
LA INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO RESILIENTE: RESULTADOS DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA MANUFACTURA INTERMEDIA

Sosa G., Mario F.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
E-mail: mario.sosa@umh.edu.hn

Acevedo D., Ángel.

Observatorio de Políticas Públicas, Universidad
Autónoma de Chile.
E-mail: angel.acevedo@uautonoma.cl.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-3282>

Recibido: 01-05-2021
Revisado: 22-06-2021
Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

En las organizaciones la calidad de vida está intrínsecamente relacionada con la cosmovisión actual, enfocado hacia la búsqueda de colaboradores resilientes, ante el mundo tan complejo, cambiante y veloz, lo que ha llevado a los seres humanos a buscar una transformación que les permita subsistir y evolucionar en cualquier contexto. El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre las variables de inversión en capital humano y su influencia en la competitividad y productividad de la industria manufacturera intermedia hondureña, para lo cual se utilizó un estudio de tipo relacional y una muestra de 409 elementos, aplicando un instrumento validado por un jurado experto y contrastar la hipótesis pre experimental, aplicando las pruebas estadísticas Spearman s Rho y Chi- cuadrado para determinar la influencia entre la variables anteriores para un valor de $p < 0.05$. Obteniéndose como resultado que la relación entre ambas variables es entonces significativa, confirmando la hipótesis formulada, por lo tanto, el capital humano está relacionado con los niveles de productividad y competitividad en la industria de manufactura intermedia de Honduras.

Palabras Clave: Capital Humano Resilente, Productividad, Industria Manufacturera

INVESTING RESILIENT HUMAN CAPITAL: PRODUCTIVITY AND COMPETITIVENESS OUTCOMES IN INTERMEDIATE MANUFACTURING

ABSTRACT

In organizations, quality of life is intrinsically related to the current worldview, focused on the search for resilient collaborators, in the face of a complex, changing and fast world, which has led human beings to seek a transformation that allows them to subsist and evolve in any context. The objective of this study was to determine the relationship between the variables of investment in human capital and their influence on the competitiveness and productivity of the Honduran intermediate manufacturing industry, for which a relational study and a sample of 409 elements were used. , applying an instrument validated by an expert jury and contrasting the pre-experimental hypothesis, applying the Spearman's Rho and Chi-square statistical tests to determine the influence between the previous variables for a value of $p < 0.05$. Obtaining as a result that the relationship between both variables is then significant, confirming the formulated hypothesis, therefore human capital is related to the levels of productivity and competitiveness in the intermediate manufacturing industry of Honduras.

Keywords: Resilient Human Capital, Productivity, Manufacturing Industry

1. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, la calidad de vida está intrínsecamente relacionada con la cosmovisión actual (Novalbos, 2021), enfocado hacia la búsqueda de colaboradores resilientes, ante el mundo tan complejo, cambiante y veloz, lo que ha llevado a los seres humanos a buscar una transformación que les permita subsistir y evolucionar en cualquier contexto laboral (Piñeros, 213).

En este sentido, la inversión en capital humano en la manufactura intermedia, puede asociarse como un indicador de la calidad de vida en el contexto del estado de bienestar (Giménez, 2021), siendo que el conocimiento de calidad de vida ha estado vinculado con la modernidad y al pensamiento de desarrollo industrial, relacionándolo, con ideas de satisfacción de “necesidades y aspiraciones” que marcarían los condicionantes del concepto en discusión.

En las sociedades de hoy el mercado laboral, ha cambiado notablemente en los últimos años (Bajrami et al., 2021). Los fenómenos relacionados con la globalización, el aumento de la competencia dada la liberalización de los mercados y los avances tecnológicos que cada vez ocurren más rápidamente, dictan las pautas de lo que las empresas buscarán en el futuro cercano en sus potenciales empleados para ser resilientes, emergentes y sustentables en el tiempo (González et al., 2012). Aunado a lo expuesto, los cambios tanto desde el ámbito sociológico, como desde el económico y el tecnológico también se evidencia en estos fenómenos.

