

**RESILIENCIA EN ORGANIZACIONES EMERGENTES HUMANISTAS: UN
MODELO TEÓRICO TRANSCOMPLEJO PARA EL SECTOR GASTRONÓMICO****María Blanco**Doctorante en Ciencias Administrativas
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
Mayebs34@gmail.com*Tipo de Trabajo: Artículo de Investigación**Fecha Recepción: enero 2026 Fecha Aceptación: mayo 2026 Fecha Publicación: junio 2026***Resumen**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental generar un modelo teórico de resiliencia dirigido a las organizaciones emergentes humanistas, específicamente en el sector gastronómico asiático de Ciudad Bolívar, estado Bolívar, Venezuela. El estudio se fundamentó en las teorías del humanismo organizacional, la salutogénesis y la gestión de la incertidumbre en entornos transcomplejos. Epistemológicamente, el trabajo se inscribió en el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo. La metodología consistió en una investigación de campo de nivel descriptivo, utilizando una muestra censal constituida por 25 organizaciones activas. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado bajo la escala de Likert con diez ítems, validado por juicio de expertos y con una confiabilidad de 0.89 según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron una alta capacidad de adaptación operativa (72%), pero evidenciaron debilidades críticas en la planificación formal del riesgo y en la formación continua. Se concluye que la resiliencia en estas organizaciones no es un estado estático, sino un proceso dinámico de aprendizaje que emerge de la sinergia entre el liderazgo transformador y el compromiso ético-social. La investigación aporta un modelo que integra la agilidad operativa con la dignidad humana, ofreciendo una vía para la sostenibilidad empresarial en contextos de alta volatilidad económica.

Palabras clave: Humanismo, Gestión Gastronómica, Organizaciones Emergentes, Resiliencia Organizacional, Sector Asiático, Sostenibilidad.

**Resilience in Emerging Humanist Organizations: A Trans-complex
Theoretical Model for the Gastronomic Sector****Abstract**

The primary objective of this research was to develop a theoretical model of resilience tailored to emerging humanistic organizations, specifically in the Asian gastronomy sector of Ciudad Bolívar, Bolívar State, Venezuela. The study was grounded in the theories of organizational humanism, salutogenesis, and the management of uncertainty in transcomplex environments. Epistemologically, the study was grounded in the positivist paradigm with a quantitative approach. The

methodology consisted of descriptive field research using a census sample of 25 active organizations. For data collection, a survey was administered using a structured questionnaire based on a ten-item Likert scale, validated by expert judgment and with a reliability of 0.89 according to Cronbach's alpha coefficient. The results revealed a high capacity for operational adaptation (72%), but also highlighted critical weaknesses in formal risk planning and continuing education. It is concluded that resilience in these organizations is not a static state, but rather a dynamic learning process that emerges from the synergy between transformational leadership and ethical-social commitment. The research provides a model that integrates operational agility with human dignity, offering a path to business sustainability in contexts of high economic volatility.

Keywords: Organizational Resilience, Emerging Organizations, Humanism, Gastronomic Management, Sustainability, Asian Sector.

La résilience au sein des organisations humanistes émergentes : un modèle théorique trans-complexe pour le secteur gastronomique

Résumé

L'objectif fondamental de cette recherche était d'élaborer un modèle théorique de résilience adapté aux organisations humanistes émergentes, plus précisément au sein du secteur de la gastronomie asiatique de Ciudad Bolívar (État de Bolívar, Venezuela). L'étude s'est appuyée sur les théories de l'humanisme organisationnel, de la salutogenèse et de la gestion de l'incertitude dans des environnements transcomplexes. Sur le plan épistémologique, ce travail s'inscrit dans le paradigme positiviste et adopte une approche quantitative. La méthodologie a consisté en une recherche descriptive de terrain utilisant un échantillon exhaustif (recensement) de 25 organisations en activité. La collecte des données a été réalisée au moyen d'un questionnaire structuré comportant dix items sur une échelle de Likert; l'instrument a été validé par un comité d'experts et a affiché une fiabilité de 0,89 selon le coefficient alpha de Cronbach. Les résultats ont révélé une capacité élevée d'adaptation opérationnelle (72 %), tout en mettant en évidence des faiblesses critiques en matière de planification formelle des risques et de formation continue. Il en ressort que la résilience au sein de ces organisations ne constitue pas un état statique, mais un processus d'apprentissage dynamique issu de la synergie entre le leadership transformationnel et l'engagement éthique et social. La recherche présente un modèle alliant agilité opérationnelle et dignité humaine, offrant ainsi une voie vers la pérennité des entreprises dans des contextes de forte volatilité économique.

