



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,  
Volumen 10, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v10i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1)

# **LA CONSTRUCCIÓN DE LA ARQUITECTURA DE LA CIENCIA PERSONAL UN MODELO DE DESARROLLO DE HABILIDADES DE PODER**

**BUILDING THE ARCHITECTURE OF PERSONAL SCIENCE: A MODEL  
FOR DEVELOPING POWER SKILLS**

**David Heliodoro Reyes Gamiz**  
Universidad Autónoma de Chihuahua

## La construcción de la arquitectura de la ciencia personal un modelo de desarrollo de habilidades de poder

David Heliodoro Reyes Gamiz<sup>1</sup>

[darquid@hotmail.com](mailto:darquid@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0000-5633-8906>

Universidad Autónoma de Chihuahua

### RESUMEN

El presente artículo propone la "Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)" como un nuevo movimiento para abordar la ineficacia profesional y personal en la sociedad actual. Este movimiento y concepto busca empoderar a individuos de todas las edades, desde jóvenes hasta profesionales experimentados, a través del desarrollo de habilidades clave. Volver a darle la importancia a estas habilidades en la sociedad y en los profesionistas en general. Este movimiento se centra en tres pilares fundamentales: Liderazgo y herramientas: Estrategias para cultivar una mentalidad de líder y las herramientas necesarias para la gestión personal y profesional. Habilidades blandas (Power Skills): El desarrollo de competencias interpersonales esenciales, desde la comunicación efectiva hasta el pensamiento crítico, el 'accountability' y la Inteligencia Emocional con toda su gama de habilidades. Análisis de éxito: Una revisión de las hipótesis de éxito de figuras históricas y contemporáneas para identificar patrones y estrategias aplicables a la vida moderna. Nuestro objetivo es reactivar el interés en el desarrollo personal, un camino que ha existido por siglos, pero que necesita ser revalorizado en nuestra era. A través de una serie de artículos, presentaremos este movimiento, desglosando sus componentes y demostrando cómo la mejora personal es la clave para superar los desafíos sociales y recuperar la conexión interpersonal y la eficacia en todos los ámbitos de la vida, a cualquier nivel, desde estudiantes hasta profesionistas exitosos o en búsqueda y formación de él.

**Palabras Clave:** liderazgo, habilidades, power skills, accountability, inteligencia emocional

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [darquid@hotmail.com](mailto:darquid@hotmail.com)

# Building the architecture of personal science: a model for developing power skills

## ABSTRACT

This article introduces the "Construction Architecture of Personal Science" (CAPS) as a disruptive framework designed to address personal and professional stagnation in contemporary society. This movement and conceptual model aims to empower individuals across the lifespan—from students to seasoned professionals—by fostering high-impact competencies. The core mission is to reposition the vital importance of these skills within the professional landscape and society at large. The APS framework is structured upon three fundamental pillars: Leadership and Strategic Toolsets: Methodologies for cultivating a leadership mindset and implementing robust strategies for personal and professional self-management. Power Skills: The systematic development of essential interpersonal competencies, including effective communication, critical thinking, accountability, and a comprehensive range of Emotional Intelligence (EQ) facets. Success Analytics: A rigorous review of success hypotheses from historical and contemporary figures to identify patterns and actionable strategies applicable to modern life. Our objective is to revitalize the pursuit of personal development—a centuries-old path that requires urgent revalorization in the digital era. Through a series of specialized articles, we will deconstruct this movement, demonstrating how individual optimization is the catalyst for overcoming social challenges, restoring interpersonal connectivity, and achieving peak efficacy in all life domains, regardless of professional seniority.

**Keywords:** leadership, skills, power skills, accountability, emotional intelligence

*Artículo recibido 10 diciembre 2025  
Aceptado para publicación: 10 enero 2026*



## INTRODUCCIÓN

### **La Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal: Un Modelo de Desarrollo de Competencias Transversales**

**La Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)** es un marco metodológico diseñado para la optimización del capital humano. Su objetivo es el desarrollo sistemático de las **Power Skills** (habilidades de poder) en estudiantes y profesionistas, cerrando la brecha existente entre la formación técnica académica y las exigencias de liderazgo en el entorno laboral actual.

