

The Administration of Authenticity and Emotional Adaptability (3A + E): A Management Theory for Nostalgic Product Companies

Ricardo Enrico Maldonado-Peña, Master en Administración de Empresas ^{1,2}, and Jose Luis Ordoñez-Avila, Doctor en Dirección Empresarial²

¹Universidad Autónoma de Honduras, Honduras, ricardo.maldonado@unitec.edu.

²Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Honduras, jlordonez@unitec.edu

Abstract– Nostalgic products from Honduras have grown significantly abroad, driven by migration and the growing demand for sustainable practices. This work develops a specific administrative theory to improve decision-making and optimize strategies in companies that market nostalgic products. To conduct a qualitative analysis, a literature review was carried out, which includes analysis of academic articles, books, and official documents indexed in Scopus, following indirect qualitative strategies. The 3A + E theory offers an innovative approach that balances authenticity and adaptation to change, integrating humanistic and systemic principles to promote sustainability and success in companies selling nostalgic products.

Keywords-- Sustainability, nostalgia, innovation, logistics, marketing.

La Administración de la Autenticidad y la Adaptabilidad Emocional (3A + E): Una Teoría Administrativa para Empresas de Productos Nostálgicos

Ricardo Enrico Maldonado, Master en Administración de Empresas ^{1,2}, and Jose Luis Ordoñez-Avila, Doctor en Dirección Empresarial²

¹Universidad Autónoma de Honduras, Honduras, ricardo.maldonado@unitec.edu.

²Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Honduras, jlordonez@unitec.edu

Resumen– Los productos nostálgicos de Honduras han crecido notablemente en el exterior, impulsados por la migración y la creciente demanda de prácticas sostenibles. Este trabajo desarrolla una teoría administrativa específica para mejorar la toma decisiones y optimizar las estrategias en las empresas que comercializan productos nostálgicos. Para realizar un análisis cualitativo se ha hace una revisión documental, el que contiene análisis de artículos académicos, libros y documentos oficiales indexados en Scopus, siguiendo las estrategias cualitativas indirectas. La teoría 3A + E ofrece un enfoque innovador que equilibra autenticidad y adaptación al cambio, integrando principios humanísticos y sistemáticos para impulsar la sostenibilidad y el éxito en empresas de productos nostálgicos.

Palabras clave-- Sostenibilidad, nostalgia, innovación, logística, marketing.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas que actualmente desarrollan productos nostálgicos se determinan que atienden mercados específicos, donde priman los recuerdos, emociones y conexiones con el pasado, como las bebidas, comidas o experiencias culturales [1]. La esencia del valor no solo reside en la calidad intrínseca del producto, sino que en la autenticidad y la conexión emocional que establecen con los consumidores [2]. Las teorías administrativas tradicionales, como la clásica, neoclásica, de relaciones humanas, estructuralista, de sistemas, de contingencia y nuevos enfoques, no definen completamente la administración de estas empresas por lo que limita a los gestores optimizar estrategias y operaciones [3, 4].

La división central de empresas nostálgicas radica en la necesidad de preservar un legado cultural mientras estas se adaptan al entorno cambiante de los mercados y las necesidades primordiales de los consumidores [5]. En este artículo se propone una nueva teoría administrativa orientada a cumplir con las necesidades de las empresas que comercializan productos nostálgicos la que se podría llamar Administración para la Autenticidad y la Adaptabilidad Emocional (3A + E), la cual integra fortaleza de enfoques

previos, destacando la gestión de autenticidad, capital humano y adaptabilidad sistemática como las bases de estas organizaciones.

Analizando esta teoría (3A + E) en un marco teórico que pueda resolver las tensiones entre lo tradicional y la modernidad, ofreciendo así una guía para las empresas orientadas en productos nostálgicos, de manera de lograr su mejor rendimiento y que se preparen al entorno competitivo.

Se revisarán distintas teorías administrativas existentes, las cuales serán una base para proponer 3A + E como nueva teoría en las cuales se analizarán las implicaciones prácticas y así poder obtener una prospectiva investigativa.

¿Podrá la Administración para la Autenticidad y la Adaptabilidad Emocional (3A + E) resolver tensiones entre preservación del legado cultural y la adaptación a lo cambiante del mercado en las empresas de productos nostálgicos para optimizar sus estrategias y operaciones?

Desarrollar y proponer una teoría administrativa específica para mejorar la toma decisiones y optimizar las estrategias en las empresas que comercializan productos nostálgicos.

A. Revisión literaria

Se realizó una revisión sistemática de las teorías administrativas existentes más relevantes, donde se describen sus limitaciones y contextos para las empresas de productos nostálgicos. Se realiza una matriz analítica que compara once teorías administrativas que son la teoría clásica, relaciones humanas, neoclásica, APO, burocrática, conductual, matemática, de sistemas, contingencias y nuevos enfoques, en, características básicas de la administración, concepción del hombre, conducta organizacional del individuo, sistemas de incentivos, relación entre objetivos organizacionales e individuales, resultados alcanzados, año de desarrollo, apreciación crítica como actualidad, utilidad, contradicciones y relevancias ver tabla 1.

