EFECTIVIDAD DEL NEUROLIDERAZGO EN LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRIGUEZ

AUTORA: VERUSHKA DESIDERIO

RESUMEN

El artículo que se presenta a continuación, muestra un estudio desde la fenomenología del neuroliderazgo y su efectividad en la gerencia de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro. El cual se cimienta a partir de las posturas teóricas de dicha temática de acuerdo Arenas, Braidot, Rock y la prospectiva de Adrover emergiendo mediante estas y en mi episteme como parte de la directiva de la UNESR, hacia un enfoque que he desarrollado desde cuatro aspectos a considerar y que estoy segura han de ser propicios en una gestión en el que germinen prácticas desde el empoderamiento y visión de la aproximación de un neurlider sistémico con eficiencia en la toma de decisiones, hacia el neuroliderazgo innovador y prospectivo, en dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional, carisma, participación e información alcanzando con ello, esa eficiencia y eficiencia institucional que conlleven a un trabajo emancipador, corresponsable, donde todos y cada uno de nosotros seamos protagonista de ese accionar cerebral en alternativas propicias al cumplimiento de los resultados deseados.

Palabras Claves: neuroliderazgo, gerencia unesr , directivos, efectividad, toma de decisiones

Abstract

The article presented below shows a study from the phenomenology of neuroleadership and its effectiveness in the management of the Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro. Which is based on the theoretical positions of said subject according to Arenas, Braidot, Rock and Adrover's prospective emerging through these and in my episteme as part of the

UNESR directive, towards an approach that I have developed from four aspects to consider and that I am sure must be conducive to a management in which practices germinate from the empowerment and vision of the approach of a systemic neurleader with; efficiency in decision-making, towards innovative and prospective neuro-leadership, towards empathy, teamwork and emotional intelligence, charisma, participation and information, thereby achieving that institutional efficiency and effectiveness that leads to emancipatory, co-responsible work, where each and every one of us is the protagonist of this cerebral action in alternatives conducive to the fulfillment of the desired results.

Keywords: neuro-leadership, unesr management, managers, effectiveness, decision-making

Introducción

En un mundo vertiginoso, las organizaciones han de tener la imperiosa necesidad de transformarse, llevando a cabo acciones concretas que les asegure el cumplimiento de una labor eficiente y donde los protagonistas de dar el ejemplo hacia dicho cambio, incuestionablemente son quienes las lideran. Por lo que, una de las premisas en las que ha de estar centrado el líder es; en la inspiración que brinda a su equipo de trabajo, enraizada en comportamientos que más allá de los conocimientos técnicos y profesionales, se escudriña por reconocer esos elementos que en el interior del ser humano puedan influir hacia el arte de transformar el desarrollo de una labor exitosa.

En este sentido, es importante destacar, que la neurociencia dando pasos al neuroliderazgo es precisamente, ese tratamiento en el que los gerentes de las organizaciones han de encausarse pues, el mismo atesora el discernimiento sobre el sistema nervioso para desarrollar esa transformación de la conducta humana, sobre los pensamientos y acciones que el cerebro deriva. Es ese gerente autocrítico e influyente que ha de convertirse en un neurolider que atrae, conecta, innova y es visionario, capaz de propiciar el cambio desde acciones reciprocas en ese pensamiento arraigado al logro de los objetivos y metas institucionales .Bonet, W (2019)

De allí, que en aras de abordar el neuroliderazgo como un nuevo patrón hacia el desarrollo de la eficiencia en los procesos involucrados con la toma de decisiones, inteligencia emocional, motivación, empatía autoconocimiento entre otros elementos que aportan un impacto positivo en el accionar de los líderes en las organizaciones se trae a colación una serie de posturas teóricas y filosóficas desde el método fenomenológico sobre la eficiencia del neurliderazgo y como ha de influir el mismo, en la gerencia de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Coro en apropiamiento y asimilación de enfoques relacionados a esta temática.

