

**APORTE DE LA NEUROCIENCIA AL
LIDERAZGO EN LA ACCIÓN
GERENCIAL DE LAS ORGANIZACIONES**

Autora: Emilia Caruci
emykaruci@gmail.com

RESUMEN

El propósito del estudio fue reflexionar sobre los aportes de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizaciones. Se abordó desde una investigación documental, con un diseño bibliográfico. Los instrumentos de recolección de información fueron las fichas, esquemas de aspectos significativos con un análisis crítico de la investigadora. Se consideró los aportes de Braidot (2008), (2013), (2016), Arana (2012) y Dispenza (2008). Algunas de las reflexiones inconclusas son: La neurociencia y la neurociencia cognitiva aportan valiosos conocimientos a la acción gerencial de las organizaciones; en cuanto al conocimiento del cerebro y como regular las emociones de los gerentes; entre algunos están; la neuroplasticidad, el neuroaprendizaje y la autorregulación emocional. El líder en su acción gerencial debe desarrollar el proceso de *neuroplasticidad*, a través de estrategias que puedan potenciar las capacidades cerebrales y redes neuronales para que modifique su estructura mental y pueda adaptarse a los cambios bruscos e impredecibles del entorno. Además, debe considerar *el neuroaprendizaje*, como una herramienta para que puedan procesar la nueva información, por medio de las conexiones neurológicas. Igualmente debe aprender a autorregular sus emociones, ante cualquier situación imprevista que se le presente al desarrollar los procesos de neuroaprendizaje, lo cual impacta positivamente en el ambiente de las organizaciones.

PALABRAS CLAVE

Neurociencia,
neuroliderazgo, acción
gerencial

NEUROSCIENCE CONTRIBUTION TO LEADERSHIP IN THE MANAGEMENT ACTION OF ORGANIZATIONS

Autora: Emilia Caruci
emykaruci@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to reflect on the contributions of neuroscience to leadership in the management action of organizations. It was approached from a documentary investigation, with a bibliographic design. The instruments of information collection were the cards, diagrams of significant aspects with a critical analysis of the researcher. The contribution of Braidot (2008), (20013), (2016), Arana (2012) and Dispenza (2008) were considered. Some of the unfinished reflections are: Neuroscience and cognitive, neuroscience, contributes valuable knowledge to the managerial action of organizations; regarding brain knowledge, and how to regulate managers emotions; among some are; neuroplasticity, neurolearning, and emotional self-regulation. The leader in his managerial action, must develop the process of neuroplasticity, through strategies that can enhance brain capacities and neural networks so that it modifies its mental structure and can adapt to sudden and unpredictable changes in the environment. In addition, you must consider neurolearning, as a tool for them to process new information, through neurological connections. Likewise, they must learn to self-regulate their emotions, in the face of any unforeseen situation that may arise, when developing neurolearning processes, which positively impacts the environment of organizations.

Key words: neuroscience, neurolearning, management action.

INTRODUCCIÓN

El hombre desde épocas remotas ha requerido la conducción de un guía que tenga la capacidad de visualizar el camino a recorrer que motive al colectivo incidiendo en las decisiones de las masas. Es decir, el estudio del liderazgo es tan importante como la historia misma de la humanidad.

El liderazgo es ejercido por una persona que tiene la capacidad de conducir grupos, masas o conglomerados y es reconocido por la frecuencia con la que arrastra al grupo, aglutinando su voluntad en busca de los objetivos, el cual recibe el nombre de líder. Según Robbins (2004) "El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas" (p. 134). El liderazgo, establece una dirección, para desarrollar una visión de futuro, alinea a la gente, formar equipos y realizar coaliciones, motiva e inspira, transmite energía a la gente para superar todas las barreras y generar los cambios necesarios en la organización.

Dado a los desafíos que presenta el cambiante entorno actual, muchas organizaciones buscan que sus gerentes sean excelentes, cumpliendo los procesos administrativos y a la vez con habilidades para inspirar entusiasmo, dedicación, además que regule sus emociones para aglutinar y arrastrar a todos los miembros de la organización a lograr los cambios que se le presenten en el entorno complejo e incierto que deben enfrentar las organizaciones. De allí, que el avance de las neurociencias y la neurociencia cognitiva ofrece conocimiento de enorme utilidad sobre el funcionamiento del cerebro y la red neuronal, lo cual ofrece una serie de oportunidades para desarrollar herramientas para mejorar la acción gerencial.

