

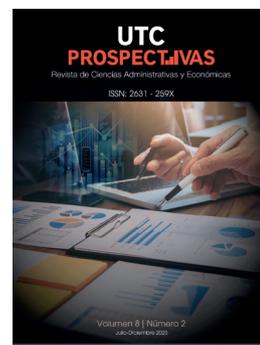
Del crecimiento personal a la innovación empresarial: Elementos clave que impulsan el desarrollo económico

From personal growth to business innovation: Key elements that drive economic development.

- Walter Geovanny Caminos Manjarrez. Instituto Superior de Tecnologías República de Alemania, Ecuador. geowalter.2705@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-6472-7696>
- Katherine Geovanna Guerrero Arrieta. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. geovanna.guerrero@unach.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-2278-8954>
- Pablo Xavier Rosas Chavez. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. prosas@unach.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-6288-7896>
- Renata Camila Guerrero Arrieta. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba –Ecuador. renata.guerrero@unach.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0715-9463>

Recibido: 27/05/2025
Revisado: 27/05/2025
Aprobado: 14/07/2025
Publicado: 31/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.61236/utcprospectivas.v8i2.1127>



Resumen

El crecimiento personal y educativo se ha convertido en un pilar estratégico para el desarrollo económico, especialmente en un entorno empresarial marcado por la innovación constante y la competitividad, este estudio analiza cómo el desarrollo individual de los colaboradores impacta la capacidad innovadora de las organizaciones y en consecuencia su contribución al crecimiento económico, a través de una metodología mixta que incluye entrevistas cualitativas a líderes empresariales y encuestas cuantitativas a trabajadores de diversos sectores se identifican las competencias personales que fomentan la innovación y las prácticas empresariales que promueven el desarrollo integral del talento humano, las herramientas clave para el crecimiento personal como la educación continua la inteligencia emocional, el coaching, el pensamiento creativo, la autogestión y el desarrollo del propósito no solo potencian la capacidad individual sino que generan efectos directos en la productividad, el liderazgo, la cultura organizacional y la competitividad, cuando se integran estratégicamente en las políticas de gestión del talento fortalecen la base del capital humano y estimulan la transformación empresarial.

Palabras Clave: Crecimiento personal, Innovación empresarial, Desarrollo económico, Capital humano, Educación superior.

Abstract

Personal and educational growth has become a strategic pillar for economic development, especially in a business environment marked by constant innovation and competitiveness. This study analyzes how the individual development of employees impacts the innovative capacity of organizations and, consequently, their contribution to economic growth. Through a mixed methodology that includes qualitative interviews with business leaders and quantitative surveys of workers from various sectors, the study identifies the personal competencies that foster innovation and the business practices that promote the comprehensive development of human talent. Key tools for personal growth, such as continuing education, emotional intelligence, coaching, creative thinking, self-management, and the development of purpose, not only enhance individual capacity but also generate direct effects on productivity, leadership, organizational culture, and competitiveness. When strategically integrated into talent management policies, they strengthen the human capital base and stimulate business transformation.

Keywords: Personal growth, Business innovation, Economic development, Human capital, Higher education.

I. Introducción

En la actualidad caracterizada por cambios constantes, competencia acelerada y transformaciones tecnológicas la innovación se ha consolidado como un pilar estratégico para el desarrollo económico, tradicionalmente se ha abordado la innovación empresarial desde una perspectiva técnica centrada en procesos, productos o servicios cada vez adquiere mayor relevancia una visión más integral en la que se reconoce que el crecimiento personal de los individuos que conforman las organizaciones es un componente esencial que impulsa la innovación desde adentro hacia afuera, este enfoque que articula el desarrollo humano con el dinamismo empresarial no solo contribuye al fortalecimiento de las capacidades organizativas sino que también se convierte en un motor sostenible del crecimiento económico (Robayo Acuña, 2016).

