

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

[DOI 10.35381/noesisin.v7i2.630](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i2.630)

Identificación de perfiles de comportamiento económico en una institución pública

Identification of economic behavior profiles in a public institution

Luz María Carmona-Reyes

luzcr56@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0150-3529>

Ariel José Romero-Fernández

ua.arielromero@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Recibido: 15 de abril 2025
Revisado: 15 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo identificar el Índice de Capacidad Potencial de Gestión en una institución gubernamental para diagnosticar su eficacia, relacionar su situación con hallazgos de investigaciones previas e identificar cuellos de botella que limiten la agilidad y efectividad en la gestión de proyectos. Como metodología se aplica el Test HAT, un instrumento orientado a describir cómo actúa la acción humana en la economía y determina las características de los perfiles de comportamiento económico. Se aplicó a 37 colaboradores de áreas administrativas, de comunicación y de proyectos. El índice permite realizar un análisis descriptivo para determinar si la distribución de perfiles es adecuado, o no en la institución. Su resultado de 0.608, se interpreta como un desarrollo eficiente del 60% por cada proyecto planteado y que se deben tomar medidas correctivas para mejorar el ICPG con una correcta organización interna.

Descriptores: Evaluación; comportamiento económico; gestión de proyectos; coordinación. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

This study aims to identify the Potential Management Capacity Index in a government institution to diagnose its effectiveness, relate its situation to previous research findings, and identify bottlenecks that limit agility and effectiveness in project management. The methodology applied is the HAT Test, an instrument designed to describe how human action operates in the economy and determines the characteristics of economic behavior profiles. It was administered to 37 employees from administrative, communication, and project areas. The index allows for a descriptive analysis to determine whether the distribution of profiles is adequate or not within the institution. Its result of 0.608 is interpreted as an efficient development of 60% for each proposed project, indicating that corrective measures must be taken to improve the PMCI through proper internal organization.

Descriptors: Evaluation; economic behavior; project management; coordination. (UNESCO Thesaurus).

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

INTRODUCCIÓN

La capacidad de gestión en las empresas se relaciona directamente con el comportamiento racional de las personas y las características medibles que se pueden reflejar en la toma de decisiones y la capacidad resolutive en los proyectos, lo que actualmente se considera como uno de los temas de importancia y tendencia en la gestión empresarial (Perfecto et al., 2021).

El comportamiento económico se relaciona con la gestión del talento humano y el rendimiento financiero en el entorno empresarial (Gallegos y Taddei, 2022). Dicho comportamiento se puede analizar y determinar principales características, fortalezas y debilidades y a su vez agrupar en perfiles en el que influye la acción humana consciente y racional (Orbes et al., 2022). Por ello, el nexo que existe entre la administración del talento humano y los indicadores como la rentabilidad, ha sido uno de los problemas estudiados y de mucha importancia general en la gestión empresarial (Sosa, 2021). De allí que el objetivo de este estudio sea identificar el Índice de Capacidad Potencial de Gestión en una institución gubernamental

Autores, como Lescano et al., (2023) indican que la gestión del talento humano es un proceso complejo, que requiere del desarrollo de un plan estratégico para el reclutamiento, la selección, la formación y la retención de empleados de alto rendimiento. Esto significa que los líderes deben establecer objetivos claros y específicos que reflejen las necesidades de la compañía, así como desarrollar un proceso para medir el rendimiento de los empleados y evaluar sus habilidades y como aportan a la evolución de las empresas (Plaza y Cornejo, 2024).

Algunas de las instituciones de los sectores públicos y privados realizan múltiples esfuerzos, con la finalidad de medir sus actividades de gestión de manera objetiva, teniendo en cuenta la necesidad imperiosa de contar con una información confiable para lograr una actividad más eficaz, por parte del personal que labora en ellas (Corrales et al., 2024).

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

En el sector público, el Control Interno es una herramienta esencial para asegurar la eficiencia, la transparencia y la responsabilidad. Esto se logra mediante la aplicación de políticas y procedimientos adecuados, para el manejo del talento humano, la supervisión de los recursos financieros y la implementación de medidas de control interno, lo que desemboca en una mejor gestión de los recursos y producción para beneficio de la institución (Ortíz, 2021).