De acuerdo a lo expresado por Braidot (2008) "el enorme campo de aplicación de la neurociencia a las áreas fundamentales de gestión y conducción de organizaciones trae consigo la creación de nuevas disciplinas" (p.25) por lo que señala que se está transitando del liderazgo

al neuroliderazgo. Arana (2012) precisa que el neuroliderazgo “pone el énfasis en el desarrollo de las capacidades personales del cerebro, más que en el aprendizaje de modelos externos de liderazgos y gestión que se han acuñado a lo largo de la historia como conocimiento acumulado (p.2); desde esta perspectiva, las organizaciones deben estar dirigidas por líderes que utilicen habilidades neuronales para que propicien condiciones favorables en el ambiente de las instituciones y pueda desarrollar tanto ellas, como los demás integrantes las funciones ejecutivas del cerebro de manera que puedan desarrollar las máximas competencias, en los equipos de trabajo.

De allí la importancia de realizar esta investigación documental, con un diseño bibliográfico, para la cual emergió la siguiente premisa: ¿Cuáles son los aportes de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizaciones? El propósito del estudio fue, reflexionar sobre los aportes de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las

organizaciones. Todo con la intención de generar reflexiones y debates en la academia.

Referentes Teóricos

Neurociencias y Neurociencia cognitiva

En las últimas décadas el avance de las neurociencias ha aportado importantes descubrimientos, que el hombre puede aplicar a diferentes actividades; como la medicina, la psicología, la educación, el management, el aprendizaje, el marketing, el mercado, y el liderazgo, entre algunas. Esos nuevos desafíos son una fuente de oportunidades que emergen nuevas tendencias, tales como: el neuromanagement, neuromarketing, neuroeconomía, neuroaprendizaje, neuroeducación y neuroliderazgo.

Para, Gales (citado por García, 2017) las neurociencias estudian como el cerebro se organiza y reorganiza, siendo este órgano dinámico, moldeado en gran parte por la experiencia, las conductas, el entorno social, emocional y afectivo del ser humano. Igualmente, Braidot

(ob. cit.) indica que “las neurociencias nos permiten analizar los mecanismos físicos cerebrales que explican más eficientemente nuestras elecciones entre una decisión y otra, entre un camino y otro” (p.28). Todo esto implica que, los avances originados después de la década del cerebro establecen una serie de herramientas y estrategias para repensar el liderazgo en la acción gerenciales de las organizaciones.

De allí que, la neurociencia aporta valiosos conocimientos acerca de cómo funciona el cerebro, aprenden las personas, y como regula sus emociones; todo esto se traduce en ofrecer nuevas metodologías, modelos y herramientas que se pueden implementar en las organizaciones, lo que trae consigo la creación de nuevas disciplinas; como es la neurociencia cognitiva. Braidot (ob.cit.) señala que “La aplicación de la neurociencia cognitiva a la conducción de organizaciones permite acceder a nuevos campos de conocimiento para liderar mejor los equipos de trabajo, tomar decisiones con un mayor grado de certeza,

capacitar y formar a las personas con técnicas más eficaces” (p.29)

Por esto, las instituciones requieren de un gerente líder que combine la acción gerencial, con una comprensión de los problemas mundiales y regionales, donde se enmarca la organización, con líderes que desarrollen competencias para tomar decisiones asertivas, ser creativo, regulando sus emociones, tener la capacidad de resolución de problemas, vencer la resistencia al cambio, promover la participación de todos los involucrados en la acción gerencial y aumentar el desempeño organizacional.

En el contexto organizacional y gerencial, la aplicación de los conocimientos, que emergen de las neurociencias y neurociencia cognitiva, ofrecen nuevas sapiencias al liderazgo, lo cual se fundamenta más en el desarrollo de las capacidades personales del cerebro que en el aprendizaje de modelos de liderazgos de teorías tradicionales.

La neurociencia cognitiva, para Braidot (2008) presenta los siguientes beneficios a las organizaciones: (a) Se

potencia el desarrollo de habilidades de liderazgo. (b) Aumenta la capacidad para tomar decisiones eficaces. (c) Se disminuye el riesgo de no elegir a las personas adecuadas. (d) Los métodos para el desarrollo de creatividad se enriquecen. (e) La investigación y la creación de nuevos productos y servicios adquieren nuevas dimensiones.