Matriz de Teorías Administrativas											
Aspectos principales	Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas	Teoría Neoclásica	Modelo de la Administración por Objetivos	Teoría de la Burocracia	Teoría Estructuralista	Teoría Conductual	Teoría Matemática de la Administración	Teoría de los Sistemas	Teoría de la Contingencia	Nuevos Enfoques
Énfasis	Estructura organizacional [6]	Relaciones interpersonales [7]	Objetivos y resultados [7]	Objetivos y resultados [7]	Racionalidad y estructura formal [9]	Estructura, personas y entorno [10]	Comportamiento humano [11]	Modelos matemáticos y decisiones [7]	Interdependencia y entorno [10]	Adaptación a contingencias [13]	Innovación y flexibilidad [10]
Enfoque de la organización	Formal, anatómica y estructural [6]	Informal, centrada en grupos [7]	Formal e informal [7]	Sistema amplio orientado a objetivos [7]	Formal burocrática [9]	Formal e informal [10]	Sistema social cooperativo [4]	Lógico y cuantitativo [7]	Sistema abierto dinámico [10]	Depende del entorno [13]	Sistemas abiertos o cerrados, adaptables [10]
Concepto de la organización	Máquina con tareas definidas [6]	Sistema social cerrado [7]	Sistema social con roles [7]	Sistema social orientado a metas [7]	Sistema racional de reglas [9]	Sistema social dinámico [10]	Sistema social con objetivos [10]	Sistema de decisiones cuantificadas [7]	Conjunto interdependiente con sinergia [10]	Estructura adaptativa al entorno [13]	Sistemas complejos que aprenden [10]
Figuras principales	Henri Fayol, James D. Mooney [6]	Elton Mayo, F.J. Roethlisberger [6]	Peter Drucker, Harold Koontz [7]	Peter Drucker, Ernest Dale [7]	Max Weber [10]	No especificadas, integra enfoques [10]	Herbert Simon, Stephen Robbins [11]	C.W. Churchman, H.A. Simon [6]	Ludwig von Bertalanffy, Daniel Katz [6]	J.W. Lorsch, Paul R. Lawrence [13]	Peter Senge, Henry Mintzberg [10]
Características básicas de la administración	Proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, controlar [3]	Dinámica de grupo y liderazgo [7]	Pragmatismo y principios clásicos [11]	Definición conjunta de objetivos [7]	Reglas, jerarquía, impersonalidad [9]	Ánalisis de estructuras y relaciones [10]	Motivación y dinámica grupal [11]	Cuantificación de decisiones [7]	Pensamiento sistémico y retroalimentación [6]	Relativismo según el entorno [13]	Gestión del conocimiento, agilidad [8]
Concepción del hombre	Instrumento pasivo [6]	Hombre social [7]	Hombre con necesidades personales [7]	Hombre administrativo [7]	Parte del sistema burocrático [9]	Hombre organizacional [10]	Hombre complejo [11]	Hombre digital [7]	Hombre organizacional [10]	Hombre complejo [13]	Hombre que aprende [8]
Conducta organizacional del individuo	Ejecución de tareas predefinidas [6]	Motivación y autorrealización [7]	Racional hacia objetivos [7]	Motivación por objetivos [7]	Regida por normas [9]	Relaciones formales e informales [10]	Resolución de conflictos [11]	Modelada numéricamente [7]	Interacción sistémica [10]	Adaptativa según contexto [13]	Innovadora y experimental [8]
Sistema de incentivos	Financieros por producción [6]	Cooperación y relaciones [7]	Logro de resultados [7]	Desempeño individual y grupal [7]	Adhesión a normas [9]	Materiales y sociales [10]	Motivación psicológica [11]	No especificado [7]	Alineación sistémica [10]	Motivación contingencial [13]	Cultura de aprendizaje [8]
Relación entre objetivos organizacionales y objetivos individuales	Ignora objetivos individuales [6]	Estimula objetivos personales [7]	Concilia ambos objetivos [7]	Integra ambos objetivos [7]	Sirve a la organización [9]	Equilibrio formal-informal [10]	Resuelve conflictos [11]	No especificado [7]	Alineación sistémica [10]	Variable según contexto [13]	Alineación por aprendizaje [8]
Resultados alcanzados	Eficiencia organizacional [16]	Mayor motivación [7]	Eficiencia y eficacia [12]	Compromiso con metas [7]	Eficiencia máxima [9]	Eficiencia y flexibilidad [10]	Comprensión del comportamiento [11]	Productividad optimizada [7]	Visión holística [10]	Adaptación y eficacia [13]	Innovación sostenida [8]
Año de desarrollo	1916 [6]	1930s [6]	1954 [7]	1954 [7]	Principios del siglo XX [10]	1950s [10]	1950s [11]	1950s [6]	1960s [6]	1960s-1970s [13]	Siglo XXI [10]
Apreciación crítica	Rígida y simplificada [7]	Falta rigor científico [7]	Conservadora y normativa [11]	Objetivos cítoplásticas [7]	Deshumanizante [9]	Simplista en enfoque [10]	Descriptiva, no práctica [11]	Limitada a lo cuantificable [7]	Abstracta y compleja [10]	Compleja para aplicar [13]	Riesgo en estructuras orgánicas [7]

II. METODOLOGÍA

Este artículo propone una teoría conceptual, se realiza un análisis teórico sintético basado en literaturas existentes se valida el contenido recopilado literaturas desde el año del 2020 a 2025 según figura 1.