Es por ello, que las brechas investigativas potencian la creación de nuevas formas de trabajo (empleos temporales y a tiempo parcial) y nuevas formas de relaciones laborales entre las personas trabajadoras y los empleadores (Plaça, 2020). Ante este escenario, encontrar vías más eficaces para adaptarse a la economía globalizada actual en los escenarios hondureños, es fundamental el manejo de ideas emergentes, donde las organizaciones manufacturadas

intermedias, públicas, privadas, así como de naturaleza social, adopten estrategias innovadoras acordes a las exigencias desafiantes del entorno.

Por ello, las organizaciones tradicionales ceden su espacio a la incorporación de mecanismos que den respuestas a las necesidades del mundo de los negocios, a fin de convertirse en organizaciones inteligentes, proactivas, dinámicas, creativas y descentralizadas, donde las competencias del talento humano sean la pieza fundamental para el logro de los objetivos organizacionales (Saiz et al., 2020). Honduras se caracteriza por ser una economía pequeña y abierta en relación con el resto del mundo, manteniendo tasas de crecimiento económico moderadas alrededor del 3% en el largo plazo, comportamiento sustentado por la actividad agrícola, sistema financiero, comercio, telecomunicaciones e industria manufacturera. Bajo este entorno económico, es importante plantearse ¿cuál es la relación entre la inversión en el capital humano y la competitividad y productividad en la actividad de manufactura intermedia de Honduras?

Por todo lo anteriormente expuesto, el objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre las variables de inversión en capital humano y su influencia en la competitividad y productividad de la industria manufacturera intermedia hondureña.

2. Revisión de la literatura

En este apartado se hizo una revisión bibliográfica de los conceptos generales del capital humano resiliente, así como de las teorías a partir de las cuales se sustenta la competitividad y productividad, dentro del sector manufacturera intermedia en Honduras.

2.1. Capital Humano resiliente en la industria manufacturera intermedia

La psicología organizacional, según Piñeros (2013) definen la resiliencia como la “capacidad de afrontar situaciones críticas;

es decir, sobreponerse con agilidad a situaciones cambiantes y en altos contextos de presión” (p. 7). Esta capacidad hoy en día es necesaria en el capital humano puesto que permite superar cambios en distintos contextos laborales, producto de las crisis, tendencias y transformaciones sociales, económicas y políticas que actualmente afectan a las organizaciones. El autor asegura que la llamada resiliencia laboral, está considerada como “competencias laborales transversales para las organizaciones” (p. 7).

De acuerdo con las conclusiones de un estudio realizado en Ecuador en empresas del sector industrial indica que el capital humano al no encontrarse registrado en un estado financiero se pierde de vista su seguimiento debido a la falta de conocimiento de sin importancia y la influencia que tiene en la rentabilidad del negocio (Rivas- Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V. 2020, Pardo et al., 2017). Es importante reconocer que el capital humano, al ser un activo intangible se pierde de vista en los estados financieros, puesto que únicamente se registra el costo, el gasto o la erogación de dinero generada en un período de tiempo, sin embargo, se deja a un lado la acumulación del conocimiento en la suma de sus trabajadores y a través del tiempo, en sus aportes y crecimiento para la organización y en su impacto directo en el valor que genera para la empresa.

Es por esto que, desde hace varios años se estudia el capital humano como el conjunto de conocimientos de cada trabajador que sirven para desempeñar sus actividades diarias (Weiner et al., 2019). En esta investigación se muestra al capital humano hondureño como gente trabajadora y resiliente, ya que son capaces de adaptarse y superar los cambios que surgen de las crisis económicas, sociales y políticas que puedan afectar las organizaciones. Personas que comprenden que la inversión en educación genera progreso social y

económico, así como el aumento de su calidad de vida (Vergara et al., 2015; Marks, 2021 y Macaulay, & Krishnamoorthy, 2021).

2.2. Competitividad y productividad en Honduras

Según Porter (1990) la competitividad es la capacidad de una organización de mantener ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve. Por su parte, el Foro Económico Mundial (2012) ha definido la competitividad como el “conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”; por lo que se puede afirmar que la competitividad está claramente relacionada con la productividad en las organizaciones. Krugman (1997) plantea que quienes compiten no son los países, sino las empresas quienes conforman su aparato productivo. Parte importante de ese motor que mueve la competitividad en las organizaciones, lo constituye el capital humano que hace vida en las organizaciones.

