Excelsium Scientia: Revista Internacional de Investigación

Artículos

Principios éticos y gestión responsable del talento humano en administración de salud

Dayra Yanire Fajardo Mojica[1]
Angie Juliana Grijalba Montilla[2]
Juan Sebastián Duque Cifuentes[3]
Janeth Lorena Chavez Martínez[4]

Cómo citar este artículo: Fajardo Mojica DY, Grijalba Montilla AJ, Duque Cifuentes JS, Chavez Martínez JL. Principios éticos y gestión responsable del talento humano en administración de salud. Excelsium Scientia Rev. Int. Investig. [Internet]. 2024; 8(2): 31-36. Disponible en: https://doi.org/10.31948/esrii.v8i2.4602

Fecha de recepción: 30 de noviembre de 2024
Fecha de aprobación: 13 de diciembre de 2024

Resumen

En este artículo se describe la investigación acerca de la gestión ética del talento humano en la administración de salud, destacando su relevancia y estudio limitado. A partir de un enfoque cualitativo, se analizaron fuentes bibliográficas para categorizar información en cuatro áreas clave: la complejidad del rol del administrador, las competencias del talento humano, la mejora sanitaria mediante ética administrativa y los retos éticos en salud. El análisis se basó en una triangulación de fuentes y reflexión crítica, con enfoque ético-analítico. Los resultados señalaron la ética como pilar esencial para garantizar procesos justos en selección y gestión, promover el desarrollo profesional, distribuir recursos de manera equitativa e incorporar tecnologías de forma responsable. Igualmente, es necesario enfatizar la humanización, el respeto por los datos y la mitigación de riesgos asociados con la inteligencia artificial, priorizando un sistema de salud centrado en principios éticos y justicia.

Palabras clave: administración en salud, ética, ambiente de trabajo, personal de salud, competencia profesional, tecnología para la salud, inteligencia artificial.

Artículo de Revisión.

[1] Estudiante Maestría en Administración en Salud; especialista en Gerencia y Auditoria en Calidad en Salud, Universidad Jorge Tadeo Lozano; enfermera, Universidad Mariana. Docente, Universidad Cooperativa de Colombia campus Pasto. Correo electrónico: dayrafajardo.m83@gmail.com

[2] Estudiante Maestría en Administración en Salud; enfermera, Universidad Mariana. Enfermera, Hospital Universitario Departamental de Nariño. Correo electrónico: juliana.montilla08@gmail.com

[3] Estudiante Maestría en Administración en Salud; químico farmacéutico, Universidad de Antioquía. Referente programa de Farmacovigilancia y Tecnovigilancia, Hospital infantil Los Ángeles, Pasto. Correo electrónico: juanduci9030@gmail.com.

[4] Magíster en Salud Pública, Universidad de Nariño. Asistente académico Posgrados en Salud; líder Internacionalización Posgrados en Salud; tutora Especialización en Enfermería Maternoperinatal; docente investigadora, Universidad Mariana. Correo electrónico: janethl.chavez212@umariana.edu.co

Introducción

En la administración en salud, la ética juega un papel crucial en la gestión del talento humano, ya que este se constituye como un pilar en el ámbito de la calidad. Los profesionales de la salud no solo deben poseer conocimientos y habilidades técnicas, sino también un fuerte compromiso ético que guíe su comportamiento y decisiones en el entorno laboral, más allá de las normativas, priorizando el bienestar del trabajador. La ética en la gestión del talento humano no solo involucra los principios rectores que deben seguir los trabajadores de la salud, sino también cómo las organizaciones promueven, supervisan y fomentan dichos principios dentro de su cultura organizacional. En este artículo se explora la importancia de la gestión ética en la administración de personal sanitario, los desafíos que enfrentan las organizaciones y las estrategias para garantizar que la ética se convierta en un eje central de la práctica profesional en el ámbito sanitario[1, 2].

Con base en lo anterior, se sugiere que las organizaciones deben adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno laboral actual, promoviendo un liderazgo ético y participativo centrado en las necesidades humanas y el desarrollo del talento humano. La clave está en gestionar adecuadamente las competencias de los colaboradores, promover el desarrollo del conocimiento y buscar la eficiencia y productividad organizacional. Este enfoque no solo mejora el rendimiento, sino que fomenta la satisfacción laboral, ya que reduce la rotación y aumenta la lealtad hacia la institución[3, 4].