Documents by year

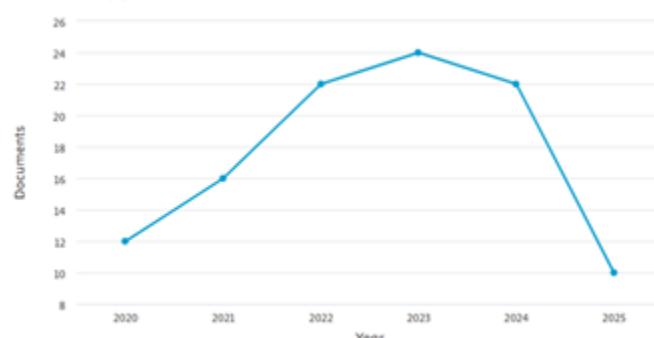


Fig. 1 Documentos por año.

Se realiza una revisión bibliográfica de fuentes relacionadas con la gestión de capital humano y los sistemas adaptativos [14-16]. Para realizar un análisis cualitativo se hace una revisión documental, el que contiene análisis de artículos académicos, libros y documentos oficiales indexados en Scopus, siguiendo las estrategias cualitativas indirectas.

Para Scopus, se utilizó el motor de búsqueda:

TITLE-ABS-KEY (management AND theories) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States") AND (LIMIT-TO (OA , "all")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOCI")) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Article"))

Con esta información se realiza un análisis mediante red para ver la relación de coautoría, para ver los principales autores que destacan en la investigación de temas relacionados y de esta forma destacar el estudio, ver figura 2.

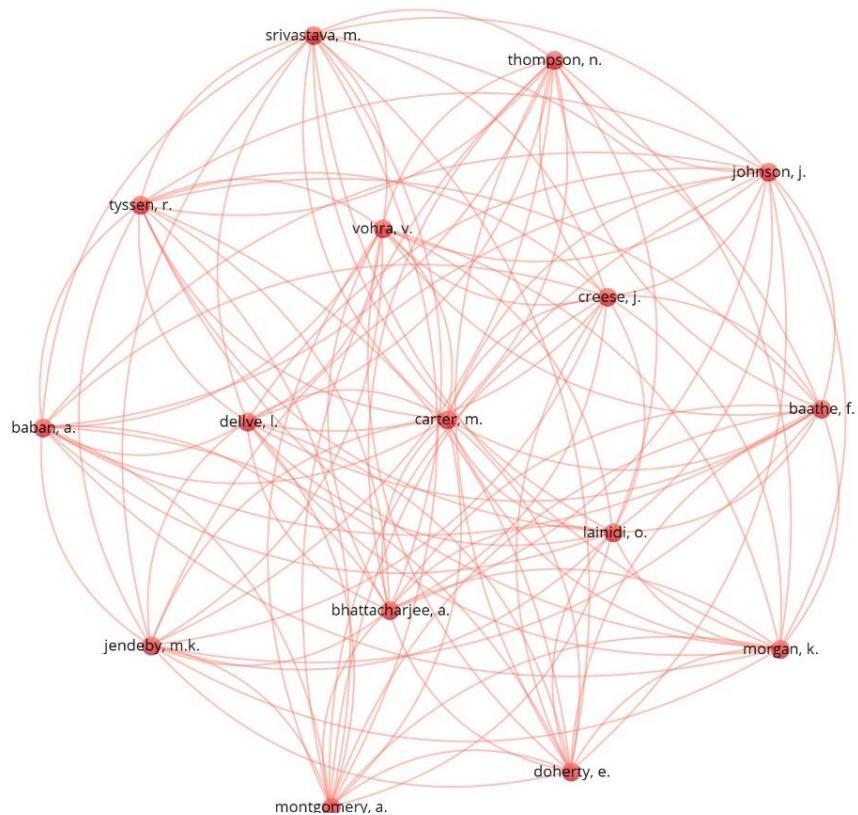
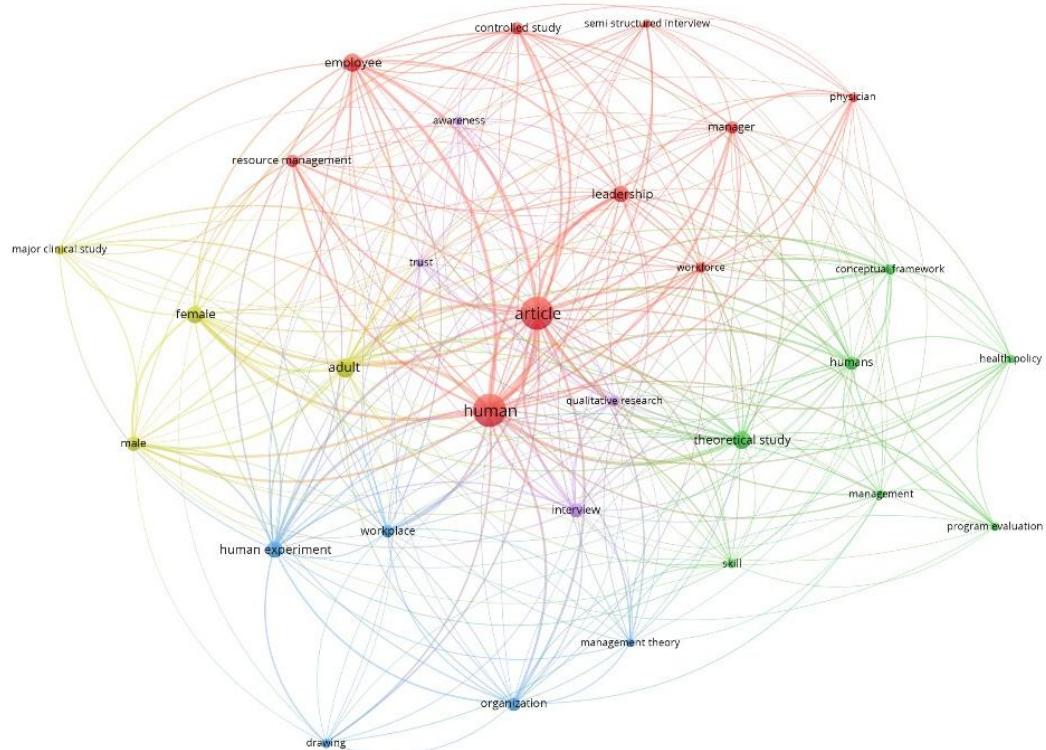