Así pues, el impacto que el capital humano causa en los niveles de competitividad, ha crecido en países desarrollados y de manera particular en Centroamérica (Sosa & Acevedo, 2020). Este impacto se evidencia en las empresas hondureñas, dado que los niveles educativos del individuo son especializados para el puesto que la industria de manufactura intermedia o clúster ocupan para la productividad, donde estos deben ser de mayor calidad, eficacia, ya que, el individuo tendrá un mayor poder de conocimiento para generalizar su labor en el micro-entorno de sus capacidades autónomas serán más competitivas (Shepherd and Patzelt, 2011). A continuación, en la tabla 1, se presenta algunos postulados de competitividad establecidos por grandes y reconocidos estudiosos del tema.

Tabla 1. Teorías y postulados de Competitividad.

Pensadores	Aportes / Teorías
Adam Smit, año	Presentó el primer argumento moderno sobre la competitividad, al cuestionar la idea mercantilista de que el secreto de la superioridad de un país estaba en el control de la economía y la maximización de sus reservas en oro y plata. Smith celebraba los beneficios de la competencia para lograr la maximización de la eficiencia y como consecuencia mejorar el bienestar. (1776)
David Ricardo	Su teoría sobre comercio internacional delinea los contornos para estudiar la competitividad, más precisamente la teoría de principios del siglo XIX sobre las ventajas comparativas reconociendo que las fuerzas del mercado asignarán los recursos de una nación a aquellos sectores donde sea relativamente más productiva. (1817)
J.S. Mill	Indica que la teoría Ricardina no permite explicar cómo se establecen los precios relativos internacionales (es decir, los términos de intercambios), y a quien le llama el papel de las demandas nacional y extranjera. Este espacio fue llenado por Mill con su teoría de los “valores internacionales” y de la “demanda recíproca” (1873)
Ivancevich & Lorenzi	La competitividad es la medida en que una nación, bajo condiciones de mercado libre y leal, es capaz de producir bienes y servicios que puedan superar con éxito la prueba de los mercados internacionales, manteniendo y aun aumentando al mismo tiempo, la renta real de sus ciudadanos. (1997)
Jean-Jacques Servan-Shreiberg	Las teorías de competitividad desigual, su versión más popular fue expresada en 1967, en el Desafío Americano. (1967)
Enright	Asimismo, la competitividad de una empresa es su capacidad para suministrar bienes y servicios igual o más eficaz y eficiente que sus competidores. (1994)
Paredes,	La competitividad puede permitir a las empresas sobreponerse a las limitaciones de sus reducidos mercados internos y alcanzar su máximo potencial. (2012)

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Cuando en una organización la competitividad se incrementa, también lo hace la productividad, esto se debe a la implantación de procesos de producción más eficientes y a mejoras en la calidad de los productos (Rodríguez, 2014). Desde hace algunas décadas, según el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP, 2015) la productividad está “despertando mayor interés entre los líderes de empresas a nivel mundial”, ya que permite entender cómo impacta al crecimiento de las economías, y por qué es importante medirla.

En Honduras, como otros países latinoamericanos, no cuentan con una medición oficial de la productividad (COHEP, 2015) sin embargo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para 2014, identifican la baja productividad como uno de los principales frenos para el crecimiento del país. Honduras pese “a presentar niveles de inversión y de acumulación de capital relativamente importantes estos no se han traducido en altas tasas de crecimiento (BID, 2014).

3. Metodología

Esta investigación se desarrolló principalmente bajo la guía metodológica de un estudio cuantitativo, que busca responder a problemas existentes en la manufactura intermedia hondureña. Se aplicó un instrumento validado por juicio de expertos para contrastar la hipótesis. Se utilizó el diseño no experimental, se aplicó las pruebas estadísticas Rho de Spearman y Chi cuadrado para determinar la influencia entre las variables (capital humano, productividad y competitividad) siendo su valor $p < 0.05$ la correlación entre las variables por tanto es significativa, constatándose la hipótesis formulada y así concluyendo que el capital humano se relaciona con la productividad y competitividad en la industria manufacturera intermedia hondureña.