Además, desde la administración en salud, es relevante tener en cuenta la ética deontológica, la cual tiene implicaciones importantes en varios campos como el derecho, la medicina y la política. Esta corriente ética se basa en la idea de que todo aquello que se efectúa porque es un deber es bueno ética y moralmente. Uno de sus principales representantes fue el filósofo alemán Immanuel Kant, quien resaltó conceptos como la buena voluntad, el deber y la autonomía moral. Esta teoría destaca la importancia del diálogo como una herramienta esencial para integrar normas morales y conductas éticas, promoviendo la igualdad, la democracia y la racionalidad. En el contexto organizacional, este enfoque sugiere crear espacios pluralistas donde todas las voces sean escuchadas, como una alternativa a modelos autoritarios que aún persisten en algunas instituciones[5, 6].

Por otra parte, es crucial considerar que los modelos de gestión organizacional no son entes aislados, sino que están influenciados por factores internos y externos que afectan su diseño y ejecución. La naturaleza y el perfil de una organización determinan, en gran medida, el tipo de modelo de gestión que se adopta. A medida que las organizaciones evolucionan, se hace evidente la necesidad de contar con un liderazgo ético, que conecte con nuevos pensamientos y estrategias. Este enfoque no solo contribuye a una mayor productividad, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso dentro de los equipos de trabajo[7, 8].

Por tanto, dentro de la administración en salud, es relevante reflexionar acerca de la toma de decisiones efectivas que impacten en el trabajador y en los resultados organizacionales. Estas decisiones deben valorar la responsabilidad social, el respeto hacia los individuos y el compromiso con principios éticos sólidos, siendo primordial integrar la ética en este ejercicio para generar un impacto significativo en la sostenibilidad organizacional, la legitimidad y, por ende, en la responsabilidad social corporativa. En consecuencia, la implementación de estas prácticas contribuye a posicionar a las organizaciones como referentes en el sector salud, favoreciendo su reputación y fortaleciendo su capacidad de adaptación a los desafíos actuales[9, 10].

Este trabajo adoptó una metodología cualitativa y conceptual, basada en la revisión documental de fuentes publicadas entre 2020 y 2023. Las fuentes fueron analizadas y organizadas en cuatro categorías: la complejidad del rol del administrador, las competencias del talento humano, la ética administrativa en la mejora de la atención y los retos éticos en salud. A través de un proceso de triangulación y análisis crítico de la información, se buscó integrar los hallazgos en un enfoque ético que permita identificar prácticas efectivas dentro de la administración en salud, contribuyendo al desarrollo de organizaciones.

Metodología

Este artículo de revisión fue de naturaleza cualitativa y con enfoque conceptual, llevado a cabo a través de un análisis de las prácticas éticas en la gestión del talento humano en el ámbito de la administración de la salud. Se empleó la revisión documental, en la cual se realizó una búsqueda estructurada de artículos, tesis y leyes publicados entre los años 2020 a 2023 en revistas indexadas, páginas gubernamentales y fuentes confiables. Para la búsqueda, se utilizaron palabras clave como: administración en salud, ética, ambiente de trabajo, personal de salud, competencia profesional, tecnología para la salud e inteligencia artificial. Así, de la búsqueda se logró extraer 15 fuentes bibliográficas que se consideraron importantes y que aportaron al desarrollo del artículo. Esta búsqueda cubrió el cien por ciento de las referencias del documento; se encontraron ideas que concordaban entre los documentos. Para lograr una mejor organización y unificación de la información, se establecieron una serie de categorías, las cuales se menciona a continuación:

1. Complejidad de la función del administrador en salud
2. Aptitud del talento humano para el desempeño de los perfiles

3. Mejora de la atención sanitaria a través de los administradores y la ética

4. Retos éticos de los administradores en salud.

Una vez analizada la literatura disponible para cada categoría, se procedió a realizar una triangulación de la información, comparando los hallazgos con las referencias de los autores y la reflexión crítica de los investigadores.