Fig. 2 Red de coautoría.



. Fig. 3. Red de palabras claves.

En esa red de coautoría generada por VOSviewer, con Carter m. como nodo central y algunas conexiones significativas con autores como Srivastava m, Thompson n, y Bhattacharie a, revela que hay una comunidad académica consolidada que proporciona valiosos aspectos de iniciación para el desarrollo de la teoría. La prominencia de carter m, sugiere un liderazgo intelectual en temas de gestión organizacional, así como dinámica humana, áreas que están bien relacionadas con las bases de autenticidad de la teoría que se pretende crear, mientras que la interconexión de esta red indica un cuerpo de conocimiento bastante sólido que puede fundamentar la propuesta teórica.

En el análisis de palabras claves según se muestra en figura 3, se puede observar también importancia de crear una teoría específica para este nicho de nostálgicos.

El grafico muestra conexiones de términos como article, human, manegement, health y study, pueden relacionarse con los pilares de (3A+ E), como la gestión de la autenticidad y el capital humano. El cluster que incluye managment y human se valida lo importante en las relaciones humanas y la adaptabilidad sistemática en las empresas nostálgicas, un aspecto muy relevante que considera la propuesta de la teoría. También health y program evaluation, pueden relacionarse con la evaluación de estrategias que preserven un legado cultural mientras se adaptan a las expectativas modernas, un desafío central en la que 3A +E busca abordar. En este grafico se deriva de un análisis bibliométrico, el cual puede servir como base para poder identificar esos vacíos que dejan las teorías administrativas tradicionales y justificar la necesidad de esta nueva teoría.

Las teorías tradicionales se analizan mediante el índice de Jaccard, para poder calcular coeficientes de similitud entre dos conjuntos y cuantificarlos. La fórmula para calcular el índice de Jaccard viene dada de la siguiente forma: por $J(A, B) = |A \cap B| / |A \cup B|$, donde A y B son dos conjuntos, $|A \cap B|$ representa el número de elementos comunes a ambos conjuntos, y $|A \cup B|$ representa el número total de elementos únicos en ambos conjuntos combinados. Realizando así un análisis binario para poder dar valores de 1 y 0 a la relación de cada teoría tomado los criterios listados en la figura 4.

Tabla I Parámetros a considerados de matriz

Estructura:	Énfasis en la estructura organizacional.
Personas:	Foco en las personas o comportamiento humano.
Objetivos:	Orientación a metas o resultados.
Formal:	Enfoque en estructuras o procesos formales.
Informal:	Énfasis en relaciones o dinámicas informales.
Cuantitativo:	Uso de <u>modelos matemáticos</u> o cuantificación.
Sistémico:	Visión como sistema abierto o interdependiente.
Adaptativo:	Adaptación al entorno o flexibilidad.
Racional:	Enfoque en la racionalidad.
Humanístico:	Prioridad en motivación o bienestar.

Con estas características primordiales se evalúan en la figura 5, realizando los análisis binarios donde se consideró 0 donde no existe esta característica y 1 donde si está marcada la característica de la teoría, con estos datos, se calcula la relación de similitud con la fórmula de Jaccard y se procede a realizar un mapa de calor para poder analizar sus resultados.

