

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.805>

El talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica: Una revisión sistemática

Human talent and sustainable development in South America: A systematic review

Mike Paul Berta Hinostroza

mbertah@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-9996-3787>

Universidad Cesar Vallejo (UCV)
Lima – Perú

Víctor Quispe Medina

vquipemdn@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5325-8337>

Universidad Cesar Vallejo (UCV)
Lima – Perú

Artículo recibido: 10 enero 2025

- Aceptado para publicación: 20 febrero 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es identificar los estudios realizados sobre el talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica publicadas en español e inglés, en la base de datos de Scopus en los últimos tres años. Se realizó una revisión sistemática aplicando el enfoque PRISMA, que incluyó 11 artículos seleccionados, utilizando un proceso de búsqueda y selección estructurado en cuatro fases: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión; además de los criterios de temporalidad, país de origen, lenguaje, artículo, acceso completo y relevancia. Los resultados señalan que los estudios están publicados mayormente en inglés y aplican más metodología cuantitativa; los objetivos de los estudios indagados son muy diversos, van desde determinar la influencia de la gestión del talento, analizar la relación entre el desarrollo sostenible y los beneficios económicos, entre otros. Teniendo en cuenta la gestión e importancia del capital humano, el desarrollo de competencias, el liderazgo y la cultura organizacional, la educación emprendedora, el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) y la responsabilidad social corporativa (RSC). Todo esto resalta la necesidad que la gestión del talento humano debe priorizar el liderazgo, la comunicación y la satisfacción de los empleados y es fundamental para el desarrollo de las competencias laborales, el crecimiento humano y la adaptación del entorno para el rendimiento organizacional. Además, el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), buscando el equilibrio con su entorno.

Palabras clave: talento humano, competencias, objetivo de desarrollo sostenible, responsabilidad social corporativa

ABSTRACT

The main objective of this article is to identify the studies carried out on human talent and sustainable development in South America published in Spanish and English, in the Scopus database in the last three years. A systematic review was carried out applying the PRISMA approach, which included 11 articles selected, using a search and selection process structured in four phases: identification, screening, eligibility and inclusion; in addition to the criteria of temporality, country of origin, language, article, full access and relevance. The results indicate that the studies are mostly published in English and apply more quantitative methodology; the objectives of the studies investigated are very diverse, ranging from determining the influence of talent management, analyzing the relationship between sustainable development and economic benefits, among others. Taking into account the management and importance of human capital, the development of skills, leadership and organizational culture, entrepreneurial education, the sustainable development goal (SDG) and corporate social responsibility (CSR). All of this highlights the need for human talent management to prioritize leadership, communication, and employee satisfaction and is essential for the development of work skills, human growth, and adaptation of the environment for organizational performance. In addition, the commitment to the Sustainable Development Goals (SDG), seeking balance with its environment.

Keywords: human talent, competencies, sustainable development goal, corporate social responsibility

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

El presente artículo analiza el talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica, un tema de gran relevancia en el mundo actual, nos permitirá conocer las experiencias que se están presentando últimamente en esta región; al capital humano realmente se le valora, se le da facilidades para mejorar su desempeño o es discriminado y las organizaciones o empresas aplican objetivos de desarrollo sostenible en beneficio de la conservación del medio ambiente y hacen uso responsable de sus recursos; entonces se analiza la gestión e importancia del capital humano, el desarrollo de competencias y la necesidad de mejora continua en el personal, el liderazgo y la cultura organizacional, la educación emprendedora, el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) y la responsabilidad social corporativa (RSC).

El talento humano se refiere a la combinación de capacidades, habilidades y rasgos de un individuo que le permiten realizar un trabajo o llevar a cabo una acción (Solis-Luis et al., 2022). Además, genera trabajo en equipo para alcanzar tanto los objetivos individuales como los institucionales (Guerrero y Callao, 2021). Ayuda aprovechar las oportunidades que brinda el entorno (Barrios-Hernández et al., 2020). Y logra el desarrollo del individuo en su contexto social, realizando acciones responsables (Santoyo-Ledesma y Luna-Nemecio, 2019). El aprovechamiento de oportunidades, las posibilidades de mejora y el logro de los objetivos, juega un papel muy importante el talento humano, ya que este maneja sus habilidades, capacidades y competencias, por lo tanto, los adecua a las actividades de las empresas y a su entorno.

