CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Aplicación de la neurogerencia en la gestión del talento humano

Application of neuromanagement in human talent management

Ángel Manuel González Marín
Universidad del Caribe (UC) - Panamá
Correo electrónico: angelgonzalezm1310@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-2895-7694

Ana María Coronado Luzardo
Productora de Alcoholes Hidratados C.A.
Correo electrónico: anamac.698@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-0548-0261

Víctor Rafael Fernández Osorio
Madison Foods Pro cargo logístic
Correo electrónico: fernandezvr@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0006-5438-3811

Recibido: Noviembre 2025 Aceptado: Enero: 2026 Publicado: Junio 2026

Cómo citar: González Marín, A.; Coronado Luzardo, AM. y Fernández Osorio, VR. (2026). **Aplicación de la neurogerencia en la gestión del talento humano.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volumen 23 No.3. Junio-Agosto (2026). Venezuela. https://doi.org/10.36390/0v348j50

RESUMEN

El tema a desarrollar tiene como objetivo fundamental el analizar la aplicación de la Neurogerencia en la gestión de Talento humano, a fin de estudiar la aplicación de los conocimientos de esta disciplina para optimizar el desempeño, la motivación y el desarrollo del personal, alineando el cerebro humano con los objetivos organizacionales, buscando una mayor eficiencia en la toma de decisiones, la resolución de problemas, la inteligencia emocional y la creación de entornos de trabajo más productivos e innovadores mediante el entendimiento de cómo funciona el cerebro. Según Méndez y Piña (2022), explican que la neurogerencia nace de la aplicación práctica del estudio de la conducta neurológica del cerebro en el logro de los objetivos fundamentales de los seres humanos y su aplicación a la gestión de empresas. En este sentido, una interpretación única, novedosa y especialmente pragmática. Para ello contrastaremos la evolución y definiciones de la neurogerencia y sus aplicaciones en la gestión del talento humano. La metodología aplicada es la investigación descriptiva documental con el uso de la hermenéutica bibliográfica, que implica interpretar las diferentes conceptualizaciones y aplicaciones. A tal efecto, se pondrán en relieve algunos aspectos importantes. La metodología es cualitativa con el uso de la triangulación en la hermenéutica bibliográfica

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

como parte fundamental del procedimiento para aplicar la neurogerencia en la gestión del talento humano. Los resultados arrojaron nueve (09) técnicas de empleo de la neurogerencia en la gestión del talento humano que permiten llevar al éxito de la gestión del talento humano.

Palabras clave: Neurogerencia, Gestión del talento humano.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the application of Neuromanagement in Human Talent Management, in order to examine how this discipline can be used to optimize performance, motivation, and employee development. This involves aligning the human brain with organizational goals, seeking greater efficiency in decision-making, problem-solving, emotional intelligence, and the creation of more productive and innovative work environments through an understanding of how the brain functions. According to Méndez and Piña (2022), Neuromanagement arises from the practical application of the study of the brain's neurological behavior to the achievement of fundamental human objectives and its application to business management. In this sense, it offers a unique, novel, and particularly pragmatic interpretation. To this end, we will compare the evolution and definitions of Neuromanagement and its applications in Human Talent Management. The methodology employed is descriptive documentary research using bibliographic hermeneutics, which involves interpreting different conceptualizations and applications. To this end, some important aspects will be highlighted. The methodology is qualitative, employing triangulation in bibliographic hermeneutics as a fundamental part of the procedure for applying Neuromanagement to human talent management. The results yielded nine (9) techniques for using Neuromanagement in human talent management that contribute to its success.

Keywords: Neuromanagement, Human talent management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tratará sobre como la ha evolucionado la Neurogerencia, y al aplicar las neurociencias a la gestión de talento humano, que ofrecen herramientas para entender el cerebro y optimizar el potencial de las personas, desde la selección (identificando fortalezas) y motivación (vinculando objetivos a recompensas) hasta el liderazgo, creando entornos más eficientes y creativos, permitiendo a los líderes tomar decisiones basadas en la ciencia del cerebro para mejorar el desempeño y afrontar los desafíos actuales de las organizaciones.

