



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 2, Número 2
Abril - Junio 2025

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 2
abril- junio 2025

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 2, Núm. 2, abril-junio 2025, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 abril 2025.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 2, 2025, abril-junio

DOI: <https://doi.org/10.71112/jthdpk67>

**UN NUEVO MODELO PARA FORTALECER COMPETENCIAS INTERCULTURALES
EN LA EDUCACIÓN: INTERACCIÓN ENTRE MENTALIDAD DE CRECIMIENTO Y
MENTALIDAD GLOBAL**

**A NEW MODEL FOR STRENGTHENING INTERCULTURAL COMPETENCIES IN
EDUCATION: INTERACTION BETWEEN GROWTH MINDSET AND GLOBAL
MINDSET**

Elsa D. Hernández García

Panamá

**Un nuevo modelo para fortalecer competencias interculturales en la educación:
interacción entre mentalidad de crecimiento y mentalidad global**

**A new model for strengthening intercultural competencies in education:
interaction between growth mindset and global mindset**

Elsa D. Hernández García

Elsatech61@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-5839-2118>

Universidad Central de Venezuela

Panamá

RESUMEN

El presente artículo analiza la conectividad entre las mentalidades de crecimiento y global para reforzar las competencias interculturales, en los contextos educativo y laboral. A través de una revisión teórica integradora, se exploran las dos formas de pensamiento y la manera en que se complementan entre sí, enriqueciendo habilidades fundamentales como la actitud de apertura, la empatía, la adaptabilidad y el pensamiento crítico, esenciales para convivir y trabajar en entornos diversos. La mentalidad de crecimiento, esta vinculada a procesos de adaptación y resiliencia, mientras la mentalidad global se relaciona con la receptividad y apertura mental hacia otras cultura. Asimismo, la disposición de una mejora continua y comprender la existencia de lo diverso, son una gran fuente de aprendizaje. Existe evidencia que indican que ambas mentalidades se desarrollan de manera conjunta, y coadyuvan a tener profesionales aptos y capaces para interactuar con empatía y sensibilidad cultural. Este estudio propone un modelo conceptual constructivo e inclusivo, que vincula ambas perspectivas, tanto en entornos

educativos como organizacionales. Y futuras investigaciones validarán esta propuesta, la cual se traduce en acciones formativas específicas frente a los desafíos de la diversidad global.

Palabras Claves: mentalidad global; mentalidad de crecimiento; entornos educativos; diversidad cultural; competencias interculturales; modelos teóricos; formación profesional

ABSTRACT.

This article analyzes the connectivity between growth and global mindsets to strengthen intercultural competencies in educational and work contexts. Through an integrative theoretical review, the two ways of thinking are explored and how they complement each other, enriching fundamental skills such as openness, empathy, adaptability, and critical thinking, essential for living and working in diverse environments. The growth mindset is linked to processes of adaptation and resilience, while the global mindset is related to receptivity and openness to other cultures. Likewise, the willingness to continuously improve and understand the existence of diversity are great sources of learning. Evidence indicates that both mindsets develop together and contribute to producing professionals capable of interacting with empathy and cultural sensitivity. This study proposes a constructive and inclusive conceptual model that links both perspectives in both educational and organizational settings. Future research will validate this proposal, which will translate into specific training actions to address the challenges of global diversity.

Keywords: global mindset; growth mindset; educational environments; cultural diversity; intercultural competences; theoretical models; vocational training

Recibido: 26 de mayo 2025 | Aceptado: 10 de junio 2025

INTRODUCCIÓN

Las habilidades interculturales en la actualidad son de tal magnitud, que se han convertido en competencias fundamentales en entornos educativos y laborales globales, además el manejo de estas competencias permite a los individuos desarrollarse y prosperar hacia entornos cada vez más heterogéneos. El adiestramiento en estas competencias requiere de enfoques integradores que superen las habilidades técnicas, considerando también factores psicológicos, actitudinales y cognitivos. Bajo esta concepción, la interacción entre una mentalidad de crecimiento personal y una perspectiva global, se perfila como un enfoque teórico adecuado que explica el fortalecimiento de las mencionadas habilidades.