La sostenibilidad se interpreta fundamentalmente como una defensa contra la amenaza de alteración de los ecosistemas (Noboa et al., 2021). El desarrollo sostenible se centra en la coexistencia de procesos productivos y su gestión equilibrada, y sobre todo el respeto a la biodiversidad en relación con la madre naturaleza (Pataca y Flores, 2022). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están relacionadas a los derechos humanos y por lo tanto aportan una visión transformadora del desarrollo sostenible vinculadas a la Tierra y sus habitantes (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], s.f.). Para asegurar la supervivencia de las generaciones futuras, los recursos que proporciona el medio ambiente deben utilizarse sabiamente; si se utilizan en exceso, se producirán daños irreparables.

Se plantea como problema general de investigación. ¿Qué estudios se realizaron sobre el talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica publicadas en español e inglés en la base de datos Scopus en los últimos tres años? Y como problemas específicos: ¿Cuáles fueron los enfoques, objetivos, participantes y procedencia de dichos estudios? y ¿Cuáles son los aspectos más importantes de estos artículos?

El objetivo principal del presente estudio es identificar los estudios realizados sobre el talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica publicadas en español e inglés, en la base de datos de Scopus en los últimos tres años. Los objetivos específicos: identificar los

enfoques, objetivos, participantes y procedencia de dichos estudios y analizar los aspectos más importantes de estos artículos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se realiza a través de una revisión sistemática según el método PRISMA. Las revisiones sistemáticas proporcionan una síntesis del estado actual del conocimiento en un área determinada y de allí se pueden distinguir futuros alcances en un determinado estudio (Page et al., 2022). El enfoque PRISMA se utiliza para evidenciar las secuencias del desarrollo de una investigación (Sanchez-Serrano et al., 2022).

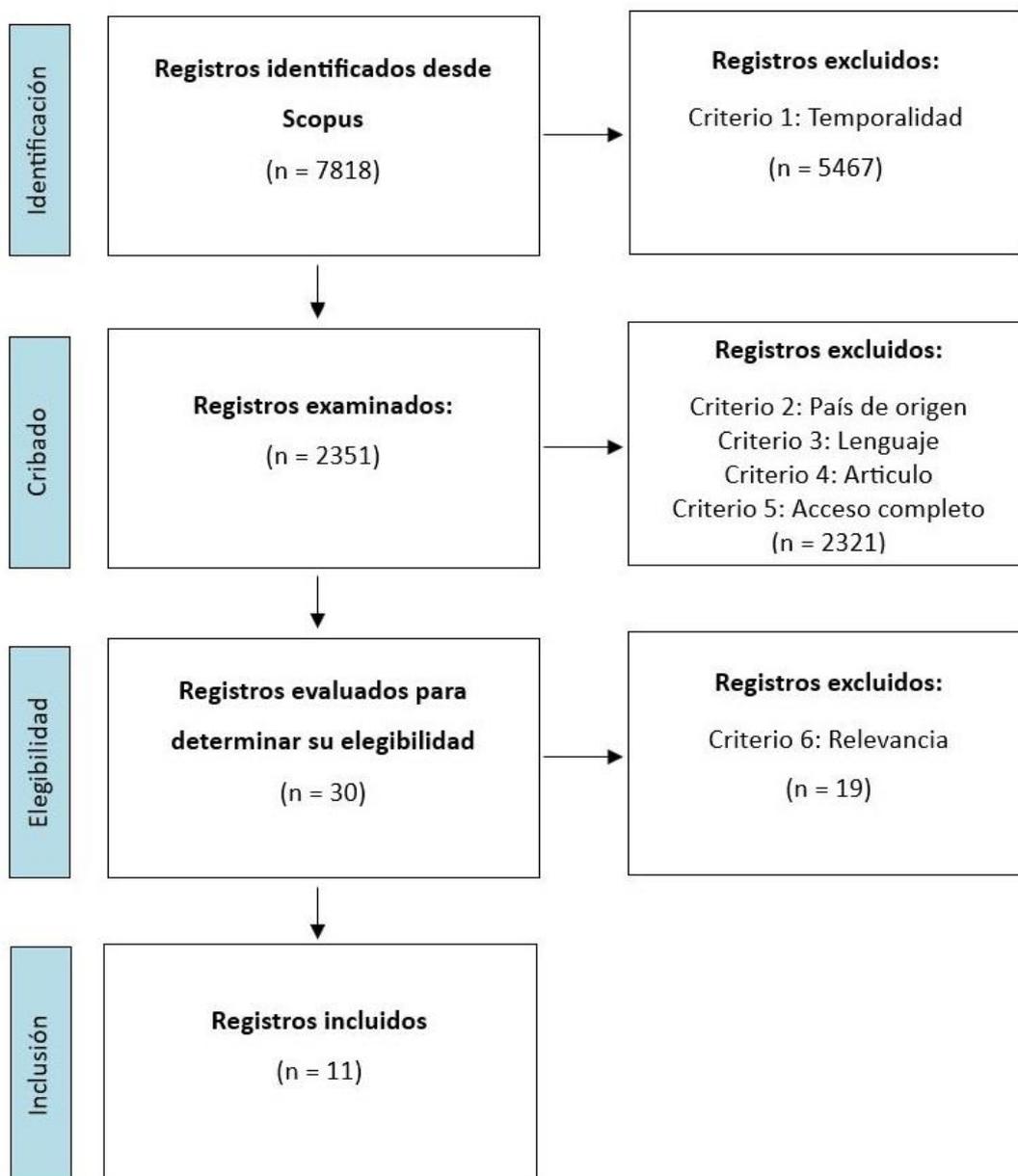
En relación a la figura 1, la fase 1 de identificación, este estudio incluyó todos los artículos publicados en la base de datos Scopus hasta al 01 de marzo del 2025, se encontraron 7818 registros; los registros se seleccionaron con base a las palabras claves en inglés relacionadas al talento humano y el desarrollo sostenible, además de los operadores booleanos AND y OR; resultando el siguiente código de búsqueda: ("human talent" OR "talent management" OR "human capital" OR "human resources" OR "job skills") AND ("sustainable development" OR "sustainable business" OR "corporate social responsibility" OR "CSR" OR "eco-entrepreneurship"). Según el primer criterio relacionado con la Temporalidad, se tomaron en consideración los estudios publicados entre 2023 y 2025 con el fin de brindar información más actualizada al respecto; se excluyeron de esta investigación todos los artículos publicados en el 2022 o antes, eliminándose 5467 artículos.