Tabla II Matriz de teorías

Teoría	Estructura	Personas	Objetivos	Formal	Informal	Cuantitativo	Sistémico	Adaptativo	Racional	Humanístico
Clásica	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Relaciones Humanas	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Neoclásica	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1
APO	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1
Burocracia	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Estructuralista	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1
Conductual	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Matemática	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Sistemas	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Contingencia	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Nuevos Enfoques	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1

III. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Se realizan los cálculos de análisis pertinentes a la teoría propuesta realizando los cálculos planteados en la metodología obteniendo resultados que se representan de manera de grafica en un mapa de calor, identificando las relaciones más relevantes los que son más oscuros o tienen a uno y los que no están relacionados serían los que tienden a cero o son blancos como se ve en figura 6, y de donde se analizan las relaciones de cada teoría y como estas forman el pilar fundamental de (3A +E).

La teoría clásica (Fayol,1916) y la burocracia (Weber, 1947) enfatizan la estructura, la racionalidad y la formalidad organizacional. Estas teorías son útiles para garantizar la eficiencia y la estandarización en la producción de productos nostálgicos. Sin embargo, su rigidez estructural limita la adaptabilidad necesaria para responder a las demandas emocionales y culturales de este mercado. La burocracia, en particular puede obstaculizar la creatividad y la flexibilidad, elementos esenciales para mantener la autenticidad emocional.

En la teoría de relaciones humanas (Mayo,1933) y Conductual (Maslow, 1954) destacan los factores sociales y psicológicos en la productividad y el bienestar de los colaboradores. Con una similaridad de 0.5 a 0.7 con la teoría estructuralista, estas subrayan la importancia del capital humano en la conexión emocional con productos nostálgicos. Para dar un ejemplo, los colaboradores sienten una conexión personal con la marca, pueden actuar como embajadores, fortaleciendo así su autenticidad [17].

Teoría neoclásica y administración por objetivo (APO) (Drucker, 1954) comparten una similaridad de (0.7-0.8) debido a su enfoque en objetivos claros, racionalidad y motivación. Estas teorías son relevantes para establecer metas estratégicas en la producción y comercialización de productos nostálgicos, pero deben adaptarse para priorizar la autenticidad y la conexión emocional sobre métricas puramente financieras [18].

teorías de sistemas, de contingencia y algunos nuevos enfoques, con similaridad de 0.6-0.8, estas teorías pueden concebir una organización como un sistema abierto que interactúa en su entorno [19], [20]. Su enfoque en la adaptabilidad y la visión sistémica es crucial para las empresas nostálgicas, que deben responder a tendencias cambiantes sin comprometer su esencia [16]. Sin embargo, estas teorías no

abordan explícitamente la gestión de la autenticidad emocional.

La teoría estructuralista combina elementos estructurales con enfoque humanístico, ofreciendo así un punto intermedio que valora tanto la organización formal como las dinámicas informales [20]. Esto es relevante para empresas nostálgicas que requieren estructuras sólidas pero flexibles para preservar su legado cultural.

La teoría matemática y su enfoque cuantitativo es útil para optimizar procesos operativos, pero su baja similaridad (0.1-0.2) con los nuevos enfoques refleja una limitación al abordar aspectos emocionales y cualitativos que conciernen a los productos nostálgicos [21].

