

1-5-2026

Resúmenes

IAJBS Ateneo de Manila University
jmgs@ateneo.edu

Follow this and additional works at: <https://archium.ateneo.edu/jmgs>

Recommended Citation

IAJBS Ateneo de Manila University (2026) "Resúmenes," *Journal of Management for Global Sustainability*. Vol. 13: Iss. 2, Article 8.

DOI: <https://doi.org/10.13185/2244-6893.1303>

Available at: <https://archium.ateneo.edu/jmgs/vol13/iss2/8>

This Spanish Translation is brought to you for free and open access by the Ateneo Journals at Archium Ateneo. It has been accepted for inclusion in *Journal of Management for Global Sustainability* by an authorized editor of Archium Ateneo.

Prácticas de gestión de recursos humanos y compromiso de los empleados en las agencias públicas: una perspectiva de desarrollo sostenible de la fuerza laboral desde la ciudad de Enugu, Nigeria

Okorie Chukwuebuka Victor^{a,*} • Leilani I. de Guzman^a

^a Universidad de Saint Louis, Ciudad de Baguio, Filipinas

* Autor correspondiente (2216678@slu.edu.ph)

Resumen

Este estudio analiza la implementación de prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos (GRH) y su influencia en el compromiso de los empleados en organismos públicos de la ciudad de Enugu, Nigeria. Fundamentada principalmente en la Teoría del Intercambio Social (SET, por sus siglas en inglés), la investigación examina cómo determinadas prácticas de GRH, como el reclutamiento, la formación, las recompensas y la gestión de la carrera profesional, inciden en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los empleados del área de atención al cliente. Se empleó un diseño de métodos mixtos concurrente. El estudio recopiló datos cuantitativos mediante cuestionarios estructurados aplicados a 300 empleados de cinco instituciones públicas, así como información cualitativa a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a 15 empleados. Los resultados indican una aplicación moderada de prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos, siendo la formación la dimensión percibida de manera más favorable. Los niveles de compromiso de los empleados fueron, en general, elevados, especialmente en lo que respecta al compromiso de continuidad y al compromiso normativo. El análisis de correlación reveló asociaciones positivas sólidas entre la gestión de la carrera profesional y los sistemas de recompensas, por un lado, y las tres dimensiones del compromiso, por otro. Por el contrario, el reclutamiento mostró correlaciones negativas fuertes, mientras que la formación presentó relaciones débiles o no significativas con el compromiso. Estos resultados ponen de relieve el papel fundamental de una gestión estratégica y de largo plazo de los recursos humanos en el fomento de una fuerza laboral comprometida y leal, al tiempo que evidencian posibles desajustes, especialmente en lo relativo al reclutamiento y a la eficacia de la formación. El estudio concluye que el fortalecimiento de la resistencia institucional y el logro de un desarrollo sostenible de la fuerza laboral en los organismos públicos de Enugu requieren priorizar prácticas de gestión de recursos humanos transparentes, equitativas y estratégicamente alineadas. Asimismo, la investigación aporta orientaciones prácticas para responsables de políticas públicas y gestores de recursos humanos interesados en mejorar la prestación de los servicios públicos y promover una gobernanza sostenible en Nigeria.

Palabras clave

prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos; compromiso de los empleados; organismos públicos; desarrollo sostenible de la fuerza laboral

Influencia multinivel de los líderes en sostenibilidad en los sistemas empresariales

Alwen Jose Apid^{a,b,*} • Mendiola Teng-Calleja^a

^a Universidad Ateneo de Manila, Ciudad de Quezon, Filipinas

^b De La Salle Colegio de Saint Benilde - Antipolo, Ciudad de Antipolo, Filipinas

* Autor correspondiente (alwen.apid@student.ateneo.edu)

Resumen

Los estudios existentes que señalan las diversas influencias de los líderes en sostenibilidad sobre las personas, las organizaciones y los actores externos presentan aún un carácter fragmentado. A partir de la Teoría de los Sistemas Ecológicos de Bronfenbrenner, este estudio se propuso examinar en profundidad las experiencias de los líderes a medida que construían distintos niveles de influencia mediante sus iniciativas y actuaciones en materia de sostenibilidad. El estudio adoptó un enfoque cualitativo reflexivo para la recopilación y el análisis de datos procedentes de entrevistas semiestructuradas realizadas a cinco responsables de sostenibilidad que trabajaban en empresas cotizadas del sector de bienes de consumo de alta rotación. Los resultados pusieron de manifiesto patrones claros de actuaciones orientadas a la sostenibilidad entre los líderes, que reflejan una alineación con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Entre las estrategias orientadas a una influencia eficaz de liderazgo se incluyen el anclaje de los esfuerzos en sostenibilidad en los contextos individuales, la integración de la sostenibilidad en la cultura corporativa y el aprovechamiento de la implicación de las partes interesadas a través de la colaboración. Los hallazgos del estudio pueden servir como referencia para el desarrollo del liderazgo en sostenibilidad, al aportar elementos para la adopción de una perspectiva multinivel y multisistémica.

Palabras clave

líder en sostenibilidad; liderazgo en sostenibilidad; Teoría de los Sistemas Ecológicos; ESG / ASG; análisis temático reflexivo; Filipinas

Por qué fracasa el triple balance: hacia el avance de la visión jesuita de la educación en sostenibilidad en el ámbito empresarial

Trevor Zink^{a,*} • Melissa Fitzpatrick^a • Justin Nordin^a • Jeffrey S. Thies^a

^a Universidad Loyola Marymount, Los Angeles, California, EE.UU.