En la fase 2 de cribado, quedando 2351 registros. Los países de origen se consideran en el segundo criterio, teniendo en cuenta los países que conforman la región de América del Sur; se excluyó la información sobre países que no se encuentran en esta región, eliminándose 2275 artículos. En el tercer criterio, vinculado al Idioma, se tomaron en cuenta los dos más utilizados académicamente en la región como son español e inglés, no se encontraron artículos en portugués y se excluyó la información en otros idiomas, quedando 76 registros. El cuarto criterio es sobre Tipo de artículo, nos interesaba información sobre el talento humano y el desarrollo sostenible sustentada por investigación empírica, y se excluyó cualquier producción científica, como revisiones literarias, editoriales, tesis, etc.; eliminándose 19 de ellos. El quinto criterio, relacionado a la Accesibilidad, tuvo en cuenta que artículos se podían acceder o descargar a través de la biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo, por consiguiente, se prescindieron de todos los artículos considerados inaccesibles, descartándose 27 registros.

En la fase 3 de elegibilidad, quedando 30 artículos. El sexto criterio se refiere a la Relevancia, se revisaron adecuadamente todos los artículos que llegaron a esta etapa, y se excluyeron aquellos que no ayudaron a responder las preguntas de investigación formuladas y por lo tanto se consideraron no relacionadas con el estudio; eliminándose 19 registros.

En la fase 4 de inclusión, quedando finalmente 11 artículos. En este proceso, no se encontraron registros duplicados.

Figura 1
Diagrama de flujo Prisma



Los artículos seleccionados fueron analizados para identificar los enfoques, los objetivos, los participantes, los sectores y los países de procedencia y también los hallazgos más importantes relacionadas con el talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con la Tabla 1, se identificaron 11 registros relacionadas con el talento humano y el desarrollo sostenible. Estas publicaciones se presentaron en los años 2023 (seis

casos), 2024 (cuatro casos) y 2025 (un caso); en cada estudio se presenta el título original y las revistas científicas en las que se publicaron. En cuanto al idioma de publicación, cabe destacar que la gran mayoría (8 casos) fueron publicados en inglés y muy pocos (3 casos) en español.