La unidad de análisis constituyó la labor ejercida por el conjunto colaboradores de las empresas afiliadas a la asociación Hondureña de Maquiladores cada elemento muestral debía establecer los siguientes criterios (ver tabla 2).

Tabla 2. Criterios de investigación

Inclusión	Colaborador de empresa maquiladora de producción intermedia en la exportación de arneses y cableado de vehículos
Exclusión	Colaborador que trabaje en una maquiladora que su producción sea textil

Fuente: Elaboración Propia (2021)

El tipo de estudio es correlacional, por cuanto permite explicar cómo se relacionan las variables de capital humano, competitividad y productividad. La muestra de estudio quedó constituida por 409 colaboradores de empresa maquiladora de producción intermedia en la exportación de arneses y cableado de vehículos, en el cual se tomó un muestreo probabilístico

estratificado (ver tabla 3) la muestra de dividió por zonas geográficas: zona norte 158 colaboradores, zona centro 182 colaboradores y zona sur 69 colaboradores; con esta estratificación se pudo identificar que las zonas de mayor inversión extranjera de maquilas manufacturera intermedia están en la zonas norte y zonas centro.

Tabla 3. Resultados Zonas del Sector Manufactura Intermedia Honduras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Zona Norte	158	38.6	38.6	38.6
	Zona Centro	182	44.5	44.5	83.1
	Zona Sur	69	16.9	16.9	100.0
	Total	409	100.0	100.0	

Fuente: Datos Obtenidos (2021)

La información se recopiló mediante encuestas anónimas y vía internet, con un esquema en escala likert. Se realizó un proceso paciente de diálogo y en horarios que no perturbase la actividad rutinaria de los encuestados, y que su participación exprese voluntad sin que represente compromiso alguno, por lo que llevó un tiempo muy prolongado.

La prueba de validez de confiabilidad del instrumento (encuesta) de medición fue el siguiente: a) Variable competitividad y productividad; casos válidos: 409, número de elementos (ítems) 7 enunciados, con un

rango desviación estándar límite inferior y superior 0.832 – 0.905; Alfa de Cronbach de 0.902 es decir confiabilidad alta, b) capital Humano, casos válidos 409, número de elementos (ítems) 8 enunciados, con un rango desviación estándar límite inferior y superior 0.865 – 0.923; Alfa de Cronbach alto de 0.903, el mismo que indica también que el instrumento es de confiabilidad alta.

3.1. Analisis De Resultados

Los resultados obtenidos de las variables objeto de estudio fueron los siguientes:

Tabla 4. Resultado iniciativa de promover cambios educacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en Desacuerdo	7	1.7	1.7	1.7
	En Desacuerdo	20	4.9	4.9	6.6
	Conforme	62	15.2	15.2	21.8
	De Acuerdo	104	25.4	25.4	47.2
	Muy de Acuerdo	216	52.8	52.8	100.0
	Total	409	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

En la tabla 4, se aprecia que un 52.8 % de los encuestados, manifiestan estar muy de acuerdo con la iniciativa de promover cambios educacionales, lo cual puede resultar beneficioso para aumentar la competitividad y productividad del clúster manufacturero. Por otro lado, el 1.7 % señaló

estar muy en desacuerdo, esto puede tratarse de colaboradores que muestran poco interés por el crecimiento profesional o desconocimiento de la importancia de mantenerse a la vanguardia con los constantes cambios actuales que afectan a las organizaciones a nivel mundial.

