP. Rotación de personal en las compañías. *AG Management*. 2023. 15 ;1:16. <https://doi.org/10.62486/agma202316>

44. Ariza Moreno JJ, Peña Duarte MA. Reestructuración de pasivos financieros bajo NIFF en condiciones de crisis. *Aglala*. 2023; 14(1):32-50. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2248>

45. Anderson S, Burchell J. The effects of spirituality and moral intensity on ethical business decisions: a cross-sectional study. *Journal of Business Ethics*. 2021;168(1):137-149. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04258-w>

46. Rai H, Banerjee B. The role of gender and leader tenure in the relationship between spirituality & ethical leadership. *Indian Journal of Industrial Relations*. 2019;54(3):497-515. <https://www.jstor.org/stable/27124669>

47. Tran T, Truong T. Impact of servant leadership on public service motivation of civil servants: empirical evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021;8(4):1057-1066. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1057>

48. Padang N. Influence of Transformational Leadership and Compensation on Employee Performance With Work Motivation as Mediation Variables in Bank. *Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)*. 2020; Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.085>

49. Asencios-Trujillo L, Asencios-Trujillo L, La Rosa-Longobardi C, Gallegos-Espinoza D, Piñas-Rivera L. Nivel de empatía en profesionales de enfermería que laboran en una institución hospitalaria en Callao. *Health Leadership and Quality of Life*. 2024; 3:44. <https://doi.org/10.56294/hl202444>

50. Trovat V, Ochoa M, Hernández-Runque E, Gómez R, Jiménez M, Correia P. Calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios. *AG Salud*. 2024. 18 ;2:43. <https://doi.org/10.62486/agsalud202443>

51. Maggeni A. (2021). Affective leadership practices: a framework for studying affect and leadership from a schatzkian practice approach. Doctoral Thesis, University of Wellington Te Herenga Waka; 2021. https://openaccess.wgtn.ac.nz/articles/thesis/Affective_Leadership_Practices_A_Framework_for_Studying_Affect_and_Leadership_from_a_Schatzkian_Practice_Approach/14331371/files/27334619.pdf
52. Karwan D, Hariri H, Ridwan R. Visionary leadership: what, why, and how. European Union Digital Library. 2021. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.16-10-2020.2305217>
53. Salas A, Simone C, Fernández R. The human side of leadership: inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). Journal of Business Research. 2020; 107:162-71. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
54. Mroueh M, de Waal A. (2020). Measuring happiness at work in a Takaful organization. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 2020;7(2):139-54. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0050>
55. Uribe ín JD. Rol de las oficinas de registro respecto a la caducidad de las medidas cautelares según la Ley 1579 de 2012. AG Multidisciplinar. 2023. 21 ;1:16. <https://doi.org/10.62486/agmu202316>
56. Asencios-Trujillo L, Asencios-Trujillo L, La Rosa-Longobardi C, Gallegos-Espinoza D, Piñas-Rivera L. Nivel de estrés en profesionales de enfermería de un centro hospitalario durante la pandemia del COVID-19. Health Leadership and Quality of Life. 2024 ;3:45. <https://doi.org/10.56294/hl202445>
57. Davis A, Kafka A, González M, Feitosa J. Team belonging: integrating teamwork and diversity training through emotions. Small Group Research. 2022;53(1):88-127. <https://doi.org/10.1177/10464964211044813>
58. Asencios-Trujillo L, Asencios-Trujillo L, La Rosa-Longobardi C, Gallegos-Espinoza D, Piñas-Rivera L. Miedo en los profesionales de salud que laboran en una institución hospitalaria de Covid-19. Health Leadership and Quality of Life. 2024 ;3:34. <https://doi.org/10.56294/hl202434>
59. Uwhejevwe-Togbolo SE, Festus Elugom FE, Iguemedere Ofomaja N. Uso ético de los datos en el metaverso para la responsabilidad social de las empresas. Metaverse Basic and Applied Research. 2024 ;3:61. <https://doi.org/10.56294/mr202461>
60. Nyarko S, Petcovic H. Essential teamwork skills: perspectives of environmental geoscience employers. Journal of Geoscience Education. 2022;71(1):1-13. Disponible en; <https://doi.org/10.1080/10899995.2022.2044665>
61. Swanson S, Todd S, Inoue Y, Welty, J. Leading for multidimensional sport employee well-being: the role of servant leadership and teamwork. Sport Management Review. 2022;25(5):1-23. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.2014225>
62. Valencia Celis AU, Patiño GR, Sánchez Castillo V. La gestión del conocimiento ambiental: propuestas en sistemas de educación. Bibliotecas: Anales de Investigación. 2023; 19(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9027955>
63. Barrera Polo LF. Efectos del estrés en los colaboradores. AG Salud. 2023. 19 ;1:31. <https://doi.org/10.62486/agsalud202331>
64. Mutis I, Ramachandran A. The Bimbot: mediating technology for enacting coordination in teamwork collaboration. Journal of Information Technology in Construction. 2021; 26:144-58. <https://doi.org/10.36680/j.itcon.2021.009>
65. Poth A, Kottke M, Mahr T, Riel A. Teamwork quality in technology-driven product teams in large-scale agile organizations. Journal of Software: Evolution and Process. 2021;35(8): e2388. <https://doi.org/10.1002/smr.2388>
66. Smith A, Green M. Artificial intelligence and the role of leadership. Journal of Leadership Studies. 2018;12(3):85-7. <https://doi.org/10.1002/jls.21605>