#### **Justificación y Contexto**

En el contexto educativo actual, particularmente en México, existe una marcada carencia en la formación de **perfiles directivos**. Los modelos tradicionales se centran en competencias técnicas (hard skills), omitiendo el desarrollo de funciones ejecutivas y capacidades de gestión que son críticas para la alta dirección. La CACP surge como una respuesta a esta asimetría formativa.

#### **Fundamentos del Modelo**

Este ecosistema se basa en la convergencia de cuatro pilares científicos y prácticos:

- **Ingeniería del Comportamiento:** Entender la "arquitectura del individuo" como un proceso dinámico de mejora continua (*Kaizen*) aplicado al desarrollo personal.
- **Psicología Cognitiva y Emocional:** Integración de la Inteligencia Emocional como base para la toma de decisiones bajo presión.
- **Teoría del Alto Rendimiento:** Aplicación de metodologías para potenciar virtudes y talentos, transformando el potencial latente en éxito profesional medible.
- **Sinergia de Sistemas:** Fomentar el crecimiento colaborativo y el intercambio de conocimientos para crear redes de valor profesional.

#### **Áreas de Investigación y Aplicación**

La propuesta se apoya en la evidencia científica disponible en los siguientes dominios:

1. **Liderazgo Estratégico:** Modelos de influencia y gestión de equipos.
2. **Comunicación Asertiva:** Neurobiología de la comunicación y negociación.
3. **Inteligencia Emocional:** Autorregulación y resiliencia en entornos de incertidumbre.



4. **Habilidades de Poder:** El desarrollo de la agilidad mental, la ética profesional y la visión sistémica.

**Tesis Central:** La Ciencia Personal no es solo acumulación de información, es la aplicación rigurosa de la experiencia, la sabiduría y la investigación científica para la transformación del individuo en un líder integral y virtuoso.

### **Factores que Influyen en la Construcción de la arquitectura de la ciencia personal**

#### **Modelo de Arquitectura Sistémica de la Ciencia Personal**

El movimiento se fundamenta en la **metáfora de la ingeniería estructural**, proyectando el desarrollo del individuo como la edificación de un sistema inteligente y resiliente. Este enfoque no solo busca el crecimiento superficial, sino la consolidación de un activo humano de alto impacto a través de las siguientes fases:

#### **Cimentación: Bases Cognitivas y Axiológicas**

La infraestructura del individuo comienza con una **cimentación robusta**, que en términos neurocientíficos representa el autoconocimiento y la ética (virtudes). Esta base está diseñada para soportar las cargas críticas del entorno profesional y garantizar la **sostenibilidad del éxito** a largo plazo, evitando el colapso ante situaciones de alta presión o crisis.

#### **Pilares Estructurales: Competencias de Dominio y Maestría**

Los muros y columnas representan las **competencias transversales** (Power Skills). Estas no son elementos aislados, sino estructuras interconectadas que permiten el ascenso hacia la maestría:

- **Habilidades de Comunicación:** Como canales de flujo de información eficiente.
- **Inteligencia Emocional:** Como el sistema de amortiguación que gestiona el estrés y la dinámica social.
- **Pensamiento Crítico:** Como el sistema de control de calidad y análisis de datos para la toma de decisiones.

#### **Cubierta Superior: El Techo de Autogestión y Resiliencia**

La losa o techo simboliza la **capacidad de integración**. Es la estructura que protege y consolida el desarrollo de las habilidades, permitiendo que el individuo no solo crezca, sino que se mantenga en un estado de **mejora continua** y actualización constante bajo un marco de protección mental y profesional.



#### 4. La Cúspide: Liderazgo Transformador y de Servicio

El objetivo final de esta arquitectura no es la utilidad individual, sino el **Impacto Social Sistémico**. Proponemos un modelo de **Liderazgo Transformador y de Servicio**, fundamentado en la capacidad de:

- **Optimizar el capital humano circundante:** Identificar y catalizar el potencial en otros.
- **Modificación de Entornos:** Intervención positiva en la cultura organizacional y social.
- **Trascendencia Sistémica:** Generar cambios que alteren la trayectoria histórica de su contexto profesional y personal.