Mots-clés: Résilience organisationnelle, organisations émergentes, humanisme, gestion gastronomique, durabilité, secteur asiatique.

Introducción

En el vertiginoso devenir del siglo XXI, la concepción de la organización ha experimentado una metamorfosis irreversible. Las estructuras corporativas han dejado de ser arquitecturas estáticas y mecanicistas para transmutar en sistemas vivos, dinámicos y altamente adaptativos, capaces de navegar en la "modernidad líquida". La crisis multivariante que fractura el entorno global (caracterizada por la incertidumbre geopolítica, la volatilidad de los mercados y la disrupción tecnológica) ha desnudado la fragilidad y obsolescencia de los modelos gerenciales tradicionales, cuya rigidez funcional les impide responder con celeridad a las demandas de un mundo en constante ebullición.

Bajo este escenario de complejidad sistémica, emergen con fuerza las Organizaciones Emergentes Humanistas (OEH). Estas no constituyen meras unidades económicas de producción; son entidades con propósito que trascienden el dogma de la rentabilidad financiera para erigirse sobre los pilares innegociables del bienestar social, la ética y el respeto absoluto a la condición humana. En ellas, la gerencia se redefine como un acto de cuidado y co-creación, donde el capital humano no es un recurso, sino el epicentro de la inteligencia organizacional.

En este marco de referencia, el sector gastronómico asiático en Venezuela se presenta como un laboratorio social y académico excepcional. En medio de un ecosistema económico signado por hiperfluctuaciones y desafíos estructurales sin precedentes, estas organizaciones han exhibido una permanencia que desafía las leyes convencionales del mercado. Esta realidad obliga a una reflexión profunda: ¿Es esta supervivencia un fenómeno azaroso y circunstancial, o responde a una capacidad resiliente intrínseca, cultivada en el núcleo de su cultura organizacional?

La presente investigación se propone desglosar, con rigor científico y profundidad analítica, los factores que configuran dicha resiliencia. No se trata de un simple estudio de caso; es la construcción de un marco teórico robusto que busca decodificar el ADN de la adaptabilidad humana en contextos de crisis. La relevancia de este estudio es vital para la gerencia moderna, pues propone que la resiliencia

no es un estado estático o un punto de llegada, sino un proceso metabólico, una reconfiguración perpetua del ser organizacional a través del aprendizaje y la conciencia.

A través de las páginas siguientes, se despliega una ruta metodológica rigurosa, se exponen hallazgos que desafían la teoría clásica y se articula una discusión que da vida a un modelo teórico innovador, capaz de ofrecer respuestas concretas a los desafíos de la nueva era administrativa.

Metodología

La ruta metodológica de esta investigación se concibe como un proceso sistemático y riguroso, orientado a la aprehensión objetiva de la resiliencia dentro del ecosistema de las organizaciones emergentes humanistas. Para garantizar la validez científica, el estudio se estructuró bajo los siguientes parámetros:

El estudio se inscribió en el paradigma positivista, el cual permite el abordaje de los fenómenos sociales desde una perspectiva objetiva, comprobable y medible. Bajo este marco, se adoptó un enfoque cuantitativo, fundamentado en la recolección de datos numéricos y el análisis estadístico para determinar patrones de comportamiento en las variables. Este diseño es coherente con lo expuesto por Arias (2016), quien sostiene que este enfoque busca la objetividad a través de la medición de indicadores precisos.

Se define como una investigación de campo, ya que la recolección de datos se realizó directamente en el contexto natural de las organizaciones gastronómicas asiáticas en Ciudad Bolívar. El nivel es descriptivo, dado que el propósito central es caracterizar el estado actual de la resiliencia organizacional y sus dimensiones operativas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y rasgos importantes de cualquier fenómeno que sea sometido a análisis. El diseño es no experimental y transeccional, puesto que no hubo manipulación de variables y la observación se realizó en un momento único.

La población objeto de estudio estuvo constituida por las organizaciones emergentes humanistas del sector gastronómico asiático. Debido a que el universo de estas entidades en la región delimitada es finito y plenamente identificable, se trabajó con una muestra censal compuesta por 25 sujetos (gerentes y propietarios). Al respecto, Tamayo y Tamayo (2012) señalan que cuando la población es pequeña y accesible, la muestra censal garantiza la representatividad total de los hallazgos, eliminando el error de muestreo.