* Autor correspondiente (Trevor.Zink@lmu.edu)

Resumen

Este artículo ofrece una crítica del marco triple balance (Triple Bottom Line o TBL), al considerarlo conceptualmente problemático y éticamente insuficiente para la educación en sostenibilidad en el ámbito empresarial. Aunque el TBL pretende equilibrar el beneficio económico, las personas y el planeta, su lógica acaba otorgando prioridad a la rentabilidad, lo que convierte los objetivos sociales y medioambientales en condicionados y marginales. Sostenemos que este enfoque debilita el pensamiento crítico, la imaginación moral y la alfabetización ecológica del estudiantado de empresa, especialmente en las instituciones jesuitas, llamadas a formar líderes con conciencia ética. A partir de la tradición educativa jesuita, proponemos una reorientación del propósito empresarial en torno a la suficiencia económica, en lugar de la maximización del beneficio, guiada por los principios de la ecología integral y del bien común. Este giro invita a una confrontación más honesta con los dilemas y compensaciones inherentes a la actividad económica y favorece la formación de futuros líderes empresariales como ciudadanos ecológicos, capaces de imaginar sistemas económicos justos y sostenibles.

Palabras clave

triple balance; educación empresarial jesuita; ética empresarial y sostenibilidad; paradigma inspirador; suficiencia económica

Discernimiento centrado en el corazón en el liderazgo: las enseñanzas del papa Francisco en *Dilexit Nos*

Jessica Christie Ludescher Imanaka

Seattle University, Seattle, WA, USA (imanakaj@seattleu.edu)

Resumen

Este artículo expone las enseñanzas centrales de la encíclica final del papa Francisco, *Dilexit Nos*, y explica de qué modo dichas enseñanzas pueden orientar el liderazgo empresarial. *Dilexit Nos* ofrece una guía espiritual «sobre el amor humano y divino del Corazón de Jesucristo». Esta encíclica de carácter espiritual concluye con un recordatorio de la importancia del amor de Cristo para la tarea a la que nos convocan las encíclicas sociales *Laudato Si'* y *Fratelli Tutti*. Recientemente, el papa León XIV ha aclarado el alcance de *Dilexit Nos* para nuestra relación de amor con los pobres en la exhortación apostólica *Dilexi Te*, que Francisco estaba redactando antes de su fallecimiento. *Dilexit Nos* invita a incorporar una dimensión contemplativa que debería orientar todas nuestras actividades en el mundo. La contemplación dirigida al Sagrado Corazón de Jesucristo nos permite recentrarnos en nuestro propio corazón y, desde ahí, discernir aquello a lo que el amor nos llama verdaderamente. El discernimiento centrado en el corazón resulta esencial para los líderes empresariales éticos que aspiran a promover la justicia y el bien común en el marco de una ecología integral. Este estudio cualitativo explica cómo Francisco arraiga la espiritualidad ignaciana en la devoción al Sagrado Corazón y ofrece a los educadores de las escuelas de negocios jesuitas orientaciones prácticas para la aplicación de liderazgo y en la docencia contribuye a responder al «hambre de una espiritualidad adulta» identificada por el Paradigma Inspirador para la Educación Empresarial Jesuita. Este anhelo, comprendido desde la teología católica, está necesariamente vinculado al compromiso con la justicia y al amor por los pobres.

Palabras clave

Sagrado Corazón; paradigma inspirador; espiritualidad ignaciana; *Laudato Si'*; *Fratelli Tutti*; *Dilexit Nos*

Laboratorios vivos universitarios para la sostenibilidad: gobernanza, pedagogía y patrones Norte-Sur globales

Skilty C. Labastilla

Universidad Ateneo de Manila, Ciudad de Quezon, Filipinas (slabastilla@ateneo.edu)

Resumen

Esta revisión exploratoria examina cómo 72 instituciones de educación superior implementan la sostenibilidad a través de laboratorios vivos (o LL, por sus siglas en inglés), sintetizando la evidencia procedente de 89 estudios publicados entre 2010 y 2025. Utilizando el marco de Arksey y O'Malley (2005), la revisión analiza cómo los laboratorios vivos coordinan la gobernanza, la pedagogía la experimentación operativa y la implicación de las partes interesadas, comparando 63 casos del Norte Global (NG) y 26 del Sur Global (SG). Los laboratorios vivos del NG se caracterizan por una gobernanza formalizada y por infraestructuras intensivas en recursos que vinculan el currículo, las operaciones y la experimentación basada en datos. Por su parte, los laboratorios vivos del SG operan bajo restricciones de recursos, pero muestran una fuerte inserción comunitaria, una coproducción participativa y una elevada capacidad de respuesta socioecológica. La institucionalización depende de configuraciones híbridas en las que la experimentación ascendente se alinea con la autoridad descendente. Las prácticas observadas en materia de gobernanza, pedagogía, tecnología y participación pueden interpretarse a la luz de la teoría del aprendizaje organizativo (Argyris y Schön, 1997) y de la teoría de las transiciones sociotécnicas (Geels, 2002), y analizarse mediante el *Living Lab Framework for Sustainability in Higher Education* (Leal Filho et al., 2023), que concibe los laboratios vivos como infraestructuras multidimensionales que posibilitan la coevaluación de prácticas, infraestructuras y dinámicas sociales. Los laboratorios vivos funcionan como infraestructuras institucionales dependientes del contexto, configuradas por prioridades regionales, lógicas institucionales y dinámicas relacionales. Estos hallazgos ofrecen una explicación comparativa y empíricamente fundamentada de cómo las universidades diseñan y sostienen los laboratorios vivos para apoyar transiciones hacia la sostenibilidad a escala institucional.

Palabras clave

transiciones hacia la sostenibilidad; aprendizaje organizativo; transiciones sociotécnicas; gobernanza híbrida; aprendizaje experiencial; implicación comunitaria; producción adaptativa de conocimiento