

Análisis Teórico Conceptual de Gestión del Recurso Humano y su Relación con Sostenibilidad Empresarial

Fecha de recepción: 16 diciembre 2022

Fecha de aprobación: 29 de abril de 2023

Para citar este artículo: Gómez Guzmán, A. A., & Becerra Bizarrón, M. E. (2023). "Análisis Teórico Conceptual de Gestión del Recurso Humano y su Relación con Sostenibilidad Empresarial". In *Vestigium Ire*. Vol. 10-2, pp. 33–43.

Ada Alejandra Gómez Guzmán¹ - Manuel Ernesto Becerra Bizarrón²

Resumen

El presente tiene la finalidad de determinar la incidencia de la gestión del recurso humano en la implementación de la sostenibilidad empresarial. Los alcances de esta investigación contemplan beneficios para los sujetos de estudio ubicados en dos regiones de Jalisco, México: la región Sierra de Amula y la región Costa Sur, que contemplan 9 municipios y 105 microempresas del sector manufacturero. La metodología utilizada fue documental- expositiva la cual incluye el análisis de diversos artículos científicos, publicaciones de calidad y tesis de grado acerca de la temática estudiada, la revisión de las teorías de la administración y capital humano, aunado a la respectiva comparación relacional con la sostenibilidad empresarial, a través del modelo Triple Bottom Line, la Teoría de los Grupos de Interés y The Wheel of Change. Los resultados muestran, a nivel teórico conceptual, que existe una relación de apoyo entre las variables de estudio, de tal manera, que para alcanzar la sostenibilidad empresarial se vuelve necesario contar con el soporte del recurso humano. Con ello se visualiza la importancia de mejorar la gestión del recurso humano en las microempresas para fortalecer las dimensiones

económica, ecológica, social e innovación tecnológica de la sostenibilidad empresarial.

Palabras Clave: Análisis documental, pequeña empresa, sostenibilidad empresarial, recursos humanos.

Abstract

The purpose of this work is to determine the incidence of human resource management in the implementation of business sustainability, considering the first as the main factor to strengthen the second. The scope of this research includes benefits for the study subjects located in two regions of Jalisco, Mexico: the Sierra de Amula region and the Costa Sur region, which include 9 municipalities and 105 microenterprises in the manufacturing sector. The methodology used was an expository-documentary which includes the analysis of various scientific articles, quality publications and thesis on the subject studied, the review of the theories of administration and human capital, together with the respective relational comparison with sustainability. business, through the Triple Bottom Line model, the Theory of Interest Groups and The Wheel of Change. The results show, at a conceptual theoretical

- 1 Maestría en Administración y Gestión Regional, Universidad de Guadalajara, México, correo electrónico: ada.gomez@academicos.udg.mx ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0077-6514>
- 2 Doctorado en Ciencias de la Administración, Universidad de Guadalajara, México, correo electrónico: manuel.becerra@academicos.udg.mx ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1673-1479>

level, that there is a support relationship between the study variables, in such a way that to achieve business sustainability it becomes necessary to have the support of human talent. This shows the importance of improving the management of human talent in micro-enterprises to strengthen the economic, ecological, social and technological innovation dimensions of business sustainability.

Keywords:

Information analysis, small enterprise, business sustainability, human resources

Resumo

O objetivo é determinar a incidência da gestão de recursos humanos na implementação da sustentabilidade empresarial. O escopo desta pesquisa contempla benefícios para os sujeitos do estudo localizados em duas regiões de Jalisco, México: a região de Sierra de Amula e a região de Costa Sur, que incluem 9 municípios e 105 microempresas do setor manufatureiro. A metodologia utilizada foi documental-expositiva que inclui a análise de diversos artigos científicos, publicações de qualidade e teses de graduação sobre o tema estudado, a revisão das teorias de administração e capital humano, conjugada com a respetiva comparação relacional com a sustentabilidade empresarial, através do modelo Triple Bottom Line, da Teoria dos Grupos de Interesse e da Wheel of Change. Os resultados mostram, a nível teórico conceptual, que existe uma relação de suporte entre as variáveis de estudo, de forma que para alcançar a sustentabilidade empresarial torna-se necessário o apoio dos recursos humanos. Isso mostra a importância de melhorar a gestão de recursos humanos nas

microempresas para fortalecer as dimensões econômica, ecológica, social e de inovação tecnológica da sustentabilidade empresarial.