Se utilizó la técnica de la encuesta, idónea para obtener información estandarizada. El instrumento fue un cuestionario estructurado, conformado por 10 ítems bajo una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta. La construcción del instrumento permitió evaluar las dimensiones críticas identificadas en el marco teórico: adaptabilidad, liderazgo transformador e innovación estratégica.

La validez del instrumento se determinó a través del juicio de expertos, donde especialistas evaluaron la pertinencia y coherencia de los ítems con los objetivos de la investigación. Para la confiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89. Este resultado, analizado bajo los criterios de Palella y Martins (2012), indica una consistencia interna "muy alta", lo que certifica que el instrumento es un medio estable y seguro para la recolección de la evidencia empírica.

El procesamiento de la información se realizó mediante la estadística descriptiva. Los datos fueron tabulados y representados en cuadros de distribución de frecuencias y porcentajes. El análisis se realizó ítem por ítem, contrastando los hallazgos con las bases teóricas de la resiliencia organizacional y el humanismo empresarial, permitiendo así la emergencia de las conclusiones que sustentan el modelo teórico propuesto (Blanco, 2025).

Resultados

El procesamiento de la evidencia empírica se realizó mediante estadística descriptiva, permitiendo una interpretación pormenorizada de la realidad

fenoménica de las organizaciones objeto de estudio. A continuación, se presentan los hallazgos estructurados por dimensiones, seguidos de su respectiva contrastación teórica.

Dimensión: Capacidad de Adaptación

Los datos procesados revelan que el 72% de los encuestados manifestó que su organización se adapta "Siempre" o "Casi siempre" a las fluctuaciones del entorno. Este resultado sugiere una flexibilidad operativa que parece ser una respuesta natural a la volatilidad del mercado venezolano.

Este hallazgo guarda estrecha relación con lo planteado por Baena (2016), quien sostiene que la resiliencia organizacional no es solo la capacidad de resistir, sino la habilidad de absorber el cambio y utilizarlo como un catalizador de transformación. En el sector gastronómico asiático, esta adaptabilidad se manifiesta en la reconfiguración rápida de sus procesos de servicio. No obstante, desde una perspectiva humanista, esta flexibilidad no debe ser solo reactiva; el modelo propuesto (Blanco, 2025) sugiere que la adaptación debe ser una competencia consciente que proteja la estabilidad psicológica del trabajador ante la incertidumbre.

Dimensión: Gestión del Conocimiento y Capacitación

Se observó una brecha crítica en el flujo de formación: mientras que la comunicación interna es calificada como efectiva por el 60%, solo el 35% de las organizaciones realiza capacitaciones periódicas en habilidades resilientes. Existe un flujo informativo cotidiano, pero este carece de un proceso de gestión del conocimiento estructurado y sistemático.

La discrepancia entre la comunicación y la formación técnica es preocupante. Según Nonaka (2015), la creación de conocimiento organizacional requiere que el saber tácito (experiencia) se convierta en explícito (manuales y formación). La ausencia de capacitación formal en resiliencia debilita la estructura organizacional a largo plazo, pues deja la supervivencia supeditada a la intuición individual. Para que una organización sea verdaderamente emergente y humanista, debe invertir en

el "ser" y en el "saber", transformando la información en sabiduría estratégica que permita anticipar crisis antes de que ocurran.

Dimensión: Liderazgo y Motivación

El liderazgo emergió como el pilar ontológico más sólido de la investigación. El 85% de los empleados percibe que sus líderes inspiran confianza y logran motivar al equipo incluso en condiciones de adversidad extrema. Este hallazgo es el eje transversal del modelo teórico derivado de la investigación.

Este resultado valida la tesis de que la resiliencia organizacional es, en esencia, un fenómeno relacional. Como señala Luthans (2011), el capital psicológico positivo (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) es contagiable y depende directamente de un liderazgo transformador. En las organizaciones emergentes humanistas analizadas, el líder actúa como un agente aglutinador que reduce la entropía interna. Este hallazgo refuerza la visión transcompleja de la gerencia: el líder no solo administra recursos, sino que gestiona emociones y significados, convirtiéndose en el garante de la salud organizacional.