En busca de la efectividad del Neuroliderazgo en la Gerencia UNESR

Apuntar hacia el fortalecimiento y efectividad de una gerencia universitaria liderada por personas originales y comprometidas que se cimientan de aptitudes y actitudes

en el apremio de la gestión desde la prosperidad y éxito institucional, ha de representar ese panorama óptimo que se traduce en la toma de decisiones acertadas, cumplimiento de las metas trazadas, ejercicio de un buen liderazgo, empleo de técnicas y prácticas gerenciales adecuadas, a los cambios pertinentes que aseguren a estas, responder a las necesidades del entorno y por ende de la sociedad.

Por lo que, a quienes son los encargados de conducir la dirección universitaria, les corresponde ser funcionarios catalizadores de esos cambios transformacionales apegados a comportamientos y decisiones centradas en la motivación individual y colectiva, ser una influencia en despertar el interés de su talento humano, sin olvidar sus estados de ánimo, sentimientos o necesidades, esas emociones que se vislumbran en el acontecer diario, tener la capacidad de guiar, reconociendo los factores extrínsecos e intrínsecos para formular estrategias destinadas a alcanzar los objetivos o metas trazadas desde una dirección y liderazgo comprensiva de las fortalezas y debilidades con las que se cuenta, así, como las oportunidades para crecer y ser prosperar.

De allí, que autores como Pautt (2011) sostengan que; "sólo aquellos organismos en donde se logra un sano equilibrio entre la gerencia y el liderazgo, son aquellas que obtienen resultados óptimos y positivos, porque, además de obtener los efectos esperados por la organización, se logra un verdadero compromiso y entusiasmo de las personas" Por lo tanto, su acción de dirigir debe ir intrínseca en la praxis de liderar, fortaleciendo con ello, el entusiasmo y motivación de su equipo.

Ahora bien, para la comprensión y alcance del equilibrio en ese accionar de los directivos, se presenta el neuroliderazgo como un término demandante en el ámbito gerencial, ya que constituye un elemento de constante discusión y construcción, como un aspecto importante de la vida humana que adquiere mayor valoración cuando se relaciona con gerencia y gestión dentro de cualquier organización o institución teniendo entre una de estas a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Coro.

Por lo que, la direccionalidad de este artículo se cimienta en un estudio desde el método

fenomenológico con la intención de interpretar significados desde posturas teóricas sobre esta temática, avaladas por Arenas, Braidot , Rock entre otros, y que conduzcan a determinar la efectividad del neuroliderazgo en la gerencia Unser desde un nuevo enfoque ajustado a la experiencia y el contexto en esta, afianzando con ello, cambios positivos en la forma en que los directivos se puedan relacionar con el personal. Siendo estos, capaces de hablar el "lenguaje cerebral" de su talento humano, permitiendo un eficiente desarrollo personal y buenos resultados del trabajo individual y colectivo.

Por consiguiente, es importante destacar, que la neurociencia abrazada al neuroliderazgo forma parte de ese ingrediente que ha de comprender esa serie de aptitudes y actitudes que emprenden las personas con cargos gerenciales, pues, esta, se convierte en una disciplina del saber fundamental en el discernimiento de esos actos recurrentes que el cerebro emana de los mismos. En este contexto, Arenas (2012: pág 5) sostiene que; el neuroliderazgo logra establecer unas áreas de enfoque o de estudio a través de los cuales es posible comprender las acciones, capacidades y emociones que caracterizan a un líder.

En consecuencia, de acuerdo a los planteamientos de dicho autor, el termino se centra en ese razonamiento y emociones resumidas en habilidades como; resolución de conflictos, trabajo en equipo , procesos creativos y motivacionales, empatía, autoaprendizaje entre otros aspecto que sin duda alguna, son el eslabón que aporta un entramado de conocimientos en el accionar gerencial que se refleja en la conducta que este maneja, en el contexto de su quehacer circundante dentro de la organización a la cual pertenece, influyendo de manera directa, hacia el talento humano que tiene a su carago.