El presente estudio tiene como objetivo general analizar cómo el crecimiento personal de los colaboradores influye en la capacidad innovadora de las empresas y cómo esta relación impacta en el desarrollo económico por lo que es necesario identificar las competencias personales que más inciden en la generación de ideas innovadoras dentro del entorno organizacional, examinar las prácticas empresariales que fomentan el desarrollo personal y profesional de sus equipos y establecer una relación empírica entre la inversión en crecimiento personal y los niveles de innovación empresarial observados (Bernabé Lillo et al., 2022)

II. Metodología

En cuanto a la metodología se adoptará un enfoque mixto combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, desde el plano cualitativo, se realizarán entrevistas semiestructuradas a líderes empresariales, gestores de talento humano y trabajadores en empresas reconocidas por su cultura innovadora, esta fase permitirá comprender desde la experiencia directa cómo se vincula el desarrollo personal con el proceso de innovación, en la dimensión cuantitativa se aplicarán encuestas estructuradas a una muestra representativa de trabajadores y directivos de empresas de diversos sectores económicos con el fin de recopilar datos sobre variables como el acceso a programas de formación personal, el ambiente laboral, la generación de ideas nuevas y el desempeño organizacional (Pérez Rodríguez & Coutín Domínguez, 2005).

El análisis documental de informes empresariales políticas institucionales y estudios previos sobre innovación y capital humano, esta combinación de métodos permitirá triangular la información y obtener una visión más completa del fenómeno estudiado, garantizando la validez y fiabilidad de los resultados, se espera evidenciar que existe una correlación significativa entre el crecimiento personal de los empleados entendido como el desarrollo de habilidades emocionales, sociales y cognitivas y la capacidad de innovación de las empresas, se anticipa que las organizaciones que promueven una cultura de aprendizaje continuo, autonomía, bienestar y motivación personal presentan mejores niveles de productividad, adaptabilidad y competitividad, estos hallazgos podrían demostrar que el fortalecimiento del capital humano no solo genera beneficios a nivel individual o empresarial sino que también repercute positivamente en el desarrollo económico, al estimular la creación de valor, la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida (Forni et al., 2020).

En este estudio plantea que para alcanzar una verdadera innovación empresarial y un desarrollo económico sostenible es imprescindible reconocer el papel del crecimiento personal como una base estratégica, apostar por las personas no es solo una cuestión ética o social sino una inversión directa en el futuro de las organizaciones y de las economías nacionales (Rojo Gutiérrez et al., 2019).

III. Discusión de Resultados

Relación entre el crecimiento personal y educativo con la innovación y el crecimiento empresarial

El crecimiento personal y educativo de los individuos representa un componente estratégico para el fortalecimiento de la innovación y el desarrollo empresarial a medida que las personas mejoran sus habilidades, conocimientos y actitudes aumentan también sus capacidades para adaptarse al cambio generando ideas nuevas resolviendo problemas complejos y tomar decisiones con criterio profesional tomando en cuenta las competencias fundamentales en un entorno empresarial cada vez más dinámico no solo enriquecen el desempeño individual sino que se traducen en beneficios colectivos para las organizaciones (Block et al., 2013).

Desde la perspectiva educativa, la formación continua tanto técnica como integral permite que los trabajadores desarrollen pensamiento crítico, creatividad, liderazgo y habilidades comunicativas valores

esenciales para impulsar procesos de innovación en una empresa que promueve el aprendizaje permanente de sus colaboradores no solo incrementa su capital humano sino que también crea un entorno propicio para la experimentación el desarrollo de nuevas soluciones y la mejora constante de sus procesos, productos y servicios (Sierra Villamil, 2016).

El crecimiento personal por su parte implica el fortalecimiento de dimensiones emocionales, sociales y éticas del individuo cuando una organización invierte en el bienestar la motivación y el desarrollo emocional de su talento humano fomenta una cultura organizacional más comprometida, resiliente y proactiva, colaboradores que se sienten valorados y que perciben un propósito en su trabajo tienen mayor disposición para asumir riesgos creativos proponer mejoras y liderar el cambio, esto impulsa de manera directa la capacidad innovadora de la empresa (Trujillo Sotelo et al., 2015).

La articulación entre el desarrollo personal educativo y el crecimiento empresarial no es un proceso lineal sino sinérgico, a medida que los individuos se transforman y se empoderan también lo hacen las organizaciones generando un ciclo virtuoso en el que la innovación se convierte en una consecuencia natural del desarrollo humano, las empresas que entienden esta relación y la integran a sus estrategias de gestión del talento y sostenibilidad son en muchos casos, las que logran destacarse en mercados altamente competitivos (Marisol et al., 2015).