Palavras-chave:

Análise documental, pequena empresa, sustentabilidade empresarial, recursos humanos.

Introducción

Entre los antecedentes del concepto de sostenibilidad empresarial es imposible no tomar en cuenta a la responsabilidad social o RS, cuya definición se encuentra en el Libro Verde donde explica la característica de voluntariedad que las empresas tienen para integrarse a las preocupaciones de tipo ecológico, empresarial y social globales, para mejorar las prácticas comerciales y sus relaciones con los grupos de interés (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

Posteriormente, en el comunicado de la misma Comisión de 2002, se explica de manera específica, cómo la responsabilidad social de las empresas es una contribución empresarial al desarrollo sostenible. En el capítulo 3, se detallan las características de la RS, también describe cómo los empresarios se han mostrado más convencidos de realizar acciones no sólo buscando beneficios económicos, sino hacia el desarrollo sostenible para que se garantice el futuro de la empresa, por lo que se deben realizar operaciones en el marco del cuidado medioambiental y fomentando la responsabilidad social, con lo que se logra la sostenibilidad empresarial (Commission of the European Communities, 2002, 5-9).

Por lo anteriormente expuesto, estudiar cómo puede implementarse la sostenibilidad empresarial es una actividad relevante, al tomar en cuenta que para lograrlo es necesario la adaptación de las empresas para estar a la vanguardia de las exigencias internacionales. Por un lado, se trata de una cuestión ética ya que las empresas son entendidas como el espacio donde se lleva a cabo la mayoría de las acciones de innovación, lo que las convierte en protagonistas de los avances tecnológicos del lugar donde se ubican, también tienen que velar por el cuidado del medioambiente y generación de recursos económicos. Por otra parte, si las empresas logran un equilibrio entre estas acciones económicas, sociales y medioambientales, pueden mantenerse en el mercado laboral por más tiempo, lo que se entiende como sostenibilidad empresarial (Olcese, et al 2008).

El tema que se aborda en este escrito se relaciona con diversas investigaciones donde se encuentran relacionadas la sostenibilidad empresarial y la gestión del capital humano, las cuales constituyen las variables de estudio. Uno de los supuestos teóricos en el cual se basa este trabajo es que para lograr fortalecer la sostenibilidad empresarial se requiere una buena gestión del recurso humano de la empresa. Al respecto, en la literatura es posible encontrar la descripción de los retos a enfrentar y los requisitos que incluyen el compromiso y participación activa de todos los miembros de la organización. Según lo analizado, el recurso humano hace posible que la estrategia tenga éxito (Barcellos, 2010; Vergara-Romero et al., 2021).

Aunado a lo anterior, a través de la implementación de la sostenibilidad empresarial es posible realizar aportaciones a los

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo propósito es alcanzarse en 2030, de ahí que se tenga urgencia de utilizar herramientas que permitan lograrlo. Haciendo la aclaración, que desde la perspectiva empresarial es posible aportar al logro de los ODS desde diversas perspectivas, aunque para ello sería necesario realizar una investigación posterior que permita identificar en qué metas de los ODS se puede incidir a través de qué acciones (Organización para las Naciones Unidas, ONU, 2015).

El contenido de este trabajo incluye la introducción, resultados parciales sobre los antecedentes y el marco teórico que llevan a la identificación de hallazgos de las investigaciones relacionadas con el tema de sostenibilidad empresarial y gestión del recurso humano. En la metodología se describe a grandes rasgos, la estrategia del estudio, las herramientas utilizadas y los productos que se obtuvieron. Por último, se presenta en los resultados un resumen puntual de lo identificado, seguido de las conclusiones.