De allí, que Braidot, N (2014) manifieste que el neuroliderazgo intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, estudiando los procedimientos del cerebro que explican la conducta reflejada en el desempeño del individuo, la motivación, la toma de decisiones, la inteligencia emocional, la forma de relacionarse con otros, e influencia hacia estos, inteligencia y aprendizaje individual y diversas cualidades vinculadas al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo. En efecto, es el promotor

de generar e inspirar hacia esa inteligencia emocional que conlleve al logro de los resultados trazados desde esos elementos motivacionales que garanticen a un talento humano comprometido con un líder afianzado al trabajo en equipo, siendo esto, una de las premisas que ha de caracterizar a los directivos Unesr.

Asimismo, Caruci (2020) asegura que el neuroliderazgo es una herramienta efectiva que conlleva la comprensión del acto cerebral que le provee al ser humano la capacidad para desarrollarse, siendo seres libres, participativos, innovadores, competitivos y lo más importante con identidad y autoestima. Mediante una integración sinérgica de sus aptitudes y actitudes, que se fundamentan para la toma de decisiones en las organizaciones desde una perspectiva de la neurogerencia enfocadas a velar que los directivos apliquen los enfoques de la inteligencia emocional y prospectiva como un aliado estratégico. Siendo por tanto, esas cualidades que han de emerger de quienes llevan las riendas de las instituciones en este caso particular, la Unesr, tener esa capacidad para discernir en un momento preciso que decisión tomar, pero también prever escenarios que visualicen un mejor futuro, desde el consenso de todos los partícipes de esta institución.

En tal sentido, y haciendo mención a fragmentos anteriores queda claro que el neuroliderazgo representa una nueva perspectiva en cuanto a la conceptualización del liderazgo y de los factores claves para su ejercicio eficaz. Esta nueva dimensión está relacionada con la comprensión de cómo funciona el cerebro, su anatomía y su fisiología. Disciplina que intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, estudiando los procesos cerebrales que explican la conducta (desempeño) y todas las vertientes vinculadas al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo. (Rock, 2006).

De igual forma, este autor señala que; son cuatro los ámbitos en los que se centran los estudios de neuroliderazgo:

- Toma de decisiones y resolución de problemas. El neuroliderazgo estudia cómo actúa el córtex prefrontal durante estas situaciones. En efecto, aporta datos que permiten cambiar de forma consciente las respuestas de los líderes.

- Control emocional ante situaciones de estrés. Desde la neurociencia y por ende desde el

neuroliderazgo se conoce la importancia del control de las emociones, más allá del conocimiento profesional que pueda tener una persona, definida por la actuación del gerente en condiciones desfavorables o críticas, en búsqueda de crear escenarios positivos para su solución.

- Colaboración y trabajo en equipo. El neuroliderazgo estudia, en este aspecto, el papel de las llamadas neuronas espejo, permitiendo conocer cómo el comportamiento de unos influye en el de otros y aplicar esta información en las relaciones laborales

- Adaptación al cambio. Las personas tienden a ser resistentes a los cambios, por lo que a través de la neurociencia aplicada al liderazgo se trata de mostrar la relación entre el control de la mente y la atención cognitiva creada en el sistema límbico para contar con habilidades en la adaptación a nuevos escenarios.

En el reconocimiento de las posturas descritas y en base a la experiencia empírica como investigadora por ser parte del personal directivo de la Unesr es que puedo afirmar que las instituciones deben contar líderes capaces de explorar la efectividad que trae consigo el empoderarse del neuroliderazgo en esa inteligencia emocional, esa suficiencia del saber cómo actuar desde el pensar que su cerebro acciona en el comportamiento, aptitudes y actitudes para tomar decisiones en situaciones diversas, afianzado al trabajo en consenso, motivación y manera de relacionarse con su entorno. . Entonces, desde el personal directivo de la UNESR Núcleo Coro se debe propiciar la interacción entre los trabajadores para que se den acciones involuntarias y automáticas tanto para el beneficio de todos como de la universidad.