67. Benavides Herlinton Alejandro R, Sánchez Castillo V. Design of a local strategy for strengthening food sovereignty: the case of the el Pedregal municipal property of Villagarzón Putumayo. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:25. <https://doi.org/10.56294/pa202425>

68. Vilca Malaver YY, Meneses Claudio BA, Zapana Ruiz JA. Quality of service and user satisfaction of a police station in a district of northern Lima. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:20. <https://doi.org/10.56294/pa202420>

69. Derkatsch A, Maa M, DeTurris D. Managing complexity through communication in high reliability organizations. In *AIAA SCITECH 2022 Forum* (p. 0994). <https://doi.org/10.2514/6.2022-0994>

70. Viveros Almeida L, García Ibarra VJ, Solarte Solarte CM, Rivera Vallejo GA. El emprendedor y el desempeño financiero de las micro y pequeñas empresas. *Aglala*. 2023; 14(1):96-108. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2255>

71. Botero Gómez LV, Nova Guevara DA. Análisis de la diferencia los hechos jurídicamente relevantes de los hechos indicadores. *AG Multidisciplinar*. 2023. 21 ;1:17. <https://doi.org/10.62486/agmu202317>

72. Lee Y. Dynamics of symmetrical communication within organizations: the impacts of channel usage of CEO, managers, and peers. *International Journal of Business Communication*. 2022;59(1):3-21. <https://doi.org/10.1177/2329488418803661>

73. Brinia V, Selimi P, Dimos A, Kondea A. (2022). The impact of communication on the effectiveness of educational organizations. *Education Sciences*. 2022;12(3):170. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>

74. Kim C. *Leveraging technology in leadership communication*. Routledge. 2021. <https://www.routledge.com/Leveraging-Technology-in-Leadership-Communication/Kim/p/book/9780367414993>

75. Bracho Mosquera AS, Román-Mireles A, Rodríguez-Álvarez AM, Carbache Mora C, Ormaza Esmeraldas E del C, Vera Barrios BS, et al. La ciencia como puente hacia el conocimiento científico: revisión de literatura. *AG Multidisciplinar*. 2023. 31 ;1:20. <https://doi.org/10.62486/agmu202320>

76. Yader Aviles-Peralta Y. Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica*. 2024; 3(1):2024191. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>

77. Talli P, Pase F, Chiariotti F, Zanella A, Zorzi M. Semantic and effective communication for remote control tasks with dynamic feature compression. 2023. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.05901>

78. Stacho Z, Stachová K, Papula J, Papulová Z, Kohnová L. Effective communication in organisations increases their competitiveness. *Polish Journal of Management Studies*. 2019;19(1):391-403. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.1.30>

79. Bracho Mosquera AS. Applications of augmented reality in museums, impact on cultural heritage. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:34. <https://doi.org/10.56294/gr202434>

80. Baumann C, Harvey M. What is unique about high performing students? Exploring personality, motivation and competitiveness. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2021;46(8):1314-26. <https://doi.org/10.1080/02602938.2020.1870930>

81. Caillagua C, Tenelema H, Toasa D, Tovar D. Análisis de la calidad del agua potable en el sector Belisario Quevedo, barrio Cuatro Esquinas, durante el periodo de mayo a septiembre de 2023. *AG Multidisciplinar*. 2023. 25 ;1:21. <https://doi.org/10.62486/agmu202321>