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante, la gestión del talento humano ha trascendido la mera administración de recursos para convertirse en un

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

pilar estratégico fundamental. Sin embargo, las estrategias tradicionales a menudo se quedan cortas al no comprender profundamente los mecanismos neuronales que subyacen al comportamiento, la motivación y el desempeño de los individuos. Es aquí donde la Neurogerencia, una disciplina que integra los hallazgos de las neurociencias con las prácticas gerenciales, emerge como una herramienta poderosa para revolucionar la forma en que las organizaciones gestionan a su capital humano.

La aplicación de la Neurogerencia permite a los líderes y profesionales de Gestión de Talento Humano debe ir más allá de las percepciones superficiales, entendiendo las bases emocionales y racionales de las decisiones, la creación de equipos, y el desarrollo de un liderazgo efectivo. Al comprender el funcionamiento del cerebro, se pueden diseñar programas de selección más precisos, motivar al personal activando los centros de recompensa, y fomentar un entorno donde la neuroplasticidad impulsa el aprendizaje continuo y la innovación.

Este trabajo explorará cómo la Neurogerencia, a través de sus principios y herramientas, se aplica directamente en los procesos clave de la gestión de talento humano, desde la atracción y retención del personal hasta el desarrollo de habilidades y la construcción de organizaciones inteligentes, demostrando ser un aliado indispensable para enfrentar los retos del siglo XXI y maximizar el potencial inherente en cada colaborador.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Evolución de la Neurogerencia

Entre los años 1979 y 1981, Breiter, Aharon, Kahneman, con su publicación del artículo “Functional imaging of neural responses to expectancy and experience of monetary gains and losses”. En tal sentido, Daniel Kahneman (psicólogo ganador del Nobel) y Eldar Shifrin (neurocientífico) son figuras claves en la comprensión de la toma de decisiones, pero la mención de Hans Breiter, en este contexto se relaciona con sus estudios de neuroimagen sobre las respuestas cerebrales a recompensas y riesgos, utilizando los principios de la Teoría de las Perspectivas de Kahneman y Tversky para

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

entender las bases neuronales de la emoción en la elección económica, un campo que une la psicología, la economía y la neurociencia, en los años 70 y 80.

Otras figuras claves, fueron los neurobiólogos conductuales Shizgal y Conover (1996) investigadores en neurociencia y economía conductual, conocidos por sus estudios sobre el cálculo neuronal de la utilidad y la recompensa a partir de la competencia y suma entre los efectos gratificantes de la sacarosa y la estimulación hipotalámica lateral en las ratas, estudios realizados en el Departamento de psicología de la Universidad de Concordia, Montreal, Canadá, fueron figuras claves en los orígenes de la neurociencia aplicada a la toma de decisiones, evaluando los mecanismos de recompensa en el cerebro que sentaron bases neurocientíficas de la Neurogerencia, como la Neurociencia del comportamiento en el año 1994. (Bocaranda, 2024)

Años más tarde, Platt y Glimcher (1999) publican el artículo “Neural correlates of decision variables in parietal cortex, en Nature”, en el que se estudió la implicación de la corteza intraparietal lateral de los primates en la evaluación de las ganancias de varias opciones posibles, describiendo, además de esto, un nuevo enfoque que implicaba la gestión matemática para el estudio fisiológico del proceso sensorio-motor y toma de decisiones, pues argumentaron que los estudios del procesamiento sensorio-motor que se venían realizando estaban aún arraigados en el reflejo clásico.

Concluyendo que la teoría de la decisión propone que los humanos y los animales deciden qué hacer en una situación dada evaluando el valor relativo de cada posible respuesta. Esta evaluación puede calcularse, en parte, a partir de la probabilidad de que cada acción resulte en una ganancia y la magnitud de la ganancia esperada, demostrando que la actividad de ciertas neuronas es sensible a la probabilidad de que una respuesta particular resulte en una ganancia.