La gestión de personas en las empresas, tienen una gran relevancia con la de los resultados individuales y empresariales, enfocándose en la planificación e inversión necesaria realizada para aumentar el rendimiento de la institución, a través del uso de canales y prácticas orientadas al desarrollo del capital humano en la organización (Frías, 2023).

Sostener al personal con conocimientos actualizados y animarlos a la adaptación de un entorno empresarial dinámico y cambiante, contribuye a administrar la gestión de manera efectiva y prevenir la pérdida de eficacia en áreas donde los empleados no pueden utilizar completamente sus habilidades. La información obtenida dentro de una organización es esencial para tomar cambios o aceleración de situaciones de conveniencia (Martínez y Fernández, 2022).

Teniendo en cuenta el conjunto de las investigaciones que se desarrollan, es posible comprender la forma de actuar de las personas y como direccionar en función de la organización estas acciones, lo que ha dado lugar a la creación de modelos de aplicación, que posibilitan la exploración desde el ámbito de la praxeología, el comportamiento económico humano, utilizando importantes herramientas relacionadas con la temática (Castillo, 2023).

El presente estudio tiene como objetivo identificar los perfiles de comportamiento económico de un grupo de personas que laboran en una institución pública para conocer la distribución en las distintas áreas y determinar si dicha distribución es adecuada o no para la correcta gestión de proyectos mediante el índice ICPG.

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

MÉTODOS

Tipo de investigación

La investigación responde según su enfoque a un tipo de investigación mixta, en el que se incluye el tipo cuantitativo y cualitativo debido a las muestras numéricas que agrupan al personal sometido a la prueba HAT dentro de los distintos perfiles y a su vez el análisis de las cualidades de cada perfil.

También, se trata de un estudio de investigación no experimental transversal, que examina variables específicas en un momento determinado, donde no se manipulan los resultados ni los datos obtenidos por medio de la aplicación del test HAT donde únicamente se interpretarán los resultados observados para su relación con el ICPG. Esta técnica es usada para comprender mejor a la población y descubrir tendencias logrando predecir resultados (Urdaneta et al., 2022).

La población de estudio en la que se fundamentó la investigación, fueron los colaboradores de una entidad pública gubernamental de la ciudad de Quito - Ecuador, en la que se desempeñan un total de 105 empleados internos y externos. Por facilidad de recolección de datos, únicamente se tomó una muestra de todos los departamentos internos, con un total de 37 trabajadores, de los cuales 24 son mujeres y 13 son hombres y tienen una edad promedio de 41.9 años.

Instrumentos

Test HAT: Por sus siglas en inglés *Human Action's Test*, es una herramienta desarrollada para detectar diferentes perfiles de desempeño económico del personal dentro de una organización con una fiabilidad del $\alpha=0.98$ aplicado en 16 países de Latinoamérica, mismo que deriva en cuatro tipos de perfiles de comportamiento económico que se detallan a continuación (Muñoz et al., 2020):

- **Descriptor Innovador (ID).** Se destaca por su habilidad para revelar estilos y oportunidades en un ambiente variable. Posee, una indagación ávida, elevada

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

creatividad, gran potencial para dirigir y realizar cambios, debido a otras cualidades importantes, como la facilidad para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas que se presenten. Su deficiencia se halla en que almacena muchas ideas simultáneas, lo que le impide poder tomar decisiones concretas y enfocarse en ellas.