Con este artículo teórico se analiza y desarrolla conceptualmente dichas mentalidades, destacando su potencial sinergia en la génesis de las habilidades interculturales dentro de contextos docentes y laborales. La definición de la mentalidad de crecimiento, es la convicción de poseer la capacidad para desarrollar habilidades a través del esfuerzo y el aprendizaje, por su parte, la mentalidad global comprende la conciencia y valoración hacia la diversidad cultural, ambas se consideran factores importantes en este proceso. Al respecto (Moran-Chacón et al., 2024) Señalan “los individuos con una mentalidad de crecimiento pueden adaptarse mejor a nuevos entornos culturales al reconocer y aprovechar sus capacidades de aprendizaje”.

Por otra parte, los cambios acelerados introducidos por la tecnología en la educación superior, hacen necesaria la adquisición de habilidades que favorezcan la adaptación, como la mentalidad de crecimiento, muy especialmente bajo entornos multiculturales y tecnológicamente diversos. Nivela y Echeverría (2024) coinciden en afirmar que, dentro del ámbito universitario, para enfrentarse a los desafíos contemporáneos, es clave que las competencias humanas se fortalezcan, facilitando el manejo de la complejidad y aprovechamiento de las oportunidades para un aprendizaje activo, desarrollo personal y colaboración en entornos globales.

De la presente investigación se ha podido evidenciar la existencia de estudios por separado sobre ambas mentalidades, no obstante, la vinculación entre ambas en el ámbito de las competencias interculturales, no ha sido lo suficientemente explorada. (Vásquez, K. et al., 2023) destaca a través de un estudio sobre estrategias para la educación, sugiere que la falta de modelos que integren ambos conceptos, puede limitar la capacitación de los individuos en habilidades interculturales durante su formación. Por su parte Cáceres-Lozano et al. (2023) destacan la importancia de los ambientes laborales saludables, al señalar que las condiciones óptimas de trabajo deben incluir tanto el desarrollo personal como la promoción de la motivación de los empleados.

Asimismo, se evidencian varios vacíos temáticos significativos en estas áreas. Principalmente, se identifica la falta de investigaciones que describan taxativamente cómo una mentalidad de desarrollo personal y una visión global pueden interactuar facilitando el desarrollo de competencias interculturales. Posteriormente, no ha sido suficientemente estudiado, cómo puede impactar el entorno digital sobre esta interacción. Y finalmente, la escasez de estudios longitudinales sobre el desarrollo de estas mentalidades y habilidades en el transcurso del tiempo, en ámbitos laborales y educativos. Al respecto Torres (2024), señala que es una necesidad crítica la investigación sistemática sobre las trayectorias de desarrollo en competencias interculturales.

El objetivo de este artículo es, por lo tanto, proponer un modelo teórico que explique la interrelación entre la mentalidad de crecimiento y la mentalidad global en el fortalecimiento de competencias para interactuar entre culturas en contextos educativos y laborales.

METODOLOGÍA

En el marco de una revisión teórica se realiza este estudio de construcción conceptual integradora, dirigida a un modelo explicativo. Se basó en un análisis crítico desde el año 2018

hasta 2025, de fuentes académicas indexadas, dando prioridad a artículos obtenidos a partir de registros recopilados de Scopus, SciELO, PubMed y Web of Science.

Se tomó en consideración los siguientes criterios de inclusión:

(a) Se evaluó la localización verificable y la disponibilidad de DOI. Sin restricción geográfica.

(b) Investigaciones teóricas y empíricas sobre competencias interculturales relacionadas con mentalidades de crecimiento y mentalidad global.