El crecimiento personal y educativo de los individuos no solo representa una mejora en su calidad de vida, sino que también constituye una base sólida para la innovación y el crecimiento empresarial, este vínculo directo entre lo humano y lo económico permite avanzar hacia modelos de desarrollo más inclusivos, sostenibles y basados en el conocimiento, consolidando al capital humano como uno de los activos más valiosos de cualquier organización y de la economía en su conjunto (Díaz & Alemán, 2019).

Herramientas para el crecimiento e innovación personal

En la actualidad el crecimiento personal ya no puede concebirse únicamente como un proceso introspectivo de mejora individual, se ha convertido en un componente estratégico del desarrollo organizacional directamente vinculado con la innovación empresarial y en consecuencia con el impulso del desarrollo económico, en un mundo laboral cada vez más competitivo, dinámico y exigente las empresas reconocen que el verdadero motor de la innovación no reside exclusivamente en la tecnología o en los procesos sino en las personas que piensan, crean, gestionan y ejecutan dentro de la empresa mediante esto es fundamental identificar y aplicar herramientas que potencien el crecimiento e innovación personal como medio para transformar los entornos laborales y productivos (Avila et al., 2019)

El crecimiento personal implica un proceso continuo de aprendizaje, autorreflexión, autogestión y mejora de las habilidades humanas tanto a nivel emocional como intelectual y social, cuando se alinea con las metas organizacionales permite generar una sinergia transformadora que promueve una cultura de innovación, colaboración y liderazgo positivo para que este vínculo entre lo personal y lo empresarial se materialice de forma efectiva es necesario contar con herramientas claras, sistematizadas y adaptables que estimulen el potencial individual y colectivo (Ruth et al., n.d.).

Entre las principales herramientas para el crecimiento e innovación personal destacan las siguientes:

1. La educación continua y el aprendizaje autodirigido

Una de las bases más sólidas del crecimiento personal es la formación constante puesto que hoy en día el acceso a la información es más amplio que nunca por lo que los individuos deben desarrollar la capacidad de gestionar su propio aprendizaje, la educación formal, combinada con programas de formación en habilidades blandas, pensamiento crítico, gestión del cambio y liderazgo fortalece el perfil profesional y aporta a la construcción de una mentalidad innovadora, la clave está en fomentar el aprendizaje como un hábito personal, más allá de los requisitos institucionales (Abello et al., n.d.).

2. La inteligencia emocional y la autogestión

El desarrollo de competencias emocionales es esencial para innovar, liderar y trabajar en equipo mediante las habilidades de autoconocimiento, autorregulación, empatía y manejo del estrés no solo mejoran el bienestar personal (Iturralde Durán & Iturralde Durán, 2019), sino que también influyen directamente en la productividad y la creatividad, las personas emocionalmente inteligentes tienen mayor capacidad para enfrentar desafíos, adaptarse a contextos cambiantes y contribuir con ideas disruptivas dentro de sus organizaciones (Palomera et al., 2019).

3. El coaching y la mentoría

Tanto el coaching como la mentoría se han consolidado como herramientas efectivas para guiar procesos de desarrollo personal y profesional, a través de estas metodologías los individuos reciben acompañamiento estratégico para identificar fortalezas (Medina et al., 2016), superar bloqueos y alcanzar metas específicas que favorecen la transferencia de conocimiento y experiencia lo cual es clave para cultivar el liderazgo innovador dentro de las empresas (Muñoz Maya & Díaz Villamizar, 2014).

4. El pensamiento creativo y la resolución de problemas

La creatividad no es un atributo exclusivo de ciertos perfiles sino una habilidad que puede desarrollarse mediante técnicas específicas como el design thinking el pensamiento lateral o el brainstorming estructurado (Centrado et al., 2007), fomentando espacios para la generación de ideas y la solución creativa de problemas estimula la innovación personal y permite a los individuos aportar soluciones novedosas en sus áreas de trabajo impactando positivamente en la competitividad empresarial (Chacón Araya, n.d.).