#### Contexto Personal de la Investigación y Problemática

#### Propuesta de Intervención: El Desarrollo del Capital Intangible y la Expansión de la Agilidad Mental

#### El Valor Intangible: Capital Psicológico y Social

La iniciativa busca catalizar un movimiento centrado en la generación de **valor intangible**, técnicamente definido como **Capital Psicológico (PsyCap)**. Este constructo se compone de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. El objetivo es dotar al individuo de herramientas para el **aprendizaje autodirigido**, permitiendo que cada sujeto gestione su propia curva de maduración profesional según su potencial y metas específicas.

#### Diagnóstico del Problema: El Sesgo Cognitivo en la Educación Tradicional

Las instituciones educativas contemporáneas presentan un déficit estructural en la formación de **competencias de alta dirección**. Identificamos tres patologías críticas en el perfil del egresado actual:

1. **Atrofia de Power Skills:** La hiperespecialización técnica ha generado una carencia de funciones ejecutivas y habilidades de liderazgo sistémico.
2. **Mentalidad Estática (Fixed Mindset):** Un fenómeno cognitivo donde el profesionista percibe sus habilidades como rasgos inmutables, limitando su capacidad de adaptación y actualización ante la incertidumbre del mercado.
3. **Inercia de Crecimiento:** La falta de mecanismos de motivación intrínseca deriva en un estancamiento del desarrollo profesional posgraduación.



## **Solución Estratégica: Apertura Mental y Neuroplasticidad Aplicada**

Lo que comúnmente se denomina "mente cerrada", en términos científicos se analiza como **rigidez cognitiva**. El movimiento propone una ruptura de este paradigma mediante:

- **Entrenamiento en Agilidad Mental:** Fomentar la capacidad de desaprender y reaprender.
- **Liderazgo de Alto Impacto:** Formar profesionistas capaces de transitar de la ejecución técnica a la dirección estratégica.
- **Motivación Intrínseca Autogestionada:** Implementar estrategias de psicología positiva para que el individuo sea el motor de su propia evolución.

## **Hipótesis y Objetivos de la Investigación**

### **Protocolo de Implementación: Transferencia y Divulgación de la Ciencia Personal**

El presente movimiento se articula como un ecosistema de **desarrollo de competencias de alto impacto**, diseñado para la optimización del talento humano en los sectores académico y corporativo. La estrategia se despliega en tres fases técnico-metodológicas:

### **Fase de Socialización y Marco Conceptual**

El objetivo inicial es la **evangelización del modelo**, definiendo la Ciencia Personal como una disciplina científica aplicada. En esta etapa, se establece el marco teórico que sustenta cómo las **Power Skills** (habilidades de poder) actúan como catalizadores del rendimiento técnico, transformando el potencial latente en resultados tangibles y medibles.

### **Definición de Ejes Rectores**

Para garantizar la escalabilidad y el rigor del movimiento, se delimitan los siguientes pilares estratégicos:

- **Inteligencia Social y Liderazgo Transformador:** Gestión de redes de colaboración y capital social.
- **Autorregulación Cognitiva:** Desarrollo de la inteligencia emocional y la resiliencia operativa.
- **Arquitectura de Decisiones:** Entrenamiento en pensamiento crítico y resolución de problemas complejos.
- **Comunicación Estratégica:** Metodologías de influencia y negociación basada en principios.



## Divulgación Científica y Transferencia Tecnológica

El cierre del ciclo consiste en la creación de una **unidad de publicación periódica**, consistente en artículos de revisión y estudios de caso que cumplan con los siguientes estándares:

1. **Validación Empírica:** Contenido basado en experiencias de campo y evidencia científica de primer orden (neurociencia, psicología organizacional y pedagogía).
2. **Aplicabilidad Multisectorial:** Diseño de protocolos listos para ser implementados por instituciones educativas, organismos gubernamentales y empresas privadas.
3. **Contribución al Acervo Académico:** Generar un flujo constante de información que alimente el desarrollo continuo de la **Ciencia Personal** como un campo de estudio dinámico.

## METODOLOGÍA

### Marco Metodológico: Diseño y Alcance de la Investigación

La presente investigación se fundamenta en un **enfoque cualitativo** con un alcance **descriptivo-propositivo**. El estudio se estructura bajo un diseño **no experimental y transeccional**, orientado a la caracterización sistemática del modelo de Arquitectura de la Ciencia Personal.