Entonces las organizaciones del siglo XXI, demandan no sólo talento y disposición de sus líderes para que las dirijan hacia el destino deseado, sino que exige a una nueva forma de liderar adaptada a los nuevos tiempos. Un líder que oriente su función, haciendo énfasis en las habilidades y destrezas para regular sus emociones, comunicación asertiva, relación interpersonal, en la formación de equipos de trabajos, motivando con creatividad e innovación, para promover la participación en la solución de problemas y el abordaje operativo de las diversas situaciones que se le presente en el día a día.

Aportes de las neurociencias al liderazgo en la acción gerencial en las organizaciones

En la década de los 90 las neurociencias tuvieron grandes avances y descubrimientos sobre el funcionamiento del cerebro humano, lo que impacto a todas las disciplinas del conocimientos, generando nuevos aportes para la aplicación de múltiples herramientas que los líderes puedan potenciar sus habilidades cognitivas y emocionales vinculados a la toma de decisiones, la conducción de equipos de trabajo, aprendizaje individual, organizacional y la capacidad de resolver problemas en el contexto organizacional.

Entre los principales aportes de las neurociencias al liderazgo, algunos son los siguientes; (a) la neuroplasticidad; (b) neuroaprendizaje; (c) la autorregulación emocional.

La neuroplasticidad

Son numerosas las investigaciones que han demostrado que el cerebro humano posee una enorme capacidad de desarrollarse, dependiendo de las interacciones del entorno, para Braidot (2016) sostiene que el cerebro es producto de lo que pensamos, lo que hacemos y de lo que

sentimos, además plantea que cuando un ser humano vive en autonomía, es el único que puede construir su propio neurodesarrollo. Es lo que denomina Braidot (2008) *neuroplasticidad autodirigida*, donde el ser humano debe aprender y recordar para optimizar el funcionamiento cerebral.

Asimismo, Braidot (ob. cit.) manifiesta que la neuroplasticidad es un proceso que hace que el cerebro se vaya modificando a lo largo de la vida, como consecuencia a las condiciones medioambientales y a las experiencias vividas y al aprendizaje. Entonces, los gerentes líderes deben utilizar estrategias para potenciar las capacidades cerebrales, lo cual va a impactar positivamente en la acción gerenciales de las organizaciones.

Por otra parte, Arana (ob. cit.) conceptualiza la neuroplasticidad “como la habilidad del cerebro de modificar o alterar su propia estructura como consecuencia de la experiencia y el pensamiento, para adaptarse a los cambios que el entorno impone o para funcionar de otro modo” (p.2). Ello requiere que el gerente líder se focalice en estimular el cerebro para

cambiar su estructura y mejorar su funcionamiento para lograr un cambio en lo cognitivo y emocional. De esta manera, Dispenza (2008) le otorga al cerebro la capacidad de remodelarse, reorganizarse y reestructurarse.

En la acción gerencial de las organizaciones, es muy importante que los líderes, deben desarrollar el proceso de plasticidad neuronal; pues en la medida que los gerentes tengan experiencias en este mundo complejo donde están insertadas las instituciones, ya sea públicas o con fines de lucro, el líder debe responder inmediatamente frente a los cambios, como lo señala Andrade y Ramírez (2018) la neuroplasticidad “es la potencialidad del sistema nerviosos de modificarse para poder formar conexiones nerviosas en respuesta a la información nueva, la estimulación sensorial, el desarrollo, la disfunción o el daño” (p.97). Partiendo de estas premisas el líder en una organización puede transformar sus conexiones nerviosas de su sistema neurológico, frente a nuevos conocimientos.

Neuroaprendizaje

En esta sociedad globalizada, compleja y en constante cambios, las personas que dirigen las organizaciones deben desarrollar capacidades para aprender rápidamente. Tal como lo explica Braidot (2008) que “la neuroplasticidad es el fenómeno mediante el cual, el aprendizaje y la experiencia modifica continuamente al cerebro en forma temporal o permanente” (p.320). Significa que en el proceso de aprendizaje la cantidad de información que recibe el cerebro, no es lo significativo, sino las transformaciones que originan en los neurocircuito y como estos cambios tienen influencia en el futuro, en situaciones parecidas.

Uno de los estudios que ha aportado a las neurociencias, son los realizados por Kandel (citado por Braidot, 2008), sostiene que no se puede separar la mente de la memoria, y para eso se debe investigar las bases biológicas para determinar las características anatómicas de la memoria. Por eso Braidot (ob.cit.) establece que el “aprendizaje depende, en primer

lugar, de la atención (en la cual Influye el entorno emocional) y, en segundo lugar, de la memoria” (p. 324). Es decir que la personas almacenan en su memoria la información valiosa, la procesa y es evocada.