- **Analista Planificador (AP).** Se compromete a realizar la recopilación, análisis y gestión de datos para contribuir a que la organización logre la mejoría de cada uno de sus procesos y de la toma de decisiones informadas. Esta posición, implica el uso de herramientas de análisis y técnicas de planificación, para auxiliar a la organización a lograr sus objetivos. Su debilidad radica en la falta de objetividad, el exceso de análisis y planificación lo que conlleva a la falta de agilidad en la toma de decisiones.
- **Estratega Decisor (ED).** Incluye al conjunto de personas que, son capaces de tomar decisiones dirigidas a la consecución de un objetivo. Este tipo de individuo con ese perfil, son extremadamente analíticos, poseen habilidades excepcionales para el diseño, desarrollo e implementación de estrategias, así como para evaluar las posibilidades de éxito. Pueden por otro lado, analizar disímiles perspectivas, y tomar decisiones enfocadas a obtener mejores resultados. Esta habilidad, les ayuda a tener una visión clara de los objetivos a largo plazo, así como a identificar y aprovechar oportunidades. Su falencia es la ligereza con la que toma decisiones, que en casos pueden no ser los correctos para el beneficio de las empresas.
- **Implementador Ejecutor (IE).** Es el responsable de la integración de un colectivo de personas, para el fomento oportuno y eficaz del trabajo en equipo, implementando los procesos y procedimientos necesarios para desempeñar con los objetivos del proyecto. Debe tener conocimientos técnicos y de gestión con la finalidad de entender y ejecutar las acciones de manera exitosa, dentro de los

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

plazos establecidos. Su error influye en la inexactitud en los procesos que se llevan a cabo para lograr los objetivos con tareas excedentes innecesarias.

Software Microsoft Excel: Herramienta de cálculo utilizada para procesar los datos provenientes de la prueba HAT, cálculo del ICPG y la realización de gráficos y tablas.

Métodos aplicados

Se calcula un índice que permite identificar el nivel de gestión de los proyectos en relación con la distribución de perfiles en una institución y el avance hacia la meta es el Índice de capacidad potencial de gestión “ICPG”, que analiza el balance de perfiles individuales de un equipo, mediante el cual se puede medir la productividad de los colaboradores. Los resultados hacia las soluciones de gestión, hallar cuellos de botella en la gestión de proyectos, medición de la productividad por hora, equilibrio en el flujo de trabajo que se realiza en equipos, entre otros, para lo cual se utiliza la siguiente relación de perfiles

$$ICPG = \frac{ED+IE}{ID+AP} .$$

La aplicación de una herramienta permite determinar cómo se relaciona el comportamiento económico en base a la acción humana racional con el “ICPG” en los proyectos, para lo cual a través de un instrumento praxeológicos como lo es el test HAT que pueden dar a conocer los distintos perfiles de conducta económica e interpretar los perfiles idóneos para la institución para la mejora de la gestión (Lascano, 2022).

Se coordinó con la Dirección Administrativa de la entidad pública y se expuso el tema de estudio, para lo cual se obtuvo la aprobación, de lo cual se obtuvo la información de contacto de correo electrónico institucional de los colaboradores, para así, mediante un enlace único que se obtuvo de la empresa HAT, se envió vía correo de manera masiva a los empleados y se obtuvieron 37 resultados. Una vez informado a la empresa la culminación de la toma de muestras por medio de la prueba HAT, se recibieron los datos originales de cada test aplicado y se procedió a procesar la información.

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación se trata de una entidad gubernamental ecuatoriana, ubicada en la ciudad de Quito, especializada en el desarrollo de capacidades de la administración pública en los Gobiernos Provinciales y de nivel medio para promover la descentralización – autogobierno y la disminución de las disparidades territoriales y de desarrollo sostenible.

Esta institución está conformada por un total de 105 colaboradores y se encuentra distribuida en áreas con enfoque a los siguientes campos de gestión de proyectos; Administrativo, de Comunicación y Planificación y Proyectos.

La distribución de los colaboradores en las áreas de gestión de proyectos se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.
Empleados según sus áreas de trabajo

Área	Departamentos	Cantidad de colaboradores	%
Administrativo	Dirección de Cooperación	17	45,95
	Dirección Ejecutiva		
	Dirección Administrativa		
	Dirección Financiera		
	Dirección de Asesoría Jurídica		
	Asesoría Externa		
Comunicación	Dirección de Comunicación	9	24,32
	Unidad de Gestión Social Interculturalidad y Género		
	Dirección de tecnologías de la Información y Comunicación		
Planificación y proyectos	Dirección de Fomento	11	29,73
	Dirección de Proyectos Seguimiento y Monitoreo		
	Dirección de Planificación y desarrollo territorial		
	Dirección de Viabilidad, Infraestructura y Drenaje		
Total		37	100