82. Khavenson T, Lukina A. Measuring motivation for innovation in education: concept definition and scale validation. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*. 2021;18(1):92-108. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2021-1-92-108>

83. Moratis L, Melissen F. Bolstering responsible management education through the sustainable development

- goals: threeperspectives. *Management Learning*. 2022;53(2):212-22. <https://doi.org/10.1177/1350507621990993>
84. Cañón Solano AV, Cardona Arboleda LD, Coral García CC, Carmona Dominguez CD. Beneficios de la inteligencia artificial en las empresas. *AG Managment*. 2023. 16 ;1:17. <https://doi.org/10.62486/agma202317>
85. Santalla Z, Malavé J. Individual and situational influences on the propensity for unethical behavior in responses to organizational scenarios. *Journal of Pacific Rim Psychology*. 2022;16. 18344909221097467. <https://doi.org/10.1177/18344909221097467>
86. Berkovich I, Eyal O. Ethics education in leadership development: adopting multiple ethical paradigms. *Educational Management Administration & Leadership*. 2020;48(2):270-85. <https://doi.org/10.1177/1741143218792914>
87. Friedland J, Jain T. Reframing the purpose of business education: crowding-in a culture of moral self-awareness. *Journal of Management Inquiry*, 2022;31(1):15-29. <https://doi.org/10.1177/1056492620940793>
88. Dikici B. Implementing next-generation engineering ethics in education and industry for social happiness: a macroscopic overview from turkey to the world. *Is Ahlakı Dergisi*. 2021;14(2):364-80. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2021.14.2.2303>
89. Céspedes-Proenza I, La-O-Rojas Y, García-Bacallao Y, Leyva-Samuel L, Padín-Gámez Y, Crispin-Rodríguez D. Educational intervention on oral cancer in high-risk patients over 35 years of age. *Community and Interculturality in Dialogue*. 2024; 4:127. <https://doi.org/10.56294/cid2024127>
90. Becker J, Nemat T, Lucas S, Heintz R, Klevesath M, Charton J. A code of digital ethics: laying the foundation for digital ethics in a science and technology company. *AI & Society*. 2022; 38:1-11. <https://doi.org/10.1007/s00146-021-01376-w>
91. Cherradi M. Data Lakehouse: Next Generation Information System. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:67. <https://doi.org/10.56294/mw202467>
92. Dennis M, Harrison T. Unique ethical challenges for the 21st century: Online technology and virtue education. *Journal of Moral Education*. 2021;50(3):251-66. <https://doi.org/10.1080/03057240.2020.1781071>
93. Mai N, Phuong N. The impact of external environment, technology and innovation capacities, and leadership development on organizational performance in food industry: a qualitative study of food enterprises in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 2021;3(4):49-60. https://dspace.agu.edu.vn/handle/agu_library/13769
94. Liu W, Hong Y. Research on the challenge of computer artificial intelligence technology to financial risk management. *Journal of Physics: Conference Series*. 2021;1992(2):022026. IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1992/2/022026>
95. Cherradi M. Exploración de documentos científicos mediante técnicas de segmentación basadas en aprendizaje no supervisado. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:68. <https://doi.org/10.56294/mw202468>
96. Moldoveanu I. Managing the impact of digital transformation on the future of jobs. A sectoral approach. A semi-systematic literature review. *Revista de Management Comparat Internațional*. 2022;23(3):439-53. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1060088>
97. Pérez, E, Rojas, D. Impacto de la inteligencia artificial en las empresas con un enfoque global. Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) - Facultad de Negocios; 2019. <https://doi.org/10757/628123>
98. Bombaerts G, Doulougeri K, Tsui S, Laes E, Spahn A, Martin D. Engineering students as co-creators in an ethics of technology course. *Science and Engineering Ethics*. 2021;27(4):1-26. <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00326-5>