Ahora bien, Braidot (ob. cit.) indica que “cuando aprendemos, se genera asociaciones que modifican las conexiones sinápticas de los circuitos cerebrales involucrados...El aprendizaje depende de la memoria para su consolidación, y la memoria no tendría contenidos si no tuviera lugar el aprendizaje” (p.325). Cabe destacar que los gerentes líderes en las organizaciones, deben desarrollar un proceso de aprendizaje, tanto ellos como sus equipos de trabajos, donde incorporen nuevas habilidades para que aprendan nuevos conceptos y modifiquen sus redes neuronales, para responder al entorno cambiante, ser eficientes y tomar decisiones efectivas en las organizaciones.

Existen muchos tipos de aprendizajes, en este estudio se va a asumir el aprendizaje implícito y el explícito, en estos dos tipos de aprendizaje, se considera el nivel de

consciencia al asumir algunas regularidades, con el nivel de abstracción del conocimiento. En cuanto al aprendizaje implícito, el sujeto va adquiriendo conocimiento mediante las experiencias y generamos competencias no conciente, para Torres y Solis (2019). Revelan que es un aprendizaje no intencionado, que es de forma natural, en el cual las personas no están siendo consciente de lo que está aprendiendo y se obtiene por las experiencias vividas.

Braidot (ob. cit.). Declara que el “aprendizaje implícito se manifiesta cuando desarrollamos distintas actividades sin tener consciencia de haberlas aprendido” (p.331). En una organización el gerente líder puede tomar decisiones de una manera automática, no conciente; lo cual puede traer consecuencias negativas o positivas a su gestión. Sin embargo, en las instituciones sus gerentes han acumulado conocimiento de una forma implícita que de una u otra manera impacta en su accionar gerencial, ahora el aprendizaje explícito las personas están

conscientes de sus procesos de aprendizaje, y es voluntario recibir la información. Tal como lo expresa Braidot (ob.cit.) “es el resultado del pensamiento conciente y es siempre intencional...involucra la aplicación de estrategias que dan como resultado un conjunto de conocimientos accesibles a la consciencia” (p.327)

Cabe destacar que en una organización el aprendizaje explícito, es una de las herramientas más utilizada de adquirir conocimientos, habilidades, experiencias, para desarrollar competencias en determinadas tareas, lo cual constituye el capital cognitivo de la organización.

De este modo el neuroaprendizaje es una disciplina que emergió de otras como: las neurociencias, neuropsicología y la neuropedagogía, Braidot (2008) lo conceptualiza que “estudia los procesos por los cuales la nueva información genera cambios duraderos en las conexiones neurológicas” (p.347). De allí que el neuroaprendizaje se encarga de investigar como el ser humano puede

obtener nuevo conocimiento, habilidades, a partir de los nuevos significados que construye el cerebro. Los aportes de esta disciplina a la gestión de las organizaciones son muy importantes, pues los líderes desarrollan destrezas neuronales para enfrentar situaciones de incertidumbre al tomar decisiones acertadas.

Autorregulación emocional

En la acción gerencial de una organización es importante que las personas aprenden a autorregular sus emociones, antes cualquier situación imprevista que se le presente. Braidot (2008) sostiene que la autorregulación emocional “es la habilidad que nos permite manejar nuestros impulsos” (p.359). En una institución donde sus líderes desarrollan procesos de neuroaprendizaje, pueden tener capacidad de autorregular sus emociones, y apaciguar sus ansiedades, irritabilidad consecuencia de un imprevisto profesional o de los cambios impredecibles del entorno donde está enmarcada la institución. Por ello Braidot (2013) manifiesta que “los fracasos de muchos líderes no pueden atribuirse a las crisis

económicas, sino a sus dificultades para sostener el timón en épocas de tormentas” (p. 59)

Igualmente, Braidot (ob. cit.) señala los beneficios que el ser humano puede obtener tanto en la vida personal como laboral, si autorregula sus emociones; tales como: (a) Libera el pensamiento, que impide concentrarse y aprender. (b) Potencia la inteligencia, creatividad e intuición. (c) Permite una mayor concentración y fijación de información en la memoria. (d) Disminuye la ansiedad y el riesgo de estrés. (e) Reduce el pánico escénico. (f) Mejora la integración cuerpo/mente. (h) Aumenta la autoestima. (i) Mejoran las relaciones interpersonales. Todos estos beneficios se multiplican, pues al tener un gerente líder que es sereno, receptivo, respetuoso con templanza, impacta positivamente en los demás miembros de la institución.