5. La gestión del tiempo y la productividad personal

El crecimiento personal también requiere de disciplina, organización y enfoque ya que las herramientas de gestión del tiempo como la matriz de Eisenhower (Palacios Núñez et al., 2021), la técnica Pomodoro o el método GTD (Getting Things Done), permiten que las personas administren mejor sus tareas reduciendo el estrés y aumenten su capacidad de producción intelectual y operativa, un individuo con control sobre su tiempo tiene más posibilidades de innovar ya que puede dedicar espacio mental y físico a la creatividad (Ramírez Méndez et al., 2022).

6. La retroalimentación constructiva y la autoevaluación

El crecimiento personal y la innovación requieren reflexión constante contando con mecanismos de retroalimentación y autoevaluación fomenta una actitud de mejora continua, la disposición a recibir críticas (León, 2007), analizar errores y ajustar estrategias es una muestra de madurez personal que se traduce en aprendizaje organizacional y capacidad de adaptación a nuevos desafíos (Fontalbo Herrera et al., 2017).

7. El desarrollo de una visión y propósito personal

Una de las herramientas más poderosas para el crecimiento es tener claridad sobre el propósito, cuando las personas tienen una visión clara de lo que quieren lograr alineada con sus valores y metas su motivación y compromiso aumentan (Sotero Almeida 2020), este sentido de propósito no solo impulsa el crecimiento individual, sino que fortalece la misión empresarial generando un entorno en el que la innovación es coherente con los objetivos personales y organizacionales (Kitchenham et al., 2011).

Incidencia en la innovación empresarial y económica

En la economía del conocimiento actual, donde el cambio constante y la competitividad son normas el crecimiento personal ha dejado de ser un aspecto exclusivamente individual para convertirse en una estrategia esencial dentro del desarrollo empresarial y económico (Rodríguez-Companioni & Rodríguez-Companioni, 2020), las herramientas que promueven el crecimiento y la innovación personal como la educación continua la inteligencia emocional (Andino 2009), el coaching, la creatividad, la gestión del tiempo, la autoevaluación y la definición del propósito no solo fortalecen a la persona sino que generan impactos concretos y medibles en la productividad la innovación y en última instancia en la dinámica económica de una organización y de un país (Alonso-Betancourt et al., 2020).

1. Base del capital humano innovador

El acceso permanente a la educación y la formación especializada permite que los colaboradores estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno empresarial (Mello Filho, 2023), las personas que se actualizan constantemente son capaces de identificar oportunidades mejorar procesos y proponer soluciones novedosas y actualizadas que no solo repercute en el crecimiento profesional del individuo sino que fortalece el tejido

empresarial mediante la creación de productos y servicios más competitivos, a nivel económico este capital humano cualificado es un impulsor directo de la productividad nacional y la atracción de inversión (Alonso-Betancourt et al., 2020).

2. *Un motor de liderazgo y cultura organizacional*

El desarrollo emocional de los colaboradores influye en la creación de entornos laborales saludables, colaborativos y resilientes (Rodríguez Pérez de Agreda et al., 2019), equipos emocionalmente inteligentes tienen una mayor capacidad para gestionar el conflicto, innovar colectivamente y mantenerse motivados en situaciones de incertidumbre empresarial con un alto índice de inteligencia emocional reportan mayor retención de talento menos rotación de personal y una cultura organizacional propicia para el cambio (Zambrano Quiroz & Zambrano Quiroz, 2019), a nivel macroeconómico esto se traduce en una economía más estable con menor gasto en desempleo y mayor capacidad de adaptación a crisis (Cortés et al., 2017).

3. *Aceleradores del liderazgo innovador*

Las organizaciones que implementan procesos de coaching o programas de mentoría fortalecen las capacidades de liderazgo, planificación estratégica e innovación de sus equipos, el acompañamiento profesional permite desarrollar habilidades directivas en menos tiempo reducir los márgenes de error y aumentar la confianza para liderar transformaciones (Salto Cubillos et al., 2024), esto se traduce en una dirección empresarial más efectiva con mejores decisiones y mayor retorno sobre la inversión, esto implica mayor competitividad y sostenibilidad en los mercados nacionales e internacionales (Rivas & Rivas, 2023).