Tabla 5. Resultados, Capacitaciones para mejorar el funcionamiento de la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en Desacuerdo	25	6.1	6.1
	En Desacuerdo	36	8.8	14.9
	Conforme	61	14.9	29.8
	De Acuerdo	84	20.5	50.4
	Muy de Acuerdo	203	49.6	100.0
	Total	409	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Los resultados mostrados en la tabla 5 indican que, el 49.6% de los colaboradores está muy a acuerdo que las empresas de manufactura intermedia pongan en práctica la iniciativa de capacitar a su recurso humano, lo que puede generar más competitividad y lograr ser más productivos. Se evidencia también en los resultados, que un 14.9 % producto de la sumatoria entre los porcentajes de desacuerdo y muy en desacuerdo

con esta iniciativa, genera una señal de alarma, puesto que no están interesados en capacitaciones ni especializaciones para aumentar la productividad, lo que resultaría en un estancamiento o atraso para este clúster de empresas.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en las pruebas de Chi-cuadrado por zonas geográficas, fueron los siguientes:

Tabla 6. Pruebas de chi-cuadrado

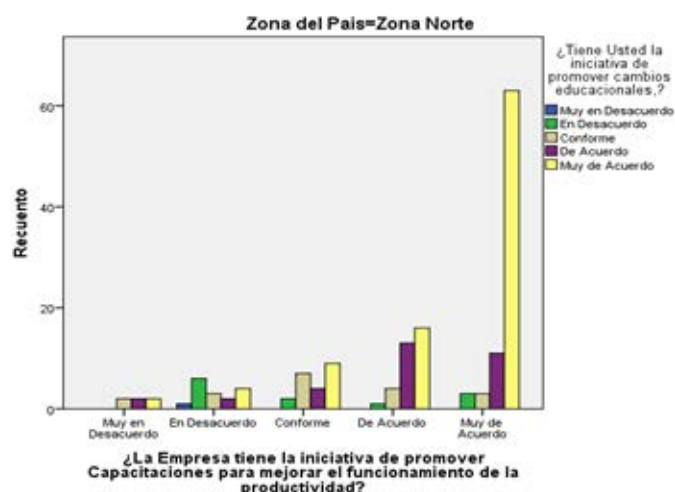
Zona del País	Valor	Grados de libertad	Sig. asintótica (bilateral)
Zona Norte	Chi-cuadrado de Pearson	64.519b	.000
	Razón de verosimilitudes	50.564	.000
	Asociación lineal por lineal	30.608	.000
	N de casos válidos	158	
Zona Centro	Chi-cuadrado de Pearson	73.889c	.000
	Razón de verosimilitudes	62.512	.000
	Asociación lineal por lineal	24.225	.000
	N de casos válidos	182	
Zona Sur	Chi-cuadrado de Pearson	18.846d	.092
	Razón de verosimilitudes	18.054	.114
	Asociación lineal por lineal	1.593	.207
	N de casos válidos	69	

	N de casos válidos	69		
	Chi-cuadrado de Pearson	134.626a	16	.000
	Razón de verosimilitudes	104.332	16	.000
Total	Asociación lineal por lineal	54.661	1	.000
	N de casos válidos	409		

- a. 10 casillas (40.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .043.
- b. 17 casillas (68.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.
- c. 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.
- d. 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Figura 1: Chi cuadrado Zona Norte

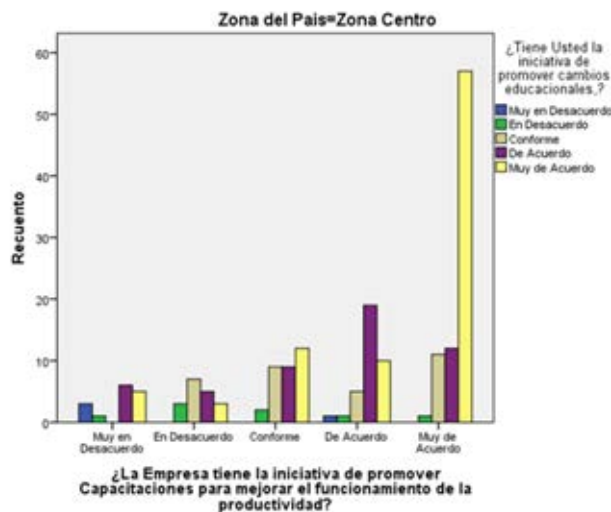


Fuente: Elaboración Propia (2021)

La figura 1, indica que existe una reciprocidad entre la variable capital humano y las variables competitividad y productividad en la zona norte de Honduras ya que su (chi cuadrado de = 64.519b). Esto puede deberse a que este sector es el más productivo y competitivo del país; su cercanía al puerto más importante de Centroamérica

en el océano atlántico, se convierte en una gran oportunidad para esta zona para la exportación de productos hacia Europa y el norte de Estados Unidos, por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva en la competencia y productividad laboral.