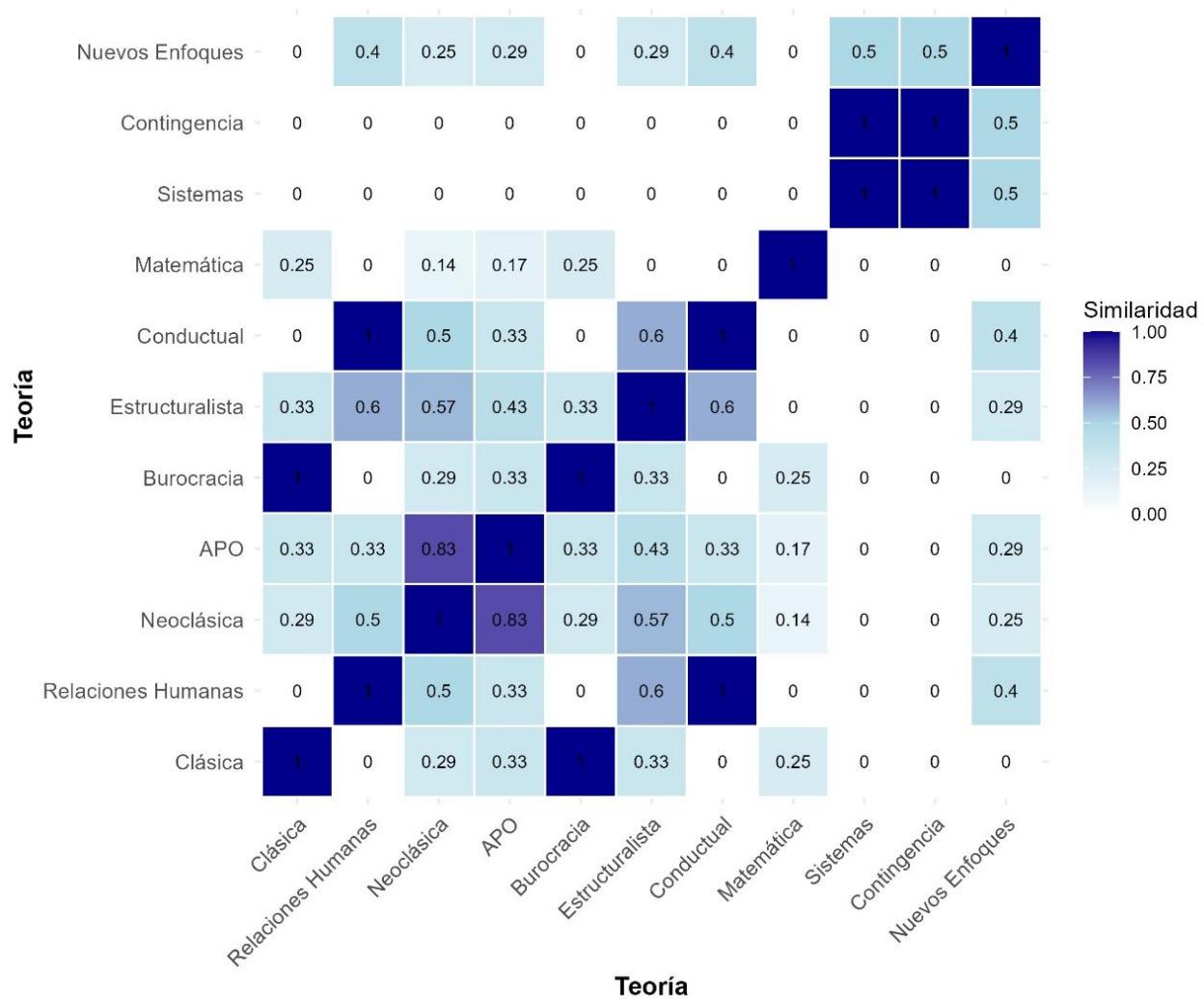


Fig. 4. Matriz de teorías de la administración.

Propuesta de la teoría de la Administración para la Autenticidad y la Adaptabilidad Emocional (3A +E), se determina como un marco teórico diseñado para empresas que manejan productos nostálgicos, integrando los principios humanísticos, sistémicos y adaptativos. Esta teoría se basa en la premisa de que el éxito de estas empresas depende de su capacidad de preservar la autenticidad del producto y de cultivar una cultura organizacional adaptable emocionalmente. Esta filosofía central, 3A+E, prioriza la autenticidad como el núcleo del valor organizacional, fomentando una conexión emocional entre empleados, productos y consumidores. La adaptabilidad emocional se concibe como la capacidad de la organización y sus miembros para adaptarse a desafíos manteniendo el bienestar y el compromiso [22]. Algunos principios fundamentales de la teoría sería por ejemplo las operaciones impulsadas por la autenticidad la cuales priorizan el patrimonio como los procesos operativos donde se refleja la herencia cultural del producto, utilizando métodos tradicionales y proveedores que mantengan la fidelidad histórica [23]. Se debe conservar el conocimiento artesanal de los empleados, a menudo transmitido de forma informal, para garantizar autenticidad [24]. Las operaciones deben alinearse con los ciclos temporales de la nostalgia, como lanzamientos estacionales o celebraciones [25].

El capital humano y emocional donde los líderes deben actuar como facilitadores, apoyando el bienestar y la autonomía de los empleados [26]. Esto mitiga el impacto de estrés laboral [27]. Lo que aplica a una cultura de escucha activa como programas de capacitación en escucha activa mejorado las relaciones interpersonales y el compromiso [15].

Acuerdos personalizados que alinean los roles de empleados con sus pasiones fomentando el crecimiento en el trabajo [20]. Se puede notar fortaleza del sistema de recursos humanos debido a políticas claras y coherentes que refuerzan la percepción positiva del propósito organizacional [29].

Pensamiento sistémico adaptativo (PSA), tiene flexibilidad y agilidad para adoptar prácticas ágiles y para responder a cambios del mercado sin comprometer la autenticidad [30]. Teniendo una gestión de límites, los empleados deben de equilibrar la carga laboral y personal, especialmente en un contexto emocionalmente intenso [31]. Se podrá entonces con redes y colaboración tener alianzas interorganizacionales para acceder a recursos específicos [32].

En la innovación contextualizada de desarrollar productos que complementen la línea nostálgica, respetando su herencia cultural [33]. Se debe asegurar que las decisiones se reflejen con integridad cultural, especialmente en mercados globales [34].

El análisis de similaridad refleja que 3A+E , sintetiza los elementos claves de las teorías administrativas existentes, adaptándolos al contexto de las empresas nostálgicas donde se ve que las relaciones humanas y conductual en esta teoría se heredan en el enfoque de capital humano y las dinámicas informales, enfatizando la conexión emocional de los empleados [15]. Para sistemas y contingencias, la visión de la organización como un sistema adaptativo permite responder a

los cambios externos [16]. Aun con la neoclásica y APO, los objetivos claros se alinean a la autenticidad integrando racionalidad y emoción [35]. A diferencia de la teoría clásica esta nueva teoría rechaza la rigidez excesiva, priorizando la flexibilidad y la adaptabilidad emocional.