Tabla 1

Estudios seleccionados

Registro	Autor	Año	Título	Revista	Lenguaje
A1-01	Licandro, O., Ortigueira, L. y Barrueta, M.	2024	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desempeño económico y recursos humanos	Revista Venezolana de Gerencia (RVG)	Español
A1-02	Jiménez, R., De los Ríos- Carmenado, I., Huamán, A., Aliaga, H. & Marroquín, A.	2023	Competencies and Capabilities for the Management of Sustainable Rural Development Projects in the Value Chain: Perception from Small and Medium-Sized Business Agents in Jauja, Peru	Sustainabili- ty	Ingles
A1-03	Torres, P. y Carpio, F.	2024	Contraste de los planes de formación en licenciaturas de turismo en Chile y México: enfoques educativos y desafíos contemporáneos	European Public & Social Innovation Review	Español
A1-04	Guadalupe, O., Rodas, J., Torres, F. y Egusquiza, M.	2023	Responsabilidad Social Corporativa en la gerencia de empresas peruanas	Revista Venezolana de Gerencia (RVG)	Español
A1-05	Restrepo- Morales, J., Giraldo- Betancur, E., López- Cadavid, D., Grados-	2023	Enhanced Organizational Performance: Integrating Dimensions for Sustainable Growth	Sustainabili- ty	Ingles

	Vásquez, M. & Olórtiga- Córdor, L.					
A1-06	Atoche, M., Ladera- Castañeda, M., García, D., Medina, C., Atoche, P. & Atoche, J.	2024	Human Management Development of Skills in the The SDG in a Peru	Talent Journal of Lifestyle and SDGs Review The SDG in a Hospital in Peru		Ingles
A1-07	Ramirez- Lozano, J., Peñaflor- Guerra, R. & Sanagustín- Fons, V.	2023	Leadership, communication, satisfaction for engagement and sustainability of businesses in America	Administrati- ve Sciences		Ingles
A1-08	Alvarez, L., Severiche, C., Perez, J., Rivera, E., Marengo, E., & Jimenez, F.	2024	Management skills for management in contexts with indigenous areas colombian caribbean.	training Revista de Gestão Social e Ambiental (RGSA)		Ingles
A1-09	Sousa-Filho, J., Granados, M. & Lacerda, J.	2023	Social intention: experiencing believing	entrepreneurial educating, and Education	Studies in Higher Education	Ingles
A1-10	Vaz, E., Gallon, S., & Fraga, A.	2023	We Go through a Everything”: labyrinth career professional executive women	trajectory of the of women	Revista Brasileira de Gestão de Negócios	Ingles
A1-11	Cuberos, M., Albornoz- Arias, N., Ramírez-	2025	Workplace Perceived by Immigrants Settled in	Discrimination Venezuelan in	Social Sciences	Ingles

Martínez, C. & Peraza, M.	Cúcuta, Los Patios and La Parada (Colombia)
------------------------------	--

Nota: elaborado por los autores en base a evidencias identificadas.

De acuerdo con las publicaciones tomadas en consideración en la presente investigación, la Tabla 2 señala la identificación de la siguiente información: Primeramente, los países donde se aplicaron estos estudios; Perú (cuatro casos), Colombia (tres casos), Brasil (dos casos), Uruguay y Chile (un caso c/u). En segundo lugar, los objetivos de los estudios indagados son muy diversos, van desde analizar la relación entre el desarrollo sostenible y los beneficios económicos, mejorar la intención emprendedora social, desarrollar competencias, identificar los enfoques educativos, examinar factores ambientales, determinar la influencia de la gestión del talento y los compromisos de los empleados, hasta analizar la percepción de mujeres ejecutivas y determinar medidas para disminuir la discriminación contra inmigrantes. En tercer lugar, estos estudios se enfocan en diferentes participantes, como empresas, directivos, empleados, estudiantes universitarios, inmigrantes, mujeres ejecutivas y programas educativos. Finalmente, una parte importante de los estudios emplean metodologías cuantitativas (7 casos), lo que sugiere un mayor interés en medir y cuantificar los fenómenos estudiados; algunos estudios utilizan enfoques cualitativos (2 casos) y métodos mixtos (2 casos), este último indica la búsqueda de una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados.