Resultados

En esta sección se resaltan los aspectos más importantes encontrados en la revisión bibliográfica, de acuerdo con las categorías priorizadas, las cuales se describen a continuación:

5. **Complejidad de la función del administrador en salud:** cuatro de las fuentes bibliográficas revisadas tuvieron relación directa con este subtema, encontrando que el administrador en salud debe tener bases éticas para la contratación en salud, garantizando que los procesos de selección de toda índole sean justos y transparentes, ya sea que se hable de contratos o reclutamiento del personal, entre otros. El administrador debe promover la diversidad e inclusión, que exalte las diferencias y garantice la igualdad, equidad y oportunidades para los empleados, siempre en concordancia con el cumplimiento normativo. Además, debe tener un enfoque ético en la toma de decisiones, ya que estas afectan a todo el personal e incluso a sus clientes. El administrador debe contar con un liderazgo ético, ser comunicativo e interactivo, con el fin de mejorar la gestión organizacional, incrementar la eficiencia productiva y maximizar el desempeño en las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo[1, 2, 3, 4].

6. **Aptitud del talento humano para el desempeño de los perfiles:** seis de las fuentes bibliográficas consultadas estuvieron vinculados con este subtema. En este ítem se destaca la Política Nacional del Talento Humano, que busca promover en el personal principios éticos y de humanización para el desarrollo de la atención sanitaria. Esta política sostiene que los profesionales de la salud no solo deben destacarse desde el punto de vista técnico, sino complementarse con una base de valores y ética hacia los clientes, que guíe el comportamiento y ayude a la toma de decisiones con responsabilidad. Al interior de las instituciones de salud, se debe promover una cultura organizacional ética, haciendo que los colaboradores le den la suficiente prioridad y la incluyan en sus acciones diarias[5, 6, 7, 8, 9, 10].

7. **Mejora de la atención sanitaria a través de los administradores y la ética:** dos de las fuentes bibliográficas se relacionaron con este ítem. En ellas se describen dilemas éticos vinculados a los recursos de atención sanitaria, donde los administradores juegan un papel crucial. A través de sus equipos de trabajo, coordinan y establecen políticas y guías que impactan en la calidad de la atención, tomando decisiones éticas sobre la asignación de recursos y priorizando las necesidades[11, 12].

8. **Retos éticos de los administradores en salud:** cuatro fuentes bibliográficas fueron asociados a este tema, enfocándose en la inclusión de la inteligencia artificial (IA) y los robots en el ámbito sanitario. En este contexto, se abordaron varios retos éticos, tales como la privacidad, la confidencialidad, la toma de decisiones autónomas y la transparencia. Sin embargo, la tecnología también ofrece mejoras significativas para el sistema de salud, como una mayor eficiencia y accesibilidad. El papel del administrador en salud consiste en introducir estas tecnologías de manera cuidadosa, tomando las precauciones necesarias. Esto implica plantear estrategias que garanticen la privacidad y el manejo ético de los datos, promover el uso de consentimientos informados para la manipulación de información y la toma de decisiones, y prevenir que la IA provoque sesgos en la información o deshumanice la atención al paciente[7, 13, 14, 15].

Triangulación de la información

De acuerdo con la revisión bibliográfica y la reflexión crítica realizada, la información obtenida a través de los diferentes artículos revisados converge en ciertos aspectos clave que refuerzan la importancia de la ética en la administración en salud. En primer lugar, tanto los estudios como la reflexión destacan que el administrador en salud debe tener una sólida formación ética que guíe no solo la toma de decisiones, sino también la gestión de los recursos humanos y materiales en las instituciones sanitarias. Este enfoque ético se encuentra en línea con la necesidad de promover procesos de selección justos y transparentes, así como garantizar la equidad y la diversidad en el entorno laboral, tal como se resalta en varios de los artículos consultados. Lopera-Medina[1] enfatiza los retos éticos de los administradores en salud en el contexto actual, donde la justicia y la transparencia son fundamentales para una gestión eficaz y ética.