Entonces un gerente líder en el proceso de la acción gerencial en las organizaciones, debe desarrollar la habilidad de autorregular las emociones, para que pueda ser creativo e innovador ante los cambios

bruscos, y ser muy intuitivo para tomar decisiones acertadas, debe utilizar estrategias que potencien las capacidades cerebrales, tanto individuales como los equipos de trabajos, pues eso va a incrementar la productividad de la organización.

Del liderazgo al Neuroliderazgo en la acción gerencial en las organizaciones

La acción gerencial en las organizaciones, no pueden seguir utilizando estrategias y herramientas ancladas a las teorías tradicionales del liderazgo, los cambios e incertidumbre de la sociedad actual, exige una nueva reconceptualización del liderazgo, para que el gerente aplique nuevos enfoques de liderar al talento humano, como el Neuroliderazgo; precisamente Braidot (2008), declara que “uno de los valores nucleares del neuroliderazgo es la capacidad para decidir sobre la marcha, porque la velocidad con que cambian los escenarios de negocios permiten pausas muy breves, o ninguna.” (p.320)

En este sentido el gerente líder debe desarrollar su cerebro,

generando nuevas conexiones sinápticas a través del aprendizaje y de las experiencias vividas, para que tenga la capacidad de tomar decisiones acertadas en escenarios cambiantes. Braidot (2013) sostiene que en la medida que el líder potencia las capacidades cerebrales individuales, se desarrollan las organizaciones en su conjunto. Por eso estamos transitando desde el liderazgo al neuroliderazgo.

El neuroliderazgo como un nuevo paradigma aplicado en la acción gerencial de las organizaciones, potencia la toma de decisión, resolución de problemas, la formación de equipos de trabajo, autorregula las emociones de los líderes y facilita los procesos de cambios. Por lo que una organización es exitosa, en la medida que configura las interrelaciones de las redes neuronales de cada uno de los sujetos que hacen vida en las instituciones y a la vez todas ellas integran la de la organización.

En cuanto a la toma de decisiones el gerente al desarrollar el neuroliderazgo, focaliza de acuerdo a

Braidot (2013) hacia las decisiones instintivas que, a las decisiones preconcebidas, lo que ofrece más oportunidades para la creatividad e innovación ante retos que se presentan en las organizaciones. Por ello Menas (2014) sustenta que la toma de decisión del neurolíder está condicionada, a la forma como estos administran las herramientas dispuestas por el neuroliderazgo, pues cada miembro del equipo de trabajo, sus condiciones y procesos son totalmente diferente.

En la acción gerencial en las organizaciones, el líder es el garante de establecer las condiciones adecuadas, para formar los equipos de trabajos, y utilizar herramientas que pueda desarrollar las redes neuronales del cerebro de cada uno de los miembros, para que las decisiones instintivas, asumidas de acuerdo a la situación que se presente, sea la más acertada.

Recorrido Metodológico

El presente estudio, se abordó con una investigación de tipo documental, con el propósito de reflexionar sobre los aportes de la

neurociencia al liderazgo en la acción gerencial en las organizaciones, la recolección de la información se realizó por medio de un arqueo bibliográfico de libros y artículos científicos relacionados con la temática, como lo señala Arias (2006) las fuentes documentales son “documentos escritos como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas, conferencias, documentos filmados, películas, diapositivas, fílmicas, cintas, cassetes, formatos digitales, documentos electrónicos, páginas web” (p.27).

Los instrumentos de recolección de información que se utilizaron en esta investigación fueron las fichas, esquemas de aspectos significativos y se realizó un análisis crítico de la información por parte de la investigadora, apoyada en Balestrini (2006) “consiste en la realización de resumen de los artículos seleccionados, puntualizando los rubros de interés” (p.45). El diseño de investigación que se empleó fue bibliográfico, con el apoyo del análisis crítico de los teóricos y la reflexión hermenéutica de la investigadora.

Reflexiones inconclusas

La neurociencia y la neurociencia cognitiva, desde el siglo XX, aporta valiosos conocimientos a la acción gerencial de las organizaciones; en cuanto al conocimiento del cerebro y como regular las emociones de los gerentes. Algunos de esos aportes son los siguientes: la neuroplasticidad, el neuroaprendizaje y la autorregulación emocional.