(c) Revisiones de publicaciones por pares.

El análisis tuvo como acción el estudio e identificación de constructos individuales, con criterios metodológicos y resultados relevantes que facilitaran la conexión de hallazgos conceptuales entre las variables analizadas. El modelo teórico se originó del proceso de triangulación y revisión de la literatura explorada y de las categorías conceptuales examinadas.

Marco teórico

Dweck (2006) señala que la mentalidad de crecimiento se puede desarrollar y se define como la convicción de que la inteligencia y las competencias se adquieren con el esfuerzo, retroalimentación constructiva y estrategias adecuadas, promoviendo con esta perspectiva la resiliencia, perseverancia, y una actitud positiva frente a los desafíos y los errores. Taveras y Santelices (2025) indican que esta mentalidad además de influir en el rendimiento estudiantil, también fomenta el bienestar y la práctica pedagógica, al favorecer creencias orientadas a la transformación y a la mejora continua.

Desde la educación básica, se puede comenzar a crear esta mentalidad mediante el uso de estrategias didácticas que potencien tanto la motivación intrínseca como la autorregulación. Montesinos (2024) señala que estas estrategias son vitales para el desarrollo cognitivo y socioemocional, particularmente en la educación primaria, etapa clave para constituir sólidas bases del aprendizaje autónomo. Por su parte García-Álvarez et al.

(2023) muestran cómo a través de intervenciones en el contexto docente, con la aplicación de programas basados en psicología positiva, logran un gran impacto en el bienestar emocional y desempeño profesional, contribuyendo a fortalecer la actitud abierta al aprendizaje en los educadores, incrementa su rol pedagógico.

Fique et al. (2023) muestra a través de un análisis cualitativo, cómo los docentes al internalizar una mentalidad que valora el aprendizaje continuo, pueden cambiar y mejorar sus prácticas. Con estos hallazgos se evidencia que mediante la transformación pedagógica se promueven las competencias interculturales en el aula, fomentando una actitud receptiva frente a la diversidad cultural y la lingüística. Asimismo, Yeager et al. (2019), muestran en base a unas intervenciones breves realizadas en unas escuelas de secundaria en Estados Unidos, un aumento significativo en el desempeño de estudiantes con bajo rendimiento previo, particularmente en unidades escolares donde la normativa social, valora tanto el aprendizaje como el esfuerzo.

Por su parte, Han y Stieha (2020), lograron sistematizar sus intervenciones realizadas en recursos humanos y educación superior, llegando a la conclusión de que una mentalidad de crecimiento se puede favorecer y desarrollar al vincularse a contextos de apoyo institucional, procesos de formación continua y retroalimentación adaptativa. Esto evidencia la importancia de estrategias sostenibles para fortalecer dicha mentalidad en los entornos educativos.

RESULTADOS

Se entiende por mentalidad global, a la capacidad de actuar eficazmente en entornos multiculturales, valorando y reconociendo la diversidad como un punto fuerte. Deardorff (2006), resalta que las competencias interculturales constituyen no solo el conocimiento de las actitudes y habilidades necesarias para interactuar de manera respetuosa, sino la eficacia para relacionarse con personas de distintas culturas. Camacho Díaz y Munera Rangel (2021) destacan que el acceso limitado a los contenidos y experiencias interculturales perjudica el

desarrollo de estas competencias, por lo que resulta clave la implementación de estrategias de capacitación en estas áreas.

Valenzuela-Keller et al. (2022) son contestes en subrayar que la internacionalización curricular y la movilidad académica son medios que favorecen la mentalidad global. Al exponerse a estos contextos culturales heterogéneos resulta favorecedor para la adaptación y la colaboración, habilidades que resultan clave en el mercado laboral actual. Asimismo, Adalid Donat et al. (2018) evidencian que aquellos estudiantes con aptitudes para participar en programas de intercambio internacional presentan mayor apertura mental y mejores niveles en competencias comunicacionales, lo cual viene a corroborar la relación entre mentalidad global y movilidad internacional.