Asimismo, la triangulación de la información subraya la relevancia de las políticas de talento humano, que deben incorporar principios éticos y valores humanitarios, no solo técnicos, en los profesionales de la salud. Esto es consistente con la política nacional que promueve el desarrollo integral del talento humano en salud, orientando su comportamiento y toma de decisiones hacia una práctica profesional ética y responsable, tal como se indica en la mayoría de los artículos revisados. En este contexto, los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud en la Política Nacional de Talento Humano en Salud, que destacan la necesidad de una formación

ética para los profesionales, son clave[6]. La reflexión crítica resalta cómo esta cultura organizacional ética debe ser promovida activamente dentro de las instituciones sanitarias, donde la ética se convierta en una prioridad para todos los colaboradores.

En cuanto a la mejora de la atención sanitaria, la triangulación de la información reflejó una concordancia entre los estudios que coinciden en que los administradores tienen un papel crucial en la gestión ética de los recursos sanitarios, promoviendo la asignación equitativa y priorizando las necesidades más urgentes. Sin embargo, los dilemas éticos relacionados con la distribución de recursos siguen siendo un desafío constante, ya que la toma de decisiones transparentes y responsables es esencial para garantizar una atención de calidad y justa. Este desafío es ampliamente reconocido en la literatura, como en el estudio de Pande[7], que aborda los dilemas éticos que enfrentan los administradores de recursos humanos en el sector salud, haciendo énfasis en la importancia de una gestión ética para mejorar la equidad en la atención.

En lo que respecta a los retos éticos derivados de la inclusión de tecnologías como la inteligencia artificial y los robots en el sector salud, los artículos revisados y la reflexión crítica coinciden en señalar que, aunque estas tecnologías presentan grandes oportunidades para mejorar la eficiencia y accesibilidad del sistema de salud, también traen consigo importantes desafíos éticos relacionados con la privacidad, la confidencialidad y la deshumanización de la atención. El papel del administrador en salud, como facilitador de la integración de estas tecnologías, debe ser cuidadoso y éticamente responsable, garantizando que se respeten los principios éticos fundamentales, como la transparencia y el consentimiento informado, para evitar riesgos potenciales. Este punto es destacado en los trabajos de autores como Mennella et al. [2], quienes analizan los desafíos éticos de la inteligencia artificial en la atención sanitaria, subrayando la necesidad de un enfoque ético robusto en la implementación de estas tecnologías.

Esta triangulación de la información refuerza la necesidad de un enfoque ético integral en la administración en salud, en el que se valore tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Reflexión sobre la gestión ética del talento humano desde la administración en salud

La ética en la gestión del talento humano es fundamental en cada etapa del proceso administrativo, ya que garantiza prácticas justas y transparentes que favorecen tanto a los empleados como a la organización. En la fase de integración, se asegura que la selección de personal sea basada en mérito, a fin de evitar discriminación. En la organización, la ética promueve una asignación justa de roles y responsabilidades, mientras que, en la recompensa, asegura que la compensación sea equitativa, basándose en el desempeño real. En el desarrollo, fomenta la igualdad de oportunidades para la capacitación, y en la retención, asegura un entorno de trabajo saludable que valore a los empleados.

Por otra parte, en la auditoría, la ética garantiza evaluaciones objetivas y transparentes que refuerzan la confianza en la organización. De esta manera, una gestión ética del talento humano no solo contribuye a la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también fortalece la integridad y sostenibilidad de la organización.

Discusión

En el análisis de los retos éticos en la administración en salud, se destacan varias perspectivas clave que enriquecen el debate actual. Lopera-Medina[1] resalta la complejidad de la función administrativa en salud, resaltando que los administradores en salud deben tomar decisiones éticas fundamentadas en principios de justicia y transparencia, especialmente en procesos de contratación y en la gestión del talento humano. En este sentido, Ford et al.[4] coinciden al afirmar que el perfil ético del talento humano es esencial para enfrentar los desafíos contemporáneos, ya que promueven una cultura organizacional basada en valores éticos y humanos, lo cual debe ser prioritario en los modelos de gestión en salud.

Por otro lado, la implementación de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial en el sector salud plantea dilemas éticos significativos. Según Mennella et al.[2] y Wubineh et al.[3], aunque estas tecnologías prometen mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, también conllevan riesgos relacionados con la privacidad de los pacientes y la deshumanización de la atención. Este es un tema que Iserson et al.[9] abordan al identificar las tensiones entre modelos de negocios hospitalarios y la ética en la práctica médica, sugiriendo que los administradores deben equilibrar los objetivos financieros con el bienestar del paciente.