Metodología

Este documento es una investigación teórica a través de la revisión documental en diversas publicaciones científicas sobre la gestión del recurso humano y la sostenibilidad empresarial. Para ello se revisaron aproximadamente 20 investigaciones relacionadas con ambas variables, en las cuales se puso especial atención en: Objetivos, referentes teóricos, metodología utilizada y conclusiones.

Para facilitar su revisión y la posterior redacción del análisis, se utilizó una matriz concentradora en Microsoft Excel, donde

se pudo filtrar datos utilizando tablas dinámicas e identificando palabras clave en común. Luego, a través de la inferencia de sus relaciones de semejanza o discrepancias se procedió a la redacción de lo aquí presentado en el apartado de resultados.

Para efecto de la presente investigación, se entiende como inferencia el razonamiento final al que se llega después de revisar minuciosamente los resultados de una muestra de estudio. Se recomienda utilizarla cuando se involucra el estudio de dos o más grupos (Flores-Ruiz et al., 2017).

Aunado a lo anterior, la información recabada sobre los referentes teóricos permitió hacer una revisión de dichas teorías para fortalecer el sustento científico de la investigación, con lo que procedió a la identificación, en la medida de lo posible, de los documentos originales por autor, para tener acceso a la información de primera mano y evaluar el grado de aporte a la investigación en proceso. Para ello se revisaron aproximadamente dieciocho postulados, entre los que se cuentan teorías, doctrinas, modelos y metodologías, de las cuales se presentan en este documento a través de una descripción diacrónica, aquellas que fueron consideradas más pertinentes para el objeto de estudio.

Resultados Parciales y Recomendaciones

En este apartado se muestra la información identificada fruto de la revisión documental. Para un mayor entendimiento, se organizó en dos momentos, en el primero se habla de las teorías que se consideran fundamentales. Como el antecedente más remoto para la base teórica se tiene la Teoría de la Ad-

ministración Científica de Frederick Taylor, en la cual se menciona la importancia del adiestramiento para los empleados con la intención de incrementar las habilidades que les permitieran su máxima eficiencia y rapidez. Según dicha teoría, entre los beneficios de la capacitación se tienen reducción de costos de producción, incremento del rendimiento laboral y mejora en la atención al cliente. Cabe resaltar que en la teoría de Taylor explica que, gracias a la capacitación, las empresas están en condiciones de enfrentar las crisis de desempleo, cierre o disminución de presencia en el mercado ya que se tiene un efecto de largo plazo (Taylor, 1911).

Con el paso del tiempo, se han tenido diversas aportaciones al estudio de la empresa, su estructura y la administración de su recurso humano para hacer posible mejorar sus resultados. En medio de estos esfuerzos aparece la Teoría del capital humano, la cual tiene varios precursores, de los cuales se mencionarán algunos a fin de mostrar lo considerado más relevante de sus aportaciones para la presente investigación. Según Schultz, cuando una empresa deriva recursos económicos para capacitar a sus empleados no está desperdiciando su dinero, sino que lo está invirtiendo. Dicha inversión en educación, eleva la productividad del individuo en su área de trabajo y con ello mejora los procesos en general, puede utilizarse en el futuro como un generador de buenas prácticas y obtención de resultados (Acevedo et al., 2007).

Por su parte, Mincer explica que las capacidades que se desarrollan con educación formal o informal, entrenamiento y experiencia envuelven costos y beneficios que requieren gastos directos y ganancias de



los involucrados. Dado que los beneficios de la producción y consumo que resulta de estas actividades crecen en el futuro, y es durable, es posible afirmar que la adquisición de capacidades humanas es un acto de inversión. Su énfasis principal es en la experiencia como una competencia del empleado sumamente valiosa para la organización, sin embargo, coincide con Schultz en considerar que lejos de pensar que se está perdiendo recursos con la preparación de los empleados, lo que se hace al proporcionarles la oportunidad de lograr mayores conocimientos es una inversión a mediano y largo plazos (Gil et al., 2010).