Tabla 2

Identificación: país, objetivo, participantes y enfoque de los estudios seleccionados

Registro	País	Objetivo	Participantes	Enfoque
1-01	Uruguay	Estudiar la relación entre los objetivos de desarrollo sostenible y la generación de beneficios económicos para las empresas y el desempeño de los recursos humanos.	50 Empresas que participaron voluntariamente de la autoevaluación del RSE	Cuantitativo
1-02	Perú	Desarrollar competencias de gestión de proyectos en los equipos técnicos de los actores que componen la cadena de valor de Jauja	1094 personas de la cadena de valor del cuy en Jauja	Cualitativo
1-03	Chile	Identificar las similitudes y diferencias en los enfoques educativos, así como en los	10 programas de instituciones educativas	Mixto

		desafíos actuales que enfrentan la carrera de turismo	superiores de Chile	
1-04	Perú	Describir el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el desempeño y la reputación de las empresas peruanas	100 participantes asociados a los principales bancos de Lima, Perú	Cuantitativo
1-05	Colombia	Examinar los distintos factores ambientales, de recursos humanos, de gestión tecnológicos y de innovación que influyen en el rendimiento organizativo de las pequeñas y medianas empresas (PYME)	476 PYMEs de Colombia	Cuantitativo
1-06	Perú	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo de un hospital del Perú	86 empleados administrativos con título profesional	Cuantitativo
1-07	Perú	Analizar los determinantes del compromiso de los empleados en las empresas familiares de Perú	Directivos (12) y empleados de Arti S.L (75) y Tai Loy (368)	Mixto
1-08	Colombia	Caracterizar las competencias de formación gerencial para la gestión tecnológica en el contexto de la población Wayuu de la Guajira colombiana.	12 directivos de empresas de La Guajira colombiana	Cuantitativo
1-09	Brasil	Mejorar la intención emprendedora social de los estudiantes con programas de educación superior	220 estudiantes universitarios	Cuantitativo
1-10	Brasil	Analizar la percepción de las mujeres ejecutivas sobre las ejecutivas brasileñas	30 mujeres ejecutivas brasileñas	Cualitativo

		barreras experimentadas en su trayectoria profesional		
1-11	Colombia	Determinar las medidas que podrían aplicar los empleadores para reducir dichas acciones discriminatorias	177	inmigrantes venezolanos Cuantitativo

Nota: Elaborado por los autores en base a evidencias identificadas.

Los estudios abarcan una amplia gama de sectores, incluyendo empresas de autoevaluación del RSE en Uruguay; programas educativos de turismo en Chile; PYMES, empresas de la Guajira e inmigrantes venezolanos en Colombia; la cadena de valor del cuy, bancos, hospitales y empresas familiares en Perú; estudiantes universitarios y mujeres ejecutivas en Brasil.

Entre los aspectos interesantes que considera la presente investigación está:

La gestión e importancia del capital humano: según Atoche et al. (2024) la gestión del talento humano en un hospital influye en un 23.9% en las competencias laborales. Ramírez-Lozano et al. (2023) resalta las buenas prácticas con el personal en las empresas familiares, generan compromiso y mejora el desempeño de las organizaciones. Atoche et al. (2024) indica que la mitad de los empleados de un centro hospitalario notan que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel de proceso. Jiménez et al. (2023) la gestión de proyectos está más centrada con un recurso humano en sus competencias individuales y colectivas, vaya sumando a sus capacidades y desempeños potenciales. Torres y Carpio (2024) el futuro capital humano de la industria turística debe considerar la formación académica multidisciplinaria como parte esencial para garantizar la sostenibilidad y la calidad del sector. Jiménez et al. (2023) en las zonas rurales peruanas se presentan constantes deficiencias en términos de capital humano, por culpa de la migración, primordialmente de jóvenes. Cuberos et al. (2025) quienes se encargan de contratar, despedir y orientar a los inmigrantes venezolanos enfrentan prejuicios y comenten arbitrariedades. Vaz et al. (2025) existe un pequeño grupo de personas que, de forma continua disfruta del privilegio del ascenso organizacional debido a la falsa noción de meritocracia. Se considera que el talento humano es esencial para el crecimiento de las empresas y organizaciones; es posible lograr compromiso, identificación y alcanzar las competencias laborales mediante una buena gestión; pero si es inadecuada, puede cometerse discriminación y abuso contra el personal, los inmigrantes o las mujeres y establecer una clase ejecutiva deficiente, con la cual no se obtendría los resultados deseados; la mayoría del talento joven que surge tras recibir una formación académica deben actualizarse periódicamente, ellos se concentran en las zonas urbanas y en las zonas rurales, hay escasez de jóvenes; por lo tanto se debe generar proyectos en esas zonas, para su progreso económico y social.