Además, Betancourt et al.[13] profundizan en los desafíos éticos específicos de la gestión del talento humano y destacan la necesidad de un manejo ético ante la integración de la inteligencia artificial en los procesos administrativos, donde la transparencia y el respeto a los derechos laborales deben prevalecer. En este contexto, la Política Nacional de Talento Humano en Salud de Colombia (2018)[6] y el Plan Estratégico de Talento Humano 2024[5] también juegan un papel crucial, gracias a que promueven principios éticos en la formación y gestión de los recursos humanos en salud; además, se alinean con las recomendaciones de Pande[7], quien enfatiza en la importancia de las decisiones éticas en la administración de recursos humanos en el sector.

Por tanto, en gestión de la ética en la administración en salud, se resalta la necesidad de un enfoque integral que combine la gestión responsable del talento humano, la implementación ética de nuevas tecnologías y una toma de decisiones equitativa para mejorar la calidad de la atención. Los administradores en salud deben ser conscientes de los dilemas éticos que surgen de estas intersecciones y trabajar para crear un entorno organizacional que valore la eficiencia y el bienestar humano.

Conclusiones

Los administradores en salud deben poseer una sólida formación ética que guíe todas sus decisiones y promover la transparencia, la justicia y la inclusión en todos los procesos administrativos. Esto no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también favorece un ambiente de trabajo donde se garantiza un trato equitativo y justo para todos los empleados, contribuyendo a una mejor productividad y desempeño.

La ética debe integrarse tanto en la formación técnica de los profesionales de la salud como en la cultura organizacional de las instituciones sanitarias. Esto asegura que los trabajadores no solo sean competentes desde un punto de vista técnico, sino que también adopten principios éticos que orienten su conducta y decisiones. De este modo, se contribuye a una atención sanitaria de calidad y a crear un ambiente organizacional donde la ética es el eje central.

Los administradores en salud enfrentan la responsabilidad de tomar decisiones éticas, especialmente cuando se trata de la distribución de recursos limitados. Es fundamental que las decisiones prioricen las necesidades más urgentes de los pacientes, asegurando una atención justa y equitativa. Además, la incorporación de tecnologías como la inteligencia artificial debe hacerse con precaución, garantizando la protección de la privacidad de los pacientes, el consentimiento informado y evitando que la tecnología deshumanice la atención en salud.

Una gestión ética del talento humano, que abarca desde la selección de personal hasta la evaluación, favorece un ambiente de trabajo justo y transparente. Al fomentar prácticas éticas, las organizaciones mejoran la satisfacción de los empleados y también promueven un entorno laboral donde se valoran la equidad y la justicia, lo que contribuye al fortalecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Conflicto de interés

El contenido del artículo se basa exclusivamente en una revisión bibliográfica y un análisis crítico sobre los principios éticos y la gestión responsable del talento humano en administración de salud. Los autores declaran no tener ningún tipo de conflictos de interés relacionado con el desarrollo del artículo.

Responsabilidades éticas

Este artículo de revisión no implicó la participación directa de personas ni la recopilación de datos, ya que se fundamentó exclusivamente en una revisión bibliográfica. Sin embargo, se resalta la importancia de adherirse a principios éticos esenciales en la investigación en salud, como el respeto por la privacidad, la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. En investigaciones que involucren seres humanos, es indispensable obtener la aprobación del Comité de Ética correspondiente, asegurando la protección de los derechos y el bienestar de los involucrados. Aunque este trabajo no requirió procedimientos éticos específicos, su desarrollo se realizó bajo un enfoque ético y responsable.

Fuentes de Financiación

Este artículo de revisión se elaboró como parte de una actividad académica del curso Fundamentos Éticos para la Administración en Salud, dirigido por la Mag. Janeth Lorena Chavez Martínez. Se declara que la realización de este artículo no contó con financiamiento externo y fue desarrollado por estudiantes de la Maestría en Administración en Salud, sin respaldo económico de fuentes específicas.