En cuanto a Becker, con sus aportaciones acerca de la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos, claramente afianza lo mencionado por sus predecesores al considerar que se trata de una inversión de gran condición para la empresa. Aunado a lo anterior, Becker abona hacia la formación por encima del mero entrenamiento o capacitación del empleado, llevando el compromiso de la empresa no sólo a darle al personal oportunidades de adquirir ciertas destrezas para sus tareas sino también, proporcionándole herramientas para la vida (Rodríguez, 2014).

Al tomar en cuenta las tendencias actuales con respecto a la colaboración mundial para la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible de la ONU, donde es posible aportar desde las propias organizaciones empresariales al logro de los mismos tomando en cuenta medidas sostenibles se buscó relacionar la variable del recurso humano con la sostenibilidad empresarial, de tal modo que también se revisó la

Teoría de la Sostenibilidad empresarial, la cual puede considerarse reciente, pero con grandes aportaciones, como el modelo del Triple Bottom Line, la Teoría de los Grupos de Interés y The Wheel of Change o la Rueda del Cambio.

Uno de los primeros en formalizar la idea de los grupos de interés fue Freeman en 1984, lo que sugiere que la complejidad que en ese entorno requería una mayor conciencia de las partes externas que simplemente tomar en cuenta lo que se realizaba al interior de la empresa. La teoría de los grupos de interés establece que las empresas no solo deben tomar decisiones basadas en la maximización de la riqueza de los accionistas, sino que deben garantizar la salud de la empresa a corto y largo plazo.

Además, establece una variedad de grupos de interés que se encuentran grandemente interesados en lo que le suceda a la empresa dentro y fuera de ella, al mismo tiempo que influyen en las decisiones empresariales y se ven influidas por ellas, aunque estos grupos no son sólo aquellos de los que depende la empresa para su supervivencia como pueden ser los proveedores, empleados o clientes; sino que sugiere que las empresas que participan efectivamente en la gestión de las partes interesadas dan consideración a todas las partes que afectan y se ven afectadas por sus acciones por su propio bien y actúan en consecuencia, y toman en cuenta a la sociedad en general, el gobierno y universidades (Fernández y Sanjuán, 2012).

Elkington en 1999, propuso otros aspectos adicionales a la perspectiva de los grupos de interés, por lo que sugirió que el desempeño organizacional debe definirse en términos sociales y ambientales, así como

económicos, llevando con ello a la denominada Triple Bottom Line (TBL). Este marco considera los grupos de interés al medir los resultados de la organización, con lo que muestra gran relación entre los dos conceptos. A pesar de la incorporación del TBL en muchas corporaciones, Norman y Macdonald en 2004, afirman la necesidad de integrar dichos métodos de información con los objetivos del negocio y las principales partes interesadas para garantizar que cumplan los objetivos de las iniciativas de sostenibilidad (Aguilar, 2016).

Al explorar el vínculo entre la responsabilidad social corporativa y el desempeño de la empresa, Barnett (2007) hizo referencia directa al concepto de sostenibilidad. Sin embargo, se definió estrictamente en términos de mejora de la eficiencia y reducción de residuos. Como resultado, se consideró que tenía una relación limitada tanto con las relaciones con los stakeholders como con el bienestar social, elementos clave del TBL. La visión de Barnett entonces se puede considerar limitada a la gestión de operaciones.

Doppeit en 2003 dio a conocer: The Wheel of Change o rueda del cambio. En sus postulados sostiene que el cambio hacia la sostenibilidad empresarial llega cuando los procesos industriales son diseñados para ser económicamente, socialmente y ecológicamente beneficiosos en vez de menos contaminantes. Aplicando con ello la TBL. La prosperidad a largo plazo no depende de hacer un sistema destructivo más eficiente sino en transformar el sistema para que todos sus productos y procesos sean seguros, saludables y regenerativos desde el principio, evitando con ello el re-trabajo y gastos innecesarios posteriores. La teoría

de la rueda del cambio se basa en integrar la sostenibilidad en el núcleo del negocio o programa, ya que, si no es así, si permanece como un hecho aislado, no se conseguirá un verdadero cambio hacia el desarrollo sostenible (Smith, 2011).