Desarrollo de competencias y necesidad de mejora continua: Atoche et al. (2024) el correcto manejo de la gestión del talento humano permite que el personal administrativo de un hospital peruano desarrolle sus competencias profesionales. Torres y Carpio (2024) el análisis de programas de turismo en Chile de al menos 8 semestres enfatiza la enseñanza de idiomas extranjeros. Jiménez et al. (2023) los actores de la cadena de valor del cuy en Jauja - Perú exhiben un nivel intermedio de competencias. Álvarez et al. (2024) los directivos de la Guajira colombiana afianzan su fortaleza con las competencias gerenciales, interpersonales y humanísticas. Se acepta generalmente para mejorar el desempeño tanto a nivel individual como organizacional, es necesario desarrollar competencias en una variedad de áreas, tales como gestión de proyectos, producción entre otros, además de habilidades gerenciales, habilidades interpersonales y técnicas; considerando la mejora continua para alcanzar la excelencia.

Liderazgo y cultura organizacional: Ramírez-Lozano et al. (2023) en las empresas familiares peruanas un liderazgo ético y una cultura organizativa fuerte pueden crear un entorno que conduzca a un alto compromiso de los empleados. Álvarez et al. (2024) el 55,66% de los directivos en Colombia esporádicamente desarrollan un estilo de liderazgo que gestiona la interculturalidad dentro de la organización. Ramírez-Lozano et al. (2023) retener el talento requiere de elementos claves como son; una comunicación eficaz, un liderazgo participativo y auténtico y la satisfacción laboral. Restrepo-Morales et al. (2023) existe una fuerte correlación entre las dimensiones de gestión, personas, entorno, cultura y el rendimiento organizacional de las PYMES colombianas. Cuberos et al. (2025) la cultura debe estar vinculada a la ética y también a la responsabilidad social de las empresas. Según algunos estudios, un liderazgo colaborativo, auténtico y ético, así como una fuerte cultura organizacional y la interculturalidad, son esenciales para retener el talento y fomentar el compromiso de los empleados, lo que conduce a la satisfacción laboral a través de una comunicación multidireccional y valora el componente social.

Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Licandro et al. (2024) el compromiso con los ODS también tiene un efecto positivo en el rendimiento de los recursos humanos en las empresas con RSE en Uruguay. Jiménez et al. (2023) es posible fortalecer el capital humano en las cadenas de valor agroalimentarias por medio de la gestión de proyectos, lo que ayudaría a la región alcanzar un desarrollo sostenible. Licandro et al. (2024) el compromiso con los ODS no supone menoscabar los intereses de los inversores ni tampoco poner en peligro el trayecto futuro de la empresa. Jiménez et al. (2023) es imprescindible poner en marcha proyectos comunitarios que utilicen la I+D+i para impulsar el desarrollo sostenible, los actores de la cadena de valor del cuy en Jauja evidencian resultados interesantes. Guadalupe et al. (2023) la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la banca peruana impulsa la innovación y refuerza los vínculos con los grupos de interés. Las empresas y las regiones donde se ejecutan los objetivos de desarrollo sostenible se benefician enormemente del compromiso, ya que optimiza el rendimiento de los empleados, el desempeño organizacional o la participación de

las comunidades involucradas sin comprometer su crecimiento o limitarlo. Además, se distingue la importancia del RSC para fomentar la innovación, fortalecer los vínculos con los grupos de interés y promover prácticas comerciales sostenibles.

Educación emprendedora: Sousa-Filho et al (2023) la autoeficacia está relacionada con la educación emprendedora (EE) en programas de educación superior en Brasil. Álvarez et al. (2024) los directivos colombianos velan por las propuestas de emprendimiento. Torres y Carpio (2024) las asignaturas de gestión económica, administrativa y empresarial tienen prioridad en los programas de la industria turística de Chile. Sousa-Filho et al (2023) el reconocimiento de oportunidades y la empatía tienen una relación positiva con la experiencia del emprendimiento social preliminar. El desarrollo de habilidades emprendedoras y el deseo de trabajar con iniciativas sociales se correlacionan positivamente con la educación emprendedora, reflejo de ese tipo de actividades desarrolladas en los programas universitarios.