Figura 2: Chi cuadrado Zona Central

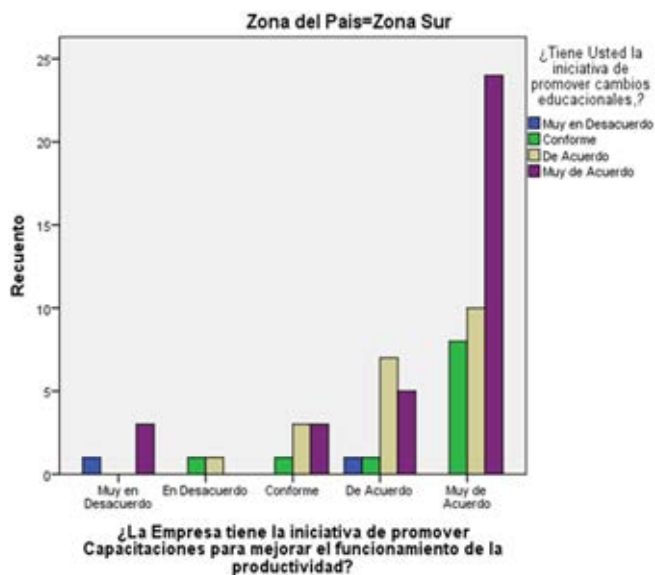


Fuente: Elaboración Propia (2021)

Los resultados mostrados en la figura 2, indican correlación entre la variable capital humano y las variables competitividad y productividad en la Zona Central de Honduras (chi cuadrado de = 73.889c). En este sector se encuentra la capital de

Honduras, zona dotada con gran cantidad de centros educativos, lo que se traduce en una gran fortaleza para aquellas empresas con iniciativa de promover capacitaciones para mejorar la competitividad y productividad del capital humano.

Figura 3. Chi cuadrado Zona Sur



Fuente: Elaboración Propia (2021)

A diferencia de las zonas norte y centro de Honduras, según los resultados obtenidos (chi cuadrado de = 18.846d), esta zona no presenta una correlación entre las variables estudiadas, esto quizá porque en este sector existe una reducida inversión del clúster de manufactura intermedia, sin embargo, es una zona muy productiva ya que se encuentra cerca del puerto de Henecan, desde donde se exporta la mercancía de producción de la manufactura que se dirige para el mercado asiático y la parte sur de Estados Unidos, que son los mercados de mayor demanda de nuestros productos de manufactura intermedia.

El total de chi cuadrado de las 3 zonas es de 134.0626a

Para contrastar nuestras hipótesis empleamos la prueba de Chi cuadrado.

En donde:

Nivel de significancia será de $\alpha = 0.05$

Región de aceptación y rechazo:

RA/HO: P-valor < 0.05

RR/HO: P-valor > 0.05

Por tanto:

Al ser P-valor $0.000 < 0.05$ aceptamos nuestra hipótesis alterna.

Hi: Existe una correlación positiva y significativa entre el Capital Humano con la Productividad y Competitividad en las empresas de manufactura intermedia de Honduras en el año 2021.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación determinó según los resultados obtenidos, la existencia de correlación entre las variables estudiadas. Se evidenció, además, que las empresas deben promover capacitaciones para mejorar el funcionamiento de la productividad. Con respecto a la iniciativa que tiene cada colaborador a promover cambios educacionales en las distintas zonas principales de manufacturas de Honduras, se convierte en una guía positiva para aumentar tanto la competitividad como la productividad en el futuro.