Elaboración: Los autores

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del test HAT a una muestra de 37 colaboradores repartidos en todas las áreas antes mencionadas, fueron los siguientes:

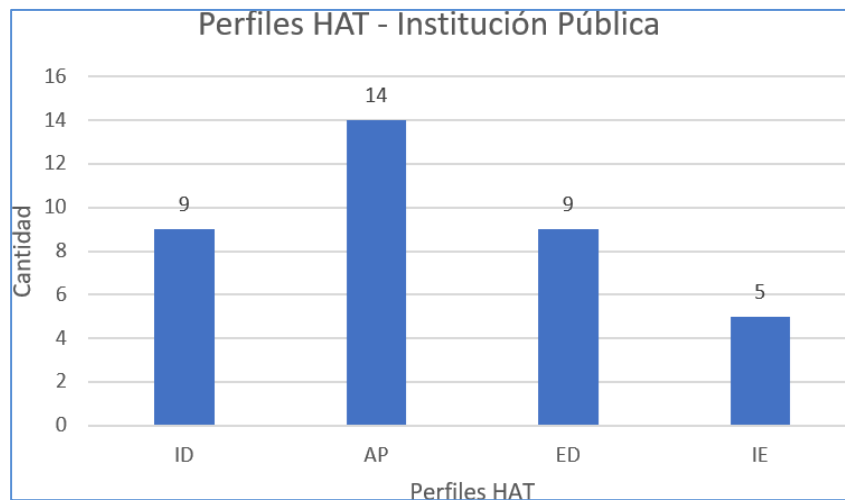


Figura 1: Distribución de perfiles HAT

Elaboración: Los autores

La cantidad de empleados correspondiente a cada perfil fueron los siguientes: 9 colaboradores corresponden al perfil ID con un 24% que se caracterizan por solventar preguntas, problemas, puntos de vista, datos, experiencia y evidencia; misma cantidad ocupa el perfil ED con 9 colaboradores y 24% que se especializan en inferencias, discriminación, causalidad y predicción, a continuación, se puede observar que el perfil predominante en la institución pública es el perfil AP al que pertenecen 14 empleados y corresponde a un 38% en el que los pertenecientes a este perfil incluyen marcos de referencia, conceptos, análisis, relaciones e información.

Por último, el perfil menos significativo es el IE con un total de 5 colaboradores que corresponde al 14% que se enfocan a hacer que se efectúen las estrategias tomadas. Se interpreta que únicamente entre los perfiles ID y ED existe equidad, por lo demás, el resto de los perfiles es considerado atípico.

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

Cálculo del ICPG:

(ICPG) que es la relación entre la cantidad de colaboradores que pertenecen a los perfiles $(ED + IE) / (ID + AP)$ y aporta un valor de 0.608

DISCUSIÓN

En un estudio similar realizado por Lascano (2022) en un grupo de organizaciones públicas y privadas del Ecuador entre el período de los años 2008 - 2009 y 2015 – 2016, se analiza la relación entre capacidad de gestión con la materia de perfiles de comportamiento económico, estudio del cual surgieron varias interrogantes, entre ellas: ¿El balance de perfiles, influye en la gestión?, para lo cual se considera que si se toma en cuenta la relación de perfiles en el cálculo del ICPG, si existe una relación directa entre estos, ya que en el estudio actual al tener un índice del 0,608 de capacidad de gestión potencial, podría interpretarse que por cada proyecto planteado, únicamente se podría resolver de manera efectiva el 60% de la gestión de dicho plan.

Lo ideal sería obtener un índice que represente al 100% de la resolución o cumplimiento de los proyectos, en este caso, para acercar el ICPG a 1 y obtener un mayor equilibrio de perfiles, se debería aumentar o capacitar al personal para tener un mejor balance entre los perfiles del numerador con el denominador, por lo tanto, se considera que se debería emigrar personal del perfil AP que era el predominante hacia los perfiles ED o IE.