### Clasificación de la Investigación

Para garantizar la validez del proceso, se han definido los siguientes niveles de análisis:

- **Nivel Descriptivo:** Se realiza una caracterización detallada del movimiento, identificando sus variables constitutivas y las necesidades del entorno educativo y profesional que justifican su creación.
- **Diseño Observacional y Documental:** La investigación se basa en la observación directa de las carencias en los perfiles directivos actuales y en la revisión bibliográfica de fuentes de primer orden en psicología organizacional y liderazgo.
- **Alcance Explicativo-Propositivo:** Más allá de la descripción, el estudio busca establecer las relaciones de causalidad entre el desarrollo de las *Power Skills* y el éxito profesional, culminando en la propuesta de un nuevo paradigma de formación continua.

### Fases del Desarrollo Científico

El proceso de construcción del conocimiento se ejecutará mediante una **estrategia de divulgación progresiva**, estructurada en las siguientes etapas:





1. **Sistematización del Modelo:** Definición de los ejes rectores como categorías de análisis fundamentales.
2. **Difusión de Resultados:** Publicación de artículos de revisión y ensayos científicos que profundicen en la evidencia empírica de cada competencia desarrollada.
3. **Transferencia de Conocimiento:** Diseño de protocolos de aplicación práctica para entornos académicos y corporativos.

## **Recolección de Datos**

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Para garantizar la validez y confiabilidad del modelo, se empleó una **triangulación metodológica**. Este enfoque permite contrastar la teoría académica con la realidad empírica y la experiencia profesional, estructurándose de la siguiente manera:

#### **Investigación Documental de Alto Impacto**

Se realizó una revisión sistemática de literatura técnica y científica, seleccionando fuentes de **primer orden** en bases de datos académicas. El análisis se centró en:

- Tratados de liderazgo y psicología organizacional.
- Programas de formación ejecutiva internacionales.
- Currículos universitarios y perfiles de egreso oficiales.

#### **Sistematización de Experiencias y Fenomenología**

Se utilizó la **sistematización de la experiencia** como método de producción de conocimiento. Esto permite transformar las vivencias personales y profesionales en el ámbito educativo y laboral en datos estructurados. Se analizaron las brechas de competencias detectadas en diversos niveles jerárquicos y grados académicos, utilizando la observación participante para identificar el fenómeno de la "rigidez cognitiva" en el entorno real.

#### **Análisis Cualitativo de Fuentes Primarias y Secundarias**

La información se nutrió de una diversidad de soportes técnicos:

- **Entrevistas semiestructuradas:** Diálogos con actores clave del sector profesional.
- **Análisis de Programas de Capacitación:** Evaluación de cursos de alta dirección y desarrollo humano.



- **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):** Identificación de las carencias en los perfiles laborales actuales respecto a las *Power Skills*.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados Principales

#### Objetivos de la Investigación: Determinantes del Modelo de Arquitectura Personal

El propósito central de esta investigación es identificar y analizar los **factores determinantes** que fundamentan la creación de la **Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)**. El estudio se centra en el individuo como un sistema dinámico en constante evolución, analizando los siguientes componentes:

#### Variables de Desarrollo Ontológico

Se investiga la construcción del ser humano no como un ente estático, sino como un proceso de **autopoiesis profesional** (auto-construcción). Esto implica el estudio de los mecanismos psicológicos y sociales que permiten al individuo desarrollar competencias de alto nivel a partir de su base identitaria.

#### Factores de Impulso en las Power Skills

La investigación busca aislar las variables (motivación, entorno educativo, acceso a la información) que influyen directamente en la adquisición de **habilidades de poder**. Se propone que la ACP funciona como un marco estructural que organiza estos factores para potenciar el rendimiento y la capacidad de liderazgo.

#### Fundamentación del Ecosistema de la "Ciencia Personal"

El estudio pretende validar la propuesta del movimiento como una respuesta científica a la fragmentación del conocimiento personal. Se conceptualiza la **Ciencia Personal** como una disciplina integradora que sistematiza la experiencia, la sabiduría y la evidencia científica en un modelo replicable de crecimiento humano.