IV. CONCLUSIÓN

3A+E ofrece un marco innovador para la empresa de productos nostálgicos, abordando así las limitaciones de las teorías administrativas tradicionales. Su enfoque en la autenticidad y adaptabilidad emocional responde a la necesidad de estas organizaciones de conectar con los consumidores a un nivel profundo, mientras compiten en el mercado competitivo. Al integrar algunos principios humanísticos y sistémicos permite a la nueva teoría ser un modelo flexible, pero a la vez sólido, aplicable en destinos contextos organizacionales [14]. No obstante, cómo propuesta teórica la teoría 3A+E, requiere validación empírica, debido a que algunas limitaciones aun es la falta de pruebas y comparaciones comparar la teoría con aquella que usan enfoques tradicionales, métricas específicas, desarrollar herramientas para medir autenticidad y adaptabilidad emocional [36]. también sería necesario explorar esto en empresas familiares, startups o corporaciones que gestionan marcas nostálgicas [37].

Administración de la Autenticidad y la Adaptabilidad Emocional (3A + E), ofrece un paradigma innovador para las empresas de productos nostálgicos. Al integrar principios humanísticos, sistémicos y adaptativos, esta teoría resuelve la tensión entre preservar la autenticidad y adaptarse al cambio, promoviendo la sostenibilidad y el éxito organizacional. Este marco no solo enriquece la teoría administrativa, sino que también proporciona una guía práctica para que estas empresas prosperen en la era digital, honrando su legado mientras alcanzan el futuro.

REFERENCES

- [1] D. D. Muehling y V. J. Pascal, «An Empirical Investigation of the Differential Effects of Personal, Historical, and Non-Nostalgic Advertising on Consumer Responses», *J. Advert.*, vol. 40, n.º 2, pp. 107-122, jul. 2011, doi: 10.2753/JOA0091-3367400208.
- [2] M. Mehmetoglu y M. Engen, «Pine and Gilmore's Concept of Experience Economy and Its Dimensions: An Empirical Examination in Tourism», *J. Qual. Assur. Hosp. Tour.*, vol. 12, n.º 4, pp. 237-255, oct. 2011, doi: 10.1080/1528008X.2011.541847.
- [3] «Katz D & Kahn R L. The social psychology of organizations. New York: Wiley, 1966.».
- [4] M. Weber, «THE THEORY OF SOCIAL AND ECONOMIC ORGANIZATION».
- [5] D. Méndez, «La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones», *Rev. Científica Pensam. Gest.*, vol. 46, pp. 11-47, feb. 2024, doi: 10.14482/pege.46.1203.
- [6] C. S. George and M. de L. Álvarez Medina, *Historia del pensamiento administrativo*, 2nd ed. Mexico City, Mexico: Pearson Educación, 2005.
- [7] I. Chiavenato, *Introducción a la teoría general de la administración*, 10th ed. Mexico City, Mexico: McGraw-Hill, 2019.
- [8] H. Koontz and H. Weihrich, *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mexico City, Mexico: McGraw-Hill Interamericana, 2011.