Vásquez et al. (2024) enfatizan que, si bien es cierto las tecnologías y el aprendizaje autónomo constituyen recursos de gran utilidad, las interacciones presenciales continúan siendo fundamentales para el desarrollo de habilidades comunicacionales interculturales, lo que destaca la relevancia del contacto humano, para la formación de esta mentalidad.

Figura 1

Influencia de las mentalidades de crecimiento y global sobre las competencias interculturales



Varios estudios recientes demuestran la interrelación entre ambas mentalidades siendo sinérgicas en la adquisición de competencias interculturales. Du et al. (2021) observan la importancia de la lectura sobre historias de superación personal, ya que conectan con el deseo de crecer y una comprensión más amplia del mundo, promoviendo un mejor desempeño académico, y reforzando la capacidad de los estudiantes para transitar las diferencias culturales.

Lou y Li (2022) ahondan en esta interrelación al evidenciar como una actitud de aprendizaje continuo, influye sobre el bienestar y el rendimiento, está vinculado al entorno sociocultural. Las sociedades cuyas costumbres y normativas son más rígidas, tienden a limitar los beneficios, por lo que una mentalidad global puede mermar esas rigideces. Pudieron concluir que cuando la cultura beneficia la mentalidad de crecimiento, con base en un estudio realizado en 78 países, se puede observar mayores niveles de resiliencia, motivación y desempeño académico, lo cual retoma la importancia del contexto sociocultural, clave para el desarrollo de estas habilidades.

Sugiati et al. (2024) demuestran desde el punto de vista empírico mediante un contexto organizacional, cómo ambas mentalidades logran influir en el compromiso y desempeño del personal docente universitario. Indican que ambas pueden ser predictores del compromiso organizacional, incidiendo sobre su rendimiento profesional, corroborando la hipótesis predictiva de una conexión entre ambas perspectivas.

Desde una perspectiva cognitiva, las mentalidades pueden comprenderse como una expresión funcional de los modelos mentales que los individuos realizan para poder comprender su realidad, tomar una decisión o adaptarse a situaciones difíciles. Al respecto, Johnson-Laird (1983) creador de la Teoría de los modelos mentales, los sujetos tienden a formar representaciones internas mediante las cuales pueden anticiparse a las consecuencias de sus actos, dirigir sus acciones con base a sus experiencias y con fundamento en sus

creencias. Asimismo, Batista da Silva, León Olave y Rocha (2021) observaron que los emprendedores que desarrollaron modelos mentales vinculados al aprendizaje continuo, resiliencia y liderazgo, obtienen un mejor desempeño laboral, y estos aspectos están relacionados con los elementos que integran la mentalidad de crecimiento y global.

DISCUSIÓN

Los desarrollos conceptuales expuestos en el presente estudio confirman que la interrelación entre la mentalidad de crecimiento y mentalidad global no solo se fundamenta desde un plano teórico, sino que también sobresale como una vía estratégica para fomentar las competencias interculturales en ámbitos educativos y laborales, tal como lo respalda la investigación empírica reciente. El estudio de Holden et al. (2021) demuestra que una mentalidad cambiante, afín a la mentalidad de crecimiento, mejora efectivamente el aprendizaje y la adaptación cultural, con individuos que exhiben mayor persistencia y capacidad de respuesta a la retroalimentación en tareas interculturales. Su complementación favorece una generación del aprendizaje como una circunstancia variable que exige una disposición hacia el crecimiento personal y una actitud abierta frente a la diversidad.