#### Discusión de los Hallazgos

#### Importancia y Trascendencia del Estudio

La relevancia de esta investigación reside en la **innovación de un modelo disruptivo** para el desarrollo humano, denominado **Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)**. La trascendencia del estudio se manifiesta en los siguientes niveles:



## **Contribución al Campo del Comportamiento Organizacional**

A diferencia de los enfoques tradicionales de capacitación aislada, este estudio propone una **metodología integradora y sistémica**. La CACP no solo transfiere conocimientos, sino que establece una estructura robusta para la reconfiguración de las competencias transversales, permitiendo una transición efectiva del rol técnico al rol estratégico-directivo.

## **Impacto en la Formación del Capital Humano**

El estudio ofrece una respuesta científica a la brecha de habilidades detectada en el contexto educativo y laboral actual. Al formalizar la "Ciencia Personal" como una disciplina de estudio, se proporciona un marco de referencia para la **optimización de las funciones ejecutivas**, la resiliencia y la inteligencia social, elementos críticos para la competitividad en la economía del conocimiento.

## **Valor Propositivo y Escalabilidad**

La metodología aquí presentada trasciende la teoría al proponer un **esquema arquitectónico aplicable**. Este modelo permite a individuos e instituciones diseñar trayectorias de crecimiento personal basadas en evidencia científica, asegurando que el desarrollo de habilidades de poder sea sostenible, medible y escalable.

## **Novedad Científica y Perspectivas Futuras**

### **Novedad Científica y Originalidad de la Investigación**

La originalidad científica de este estudio estriba en la formulación y propuesta de la **Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)** como un nuevo **paradigma integrador para el desarrollo de competencias de alto impacto**. A diferencia de los modelos de formación tradicionales, esta investigación introduce las siguientes innovaciones:

### **Conceptualización de la Ciencia Personal como Disciplina Sistémica**

La novedad radica en la transición de un enfoque de "autoayuda" hacia una **metodología basada en la evidencia**. Se propone la "Ciencia Personal" no como un conjunto de técnicas aisladas, sino como un campo de estudio que sistematiza la relación entre la neurocognición, la ética conductual y la eficiencia operativa.

## **Arquitectura de Habilidades de Poder (Power Skills)**

El estudio aporta un **modelo estructural inédito** que jerarquiza el desarrollo humano. Mientras que la educación convencional trata las habilidades blandas como complementarias, la CACP las sitúa como el eje infraestructural (cimientos y columnas) que sostiene y da viabilidad al ejercicio profesional de alta dirección.

## **Enfoque en la Autopoiesis y Diseño Ontológico**

La investigación introduce la perspectiva de la **ingeniería del comportamiento** aplicada al crecimiento personal. Esto permite ver al profesionalista no como un receptor pasivo de información, sino como el arquitecto de su propia estructura cognitiva, capaz de rediseñar su perfil profesional para responder a entornos de alta complejidad e incertidumbre.

## **CONCLUSIONES**

### **Discusión y Proyección: Hacia la Consolidación de la Ciencia Personal**

Los hallazgos derivados de esta investigación presentan una **correlación significativa** con nuestros estudios previos sobre la **psicología de la motivación**. Se confirma que la motivación intrínseca no actúa de forma aislada, sino que constituye el catalizador energético que activa la estructura de la **Construcción de la Arquitectura de la Ciencia Personal (CACP)**.

### **Validación y Continuidad Epistemológica**

Este estudio reafirma que el desarrollo de la actitud personal es un constructo maleable a través de la intervención conductual. Al integrar los resultados anteriores con el modelo actual, establecemos una base sólida para entender cómo la **disposición psicoprofesional** influye en la adquisición de competencias directivas de alto nivel.

### **Implicaciones para la Investigación Futura**

Este trabajo se posiciona como un **estudio de base (baseline)** que abre nuevas líneas de investigación en las ciencias del comportamiento y la pedagogía organizacional. Las futuras indagaciones se centrarán en:

- **Mecanismos de Aplicabilidad:** Evaluación del impacto del modelo CACP en entornos corporativos y académicos.



- **Análisis Multidimensional:** Exploración de cómo los diferentes enfoques de las *Power Skills* (comunicación, inteligencia emocional, pensamiento crítico) interactúan para generar un perfil profesional resiliente.