Por otro lado, la formación académica del capital humano que presentan los colaboradores

4. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que con respecto al objetivo de esta investigación, sí existe una relación entre las variables inversión en capital humano, competitividad y productividad, ya que el resultado obtenido de chi cuadrado totalizado de las 3 zonas es menor a 0.05, por lo tanto se comprueba la teoría de Porter (2008) en este caso.

El único concepto significativo de la competitividad a nivel nacional es la productividad.

¿Cómo debe darse la productividad en Honduras?

La productividad es el valor de la producción por unidad de mano de obra o de capital de cada hondureño.

“De ella depende tanto de la calidad y las características de los productos (las cuales determinan los precios que pueden alcanzar) como de la eficiencia con que son producidos.”, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

Se puede observar según los resultados, que los colaboradores piensan que estas empresas de manufactura intermedia que integran este clúster, deberían capacitar a su recurso humano para poder ser más productivos, estar a la par con el mejoramiento continuo, la creatividad, la generación de nuevos productos o servicios son complementos de innovación. Así como hay una minoría que opinan lo contrario y que puede ser perjudicial para el crecimiento del clúster de empresas estudiadas.

de este clúster de manufactura intermedia es de mucha importancia ya que un colaborador con alta preparación académica o especializado es más productivo.

Finalmente, se puede afirmar que, existe una relación y una correlación entre las variables investigadas que son capital humano, competitividad y productividad ya que se demostró en este artículo que hay un efecto muy fuerte en las empresas de manufactura intermedia y dicha consecuencia es positiva y significativa dado que el valor de la prueba de chi cuadrado obtenida 134.626a y un valor de significancia.

Es importantes resaltar que durante el desarrollo de la investigación se presentaron algunas limitaciones como por ejemplo, la aparición de la pandemia de la COVID-19 afectando el tener repuesta inmediata de las empresas que componen el Clúster, otras de las causa que afectaron como limitantes fuertes fueron los huracanes Iota y Eta que azotaron Honduras en el mes de noviembre 2020 impactando mucho la zona norte que es la zona donde se centra la manufactura intermedia como ha sido mencionado anteriormente, este sector tiene las maquilas de producción en el sector manufacturero intermedio del país, esto ya que Honduras cuenta con el puerto más importante de Centroamérica en el atlántico, por otra, parte muchos participantes de estas empresas manufactureras no querían colaborar por temor o vergüenza al expresarse, asimismo muchos empleados no contaban con correos electrónicos para el envío y recepción de la información, lo que dificulto minimizar los tiempos en la recolección de la data.

6. REFERENCIAS

- Acevedo-Duque, Á., Argüello, A., Pineda, B. y Turcios, P. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Publicas de Honduras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI((Número especial 2), 206-224 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599941>
- Novalbos Ruiz, J. (2021). Las bibliotecas públicas españolas ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas «Agenda 2030» (*Bachelor's thesis*).
- Giménez, T. V. (2021). Las mujeres, defensoras de la igualdad y el cuidado de la naturaleza. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (4), 35-59. <https://doi.org/10.6018/igual.428751>
- Bajrami, D.D.; Radosavac, A.; Cimbalević, M.; Tretiakova, T.N.; Syromiatnikova, Y.A. *Determinants of 580 residents' support for sustainable tourism development: Implications for rural communities*. *581 Sustainability 2020*, 12, 1–16, [doi:10.3390/su12229438](https://doi.org/10.3390/su12229438).
- González-Díaz, R.R.; Acevedo-Duque, Á.; Salazar-Sepúlveda, G.; Castillo, D. *Contributions of Subjective Well-Being and Good Living to the Contemporary Development of the Notion of Sustainable Human Development*. *Sustainability 2021*, 13, 3298. <https://doi.org/10.3390/su13063298>
- Plaça, L. *Compromiso con los ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible*. *Presencia 2020*, 8, 1–26. Available online: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> (accessed on 25 November 2020).
- Saiz-Álvarez JM, Vega-Muñoz A, Acevedo-Duque Á and Castillo D (2020) *B Corps: A Socioeconomic Approach for the COVID-19 Post-crisis*. *Front. Psychol.* 11:1867. [doi: 10.3389/fpsyg.2020.01867](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01867)