La última teoría que se tratará en este escrito es la Teoría del aprendizaje organizacional, considerada como la teoría en la cual es posible aterrizar en el interior de la empresa la idea de la sostenibilidad y la gestión del capital humano. El aprendizaje organizacional es entendido como el medio para adquirir competencias diversas que permitan solucionar situaciones problemáticas o nuevas (Senge, 1998).

En el segundo momento del análisis realizado, se tiene una sencilla discusión sobre publicaciones científicas acerca de la gestión del recurso humano y sostenibilidad empresarial a manera de antecedentes previos de investigación, se encuentran Aliaga y Cofré (2021), quienes, en su trabajo sobre capital humano, utilizan la experiencia de Chile en este tema para identificar los retos de la gestión de capital humano en la actualidad y que impacta a la Administración estratégica y el despliegue de estrategias innovadoras.

Sobre otra perspectiva, el capital intelectual es otro importante elemento en la optimización del desempeño de las empresas (Aguilera et al., 2016). Según la información recabada, un empleado al dejar la empresa se lleva el cúmulo de conocimientos adquiridos durante su estancia en la misma, sólo en pocas ocasiones se comparte con sus compañeros. Por su parte Martín (2011) coincide con lo anterior al explicar que existe influencia entre la gestión del capital humano y los resultados de la empresa, siendo



la retención del talento humano uno de los elementos fundamentales en esta influencia. Aunado a lo anterior, presenta alternativas para mejorar la innovación y retención de empleados por medio de la gestión del capital humano, al encontrar acciones que causan influencia en ambas.

Ahora bien, tomando en cuenta una perspectiva global, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2019), hace mención en la importancia de la educación y la formación para las personas, lo cual proporciona mayores oportunidades para el desarrollo de potenciales y por ende participación activa en la dinámica económica de un país. Hasta este punto puede considerarse un elemento social y otro económico.

Sobre lo anterior, Hernández et al. (2011), identificaron que los empleados aprenden mejor de manera colectiva que individual, diversos conocimientos clave se obtienen en la participación de situaciones hipotéticas, aunque para ello es necesario que dicha participación sea activa además del uso de la creatividad e innovación para resolverlas. En este estudio, se diseñó una Red de Capital Humano con la cual se ayudó a mejorar el desempeño de las organizaciones que tuvieron a bien participar de la experiencia notando con ello efectos positivos en la gestión de conocimiento y en los colaboradores.

Como puede darse cuenta el lector, se continúa en la búsqueda para aprovecharse las ventajas de la gestión del capital humano en la empresa, para ello se vuelve necesario el conocimiento de criterios y lineamientos para identificar, desarrollar y medir el talento humano en las empresas. En este sentido Román (2009) realiza un acercamiento a

la medición del Capital Intelectual, donde identifica en primera instancia la misión de la empresa para posteriormente dirigir todos los esfuerzos en la identificación de claves de éxito para transformarlas en indicadores, a los que propone como capital humano, capital organizacional y capital relacional.

Por otro lado, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) resalta el objetivo del desarrollo sostenible número cuatro con la educación de calidad y en el objetivo ocho de trabajo decente y crecimiento económico, con lo que lleva a considerar la estrecha relación además del mencionado elemento social y elemento económico, un tercer elemento sumamente relevante: el ambiental.

Al respecto, se tiene el concepto de sostenibilidad empresarial, entendido como los esfuerzos que una empresa realiza para sostener su actividad económica, considerando factores sociales y medioambientales, y haciendo de su gestión, una acción responsable con los recursos (Orellana, 2020).

En este sentido, dentro del estudio realizado en Santander, donde se estudiaron empresas manufactureras para definir un perfil de sostenibilidad empresarial donde se muestran diversas variables, se describen factores con influencia en las dimensiones social, económica y ambiental por medio de un análisis descriptivo. (Carreño, 2018). Con la Teoría Triple Botton Line (Elkington & Rowlands, 1999) explicando la integración de la dimensión social y ecológica a la par de la dimensión económica en las organizaciones. Con ello es posible contar con una visión a largo plazo que tome en cuenta cuestiones sociales y ambientales.