Referencias

1. Lopera-Medina M. Retos éticos para los administradores en salud en la época contemporánea. Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2021; 40(1): e341003. Disponible en: https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e341003

2. Mennella C, Maniscalco U, De Pietro G, Esposito M. Ethical and regulatory challenges of AI technologies in healthcare: A narrative review. Heliyon [Internet]. 2024; 10(4): e26297. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26297

3. Wubineh BZ, Deriba FG, Woldeyohannis MM. Exploring the opportunities and challenges of implementing artificial intelligence in healthcare: A systematic literature review. Urol Oncol [Internet]. 2024; 42(3):48-56. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.urolonc.2023.11.019

4. Ford MC, Wilson Y, Quintana GN. El perfil ético del talento humano del siglo XXI. FAECO Sapiens [Internet]. 2022; (1): 149-69. Disponible en: https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2679

5. Mahecha Acosta JA, Correal J, Navas Pineda DC, Gutiérrez Pérez LE, Parra Rojas H, Morales Galvis LM, Flórez Martínez J. Plan Estratégico de Talento Humano 2024 [Internet]. Ministerio de Salud; 2024 [citado 2024 nov 26]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-estrategico-talento-humano-2024.pdf

6. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Política Nacional de Talento Humano en Salud [Internet]. 2018 [citado 2024 nov 26]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf

7. Pande G. Human resource ethical dilemmas in healthcare. IJMHRR [Internet]. 2020;1(01): 24-33. Disponible en: https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/46

8. Na E, Jung Y, Kim S. How do care service managers and workers perceive care robot adoption in elderly care facilities? Technol Forecast Soc Change [Internet]. 2023; 187: 122250. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122250

9. Iserson KV, Paxton JH, Martin DR, Marcolini E. Emergency physicians' ethical issues with hospital business models. J Emerg Med [Internet]. 2024; 67(1): e99–104. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1016/j.jemermed.2024.03.005

10. Bautista Perdomo L, Castro Garcés C, Cerón Muñoz K, Montero Carvajal J. Diagnóstico de la gestión del área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán [Tesis de maestría]. Popayán: Universidad EAN; 2021. Disponible en: https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/f5a014be-9521-408d-863e-3c3521d4cdb7/content

11. Seijo C, Molina A. Human Talent Management based on ethical behavior, honesty, and cooperation: A triad within organizations. Rev Científica Global Negotium [Internet]. 2021 [citado el 17 de noviembre de 2024]; 4(3): 169-184. Disponible en: https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/195/296

12. Olivera JG, Gunderman RB. Healthcare improvement driven by administrators: Ethical Lessons. Acad Radiol [Internet]. 2020; 27(12): 1786-1787. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1016/j.acra.2020.08.020

13. Betancourt CRX, Hernández CJA, Herrera MKS. Desafíos de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. GADE: Revista Científica [Internet]. 2024 2024; 4(3): 190-206. Disponible en: https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/464

14. Díaz Bedoya K, Ortíz Díaz E. Ética y gestión del conocimiento en las organizaciones. Una mirada contemporánea. 2022;4(2): 1-9. Disponible en: https://doi.org/10.47666/summa.4.2.8

15. Ordóñez CAS, Gaibor AON, Mera JES. Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva. Rev Filosofía [Internet]. 2022; 39 (especial): 440-454. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.6456680

Contribución

Dayra Yanire Fajardo Mojica: responsable de la revisión bibliográfica, el análisis crítico de la información y la redacción inicial y final del artículo de revisión, integrando conceptos y ejemplos relevantes para abordar el tema.

Angie Juliana Grijalba Montilla: responsable de la revisión bibliográfica, el análisis crítico de la información, y la redacción inicial y final del artículo de revisión, integrando conceptos y ejemplos relevantes para abordar el tema.

Juan Sebastián Duque Cifuentes: responsable de la revisión bibliográfica, el análisis crítico de la información, y la redacción inicial y final del artículo de revisión, integrando conceptos y ejemplos relevantes para abordar el tema.

Janeth Lorena Chavez Martínez: autora y asesora del artículo. Brindó orientación conceptual y metodológica, supervisó la estructura y el rigor académico del manuscrito; responsable de la redacción final del artículo de revisión.