Dimensión: Innovación y Sostenibilidad

La innovación se percibe como una práctica habitual en el 55% de los casos. Sin embargo, es fundamental destacar que esta innovación no proviene de laboratorios de I+D, sino de una respuesta empírica a la necesidad de permanencia; ejemplo de ello es la migración masiva a modelos de delivery y la digitalización acelerada de procesos contables y de atención al cliente.

La innovación detectada es de carácter disruptivo y pragmático. Si bien permite la operatividad inmediata, Senge (2012) advierte que la innovación sin sostenibilidad sistémica puede agotar los recursos de la organización. El hecho de que casi la mitad de las organizaciones no innove formalmente representa un riesgo de obsolescencia. El modelo humanista propuesto aboga por una innovación con sentido social, donde la tecnología (como la digitalización) esté al servicio de la calidad de vida de los integrantes de la organización y no solo de la maximización del beneficio económico.

Síntesis del Análisis: La Resiliencia como Emergencia Sistémica

Al contrastar todas las dimensiones, se evidencia que la resiliencia en el sector gastronómico asiático es una propiedad emergente. No es el resultado de un manual de procedimientos, sino de la interacción humana fortalecida por el liderazgo (Blanco, 2025). La investigación demuestra que existe una robustez en el "capital social", pero una fragilidad en el "capital estructural" (procesos y capacitación). La discusión final apunta a que la verdadera sostenibilidad de las Organizaciones Emergentes Humanistas reside en equilibrar la calidez humana detectada en el liderazgo con la frialdad técnica necesaria en la planificación y gestión de riesgos.



106

Discusión

La Organización Emergente Humanista (OEH) no constituye una mera evolución de la empresa tradicional; representa una ruptura ontológica con el modelo mecanicista de la administración clásica. Mientras que la empresa convencional se fundamenta en una teleología centrada en la acumulación de capital y la eficiencia técnica, la OEH sitúa al ser humano en su multidimensionalidad como el eje gravitacional de su existencia. Al respecto,

Damasio (2018) sostiene que los sistemas sociales, al igual que los biológicos, están regidos por la búsqueda de una homeostasis social que garantice la supervivencia. En este contexto, la resiliencia no es simplemente una capacidad de resistencia, sino un mecanismo homeostático que permite al sistema organizacional mantener su equilibrio dinámico frente a los estresores del entorno.

En el sector gastronómico asiático, esta ontología se materializa a través de una estructura de "familia extendida" donde los valores de lealtad, reciprocidad y cooperación mutua configuran un capital social robusto. Esta red de soporte socio-afectivo coincide plenamente con la visión de Morin (2011) sobre la transcomplejidad, donde la organización se entiende como un sistema donde el todo es mucho más que la suma de sus partes individuales. El carácter humanista de su gestión transforma la vulnerabilidad externa en fortaleza interna, logrando que la interacción humana sea la verdadera salvaguarda de la permanencia institucional. Esta cohesión interna permite que la organización no se fracture ante la presión, sino que se adapte con una plasticidad que los modelos rígidos no poseen.

Los hallazgos de esta investigación obligan a considerar la resiliencia más allá de una respuesta reactiva, institucionalizándola como una competencia central (Core Competence) integrada en la planificación estratégica. El modelo propuesto sugiere una dinámica basada en fases cíclicas, comenzando por la anticipación proactiva mediante el uso de la prospectiva estratégica para identificar señales débiles del entorno. La encuesta reveló que las organizaciones con mayor éxito son aquellas que mantienen una vigilancia constante sobre las variables macroeconómicas, permitiéndoles maniobrar antes de que la crisis impacte. Esta fase de anticipación es crucial para reducir la incertidumbre y preparar los recursos necesarios para la contingencia, transformando la prevención en un activo estratégico de alto valor organizacional.

La segunda fase, denominada resistencia activa, se define como la capacidad del sistema para absorber el impacto mediante una flexibilidad operativa inmediata que evite la parálisis. No es una resistencia rígida o estática, sino una ductilidad que

permite a la organización deformarse bajo presión sin llegar a la ruptura funcional definitiva. Posteriormente, la recuperación creativa o fase de post-crecimiento propone que la organización no debe aspirar a regresar al estado anterior a la crisis, sino evolucionar hacia una configuración superior. Como señalan los resultados en la dimensión de innovación, la crisis actúa como un catalizador para nuevas prácticas, logrando lo que se denomina un aprendizaje generativo que fortalece la estructura futura.