En otro orden de ideas, Gil y Barcellos (2011), utilizando principalmente la Teoría de los efectos olvidados de Kauffmann y Gil Aluja, trabajaron en un modelo de gestión para la sostenibilidad empresarial encontrando que puede ser de utilidad para la toma de decisiones por medio de datos cualitativos resultado del diálogo con especialistas o directivos, identificación de los stakeholders y sus afinidades, con lo que se puede usar para los procesos de selección de candidatos a la empresa y, por ende, incrementar la eficacia de la gestión sostenible del capital humano de las organizaciones.

Otro modelo de gestión aplicado a la sostenibilidad empresarial es el que presenta Barcellos (2010), quien explica que el gran número de normas, guías, certificaciones, códigos de conducta y demás que se han creado en la actualidad, han sido causa de debate acerca de cómo planificar el desarrollo sostenible en una empresa. En su estudio afirma que la sostenibilidad debe ser parte de la esencia misma de la empresa, abarcar todos los niveles y áreas, para que pueda dar resultados, para que esto sea posible es fundamental el planteamiento flexible que permita involucrar activamente a todos los miembros.

La mejor forma de lograr la sostenibilidad empresarial es a través del compromiso de sus colaboradores, así lo explica Vergara-Romero et al. (2021), basados en la Teoría del Capital Humano y la doctrina acerca de la Sostenibilidad, señalan que desde la selección del personal hasta los procesos creativos deben incorporar la sostenibilidad para estar en condiciones de competitividad.

Hamadamin y Atan (2019), en su investigación realizada en empresas iraquíes, encon-

traron que la influencia tanto del desarrollo del capital humano como del compromiso de los empleados tenía una mediación parcial en las prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos y la ventaja competitiva sostenible, por medio del incremento del desarrollo del capital humano y su compromiso con la empresa.

Por último, el trabajo realizado por Gross-Golacka et. al (2020), en sus resultados muestran que los factores más importantes son aquellos que constituyen el capital humano. Además, se ha observado que existe un alto grado de coherencia de las opiniones expresadas por los gerentes de las pequeñas y medianas empresas. Este estudio se realizó en Polonia, en 1041 entidades económicas consideradas dentro de las pequeñas y medianas empresas, donde los administradores pueden mejorar la gestión de capital humano.

Conclusiones

Con base a lo anteriormente expuesto, se puede concluir que el desarrollo de la presente investigación se encuentra sumamente respaldada por las investigaciones revisadas en el presente trabajo, los cuales muestran que la gestión del recurso humano favorece la implementación de la sostenibilidad empresarial.

Los resultados de estas investigaciones aplicadas en el estudio de la influencia del capital humano y la sostenibilidad empresarial, muestran la necesidad de impulsar el desarrollo económico de manera sostenible, tanto Barcellos, Ortega y Pelekais, encontraron que se trata de un desafío para las empresas privadas y las instituciones públicas, en las últimas décadas se ha estado indagando

para identificar soluciones en este sentido utilizando para ello protocolos, acuerdos y convenios que en eventos internacionales se han pactado a manera de normas y guías.

Con lo anterior se infiere la importancia de mejorar la gestión del recurso humano en las microempresas con la finalidad de fortalecer las dimensiones económica, ecológica, social e innovación tecnológica de la sostenibilidad empresarial. Las expectativas para futuros estudios se encuentran encaminadas a la revisión en campo de lo encontrado en la presente revisión documental, para ello se vuelve necesario definir claramente la población de estudio, sus características y demás aspectos metodológicos que brinden mayor rigor científico a la investigación.