Pues, una de las debilidades que dicha institución ostenta, es precisamente, poca efectividad en el fortalecimiento de las potencialidades emocionales, cognitivas y motivacionales, en la gestión gerencial que demanda consenso en la toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, carisma, participación, comunicación empática, innovación , visión y corresponsabilidad, entre otras cualidades, que garanticen el logro de los objetivos establecidos como organización, centrada en habilidades socio emocionales que se enmarcan en el Neuroliderazgo.

En efecto, la UNESR Núcleo Coro, ha de suponer una conceptualización del liderazgo, no asentadas a las teorías clásicas basadas en el conocimiento acumulado de la gestión, sino con base a la comprensión del funcionamiento del cerebro que aporta la neurociencia. Es decir, la aplicación de la neurociencia hacia al contexto gerencial del neoliderazgo en la universidad, siendo pertinente conocimientos, metodologías y herramientas para la comprensión de las dinámicas que intervienen en el mismo.

Todo ello, considerando a la neurociencia como un ámbito de estudio científico que se centra en analizar el comportamiento del sistema nervioso, en la implementación del neuroliderazgo como aportador de un cambio de perspectiva, convirtiendo las relaciones interpersonales y las emociones en el vehículo hacia el éxito Unesr, aportando a los gerentes y directivos las herramientas necesarias para impulsar y motivar a sus equipos. Líderes, que han de adjudicarse del impulso que los conduzca a comprender las señales que se perciben en su equipo, fortificando así, sus procesos, mentales a partir de las emociones emitidas y con ello, tomar decisiones, partiendo a su vez, de ese enfoque visionario del neuroliderazgo que conlleve a la innovación ante las transformaciones del vertiginoso mundo y donde la prospectiva es elemental.

Por ello, Mediomundo C. (2022) afirma que; cuando se habla de una organización sin prospectiva, se estaría hablando de una estructura que no posee una razón de ser, debido a que tendría un futuro incierto, lo cual pondría en riesgo sus operaciones y desarrollo de su progreso; por el simple hecho de no poseer una visión clara de los acontecimientos, lo que arroja como consecuencia un riesgo innecesario de no sobrevivir ante un universo donde prevalecen los constantes cambios. Es entonces, una tarea necesaria, estudiar el tratamiento que recibe la prospectiva en ese acontecimiento o pensar en función al neuroliderazgo universitario visionario.

Es entonces, una emanación de la manera de innovar desde la inventiva en función a lo que piensa el cerebro de los gerentes y el talento humano, ese accionar y espíritu creador para profundizar en el discernimiento no sólo del presente sino en el mañana. Avalando lo expresado por Adrover y otros (2020) Este pensamiento prospectivo desde el neuroliderazgo

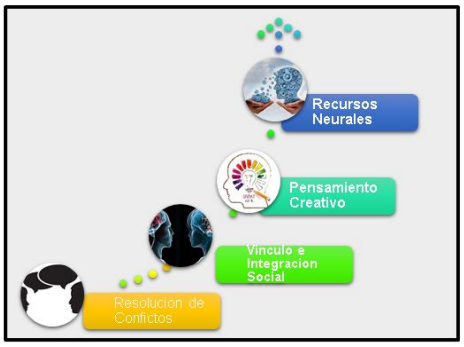
avanza a partir de imaginar escenarios posibles, a los que se los nomina por medio de ideas fuerzas evocativas, o metáforas, que representan los escenarios imaginados y que, por su parte, habilitan el diseño de caminos, trayectos alternativos para que este futuro acontezca.