### **Contribución al Acervo Científico y Profesional**

La fase subsecuente de este proyecto consiste en la **divulgación sistemática** de los componentes específicos de la ciencia personal. Se abordará el desarrollo de habilidades no solo desde una perspectiva teórica, sino a través de **protocolos de aplicación práctica** diseñados para:

- Optimizar el desempeño en ámbitos de alta competitividad.
- Fomentar un liderazgo de servicio basado en la ética y la eficiencia.
- Modificar positivamente los entornos sociolaborales mediante la maestría personal.

### **Agradecimientos**

Expreso mi sincero agradecimiento al Centro de Estudios del Sureste (CESS) por su invaluable apoyo en mi formación científica y por ser el pionero en guiarme en la publicación de artículos académicos. Este, mi segundo artículo publicado, el cual marca la continuidad de una trayectoria dedicada a la mejora personal y científica.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books. Fundamental para tu eje de Inteligencia Emocional y cómo esta supera a las habilidades técnicas en perfiles directivos.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report*. Proporciona la base estadística sobre por qué las "Power Skills" (resiliencia, flexibilidad y liderazgo) son las más demandadas actualmente.
- Goleman, D. (2013) *Focus el motor oculto de la excelencia*, Ed. Kairos
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Ballantine Books. Sustenta tu crítica a la "mente cerrada" mediante el concepto de "Fixed vs. Growth Mindset".
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday. Valida tu idea de "Arquitectura" personal y organizacional a través del pensamiento sistémico y el dominio personal.



- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. Define científicamente el liderazgo que mencionas, capaz de cambiar entornos y personas.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press. La referencia base para tu concepto de "Liderazgo de Servicio".
- Arana Jose Manuel (2017) *Liderando desde el corazón*, Lid Ed.
- Maxwell John C.(2010) *El manual de liderazgo* ,Ed.Nelson
- Maxwell John C.(2019) *Los cambios en el liderazgo*, Ed.HarperCollins Focus
- Maxwell John C.(1998) *Las 21 Leyes irrefutables del liderazgo*,Ed.Grupo Nelson
- Maxwell John C. (2018) *Desarrolle el líder que esta en usted 2.0*, Ed.HarperCollins
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row. Aporta el enfoque científico sobre cómo las personas alcanzan su "máximo rendimiento".
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books. Sustenta tu artículo anterior sobre motivación, explicando la diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca.
- Reyes Gamiz D.H (2025) *La motivación en los ámbitos educativo y profesional: Un estudio sobre los factores clave y rol familiar. Aportes a la construcción de la arquitectura de la ciencia personal. Ciencia Latina revista científica multidisciplinar*,9(4),2551-2564.
- Dr.Cristobal Martinez Gomez (2012) .*Consideraciones sobre inteligencia emocional*, Ed.Quarzo
- Charles Duhigg (2024). *Supercomunicadores*, Ed.Vergara
- Daniel goleman, Raffaella sadun, Joseph fuller, Stephen hansen, P.J.Neal,jamil saki, Erika Andersen, Heidi grant, Ethan burrisierin meyer, Manbir kaur, Amy gallo, Richard e.boyatzis, Melvin smith, Ellen van oosten, Bill birchard, Amy jen su, Maryam kouchaki, Isaac h.smith (2025) , *Lo que deberías saber sobre habilidades directivas*, Harvard business review, Ed.Profit
- Daniel goleman, Richard Boyatzis, Annie mckee, Joel brockner, Andrew cambell, Jo whitehead, Sydney finkelstein, Vanessa urch druskat, Steven b.wolff, Cristine porath, Christine person, Daniel couti, Susan david, Cristina Congleton, Jay m. Jackman, Mayra h.strober, Kerry a,bunker, Kathy e.kram,Sharon ting (2025) , *Lo que hay que saber sobre Inteligencia emocional*, Harvard business review, Ed.Profit



Michael Porter, Gary Hamel, Renee Mauborgue, Thomas H.Davenport, Joseph L. Bower, Clayton  
M.Christensen, Erick Brynjolfsson, Andrew McAfee, D.J Patil, Steve Blank, Nigel Topping, Tim  
Brown, Claves del Management, Harvard business review, Ed.Profit