4. *Base de la innovación empresarial*

103

La capacidad creativa y el pensamiento crítico son la base de la innovación, herramientas como el design thinking o el pensamiento lateral permiten a las empresas salir del esquema tradicional y generar soluciones disruptivas (Quinde Rosales et al., 2020), esta innovación cuando se convierte en cultura organizacional permite a las empresas destacarse en sectores saturados abrir nuevos mercados y adaptarse rápidamente a las tendencias, el efecto económico es evidente mayor valor agregado, generación de empleo en industrias emergentes y mejora del posicionamiento global (Shrigley & Koballa, 1984).

5. *Eficiencia en acción*

El uso adecuado del tiempo y la organización personal permite optimizar procesos internos mejorar la entrega de resultados y reducir costos operativos a nivel empresarial esto se refleja en una mayor rentabilidad y capacidad de respuesta (Witt, 2008), cuando muchas empresas optimizan sus recursos humanos de este modo el efecto acumulado en la economía es un aumento generalizado de la eficiencia del aparato productivo (Coro Venezuela et al., 2023).

6. *Mejora continua y adaptación al cambio*

La capacidad de evaluarse aceptar críticas y mejorar de forma continua es esencial para mantener la competitividad, esto se traduce en procesos más flexibles adaptaciones más rápidas al entorno y una actitud abierta hacia la transformación digital (Ángel & Ríos, 2014), desde la perspectiva económica favorece una economía dinámica en la que las empresas se ajustan a nuevas demandas sin colapsar.

7. *Motivación alineada con metas empresariales*

Las personas que trabajan con propósito y sentido de pertenencia generan mayor compromiso y aportan con más energía a los objetivos organizacionales, esto no solo mejora el clima laboral sino que incrementa la productividad (Alonso-Betancourt et al., 2020), reduce el ausentismo y estimula la innovación desde todos los niveles de la empresa, cuando este compromiso individual se replica en cientos o miles de colaboradores su impacto económico se traduce en crecimiento sostenido, innovación constante y competitividad estructural (Iturralde Durán & Iturralde Durán, 2019).

Tabla 1

Correlación de las variables

Década	Rango de correlación	Cantidad de países	Fuerza de la relación
1970-1979	-0.50 a -0.30	6	Moderada
	0.30 a 0.50	11	Moderada
1980-1989	-0.50 a -0.30	9	Moderada
	0.30 a 0.50	9	Moderada
1990-1999	-0.50 a -0.30	5	Moderada
	0.30 a 0.50	9	Moderada
2000-2009	-0.50 a -0.30	9	Moderada
	0.30 a 0.50	21	Moderada
2010-2020	-0.50 a -0.30	13	Moderada
	0.30 a 0.50	18	Moderada

Nota. Esta tabla nos permite medir la correlación de las variables que integran esta investigación

Este estudio revela que, en la mayoría de las décadas analizadas, existe una correlación moderada entre el aumento de los años promedio de escolaridad y el crecimiento económico del PIB per cápita, aunque la relación no es siempre positiva los datos sugieren que invertir en educación superior puede contribuir al crecimiento empresarial y económico (Ros, 2013).

Es importante destacar que la correlación no implica causalidad directa, como políticas gubernamentales, infraestructura y acceso a tecnología también juegan un papel crucial en el desarrollo económico, el estudio proporciona evidencia de que la educación superior es un componente significativo en el impulso del crecimiento empresarial y económico (Sánchez-Bayón & Sánchez-Bayón, 2021).

En el contexto ecuatoriano fortalecer la educación superior y promover la investigación aplicada puede ser clave para mejorar la competitividad empresarial y fomentar la innovación (Cortés et al., 2017), iniciativas como alianzas estratégicas entre universidades y escuelas de negocios así como programas de formación en áreas clave como inteligencia artificial y ciberseguridad son pasos importantes hacia la construcción de una economía más sólida y resiliente la educación superior no solo es un derecho fundamental sino también una inversión estratégica para el crecimiento empresarial y económico (Shrigley & Koballa, 1984), su fortalecimiento debe ser una prioridad para los gobiernos y las instituciones educativas, con el fin de construir sociedades más prósperas y sostenibles (Kuntz Ficker & Kuntz Ficker, 2021).