Bullemore (2021) concluye en su estudio que muchos de los líderes en las organizaciones, no cumplen lo que prometen de acuerdo con los resultados en los proyectos, esto debido a que se excusan de manera en que el personal no realiza lo que supuestamente debería hacer, lo cual se considera que para empezar un proyecto es necesario una correcta distribución de perfiles previamente analizados para lograr las metas propuestas. Esta distribución debe ir acorde al objetivo del proyecto con perfiles que se ajusten a las características necesarias para ejecutar de manera óptima

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

los planes propuestos.

Herramientas racionales y praxeológicas, son consideradas importantes para la organización de las empresas, como lo es el test HAT que analiza el comportamiento económico de las personas desde una perspectiva de acciones lógicas y racionales, discriminando la parte inconsciente o subyacente de la persona en la toma de decisiones o resolución de proyectos. Coincidiendo con Candelo y Gonzáles (2022), que mencionan en su investigación que la racionalidad organizacional, únicamente cobra sentido cuando las metas se cumplen, por lo que se debe buscar la manera de que dicha organización interna, como puede ser la distribución del personal en sus cargos sea la correcta.

Tomando como referencia la teoría de la acción humana en las organizaciones, es posible lograr conocer cuáles son los comportamientos y las decisiones de los empleados, estos se ven afectados en ocasiones por el contexto en el que se desarrollan. Por ejemplo, la cultura de la organización, el liderazgo y la estructura de la organización, son factores críticos que pueden alterar el comportamiento de los empleados. Esta teoría también se enfoca en los factores internos que influyen en el comportamiento, como los valores, la vida personal, las habilidades cognitivas y las emociones (Bajaña et al., 2021).

Lo anterior, posibilita realizar adecuadamente la toma de decisiones, que exige rasgos de eficiencia para la resolución innovadora de problemas, siendo necesaria la participación de un grupo o equipo de trabajo, para aprovechar el conocimiento y la experiencia de un mayor número de personas (Corrales et al. 2022).

Lascano (2022) en su estudio, analizó que los equipos a los que se informan sus perfiles y son capacitados en técnicas de gestión, adquieren excelentes resultados comparativamente a los que no conocen dicha información. Esto hace que se expresen relaciones positivas y negativas altas entre edad y perfiles de comportamiento económico, aspectos fundamentales entre la capacidad potencial de gestión,

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

procedentes del reconocimiento individual, de perfiles del instrumento de comportamiento económico utilizado y el retorno sobre la inversión a través de correlaciones y análisis de mecanismos principales para equilibrar relaciones significativas y agrupaciones de variables en factores y componentes (Pérez y Bolaño, 2023).

A su vez, la investigación evidenció que la edad se relaciona positivamente con el perfil de planificador de condición reflexiva y racional, los integrantes de la muestra de menor edad desarrollan el hecho de ser más dinámicos o ejecutores, aunque con riesgo de un accionar superficial. Los innovadores tienen una relación negativa con los estrategias que toman decisiones, esto evidenciaría el conocido antagonismo entre soñadores y pragmáticos. Los planificadores tienen relación negativa con ejecutores, demuestra la dicotomía entre la teoría y la fenomenología (Escobar et al., 2024).

La acción humana, es la única fuerza causal de la economía y la sociedad, ya que los seres humanos son los que tienen la capacidad de elegir deliberadamente hacia dónde dirigir sus energías. Así, los individuos, no actúan de forma mecánica o automática, sino que, toman decisiones conscientes basadas en sus deseos, intereses y valores. Este concepto, se refiere a la acción humana como una actividad racional, que involucra un proceso mental para tomar decisiones.

Por otro lado, las personas desarrollan la capacidad de actuar, crear y descubrir oportunidades que les permitan obtener beneficios para sí mismos; estas circunstancias son captadas de su entorno y en la historia de la teoría del emprendimiento, son acciones que permiten obtener una ganancia.

CONCLUSIONES

Mediante el cálculo del índice de capacidad potencial de gestión de coordinación en la entidad pública analizado en el presente estudio, se puede inferir que no se encuentra con una distribución efectiva de sus colaboradores, basándose en los perfiles de acción

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

humana consciente y racional detectados. El ICPG adecuado se debe aproximar a 1, lo cual indica que, de cada proyecto propuesto, se cumplirá la meta al 100% por lo que la relación de perfiles debe ser equitativa entre (ED, IE) y (ID, AP).