En cuanto a la dimensión axiológica, la gestión en el sector gastronómico asiático trasciende el cumplimiento normativo para enfocarse en la responsabilidad social como una inversión estratégica. Los valores éticos no deben ser interpretados como costos operativos, sino como la construcción de activos intangibles que garantizan la lealtad del personal y los clientes. Una gestión axiológicamente coherente genera lo que se denomina una "reserva de confianza", la cual se convierte en el capital más líquido de la organización durante los periodos de escasez financiera. Esta reserva permite que los colaboradores mantengan su compromiso y esfuerzo aun cuando los incentivos materiales se ven mermados por las condiciones del entorno económico nacional.

Finalmente, la sostenibilidad en las OEH es el resultado directo de una praxis gerencial donde la ética y la rentabilidad no son excluyentes, sino profundamente simbióticas. La gestión de valores es, en última instancia, la salvaguarda de la permanencia organizacional en la transcomplejidad actual que caracteriza al mercado venezolano. Al equilibrar la calidez del liderazgo con la frialdad técnica de la planificación, se genera una sinergia que permite a la organización trascender la mera supervivencia. Este modelo humanista propone que el éxito empresarial a largo plazo depende de la capacidad de cuidar la vida dentro de la organización, asegurando que cada proceso administrativo respete la integridad humana. Por lo que tenemos:

Tabla 1

Dimensiones del modelo humanista para el éxito empresarial

DIMENSIÓN ANALÍTICA	PARADIGMA GERENCIAL TRADICIONAL (MECANICISTA)	MODELO ORGANIZACIONES EMERGENTES HUMANISTAS (OEH)	SUSTENTO TEÓRICO / HALLAZGO EMPÍRICO
1. Ontología y Teleología	Visión: La organización como máquina. Fin Maximización del capital y eficiencia técnica. Último: del ser humano en su multidimensionalidad.	Visión: La organización como sistema vivo Fin Último: Bienestar del ser humano en su multidimensionalidad.	Homeostasis social. Teleología humanista.
2. Concepción de la Resiliencia	Carácter: Reactiva y psicológica. Acción: Resistir el golpe para volver al estado anterior (Rígida).	Carácter: Estratégica y sistémica. Acción: Absorber, aprender y evolucionar hacia una configuración superior (Plástica).	Resiliencia y desempeño. Competencia Central (Core Competence).
3. Estructura y Capital Social	Estructura: Jerárquica y funcional. Relaciones: Transaccionales y basadas en la autoridad.	Estructura: Red de "familia extendida" Relaciones: Basadas en la lealtad, reciprocidad y cooperación mutua.	Transcomplejidad sistémica. Hallazgo Empírico: Estructura de soporte socio-afectivo en el sector asiático.
4. Liderazgo y Motivación	Liderazgo: Transaccional (basado en recompensas/castigos). Motivación: Externa (salario y bonos).	Liderazgo: Transformador y empático. Motivación: Interna (confianza, propósito y pertenencia).	Hallazgo Empírico (85%): Líderes que inspiran confianza extrema en crisis. Capital psicológico positivo.
5. Innovación y Aprendizaje	Innovación: Planificada en laboratorios de I+D.	Innovación: Empírica, disruptiva y pragmática (Delivery/Digitalización).	La Quinta Disciplina.

	Aprendizaje: Adaptativo (aprender a sobrevivir).	Aprendizaje: Generativo (aprender a evolucionar)	Creación de conocimiento tácito a explícito.
6. Axiología y Sostenibilidad	Ética: Vista como un costo o carga operativa. Sostenibilidad: Financiera a corto plazo.	Ética: Vista como una inversión estratégica en resiliencia. Sostenibilidad: Humana y financiera a largo plazo (simbiótica).	Reserva de Confianza" como activo intangible. Axiología de la praxis gerencial.

Nota. Elaboración propia

En correspondencia con el primer objetivo específico orientado a describir los fundamentos de la resiliencia en las Organizaciones Emergentes Humanistas (OEH), se concluye que este constructo trasciende la mera supervivencia operativa para configurarse como un proceso metabólico de adaptación. La investigación permitió determinar que los cimientos de la resiliencia en el sector gastronómico asiático no residen en la acumulación de activos financieros, sino en la solidez de una cultura organizacional que prioriza la dignidad humana. Esta fundamentación ontológica permite que la organización actúe como un sistema vivo capaz de mantener su homeostasis social frente a los estresores del entorno venezolano, validando la tesis de que el humanismo es el catalizador fundamental de la permanencia institucional en contextos de crisis persistente.