104

IV. Conclusiones

El análisis evidencia que el crecimiento personal de los colaboradores entendido como el desarrollo continuo de sus competencias emocionales, sociales, cognitivas y éticas no solo aporta valor a nivel individual, sino que se traduce en un mayor dinamismo innovador dentro de las organizaciones, esta perspectiva representa una evolución del enfoque tradicional de innovación centrado únicamente en procesos, productos o tecnología, hacia una visión más integral que sitúa al ser humano como eje transformador, reconocer este vínculo implica repensar las políticas de gestión del talento, formación y cultura organizacional desde una lógica de desarrollo humano sostenible.

Las empresas que han adoptado una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, la autonomía, la motivación intrínseca y el bienestar emocional de sus equipos tienden a adaptarse con mayor facilidad a entornos complejos, generar soluciones más creativas y alcanzar mayores niveles de productividad, este tipo de cultura no solo mejora el clima laboral y la retención del talento, sino que también actúa como motor de innovación incremental y disruptiva, invertir en el bienestar y desarrollo de los empleados deja de ser una estrategia reactiva y se convierte en una ventaja competitiva sostenible.

Los hallazgos permiten establecer una relación significativa entre las estrategias de formación y crecimiento personal implementadas en las empresas y los resultados en términos de generación de innovación y rendimiento organizacional, esta relación evidencia que la innovación no se genera únicamente por incentivos económicos o

tecnológicos, sino también por el empoderamiento y desarrollo de las personas, en términos macroeconómicos, este efecto multiplicador se refleja en un mayor dinamismo económico, generación de empleo de calidad y mejora en los indicadores de productividad nacional.

A pesar de que la correlación entre escolaridad y crecimiento económico no es uniforme en todos los contextos, el estudio respalda la tesis de que una educación superior de calidad, orientada al desarrollo de competencias aplicadas y vinculada con el entorno empresarial, tiene un impacto relevante en el fortalecimiento del tejido productivo, programas formativos en áreas emergentes como inteligencia artificial, sostenibilidad, ciberseguridad o liderazgo organizacional se configuran como herramientas esenciales para enfrentar los retos de la cuarta revolución industrial y generar economías más resilientes.

El impulso a la innovación y el crecimiento económico no puede depender exclusivamente del sector empresarial o educativo, se requiere una articulación efectiva entre políticas públicas, inversión en infraestructura tecnológica, reformas institucionales y promoción de ecosistemas de colaboración entre sectores, solo mediante un enfoque integral que considere la interdependencia de estos factores es posible generar un entorno propicio para la innovación sostenible y el progreso social, especialmente en contextos latinoamericanos con alta desigualdad y limitaciones estructurales.

V. Referencias

- Abello, M. C., Calvo, G., Cristina, M., Arbeláez, F., Vergara Arboleda, M., Camacho, S. L., Jaramillo, F. Z., & Prieto, C. G. (n.d.). Las necesidades de formación permanente del docente.
- Andrade. (2016). Aproximación al estudio del desarrollo educativo desde los Ayuntamientos y en el contexto español. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(1), 355–366.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000100023>
- Alonso-Betancourt, L. A., Ortiz Ocaña, A., Cruz-Cabeza, M. A., Alonso-Betancourt, L. A., Ortiz Ocaña, A., & Cruz-Cabeza, M. A. (2020). MÉTODO DE APRENDIZAJE PROFESIONAL BASADO EN PROYECTOS PARA LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. *Investigaciones Andina*, 22(41), 113–138. <https://doi.org/10.33132/01248146.1832>
- Ángel, M., & Ríos, R. (2014). Desarrollo económico y trayectorias históricas: Una aproximación al caso de Brasil y México. *Problemas Del Desarrollo*, 45(179), 9–33.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362014000400002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Avila, Y. J. R., Moreno, L. M. V., & Sánchez, P. R. M. (2019). El crecimiento personal como unidad de análisis compleja del desarrollo integral de la personalidad. *Fundamentos epistemológicos. Didáctica y Educación* ISSN 2224-2643, 10(6), 171–194.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1091>
- Bernabé Lillo, M. de los L., Suárez Suri, P. R., Espinoza Ávila, M. E., Armijos Porozo, I. M., Medina Godoy, A. A., Bernabé Lillo, M. de los L., Suárez Suri, P. R., Espinoza Ávila, M. E., Armijos Porozo, I. M., & Medina Godoy, A. A. (2022). Estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios ecuatorianos: Un estudio de caso en la provincia de Esmeraldas. *Revista Andina de Educación*, 5(2), 000529.
<https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.9>
- Block, J. H., Thurik, R., & Zhou, H. (2013). What turns knowledge into innovative products? The role of entrepreneurship and knowledge spillovers. *Journal of Evolutionary Economics*, 23(4), 693–718.
<https://doi.org/10.1007/S00191-012-0265-5>
- Centrado, M., El, E. N., Alberto, A., & Vallejo, Á. (2007). La educación como base del desarrollo del ser humano: modelo centrado en el aprendizaje. *Educere*, 11(36), 47–51.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chacón Araya, Y. (n.d.). UNA REVISIÓN CRÍTICA DEL CONCEPTO DE CREATIVIDAD. *Coro Venezuela*, Moreno-Pérez, F., Carbonell-García, C., Millones-Alba, E., & Ruiz-Gómez, T. (2023). Capacidades emprendedoras como estrategia para el crecimiento personal en estudiantes de secundaria. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 651–661. <https://doi.org/10.35381/R.K.V8I1.2829>
- Cortés, M. T., Petra, I., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., & Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina. *FEM: Revista de La Fundación Educación Médica*, 20(2), 65–73.
<https://doi.org/10.33588/FEM.202.881>
- Fontalbo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). Productivity and its factors:

- impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60.
<https://doi.org/10.15665/DEM.V16I1.1897>
- Forni, P., Grande, P. De, Forni, P., & Grande, P. De. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 159–189.
<https://doi.org/10.22201/IIS.01882503P.2020.1.58064>
- Ibáñez Salazar (2025). Historia del pensamiento económico y progreso de la ciencia económica. Una perspectiva pluralista. (n.d.). Retrieved June 2, 2025, from
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722004000200002
- Iturralde Durán, C., & Iturralde Durán, C. (2019). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 9(17), 7–23. <https://doi.org/10.17163/RET.N17.2019.01>
- Kitchenham, B., Brereton, P., Li, Z., Budgen, D., & Burn, A. (2011). Repeatability of systematic literature reviews. *IET Seminar Digest*, 2011(1), 46–55. <https://doi.org/10.1049/IC.2011.0006>
- Kuntz Ficker, S., & Kuntz Ficker, S. (2021). La historia económica. *Historia Mexicana*, 71(1), 339–358. <https://doi.org/10.24201/HM.V71I1.4306>
- León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 11(39), 595–604.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000400003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Marisol, A., Padilla, M., Angel Hernández De La Rosa, M., & Luque, E. H. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados Professional development: a category needed to talk about quality of training and the introduction of results. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9. [http://rci.uci.cu/Pág.104-121Editorial"EdicionesFuturo"](http://rci.uci.cu/Pág.104-121Editorial)
- Mello Filho, M. S. B. de. (2023). Economic Development as a Social Process of Multiple Space-Time Scales. *Organizações & Sociedade*, 30(106), 428–447. <https://doi.org/10.1590/1984-92302023V30N0015EN>
- Trujillo Sotelo, M., Almaguer, J., Paola, K., Quintero, M., Melchor, J., Organizacional Alejandro Trujillo Sotelo, C., Paola Jiménez Almaguer, K., & Melchor Medina Quintero, J. (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el. 4(11).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637967184002>
- Muñoz Maya, C. M., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *Suma de Negocios*, 5(11), 62–69.
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70020-5](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70020-5)
- Palacios Núñez, M. L., Toribio López, A., Deroncele Acosta, A., Palacios Núñez, M. L., Toribio López, A., & Deroncele Acosta, A. (2021). Innovación educativa en el desarrollo de aprendizajes relevantes: una revisión sistemática de literatura. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 134–145.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500134&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Palomera, R., Briones, E., Gómez-Linares, A., Palomera, R., Briones, E., & Gómez-Linares, A. (2019). Formación en valores y competencias socioemocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93–117. <https://doi.org/10.19053/22160159.V10.N25.2019.9116>
- Pérez Rodríguez, Y., & Coutín Domínguez, A. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *ACIMED*, 13(6), 0–0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000600004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quinde Rosales, V., Bucaram Leverone, R., Saldaña Vargas, M., Ordeñana Proaño, A., Quinde Rosales, V., Bucaram Leverone, R., Saldaña Vargas, M., & Ordeñana Proaño, A. (2020). Relación entre el crecimiento y el desarrollo económico: caso Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 60–66.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300060&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., Ojeda López, R. N., Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189–208.
<https://doi.org/10.36791/TCG.V8I20.166>
- Rivas, Y., & Rivas, Y. (2023). SISTEMA TEÓRICO CONCEPTUAL PARA TEORIZAR, DIAGNOSTICAR E INTERVENIR EL CRECIMIENTO PERSONAL DEL PSICOPEDAGOGO EN FORMACIÓN INICIAL. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 19, 120–137.
<https://doi.org/10.37135/CHK.002.19.07>
- Robayo Acuña, P. V. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para