CONCLUSIONES

La gestión del talento humano debe priorizar el liderazgo, la comunicación y la satisfacción de los empleados y es fundamental para el desarrollo de las competencias laborales, el crecimiento humano y la adaptación del entorno para el rendimiento organizacional, y también crece la necesidad de formación en gestión de recursos humanos para promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y un entorno que respete las diferencias.

Un factor clave en el desarrollo empresarial es la alta dirección y su compromiso, por ello la importancia de las competencias gerenciales y su identificación para promover la formación y capacitación para el desarrollo de su capital humano y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), buscando el equilibrio con su entorno.

REFERENCIAS

- Alvarez, L., Severiche, C., Perez, J., Rivera, E., Marengo, E., & Jimenez, F. (2024). Management training skills for technological management in business contexts with influence in indigenous areas of the colombian caribbean. *Revista de Gestão Social e Ambiental (RGSA)*, 18(8), 1-9. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-120>
- Atoche, M., Ladera-Castañeda, M., García, D., Medina, C., Atoche, P. & Atoche, J. (2024). Human Talent Management in the Development of Work Skills in the Framework of The SDG in a Hospital in Peru. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(1), e01958. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n00.pe01958>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E. y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. <https://www.cepal.org/es/pagina/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Cuberos, M., Albornoz-Arias, N., Ramírez-Martínez, C., & Peraza, M. (2025). Workplace Discrimination Perceived by Venezuelan Immigrants Settled in Cúcuta, Los Patios and La Parada (Colombia). *Social Sciences*, 14(1), 10. <https://doi.org/10.3390/socsci14010010>
- Guadalupe, O., Rodas, J., Torres, F. y Egusquiza, M. (2023). Responsabilidad Social Corporativa en la gerencia de empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1809-1824. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.27>
- Guerrero, A. y Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud covid-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100-108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Jiménez, R., De los Ríos-Carmenado, I., Huamán, A., Aliaga, H. & Marroquín, A. (2023). Competencies and Capabilities for the Management of Sustainable Rural Development Projects in the Value Chain: Perception from Small and Medium-Sized Business Agents in Jauja, Peru. *Sustainability*, 15(21), 15580. <https://doi.org/10.3390/su152115580>
- Licandro, O., Ortigueira-Sánchez, L. y Barrueta, M. (2024). Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desempeño económico y recursos humanos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(108), 1483-1503. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.1>
- Noboa, J., Vergara-Romero, A., Sorhegui-Ortega, R., y Garnica, L. (2021). Repensando el desarrollo sostenible en el territorio. *Res non verba revista científica*, 11(1), 19–33. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v11i1.500>

- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., ... & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pataca, F., y Flores, E. (2022). Desarrollo sostenible desde la educación ambiental en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1981-2000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2348
- Ramirez-Lozano, J., Peñaflores-Guerra, R. & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, communication, and job satisfaction for employee engagement and sustainability of family businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>
- Restrepo-Morales, J., Giraldo-Betancur, E., López-Cadavid, D., Grados-Vásquez, M. & Olórtiga-Cóndor, L. (2023). Enhanced Organizational Performance: Integrating Dimensions for Sustainable Growth. *Sustainability*, 15(21), 15186. <https://doi.org/10.3390/su152115186>
- Sánchez-Serrano, S., Pedraza-Navarro, I. y Donoso-González, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA?: Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón: Revista de pedagogía*, 74(3), 51-66. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.95090>
- Santoyo-Ledesma, D., y Luna-Nemecio, J. (2019). Enfoque del Desarrollo Social Sostenible y la Gestión del Talento Humano en el contexto de la Socioformación. *Ecociencia International Journal*, 1(1), 85-91. <https://www.cife.edu.mx/ecosciene>
- Solis-Luis, F., Victoria-Quinto, D., Balvin, L., Berrocal, C., Gómez-Palomino, J., y Sardón-Meneses, E. (2022). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 22-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002>
- Sousa-Filho, J., Granados, M. & Lacerda, J. (2023). Social entrepreneurial intention: educating, experiencing and believing. *Studies in Higher Education*, 48(7), 1067-1081. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2182282>
- Torres, P. y Carpio, F. (2024). Contraste de los planes de formación en licenciaturas de turismo en Chile y México: enfoques educativos y desafíos contemporáneos. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002>
- Vaz, E., Gallon, S. & Fraga, A. (2023). “We Go through a Bit of Everything”: The labyrinth career of the professional trajectories of executive women. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 25(1), 88-107. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i1.4213>