En este particular, es la construcción en la que debe enfocarse ese neurolider de la Unesr, en crear o propiciar escenarios posibles implementando pensamientos ante los contextos o retos que exigen una transformación liderada por tópicos y realidades desde la institucionalidad, formación pedagógica , toma de decisiones, empatía, tolerancia , trabajo en equipo y la evolución de la misma, en la incorporación de métodos apegados a la neurociencia con panoramas inmersos desde las posibles transformaciones y contextos sociales venideros.

Por tanto, desde la visión fenomenológica de las posturas descritas en relación a la efectividad del neurliderazgo de Arenas, Braidot, Rock, la prospectiva de Adrover, , así como, de la realidad vivencial de la Unesr en el apropiamiento del mismo, como una herramienta indispensable que han de manejar quienes gerencian esta institución, emerge un enfoque que como investigadora y parte del personal que soy de la Unesr invito a reconocer como seres sociales; internalizar que un buen neurolider ha de trabajar en equipo, manejar y tomar decisiones hacia la resolución de problemas, crear esa sinergia como eslabón hacia el cumplimiento de las metras institucionales, entender que una gerencia sin visión no es gerencia, que un neurlider debe comprender cómo funciona la mente, a través de mecanismos neurocognitivos que subyacen al comportamiento de las personas desde el proceso neuronal que interviene en sus acciones .

De manera que, los enfoques que germinan a continuación sobre la efectividad del neuroliderazgo en la gerencia de la UNESR Núcleo Coro a partir de la óptica de epistemológica y fenomenológica para optimizar una gestión emergente de prácticas desde el empoderamiento y visión en la aproximación de un neurlider sistémico radica en lo siguiente; eficiencia en la toma de decisiones, hacia el neuroliderazgo innovador y prospectivo, en dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional y finalmente; el carisma, participación e información.

1er. Aspecto "Eficiencia en la toma de decisiones"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

Desde la postura; eficiencia en la toma de decisiones; la gerencia de la Unesr debe arraigarse de los recursos neurales emanados del pensamiento creativo que los conduzca a la resolución de problemas que lleven a toma de decisiones exitosas y prosperas reconociendo a su vez, como esa idea implica en su entorno, activando el vínculo social en el que todos son participes y beneficiarios en la conducción y resurgimiento de alternativas que satisfagan la necesidad de cada talento humano, en el ejercicio de sus funciones desde el interés y motivación. Es en consecuencia, esa posición de amalgamarnos a las vertientes vinculadas a al mundo organizacional y de la praxis del neuroliderazgo que Rock expone.

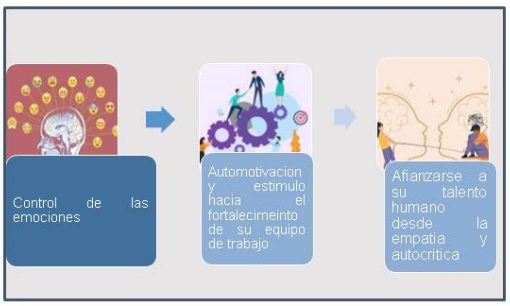
2do. Aspecto:" Hacia el neuroliderazgo innovador prospectivo"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

El resultado de un neuroliderazgo desde una proyección del pensamiento futurista es un paso a lograr grandes cosas en la Unesr, al tener directivos capaces de propiciar alternativas e ideas acreditadoras de prosperidad en un futuro, a prever escenarios, crecer y vigorizarse ante circunstancias que por muy difíciles que sean, estimulan esa aptitud de innovar y salir victoriosos ante los aconteceres que el mundo de hoy demanda. Es entonces, sumarse a lo que Adrover sostiene, representar los escenarios imaginados que, habiliten el diseño de caminos, trayectos alternativos para que el panorama vislumbrado acontezca.