En consecuencia, la propuesta de este modelo teórico integrador responde a necesidades de las demandas contemporáneas de la educación superior, donde la adaptabilidad y la diversidad cultural surgen como competencias primordiales para el ejercicio profesional. Programas experienciales, como los informado por Pintor & Premazzi (2024), reportan cómo el incentivo de competencias interculturales mediante interacciones culturales directas influye en la reflexión y el crecimiento personal, destacando la relevancia del modelo propuesto. Asimismo, Cáceres-Lozano et al. (2023) resalta que el bienestar organizacional se mejora cuando se reconoce al individuo como agente activo de su propio desarrollo, principio que orienta los fundamentos de la presente investigación.

A pesar de lo mencionado, urge la necesidad de avanzar en la validación empírica del modelo, principalmente cuando su aplicabilidad en contextos formativos reales. La carencia de estudios longitudinales que examinen la evolución simultánea de estas mentalidades y su repercusión en el desarrollo de competencias interculturales limita la generalización de los hallazgos. Asimismo, existen vacíos relevantes en la literatura referente al rol mediador de los entornos digitales en el aprendizaje intercultural, como señala Torres (2024). En tal sentido, se sugiere que futuras investigaciones no solo examinen la eficacia del modelo propuesto, sino que también se profundice en los mecanismos específicos mediante los cuales la tecnología puede facilitar o restringir el desarrollo conjunto de la mentalidad de crecimiento y la mentalidad global en procesos de formación profesional.

CONCLUSIONES

Promover el desarrollo en estas competencias interculturales constituye un enfoque estratégico a implementar en contextos educativos y organizacionales en la actualidad. Surgiendo la mentalidad de crecimiento y la mentalidad global como dimensiones sinérgicas, contribuyendo a una comprensión más profunda entre los procesos de adaptación, interacción y mejor desempeño en ámbitos multiculturales.

En este análisis teórico, se determina que la mentalidad de crecimiento fomenta la convicción en el aprendizaje continuo, la resiliencia y la apertura frente a los desafíos, lo que constituye la esencia del fundamento psicológico para desarrollarse en entornos diversos. Igualmente, la mentalidad global permite una mayor valoración, comprensión y gestión en beneficio de la diversidad cultural, aspectos claves para la generar vínculos constructivos en entornos multiculturales. La conexión entre ambas perspectivas fortalece un enfoque más holístico que beneficia las habilidades cognitivas, actitudinales, y relacionales fundamentales para el desempeño y convivencia en un mundo globalizado.

Proponer un modelo teórico conceptual sobre la relación entre ambas mentalidades, es el aporte de esta investigación, donde entender como un mecanismo que se desarrolla de manera conjunta, puede generar un impacto significativo en la formación de los profesionales capaces de interactuar con sensibilidad cultural, competencias relevantes en el mundo contemporáneo. Esta propuesta puede ser de utilidad para diseñar estrategias en entornos laborales y programas educativos más inclusivos y efectivos, orientados hacia el entendimiento mutuo y el aprendizaje transformador.

Por lo tanto, se sugiere centrarse hacia estudios empíricos que corroboren esta revisión teórica, en la exploración y aplicación en diversos ámbitos donde se logren la integración de manera intencional de ambas mentalidades. En tal sentido, se afianzaría una perspectiva que forme individuos y profesionales más humanos, conscientes y eficaces para desempeñarse en un mundo global y culturalmente diverso.

REFERENCIAS

- Adalid Donat, M., et al. (2018). Competencias interculturales en Educación Superior. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 97–114. <https://doi.org/10.14201/eks201819197114>
- Batista da Silva, J., León Olave, M. E., & Rocha, R. (2021). Modelos mentales y percepciones de desempeño en emprendedores de startups. *Pensamiento & Gestión*, (51), 150–187. <https://doi.org/10.14482/pege.51.813.149>
- Cáceres-Lozano, L., Acevedo-Cárdenas, J., Barrios-Martínez, V., RomeroSalinas, L., Pérez-Peña, A., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad De Boyacá*, 10(1), 94–111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Camacho Díaz, Y., & Munera Rangel, J. D. (2021). *Competencias profesionales interculturales* [Trabajo de grado, Universidad ECCI].

- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>
- Du, X., Yuan, S., Liu, Y., & Bai, X. (2021). Reading struggle stories of role models can improve students' growth mindsets. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.747039>
- Dweck, C. S. (2008). *Mindset: La actitud del éxito*. Editorial Urano.
- Fique, I., Cardona, P., & Tejada-Sánchez, I. (2023). Mentalidad de crecimiento y cognición docente en la formación profesional: Un estudio de caso. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 13(1), 114–142. <https://doi.org/10.18175/vys13.1.2022.4>
- García-Álvarez, D., Soler, M. J., Cobo-Rendón, R., & Manzano-Sánchez, D. (2023). Application of a program to improve growth mindset, eudaimonic well-being and multidimensional well-being within the framework of teacher professional development. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 16(34, Special Issue), 1–16. <https://doi.org/10.25115/ecp.v16i34.9550>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 279–301. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Holden, L. R., LaMar, M., & Bauer, M. (2021). Evidence for a cultural mindset: Combining process data, theory, and simulation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.596246>
- Johnson-Laird, P. N. (1983). *Mental models: Towards a cognitive science of language, inference, and consciousness*. Harvard University Press.
- Lou, N. M., & Li, L. M. W. (2022). The mindsets × societal norm effect across 78 cultures: Growth mindsets are linked to performance weakly and well-being negatively in societies

- with fixed-mindset norms. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 134–152. <https://doi.org/10.1111/bjep.12544>
- Montesino, B. (2024). Educar para el devenir. Desarrollo de la resiliencia generativa y la mentalidad de crecimiento en la educación primaria: Estrategias y buenas prácticas basadas en el currículo actual. *Journal of Neuroeducation*, 4(2). <https://doi.org/10.1344/joned.v4i2.43829>
- Moran-Chacón, Y., Franco-Bajaña, M., Cacoango-Yucta, W., & Villavicencio, P. (2024). Programas de mentorías para el desarrollo de habilidades técnicas en el manejo de las TIC en estudiantes de bachillerato de la unidad educativa Liceo Naval Guayaquil. *Mqinvestigar*, 8(2), 2615–2636. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.2.2024.2615-2636>
- Pintor, S. P., & Premazzi, V. (2024). The key role of intercultural competencies for effective integration: From theory to practice. *Deleted Journal*, 1(2), 94–111. <https://doi.org/10.1108/gea-03-2024-0027>
- Sugiati, G. A., Sudarmini, K., & Rustini, N. M. (2024). The influence of global and growth mindsets on organizational commitment and educational staff performance at Universitas Warmadewa. *Journal of Finance and Business Digital*, 3(3), 211–224. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v3i3.11660>
- Taveras, C. M., & Santelices, M. V. (2025). Desarrollo y aplicación de la mentalidad de crecimiento en la profesión docente: Revisión sistemática. *Revista Complutense de Educación*, 36(1), 93–104. <https://dx.doi.org/10.5209/rced.90407>
- Torres, W. (2024). Gestión empresarial del talento humano desde la política de responsabilidad social: Una revisión sistemática. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(2), 113–132. <https://doi.org/10.16967/23898186.851>

- Valenzuela-Keller, A., Peña, C., & Matus, T. (2022). Mentalidad global, movilidad académica y currículo internacional: Elementos clave para la formación intercultural. *Revista de Educación Superior*, 51(4), 41–59.
- Vásquez, K., Yauri, H., Luyo, S., & Bejarano, D. (2023). Análisis de la resiliencia en empresas peruanas: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*, 23, 1202–1213. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1202-1213>
- Vásquez, M., Núñez, J., & Fernández, R. (2024). Educación híbrida y formación intercultural en enseñanza de lenguas extranjeras. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 27(1), 85–104.
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Tipton, E., Schneider, B., Hulleman, C. S., & Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573, 364–369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>