Las preguntas pueden plantearse para continuar esta investigación son: ¿de qué manera se lleva a cabo esta incidencia?, ¿qué factores de la sostenibilidad empresarial son los más susceptibles a desarrollarse por medio de la gestión del capital humano?, y, por último, ¿qué indicadores del recurso humano son los que mayormente se relacionan con el logro de la sostenibilidad empresarial? Enfocar los esfuerzos para responderlas puede llevar al diseño de un instrumento o un conjunto de ellos, para dar respuesta, en la medida de lo posible, a estas interrogantes.

Referencias

Acevedo, M. C., Montes, I. C., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, (56). <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>

Aguilar, A. E. (2016). Marketing verde, una oportunidad para el cambio organizacional. *Realidad y Reflexión*, 16(44), 92-106. <https://lamjol.info/index.php/RyR/article/view/3567>

Aguilera, L., Maldonado, G., González, M., Martínez, M., y Vivanco, S. (Coords.). (2016). *El capital intelectual en las MIPyMES de Aguascalientes*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Aliaga, O. y Cofré, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías*. 14(40), 38-59. <https://bit.ly/3sP5EJV>

Barcellos, L. (2010). *Modelos de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial* (Tesis Doctoral). Universitat de Barcelona. España. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/35386>

Barnett, M. L. (2007). Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 794-816. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.2007.25275520>

Carreño, M. E. (2018). Perfil de sostenibilidad empresarial de Micros, pequeñas y medianas empresas manufactureras de Santander: Una metodología a través del análisis multivariable (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD. Colombia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/19489>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro verde: Fomentar un marco eu-*

ropeo para la responsabilidad social de las empresas. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Commission of the European Communities. (2002). Communication from the Commission concerning corporate social responsibility: A business contribution to sustainable development. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ae5ada03-0dc3-48f8-9a32-0460e65ba7ed/language-en>

Elkington, J., & Rowlands, I. H. (1999). Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. *Alternatives Journal*, 25(4), 42-43. <https://www.proquest.com/openview/804cc9d98196ef6e26d88748e89f8db0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35934>

Fernández, J. F. y Sanjuán, A. B. (2012). La teoría del stakeholder o de los grupos de interés, pieza clave de RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. *ADResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 6(6), 130-143. <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/47>

Flores-Ruiz E., Miranda-Navales M. G., Villasís-Keever M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: Cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*. 64(3), 364-370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

Gil, M., Meza, L., Morency, G., y Soto, J. (2010). Rentabilidad de la educación en Nuevo León. *Revista Estudiantil de Economía*, 2(2), 1-18. <http://ree.economiatic.com/A2N2/207287.pdf>

Gil, A. y Barcellos, P. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*. 20(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39121262007>

Gross-Golacka, E., Kusterka-Jefmańska, M., & Jefmański, B. (2020). Can elements of intellectual capital improve business sustainability? The perspective of managers of SMEs in Poland. *Sustainability*. 12(4), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su12041545>

Hamadamin, H. H. y Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*. 11(20), 5782. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/20/5782>

Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid. España. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>

Olcese, A., Rodríguez, M. Á. y Alfaro, J. (2008). *Manual de la empresa responsable y sostenible. Conceptos, ejemplos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. Mc Graw Hill.

Orellana, P. (3 de agosto, 2020). *Sostenibilidad empresarial*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/sostenibilidad-empresarial.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible?* <https://www.undp.org/con>

tent/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre la educación y competencias*. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Román, N.J. (2009). Lineamientos para gestionar y medir el capital intelectual en las empresas. *Actualidad Contable Faces*, 12(18), 103-114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25712300009>

Rodríguez, M. E. (2014). De la educación a la teoría del capital humano: Insuficiencias y críticas. *Praxis Investigativa ReDIE: Revista Electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 6(10), 57-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6553280>

Senge, P. (1998). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. México: Granica.

Smith, I. (2011). *Organisational quality and organisational change: Interconnecting paths to effectiveness*. Library management.

Taylor, F. W. (1911). *Principios de la administración científica*. New York: Harper and Brothers.

Vergara-Romero, A., Márquez, F., Sorhegui-Ortega, R., y Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(93), 297-307. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223019>