- Stephan, U., Patterson, M., Kelly, C., and Mair, J. (2016). *Organizations driving positive social change: a review and an integrative framework of change processes*. *J. Manag.* 42, 1250–1281. [doi: 10.1177/0149206316633268](https://doi.org/10.1177/0149206316633268)
- Shepherd, D. A., and Patzelt, H. (2011). *The new field of sustainable entrepreneurship: studying entrepreneurial action linking “what is to be sustained” with “what is to be developed”*. *Entrep. Theory Pract.* 35, 137–163. [doi: 10.1111/j.1540-6520.2010.00426.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00426.x)
- Banco Central de Honduras (2018)
- Acevedo-Duque, Á., Argüello, A., Pineda, B. y Turcios, P. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Publicas de Honduras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI((Número especial 2), 206-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599941>
- Barrientos Oradini, N., Araya Castillo, L., Acevedo Duque, Ángel, Yáñez Jara, V., Gamba Acle, X., & Cornejo Orellana, C. (2020). Gratuidad de la Educación Superior en Chile. Arandu-UTIC. *Revista Científica Internacional De La Universidad Tecnológica Intercontinental*, 7(1), 163-188. Recuperado a partir de <http://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revista/article/view/102>
- Pardo-Cueva, M., Armas Herrera, R., & Chamba-Rueda, L. M. (2017). Valoración del capital intelectual y su impacto en la rentabilidad financiera en Ecuador. *Publicando*, 11.
- Weiner, J. M., Cyr, D., & Burton, L. J. (2019). *Microaggressions in administrator preparation programs: how black female participants experienced discussions of identity, discrimination, and leadership*. *Journal of Research on Leadership Education*, 1942775119858655. [DOI: 10.1177/1942775119858655](https://doi.org/10.1177/1942775119858655)
- Vergara, J., Mizintseva, M., & Sardarian, A. (2015). La importancia de la educación por su efecto en la formación del capital humano y en el desarrollo económico del Ecuador. *Eumednet*, 9
- Marks, S. (2021). *Performing and unperforming entrepreneurial success: Confessions of a female role model*. *Journal of Small Business Management*, 1-30. [DOI: 10.1080/00472778.2020.1865539](https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1865539)
- Macaulay, B. S., & Krishnamoorthy, S. (2021). (Re) *Imagined Possibilities: The Resilience of the Black Woman Griot, Zeinabu irene Davis in Conversation*. *Feminist Media Histories*, 7(1), 81-114. [DOI: 10.1525/fmh.2021.7.1.81](https://doi.org/10.1525/fmh.2021.7.1.81)
- SOSA, M. F., & ACEVEDO, Á. E. (2020). Medición en la Inversión del capital humano para la productividad y competitividad en la manufactura intermedia, de la industria automotriz hondureña. *Espacios*, 230-244.
- Sosa-González, M., & Acevedo-Duque, Á. (2021). Inversión del capital humano en la industria automotriz hondureña: su efecto con la llegada del covid-19. *Sapienza*.
- Enrigh, M. J. (1994). *El Reto de la Competitividad*. España: IESA.
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1996). *Compitiendo por el Futuro*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ivancevich, J. M., & Lorenzi, P. (1997). *Gestión, calidad y competitividad*. España: McGraw.

- Mill, J. S. (1873). Principios de Economía Política. México: Tapa blanda.
- Paredes, F. S. (2012). UN PASO ADELANTE Como lograr la ventaja competitiva a través del servicio al cliente. México: Norma.
- Porter, M. (1985). Ventaja Competitiva. España: Ediciones Pirámide.
- Rivas-Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo-Blanco, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. Revista Visión Gerencial, 19(2), 272–286. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>
- Ricardo, D. (1817). Principios de economía y tributación. Madrid: Ayuso.
- Servan-Schreiber, J.-J. (1967). El Desafío Americano. España: Plaza & Janés. Tribuna.
- Smith, A. (1776). La riqueza de las naciones. Londres: Titivillus.
- North, D. (1991). Institutions and the work —Institutions Matter. [The Journal of Economic Perspectives](#), 5.