99. Borenstein J, Howard A. Emerging challenges in AI and the need for AI ethics education. *AI and Ethics*. 2021;1(1):61-5. <https://doi.org/10.1007/s43681-020-00002-7>
100. Oliva M, Blanco T, Pérez A, Merayo M. (2021). Ethics, Marketing and Technology: A Case Study In Higher Education In Spain. In *Moving technology ethics at the forefront of society, organisations and governments* (pp. 319-330). Universidad de La Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8036130>
101. Cisneros Vásquez E, Nevárez Loza R, Farez Cherrez A, Torres Montes R. Uso de la inteligencia artificial en la personalización del aprendizaje. *Conocimiento Global*. 2024 ;9(1):75-3. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/339>
102. Hermundsdottir F, Aspelund A. Sustainability innovations and firm competitiveness: A review. *Journal of Cleaner Production*. 2021; 280:124715. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124715>
103. Crispin-Rodríguez D, Crispin-Castellanos D, Ledesma-Céspedes N, Reyes-Cortiña G, Lamorú-Pardo AM, Ivonnet-Gutiérrez E. Estrategia de atención integral en el Centro Penitenciario El Guayabo. *Community and Interculturality in Dialogue*. 17 de febrero de 2024; 4:126. <https://doi.org/10.56294/cid2024126>
104. Nassar N, Tvaronavičienė M. A systematic theoretical review on sustainable management for green competitiveness. *Insights into Regional Development*. 2021;3(2):267-81. [https://doi.org/10.9770/IRD.2021.3.2\(7\)](https://doi.org/10.9770/IRD.2021.3.2(7))
105. Schaltegger S, Burritt R. Business cases and corporate engagement with sustainability: Differentiating ethical motivations. *Journal of Business Ethics*. 2018;147(2):241-59. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2938-0>
106. Cruz de los Ángeles J, Pérez Paredes A, Torralba Flores A. Educación financiera como elemento para la gestión de las finanzas en las empresas sociales en Acatzingo, Puebla. *Conocimiento Global*. 2024; 9(1):18-0. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/326>
107. Clauß T, Kraus S, Jones P. Sustainability in family business: Mechanisms, technologies and business models for achieving economic prosperity, environmental quality and social equity. *Technological Forecasting and Social Change*. 2022; 176:121450. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121450>
108. De Graaff B. Sustainable Business Management. *Strategic Finance*. 2022. <https://www.sfmagazine.com/articles/2022/april/sustainable-business-management/>
109. Cruz Puerto MS, Sandín Vázquez M. Intersección entre Autismo, Trastorno del Espectro Autista (TEA) e Inmigración: una revisión de alcance. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria*. 2024;4:77. <https://doi.org/10.56294/ri202477>
110. Robinson R. Business ethics: Kant, virtue, and the nexus of duty: foundations and case studies. *Springer Nature*; 2022. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-85997-8>
111. De Pablos WJ, Guillén AJ, Blanco MB, Hernández-Runque E. Liderazgo en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas Courier. *AG Salud*. 2024. 19 ;2:44. <https://doi.org/10.62486/agsalud202444>
112. Posthuma R. High-compliance work systems: innovative solutions for firm success and control of foreign corruption. *Business Horizons*. 2022;65(2):205-14. <https://doi.org/10.1016/J.bushor.2021.02.038>
113. Diseiye O, Ejiro Ukubeyinje S, Oladokun BD, Kakwagh VV. Tecnologías emergentes: Aprovechar la alfabetización digital para la autosuficiencia de los profesionales de las bibliotecas. *Metaverse Basic and Applied Research*. 2023 ;3:59. <https://doi.org/10.56294/mr202459>
114. Asante A, Elahee M, MacDonald J. Goal orientation and negotiation strategies: an empirical analysis. *Review of International Business and Strategy*. 2021;32(3):437-55. <https://doi.org/10.1108/RIBS-01-2021-0002>
115. Druckman D, Wagner L. The role of issues in negotiation: framing, linking, and ordering. *Negotiation Journal*. 2021;37(2):249-78. <https://doi.org/10.1111/nejournal.12358>

116. do Espírito Santo LH, Zhang K, Kitabatake TT, Gallon Pitta M, de Mello Rosa GH, de Oliveira Guirro EC, de Araujo JE. Mejora del comportamiento motor en jerbos isquémicos mediante la activación de receptores colinérgicos y entrenamiento en cinta rodante. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria*. 2024;4:69. <https://doi.org/10.56294/ri202469>

117. Zhang Z, Liu L, Ma L. Negotiation beliefs: comparing Americans and the Chinese. *International Business Review*. 2021;30(5):101849. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101849>

118. Baybusinov B, Fenoaltea M, Zhang C. Negotiation problem. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*. 2022; 592:126806. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2021.126806>