Se detectó que la falencia en la entidad es la falta de herramientas como las utilizadas en la actual investigación, que se consideran pertinentes e importantes para la correcta organización interna de la entidad. Este estudio promueve nuevas investigaciones relacionados a la gestión de proyectos y coordinación interna, ya sea en entidades públicas o privadas, ya que dichos estudios nos encaminan hacia el aprovechamiento de los recursos en general que se tienen a disposición en las instituciones.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Bullemore, J. (2021). Autoeficacia, estrés y productividad comercial, el caso de los ejecutivos de ventas industriales latinoamericanos. *Newman Business Review*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10058>
- Candelo, J., y Gonzales, C. (2022). Efecto de la incertidumbre en las organizaciones del mercado accionario: una herramienta para la toma de decisiones y la inteligencia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 32(162), 57-68. <https://acortar.link/HCRvYk>
- Castillo, L. E. (2023). Índice de calidad de gestión pública de municipalidades en Perú. *Revista de Estudios Económicos*, 42, 83-107. <https://acortar.link/NNuW3Q>
- Corrales, E. L., Rodríguez, R. C., & Armijo, F. G. N. (2022). Identificación de perfiles de comportamiento económico en ejecutivos de Iberoamérica. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(3), 381-394. <https://acortar.link/wCdqx7>

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

- Escobar, Y. M., Medina, D. M., Loaiza, G. D. E., y Andocilla, J. (2024). Educación financiera de jóvenes y adultos y su impacto en las toma de decisiones: Una aproximación teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 1280-1293. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.14898
- Frías, E. A. (2023). La gestión estratégica de los recursos humanos: una mirada desde las competencias en las ciencias humanas. *Revista Científica de Ciencias Humanas y Sociales RECIHYS*, 1(2), 17-22. <https://doi.org/10.24133/recihys.v1i2.3211>
- Gallegos, C., y Taddei, I. C. (2022). Controversia sobre la racionalidad en el comportamiento del consumidor. *Inter disciplina*, 10(27), 203-224. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2022.27.82152>
- Lascano, E. (2022). Relación del comportamiento económico de personas y equipos con resultados financieros en tres países de Latinoamérica. *Uniandes Episteme*, 9(2), 293-304. <https://acortar.link/5k8dBn>
- Martínez, A. P., y Fernández, A. R. (2022). Desmitificando al ser humano desde la Economía Conductual. *Revista humanidades*, 12(1), e49301-e49301. <https://doi.org/10.15517/h.v12i1.49301>
- Muñoz, M. A., Rojas, D. R., Córdoba, C. C., y Patiño, J. A. (2020). Análisis comparativo del índice de Libertad económica de 2019 entre Colombia y otros países de Suramérica. *Revista CINTEX*, 5(1), 68-83. <https://doi.org/10.33131/24222208.360>
- Orbes, J., Quishpe, J., y Lascano, E. (2022). Comportamiento económico y gestión en institución financiera de Centroamérica. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 17-26. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.738>
- Ortiz, C. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 5(7), 32-39. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>
- Pérez, D. L., y Bolaño, Y. (2023). Capacidad de Gestión de Recursos Humanos en las empresas. *Ingeniería Industrial*, 44(1), 58-79. <https://acortar.link/w5fjKk>
- Perfecto, A., Lavado, C., Mendoza, M., y Oseda, D. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa –Chanchamayo. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 343-359. doi: <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.1922>

Luz María Carmona-Reyes; Ariel José Romero-Fernández

- Plaza, J. A., y Cornejo, D. P. (2024). Análisis comparativo de metodologías de gestión de proyectos en construcción: Cascada, Ágil y Lean: Comparative analysis of project management methodologies in construction: Waterfall, Agile and Lean. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 5(2), ág-310. <https://doi.org/10.60100/rcmq.v5i2.273>
- Urdaneta, A. J., Urbina, Á., Olaya, R. M. D., y Borgucci, E. (2022). Libertad económica, emprendimiento, competitividad y crecimiento económico. *Revista de ciencias sociales*, 28(4), 430-447. <https://acortar.link/dILANP>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>