- [9] S. P. Robbins and M. Coulter, *Administración*, 8th ed. Mexico City, Mexico: Pearson Educación, 2009.
- [10] C. Smith, *El management del siglo XXI*. Madrid, Spain: Ediciones Pirámide, 2009.
- [11] S. P. Robbins and M. Coulter, *Administración*, 8th ed. Mexico City, Mexico: Pearson Educación, 2009.
- [12] A. A. Thompson, A. J. Strickland III, and J. E. Gamble, *Administración estratégica: Teoría y casos*, 18th ed. Mexico City, Mexico: McGraw-Hill Interamericana, 2012.
- [13] G. R. Jones, *Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones*, 7th ed. Mexico City, Mexico: Pearson Educación, 2013.
- [14] C. M. Burke y M. J. Morley, «Toward a non-organizational theory of human resource management? A complex adaptive systems perspective on the human resource management ecosystem in (con)temporary organizing», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 62, n.o 1, pp. 31-53, ene. 2023, doi: 10.1002/hrm.22132.
- [15] G. Itzchakov, N. Weinstein, y A. Cheshin, «Learning to listen: Downstream effects of listening training on employees' relatedness, burnout, and turnover intentions», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 62, n.o 4, pp. 565-580, jul. 2023, doi: 10.1002/hrm.22103.
- [16] R. Preiser, R. Biggs, A. De Vos, y C. Folke, «Social-ecological systems as complex adaptive systems: organizing principles for advancing research methods and approaches», *Ecol. Soc.*, vol. 23, n.o 4, p. art46, 2018, doi: 10.5751/ES-10558-230446.
- [17] C. M. Burke y M. J. Morley, «Toward a non-organizational theory of human resource management? A complex adaptive systems perspective on the human resource management ecosystem in (con)temporary organizing», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 62, n.o 1, pp. 31-53, ene. 2023, doi: 10.1002/hrm.22132.
- [18] «The Social Psychology of Organizations. Daniel Katz, Robert L. Kahn», *Am. J. Sociol.*, vol. 72, n.o 6, pp. 677-677, may 1967, doi: 10.1086/224406.
- [19] C. Freeman, «T. Burns and G. M. Stalker. The Management of Innovation», *Econ. J.*, vol. 79, n.o 314, pp. 403-405, jun. 1969, doi: 10.2307/2230196.
- [20] A. Etzioni, *Modern Organizations*. en *Foundations of modern sociology* series. Prentice-Hall, 1964. [En línea]. Disponible en: <https://books.google.hn/books?id=yihHAAAAMAAJ>
- [21] S. Dale, M. Frost, y S. Ison, «The theory of change and realistic evaluation applied to the evaluation of a transport intervention: The case of the Nottingham Workplace Parking Levy», *Eval. Program Plann.*, vol. 98, p. 102282, jun. 2023, doi: 10.1016/j.evalprogplan.2023.102282.
- [22] S. E. Hobfoll, «Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.», *Am. Psychol.*, vol. 44, n.o 3, pp. 513-524, 1989, doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- [23] C. Bowman y V. Ambrosini, «Value Creation Versus Value Capture: Towards a Coherent Definition of Value in Strategy», *Br. J. Manag.*, vol. 11, n.o 1, pp. 1-15, mar. 2000, doi: 10.1111/1467-8551.00147.
- [24] I. Nonaka y H. Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, 1995. doi: 10.1093/oso/9780195092691.001.0001.
- [25] D. J. Frank, «Time Matters: On Theory and Method. By Andrew Abbott. University of Chicago Press, 2001. 296 pp. Cloth, \$55.00; paper, \$25.00», *Soc. Forces*, vol. 81, n.o 2, pp. 681-683, dic. 2002, doi: 10.1353/sof.2003.0009.
- [26] I. Sharma, R. Dhiman, y V. Srivastava, *Effective Leadership and Organization's Market Success*, 1.a ed. London: Routledge India, 2023. doi: 10.4324/9781003415565.
- [27] A. M. S. Mostafa, Z. Y. Yalabik, C. M. Eyiusta, M. Zaharie, y G. Ozcelik, «Mistreated but Still Resilient! Unraveling the Role of Servant Leadership in Mitigating the Adverse Consequences of Care Recipients' Incivility», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 63, n.o 5, pp. 755-773, sep. 2024, doi: 10.1002/hrm.22225.
- [28] A. J. Xu, Z. Jiang, Q. Zhou, y C. Wu, «Dare to thrive! How and when do development idiosyncratic deals promote individual thriving at work?», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 63, n.o 5, pp. 755-773, sep. 2024, doi: 10.1002/hrm.22225.
- [29] M. Meier-Barthold, T. Biemann, y K. Alfes, «Strong signals in HR management: How the configuration and strength of an HR system explain the variability in HR attributions», *Hum. Resour. Manage.*, vol. 62, n.o 2, pp. 229-246, mar. 2023, doi: 10.1002/hrm.22146.
- [30] S. Cicmil, T. Williams, J. Thomas, y D. Hodgson, «Rethinking Project Management: Researching the actuality of projects», *Int. J. Proj. Manag.*, vol. 24, n.o 8, pp. 675-686, nov. 2006, doi: 10.1016/j.ijproman.2006.08.006.
- [31] S. Scheibe, L. Retzlaff, S. Hommelhoff, y A. Schmitt, «Age-related differences in the use of boundary management tactics when teleworking: Implications for productivity and work-life balance», *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 97, n.o 4, pp. 1330-1352, dic. 2024, doi: 10.1111/joop.12512.
- [32] [24] Y. G. T. Van Rossenberg, D. Cross, y J. Swart, «An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology», *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 32, n.o 4, p. 100891, dic. 2022, doi: 10.1016/j.hrmr.2021.100891.
- [33] E. F. Rietzschel, B. A. Nijstad, y W. Stroebe, «The selection of creative ideas after individual idea generation: Choosing between creativity and impact», *Br. J. Psychol.*, vol. 101, n.o 1, pp. 47-68, feb. 2010, doi: 10.1348/000712609X414204.
- [34] I. Aust, B. Matthews, y M. Muller-Camen, «Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM?», *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 30, n.o 3, p. 100705, sep. 2020, doi: 10.1016/j.hrmr.2019.100705.
- [35] P. F. Drucker, *The Practice of Management*. HarperCollins, 2010. [En línea]. Disponible en: <https://books.google.hn/books?id=D2QqCI-eZoIC>
- [36] P. M. Podsakoff y N. P. Podsakoff, «Experimental designs in management and leadership research: Strengths, limitations, and recommendations for improving publishability», *Leadersh. Q.*, vol. 30, n.o 1, pp. 11-33, feb. 2019, doi: 10.1016/j.lequa.2018.11.002.
- [37] M. Festing y L. Schäfer, «CHAPTER 9: VALUE CREATION THROUGH HUMAN RESOURCE MANAGEMENT NETWORKS AND TALENT MANAGEMENT IN CLUSTERS – A CASE STUDY FROM GERMANY».