119. Eslava Zapata R, Chacón Guerrero E, Esteban Montilla R. Tecnologías Emergentes en Educación: Un Análisis Bibliométrico de la Inteligencia Artificial y sus Aplicaciones en Ciencias de la Salud. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:49. <https://doi.org/10.56294/mw202449>

120. Ayton J, Krasnikova N, Malki I. Corporate social performance and financial risk: Further empirical evidence using higher frequency data. *International Review of Financial Analysis*. 2022; 80:102030. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2022.102030>

121. Fichter R. Do the right thing! developing ethical behavior in financial institutions. *Journal Business Ethics*. 2018; 151:69-84. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3275-7>

122. Espinosa-Jaramillo MT. El control interno en las empresas desde la perspectiva del COSO. *AG Management*. 2024. 13 ;2:28. <https://doi.org/10.62486/agma202428>

123. Pilon M, Brouard F. Conceptualizing accountability as an integrated system of relationships, governance, and information. *Financial Accountability & Management*. 2022;39(2):421-46. <https://doi.org/10.1111/faam.12323>

124. Medel C, Medel H. (2018). Public finances: transparency, accountability and ethics of responsibility. *Accountability and Ethics of Responsibility*. 2018;(17):1-16. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3203830>

125. Teodósio J, Vieira E, Madaleno M. (2022). Gender diversity and financial risk: a bibliometric analysis. In *Handbook of Research on New Challenges and Global Outlooks in Financial Risk Management* (38-63). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8609-9.ch003>

126. Farinango Vivanco MC, Benavides Moreno JH, Gallardo Cerón MT. Valoración bajo NIFF de activos biológicos del sector lácteo como estrategia contable de competitividad. *Aglala*. 2023; 14(1):85-9. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2252>

127. Shair F, Shaorong S, Kamran H, Hussain M, Nawaz M, Nguyen V. Assessing the efficiency and total factor productivity growth of the banking industry: do environmental concerns matters? *Environmental Science and Pollution Research*. 2021;28(16):20822-38. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11938-y>

128. Ebong B. Competency mapping and organizational productivity: a study of Lafarge Cement Company, Calabar, Cross River State, Nigeria. *International Journal of Business and Management Review*. 2022;10(4):1-16. <https://tudr.org/id/eprint/427/>

129. Gama Espinosa JC, Leiva Sánchez LM, Fajardo Pereira MA. Beneficios de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento Humano. *AG Multidisciplinar*. 2023. 17 ;1:14. <https://doi.org/10.62486/agmu202314>

130. Surya B, Menne F, Sabhan H, Suriani S, Abubakar H, Idris M. Economic growth, increasing productivity of SMEs, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2021;7(1):20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010020>

131. Garay Monaityama MI, Sánchez Castillo V. Effects of hunting and wildlife trafficking by peasants in the Huitorá indigenous reservation. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:23. <https://doi.org/10.56294/pa202423>