El líder en su acción gerencial, debe desarrollar el proceso de *neuroplasticidad*, por medio de estrategias que puedan potenciar las capacidades cerebrales y redes neuronales para que modifique su estructura mental y pueda adaptarse a los cambios bruscos e impredecibles del entorno, una de las condiciones que exigen las organizaciones a los gerentes líderes en el siglo XXI.

Los líderes gerentes deben desarrollar capacidades de aprendizaje rápido, mediante el proceso de almacenar en la memoria la información valiosa, la procesa y la evoca. Esto considerando *el neuroaprendizaje*, el cual le ofrece

herramientas a los gerentes y miembros de las instituciones para que puedan procesar la nueva información, a través de las conexiones neurológicas, igualmente para que el aprendizaje implícito, tenga significado valioso, para que desarrollen y se apropien de nuevos conocimientos, con el aprendizaje explícito, van a desarrollar competencias en una determinada tarea y desarrollan el capital cognitivo de la organización.

Un líder debe aprender a *autorregular sus emociones*, ante cualquier situación imprevista que se le presente, al desarrollar los procesos de neuroaprendizaje puede tener la habilidad de autorregular las emociones, apaciguar las ansiedades, mal humor, producto de los cambios brusco que se originan en el entorno organizacional. Un líder que autorregule sus emociones, puede tener muchos beneficios. Como: potencia la inteligencia emocional y social, la creatividad e intuición, mejora su autoestima y motivación intrínseca, logra integración y equilibrio cuerpo/mente, mejora las

relaciones interpersonales, lo que impacta positivamente al ambiente de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, A (2012). **Neuroliderazgo una Perspectiva Innovadora del Liderazgo**. Disponible Link: http://www.glcconsulting.com.ve/articulos/Articulo_Neuroliderazgo_una_perspectiva_innovadora_del_liderazgo_o_Arnoldo_Arana.pdf (Consulta: 2019, Noviembre 12)
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. (Quinta Edición). Venezuela. Editorial Episteme.
- Andrade, F y Ramírez F (2018). **Activación Neuronal como Estrategia de Apalancamiento Gerencial en las Instituciones de Educación Superior**. Revista Global Negotium. Vol 1. N°1. ISSN. 2642-4800. Disponible Link: <file:///C:/Users/HP/Downloads/19-Article%20Text-79-1-10-20190602.pdf> (Consulta: 2019, Noviembre 25)
- Balestrini, M (2006). **Procedimientos Técnicos de la Investigación Documental**. (Orientación para la Presentación de Informe, Monografía, Tesis, tesina, Trabajo de Ascensos y otros). Caracas: Editorial Panapo.
- Braidot, N (2008). **NeuroManagement. Cómo utilizar a pleno el Cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones**. Buenos Aire. Ediciones Granica, S. A.
- Braidot, N (2013). **Neuromanagement y Neuroliderazgo. Cómo se Aplica los Avances de las Neurociencias a la Conducción y Gestión de Organización**. Ciencias Administrativas. Revista Digital FCE/UNLP. Disponible link: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/706/674> (Consulta: 2019, Noviembre 20)
- Braidot, N (2013). **Neuroventas: ¿Cómo compran ellos? ¿Cómo compran ellas? Aprenda a aplicar los conocimientos sobre el Funcionamiento del Cerebro, para vender con Inteligencia y resultados Exitosos**. Buenos Aire. Ediciones Granica.
- Braidot, N (2016). **Neurociencias para tu Vida**. Buenos Aires. Editorial Granica.
- García, R (2017). **La Neurociencia Vs Vitalogia Paradigma Emergente en la Gerencia del Milenio**. Revista Scientific. Vol. 2 N°6. ISSN: 254-2987. Disponible Link: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai (Consulta: 2019, Diciembre 10)
- Menas, M (2014). **Neuroliderazgo: Clave para la Generación de la Neuroplasticidad autodirigida en la Gerencia**. Revista Renovat. Año

1. N°1. ISSN- 2390-0660. Disponible

Link:

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/rnt/article/view/497> (Consulta:

2019, Noviembre,18)

Robbins, S (2004). **Comportamiento Organizacional**. (Décima Edición). México. Person Educación.

Torres, O y Solis, M (2019) **Cerebro y Aprendizaje**. Revista Atlante. ISSN: 1989-4155. Disponible Link:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/cerebro-aprendizaje2.html>

(Consulta: 2020, Enero 20)