3er Aspecto "En dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

Sin duda alguna, el poder controlar nuestras emociones desde la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y lo de los demás, es una virtud que complementa a un líder empático que se autoreconoce, automotiva y estimula a su equipo de trabajo, Por lo que, un neurliderazgo efectivo en la gerencia de la Unesr ha de radicar, en directivos que se afianzan en su talento humano, logrando influenciarlos para alcanzar las metas trazadas. Esto trae como predominio, un neurolier que acrecienta su creatividad debido al reconocimiento que tiene sobre su equipo, siendo genuino pero también autocritico. Es el empoderamiento de esa inteligencia emocional y la forma de relacionarse con los otros en la manifestación que Braidot alude sobre el neuroliderazgo.

4to Aspecto: "Carisma participación e información"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

Un neurolider Unesr, debe ser un directivo que promulga una belleza interior hacia la generosidad , la cordialidad la simpatía e interés por trabajar con los demás, debe promover la integración de todo su talento humano, proporcionado una comunicación sistémica en la que estos se mantengan informados del acontecer institucional, de cómo se pueden engranar sus ideas en conjunto y función a esas acciones neurocognitivas que permitan obtener la prosperidad y éxito al alcanzar las metas o propósitos consensuados en beneficio de toda la Unesr.

Es Así pues, que ratificando el compromiso que como directivos Unesr debemos cumplir para lograr que la Universidad Nacional

Experimental Simón Rodríguez, sea una institución promotora de una máxima calidad y eficiencia educativa, debe partirse de un Neurolider ejemplar que ha de abrasarse en su accionar diario a los cuatro enfoques sugeridos, que conllevan a un trabajo emancipador, corresponsable, sistémico y donde todos y cada uno de nosotros seamos protagonista de ese accionar cerebral en alternativas propicias al cumplimiento de los resultados deseados.

Por lo que , en conclusión, dicho artículo se centra en que la efectividad del neurliderazgo en la gerencia Unesr permitirá esa eficiencia y eficacia en la toma de decisiones, reducción del riesgo a adoptar medidas erróneas, fortalecimiento de la autoconfianza de los directivos y del respeto de su talento humano por ser una persona empática, generosa e influyente con un carácter futurista que proyecta un clima laboral positivo y por ende participativo al comprender y entender los sentimientos u emociones de sus trabajadores.

Fuentes Consultadas

Arana, Arnoldo (2012). Neuroliderazgo. Una perspectiva innovadora del liderazgo. Disponible en: http://www.glcconsulting.com.ve/wpcontent/uploads/2015/10/Articulo_Neuroliderazgo_Una_Perspectiva_Innovadora_del_Liderazgo_Arnoldo_Arana.pdf / [Consultado: 2023, Abril13]

Adrover, Liliana y otros (2020) Estudios de prospectiva en educación. esearchgate.net/publication/342552047estudio_prospectivo_a_diez_anos [Consultado: 2023, Abril16]

Braidot, Néstor. (2013). Neuromanagement y Neuroliderezgo: Cómo se aplican los avances de las Neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires, Argentina

Bonet, Wanda (2019) Neuroliderazgo: El Arte De Transformar (Spanish Edition)gooogle.co.ve/books/edition/Neuroliderazgo/TpatDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&pg=PT3&printsec=frontcover [Consultado: 2023, Abril16]

Caruci Emilia (2020) Aporte de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizacionespalabras claveneurociencia, neuroliderazgo, acción gerencial https://investigacionuft.net.ve/revista

/index.php/Gerentia/article/view/150/132 [Consultado: 2023, Abril15]

Mediomundo, Carlos (2022) Importancia de la Prospectivas Estratégica en las Organizaciones para la toma de las Decisiones Gerenciales https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8594451.pdf [Consultado: 2023, Abril14]

Pautt, Geli (2011) Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf [Consultado: 2023, Abril16]

Rock, D. (2006). SCARF: a brain based model for collaborating with and influencing others. Neuroleadership, Journal, 1, 1-5.