132. Damioli G, Van Roy V, Vertesy D. The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review*. 2021;11(1):1-25. <https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
133. Baumann C, Cherry M, Chu W, Cummings L, Viengkham D, Winzar H. Competitive productivity (CP): advancing the competitiveness paradigm. *Cross Cultural & Strategic Management*. 2021;28(1):1-18. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2021-234>
134. Wannakraioj W, Velu C. (2021). Productivity growth and business model innovation. *Economics Letters*. 2021; 199:109679. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109679>
135. Garcia Rojas M, Agudelo NG. Creative economy and communication. Characterization in a line of research. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:32. <https://doi.org/10.56294/gr202432>
136. Jaman S, James K, Luamba D. Impacts of employee engagement and workforce productivity on retail companies. *International Journal of Business and Management*. 2022;10(1):6-18. <https://doi.org/10.37391/ijbmr.100102>
137. Gleason A. Resources for ethical decision-making. *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*. 2022;7(1):6-12. https://doi.org/10.1044/2021_PERSP-21-00175
138. Gómez Miranda OM. La franquicia: de la inversión al emprendimiento. *Región Científica* 2022; 1(1):20229. <https://doi.org/10.58763/rc20229>
139. Sáenz C, Salas V, Lozano Á. Authority and consensus in group decision making with fallible individuals. *Decision Support Systems*. 2022; 153:113670. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113670>
140. Miller Y, Kark R, Zohar N. Her/His Ethics? Managerial Ethics in moral decision-making from a contextual, gendered, and relational perspective. *Sex Roles*. 2019; 80:218-33. <https://ebiblio.cetys.mx:4083/10.1007/s11199-018-0920-x>
141. Miller R. How would directors make business decisions under a stakeholder model? *Business Lawyer (Forthcoming)*. 2022; 77:773. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4032539>
142. González Rodríguez MA, Murcia Lesmes DD, Sánchez Castillo V. Identification of rural contexts associated with cane cultivation Panelera: Santa Rita farm, Vereda Aguas Claras, Municipality of Albania, Caquetá. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2024; 2:24. <https://doi.org/10.56294/pa202424>
143. Silvestre W, Fonseca A, Morioka S. Strategic sustainability integration: merging management tools to support business model decisions. *Business Strategy and the Environment*. 2022;31(5):2052-67. <https://doi.org/10.1002/bse.3007>
144. Wayne J. (2018). Artificial intelligence and leadership: a few thoughts, a few questions. *Journal of Leadership Studies*. 2018;12(3):60-2. <https://doi.org/10.1002/jls.21597>
145. González Vallejo R. El rol de los avatares para aprender idiomas en el metaverso. *Metaverse Basic and Applied Research*. 2024 ;3:62. <https://doi.org/10.56294/mr202462>
146. Butt M, Albusoda A, Farmer A, Aziz Q. The anatomical basis for transcutaneous auricular vagus nerve stimulation. *Journal of Anatomy*. 2020;236(4):588-611. <https://doi.org/10.1111/joa.13122>
147. Hrazdil K, Li X, Suwanyangyuan N. CEO happiness and forecasting. *Global Finance Journal*. 2022; 52:100713. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2022.100713>
148. Srivastava S, Mendiratta A, Pankaj P, Misra R, Mendiratta R. Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective. *Employee Relations: The International Journal*. 2022;972-92. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>
149. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W. Actualización sobre el uso de recursos educativos gamificados en el desarrollo de habilidades cognitivas. *AG Salud*. 2024. 18 ;2:41. <https://doi.org/10.62486/agsalud202441>

150. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W. Performance of ChatGPT tool in the resolution of residency exams in Argentina. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:56. <https://doi.org/10.56294/mw202456>

151. Ramírez A, Orozco D, Garzón M. Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*. 2020;18(2):118-38. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

152. Ravina R, Núñez E, Evans R, Ahumada. Employee happiness in the industry 4.0 era: insights from the Spanish industrial sector. In *2019 IEEE Technology & Engineering Management Conference (TEMSCON)*. 2019; pp. 1-5. <https://doi.org/10.1109/TEMSCON.2019.8813623>

153. Guerra Muñoz ME, Tomás Fragozo J, Muñoz Vergara R. La calidad humana como cimiento de la responsabilidad social en las organizaciones. *Aglala*. 2024; 15(1):1-21. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2402>

154. Hernández Martínez MC, González Medina MA. Impacto del Consumo de Sustancias Tóxicas en la Calidad de Vida de Adolescentes. *Health Leadership and Quality of Life*. 2024 ;3:42. <https://doi.org/10.56294/hl202442>

155. Hernández Pérez N, Mosquera Téllez J, Belmonte Ureña L. La gobernanza ambiental y socio económica como estrategia para la protección de ecosistemas vulnerables. *Conocimiento Global*. 2024; 9(1):97-17. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/341>

156. Lezama Velásquez IC, Restrepo Salazar AV. Igualdad de armas en derecho disciplinario, en el marco del código general disciplinario y el acoso laboral Colombia 2022 - 2023. *AG Managment*. 2024. 16 ;2:22. <https://doi.org/10.62486/agma202422>

157. Lopez Salazar GC, Manueto Medina MF, Meneses Claudio BA, Zapana Ruiz JA. Calidad del producto y rentabilidad en la empresa masisa. *Southern perspective / Perspectiva austral*. 2023; 1:14. <https://doi.org/10.56294/pa202314>

158. MVR Almeida R, Fontes-Pereira AJ. Availability of retracted Covid-19 papers on Internet research-sharing platforms. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:54. <https://doi.org/10.56294/mw202454>

159. Oria Saavedra M, Rojas Ruíz GC, Espinosa Aguilar A, Vaesken Rojas JS, Presentado Mora EH, Pérez Miño CJ. Satisfacción estudiantil y calidad institucional en la Educación Superior en Salud. *Health Leadership and Quality of Life*. 2024; 3:43. <https://doi.org/10.56294/hl202443>