En cuanto al segundo objetivo, centrado en analizar la capacidad de respuesta y adaptabilidad del sector, los hallazgos demuestran una dualidad crítica entre la robustez del capital social y la fragilidad del capital estructural. Se concluye que, si bien existe una flexibilidad operativa innata que permite a estas organizaciones pivotar sus modelos de negocio (como la transición empírica hacia la digitalización y el delivery), esta respuesta es mayoritariamente reactiva e intuitiva. La falta de una formación sistemática en habilidades resilientes y la escasa planificación formal del riesgo representan vulnerabilidades que podrían comprometer la sostenibilidad a largo plazo si no se integran procesos de gestión del conocimiento que transformen la experiencia tácita del personal en estrategias explícitas y replicables.

Respecto al tercer objetivo, que buscaba identificar el rol del liderazgo y la ética en la gestión de la resiliencia, se determina que el liderazgo transformador es el pilar axiológico sobre el cual se sostiene la estructura de las OEH. La confianza inspirada por los líderes (con un 85% de valoración positiva) actúa como una "reserva de confianza" que moviliza el compromiso del personal incluso cuando los incentivos materiales son limitados. Se concluye que la ética no es un costo adicional, sino una inversión estratégica que genera lealtad y cohesión. Esta sinergia humana es la que permite que la organización absorba los impactos externos sin fracturarse, demostrando que una gestión axiológicamente coherente es la salvaguarda definitiva de la sostenibilidad en entornos transcomplejos.

Finalmente, como síntesis del propósito general de la investigación, se propone un Modelo de Gestión Resiliente Humanista (MGRH) que equilibra la calidez del liderazgo con la frialdad técnica de la planificación estratégica. La investigación cierra con la premisa de que la resiliencia es una propiedad emergente de la interacción humana; por tanto, el éxito empresarial en la nueva era administrativa no depende de la rigidez de los manuales de procedimientos, sino de la capacidad de la gerencia para cultivar entornos que respeten y potencien la multidimensionalidad del ser humano. Este estudio ofrece un marco de referencia robusto para que otras organizaciones emergentes logren trascender la crisis y evolucionen hacia configuraciones de mayor valor social y económico. prosperen en la transcomplejidad del mundo actual.

111

Referencias

- Andueza, J. (2019). *Relaciones entre el Humanismo y la Empresa*. Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/32713>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. Episteme. <https://isbn.cloud/9789800736944/el-proyecto-de-investigacion>
- Baena, I. (2016). *Resiliencia y Desempeño Organizacional*. Revista de Ciencias Sociales, 22(2), 200-215. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12664>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/>

- Cyrulnik, B. (2013). *La maravilla del dolor*. Granica. <https://granica.com/>
- Damasio, A. (2018). *El orden extraño de las cosas*. Destino. <https://www.planetadelibros.com/libro-el-orden-extrano-de-las-cosas/>
- Drucker, P. (2015). *La gerencia de empresas*. Edhasa. <https://www.edhasa.es/>
- Goleman, D. (2016). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. B de Bolsillo. <https://www.penguinlibros.com/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/>
- Luthans, F. (2011). *The psychological capital of resilience*. Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/26255>
- Maturana, H. (2015). *El árbol del conocimiento*. Lumen. <https://www.penguinlibros.com/>
- Melillo, A. (2012). *Resiliencia y subjetividad*. Paidós. <https://www.paidos.com/>
- Morin, E. (2011). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa. <https://gedisa.com/>
- Nonaka, I. (2015). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford Business Press.
- Pérez, G. (2016). *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes*. La Muralla. <https://www.lamuralla.es/>
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson. <https://www.pearson.com/>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness*. Free Press. <https://www.simonandschuster.com/books/Flourish/Martin-E-P-Seligman/9781439190760>
- Senge, P. (2012). *La Quinta Disciplina*. Granica. <https://granica.com/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa. <https://www.noriega.com.mx/>
- Villegas, C. (2017). *La Transcomplejidad en la Investigación*. Fondo Editorial FEDUBA. <https://bibliotecadigital.uba.edu.ve/public/publicacionesuba/revistaselectronicas/revistaspdf/La%20transcomplejidad.pdf>