- el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7(16), 125–140.
<https://doi.org/10.1016/J.SUMNEG.2016.02.007>
- Rodríguez Pérez de Agreda, G. M., Cabalé Miranda, E., Deroy Domínguez, D., Rodríguez Pérez de Agreda, G. M., Cabalé Miranda, E., & Deroy Domínguez, D. (2019). El crecimiento económico como modelo de desarrollo social y su relación con el cambio climático. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 9(18), 275–286. <https://doi.org/10.17163/RET.N18.2019.06>
- Rodríguez-Companiononi, O., & Rodríguez-Companiononi, O. (2020). La dirección del proceso educativo institucionalizado: apuntes para una conceptualización. *EduSol*, 20(73), 206–216.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000400206&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rojo Gutiérrez, M. A., Padilla-Oviedo, A., Riojas, R. M., Rojo Gutiérrez, M. A., Padilla-Oviedo, A., & Riojas, R. M. (2019). La innovación y su importancia. *Revista Científica UISRAEL*, 6(1), 9–22.
<https://doi.org/10.35290/RCUI.V6N1.2019.67>
- Ros, J. (2013). Introducción a “Repensar el desarrollo económico, el crecimiento y las instituciones.” *Economía UNAM*, 10(30), 03–19.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2013000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ruth, M., Torres, M., Militar, U., & Granada, N. (n.d.). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto * en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas Carolina Ortiz Riaga Universidad Militar Nueva Granada Investigación y Reflexión. Retrieved April 30, 2025, from <http://som.binghamton.edu/faculty/index.htm>.
- Salto Cubillos, M. A., Calle García, T. M., Segarra Figueroa, O. P., Tapia Urgiléz, J. F., Salto Cubillos, M. A., Calle García, T. M., Segarra Figueroa, O. P., & Tapia Urgiléz, J. F. (2024). Desarrollo infantil de 0 a 5 años desde una perspectiva contemporánea y reflexiva. *Revista Científica*, 9(31), 22–45.
<https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2024.9.31.1.22-45>
- Sánchez-Bayón, A., & Sánchez-Bayón, A. (2021). Una historia de las ciencias económicas desde sus raíces y disciplinas duales: de la hacendística y camerología a la economía aplicada y su giro hermenéutico. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(2), 87–103.
<https://doi.org/10.18359/RFCE.5439>
- Shrigley, R. L., & Koballa, T. R. (1984). Attitude measurement: Judging the emotional intensity of likert-type science attitude statements. *Journal of Research in Science Teaching*, 21(2), 111–118.
<https://doi.org/10.1002/TEA.3660210203>
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111–128.
<https://doi.org/10.21158/01208160.N81.2016.1562>
- Teresa Díaz, A., & Alfonso Alemán, P. (n.d.). La educación como factor de desarrollo Education as a Development Factor.
- Witt, U. (2008). What is specific about evolutionary economics? *Journal of Evolutionary Economics*, 18(5), 547–575. <https://doi.org/10.1007/S00191-008-0107-7>
- Zambrano Quiroz, P. M., & Zambrano Quiroz, P. M. (2019). La innovación formativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje basado en el modelo experiencial. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 4(2), 105–115. <https://doi.org/10.33936/REHUSO.V4I2.2901>