160. Pregowska A, Osial M, Gajda A. ¿Cómo será la educación del futuro? ¿Cómo han afectado el metaverso y la realidad extendida a los sistemas de enseñanza superior? *Metaverse Basic and Applied Research*. 2023 ;3:57. <https://doi.org/10.56294/mr202457>

161. Luz Rodríguez A. Análisis del emprendimiento asociativo como estrategia territorial en el municipio de Mesetas, Meta. *AG Managment*. 2023. 15 ;1:15. <https://doi.org/10.62486/agma202315>

162. Muñoz Bonilla HA, Menassa Garrido IS, Rojas Coronado L, Espinosa Rodríguez MA. La innovación en el sector servicios y su relación compleja con la supervivencia empresarial. *Región Científica*. 2024; 3(1):2024214. <https://doi.org/10.58763/rc2024214>

163. Pacheco Salles FL, Feitanin Basso M, Leonel A. Uso de teléfonos inteligentes: implicaciones para los síntomas musculoesqueléticos y características sociodemográficas en estudiantes. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*. 2024;4:72. <https://doi.org/10.56294/ri202472>

164. Pico González J, Quimis Pionce J, Bacusoy Sánchez C, Choez Lino M. Impacto de las tecnologías en la administración presupuestaria y tributaria en el Ecuador. *Conocimiento Global*. 2024; 9(1):252-9. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/359>

165. Machuca-Contreras F, Oscar Lepez C, Canova-Barríos C. Influence of virtual reality and augmented reality on mental health. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:25. <https://doi.org/10.56294/gr202425>

166. Moreno Cubela FJ, Escalona Zaldivar NM, Figueredo Torres YR, Garrido Benítez K de la C, Torres AM, Vegas Torres NI. Epilepsy Web, una herramienta para el aprendizaje de los contenidos relacionados con epilepsia en pediatría. *Gamification and Augmented Reality*. 2024; 2:35. <https://doi.org/10.56294/gr202435>

167. Palacios Zumba EM, Aguinda Cajape VA, Serrano Aguilar JL, Villagomez Arias LE, Realpe Zambrano ZE, Ramírez Guamán JR, Posso Pacheco RJ. Inteligencia Artificial en el deporte: análisis de datos para mejorar el entrenamiento. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*. 2024;4:85. <https://doi.org/10.56294/ri202485>

168. Peña-Méndez A, Ivonnet-Gutiérrez E, Mendoza-Hernández I, Díaz-González Y, Crispin-Castellanos D. Didactic strategy for the training of skills in clinical trials of Stomatology residents. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2024; 3:59. <https://doi.org/10.56294/mw202459>

169. Mitchell AEP, Butterworth S. Designing an accessible and equitable conference and the evaluation of the barriers to research inclusion for rare disease communities. *Community and Interculturality in Dialogue*. 2024; 4:106. <https://doi.org/10.56294/cid2024106>

170. Montano-Silva RM, Abraham-Millán Y, Reyes-Cortiña G, Silva-Vázquez F, Fernández-Breffé T, Diéguez-Mayet Y. Educational program “Healthy smile” for education preschool infants: knowledge on oral health. *Community and Interculturality in Dialogue*. 2024; 4:123. <https://doi.org/10.56294/cid2024123>

171. Palacios Zumba EM, Herrera Toledo MJ, Villacrés Correa MF, Jácome Achi SS, Moreta Maldonado PA, Vélez Monroy SG, et al. Aulas hospitalarias como espacios de oportunidad hacia la educación inclusiva. *Community and Interculturality in Dialogue*. 2024; 4:130. <https://doi.org/10.56294/cid2024130>

172. Paz Marcano AI, Araujo Daza DR, Pinto Aragón HA. Emprendedor social: líder transformador del desarrollo social en las comunidades del distrito de Riohacha. *Aglala*. 2023; 14(1):1-10. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2241>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Curación de datos: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Análisis formal: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Adquisición de fondos: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Investigación: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Metodología: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Administración del proyecto: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Recursos: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Software: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Supervisión: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Validación: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Visualización: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Redacción - borrador original: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.

Redacción - revisión y edición: Víctor Mercader, Mary Luz Ordoñez Santos, José Luis Mercader.