En ese mismo orden de ideas, esta Paul Zak, en el año 2004, quien como profesor en la Claremont Graduate University (CGU) en California, dirigía el Centro de Estudios de Neuroeconomía y aplicó la neurociencia a la gestión empresarial, centrándose en cómo la oxitocina (la hormona de la confianza) influye en la confianza, el bienestar y el rendimiento laboral.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Posterior a ello, el profesor chino Qingguo Ma, ingeniero especializado en las micromecánicas de las actividades de gestión y director del Laboratorio de Neuromanagement de la Universidad de Zhejiang, China, en el año 2006, quien acuñó el término en un artículo en la revista Management World, revista multidisciplinaria dedicada a promover el conocimiento y la investigación en gestión y sus aplicaciones en diversos campos. Su concepto más básico explica que al trabajar con personas sus emociones afectan la empresa. De este modo, concluye que la neurogerencia se basa en el manejo de equipos desde el lado humano de los trabajadores y no en el refuerzo de reglamentos y sanciones. (Bocaranda, 2024)

En ese mismo orden de ideas, David Rock, director del Instituto de Neuroliderazgo, experto en ello, CEO y fundador, autor de la obra “Your Brain at Work”, acuñó el término Neuroliderazgo, (NeuroLeadership), alrededor del año 2007-2008, para aplicar los descubrimientos de la neurociencia al liderazgo y la gestión, centrándose en cómo funciona el cerebro para mejorar la toma de decisiones, la gestión emocional y la efectividad organizacional.

Luego de ello, aparece la obra “Neurogerencia” del conferencista, catedrático, empresario, consultor y escritor Néstor Pedro Braidot, en el año 2008, quien la define como la aplicación de las neurociencias cognitivas a la gestión empresarial, enfocándose en los procesos cerebrales que influyen en la toma de decisiones, la inteligencia organizacional y la gestión del talento humano, buscando optimizar el cerebro para el éxito en las organizaciones mediante la neuroplasticidad y la gestión del cambio, yendo más allá de lo consciente hacia los procesos metaconscientes para un liderazgo y gerenciamiento más efectivos.

En ese mismo orden de ideas, se puede concluir que la neurogerencia es un enfoque más reciente que aplica los conocimientos de la neurociencia a la gestión empresarial, cuyos orígenes fueron emergiendo y consolidándose principalmente a finales del siglo XX y principios del XXI, basándose en los avances de la neurociencia cognitiva (años 80) y el paradigma tecnológico de la información (1990s), con referentes como Braidot (2008) definiéndola como aplicación de neurociencias al management. (Bocaranda, 2024)

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

En torno a ello, se define a la neurogerencia, como la disciplina que aplica los descubrimientos de la neurociencia al mundo empresarial para entender y mejorar la gestión de organizaciones y personas, enfocándose en los procesos cerebrales detrás de la toma de decisiones, liderazgo, motivación y creatividad, buscando aumentar la productividad y el éxito organizacional a través del conocimiento del cerebro humano. Igual se indica que es un campo interdisciplinario que usa herramientas de neurociencia para transformar la gestión tradicional en una práctica más científica, humana y efectiva. (Heredia, 2025)

Por su parte, Cáceres (2013), experto en psicología social, explica que el Neuromanagement es una disciplina centrada en explorar los procesos neurofisiológicos involucrados en el desarrollo de la inteligencia a nivel personal y organizacional, fomentar en los ejecutivos la capacidad de visión de negocios y desarrollar las competencias de los profesionales.

Cabe destacar que autores como, Chávarro Méndez y Piña Ferrer (2017), explican que la neurogerencia nace de la aplicación práctica del estudio de la conducta neurológica del cerebro en el logro de los objetivos fundamentales de los seres humanos y su aplicación a la gestión de empresas. Es, en este sentido, una interpretación única, novedosa y especialmente pragmática.

Evolución de la Gestión del talento humano

La gestión del talento humano no siempre fue estratégica, su origen se remonta a la Revolución Industrial, cuando las empresas necesitaban controlar grandes grupos de trabajadores en fábricas. En ese momento, el enfoque era totalmente operativo: horarios, disciplina, salud básica y vivienda. Para atender estos temas surgieron los primeros Departamentos de Bienestar, y en 1894 se utilizó por primera vez el término “Recursos Humanos”.

A inicios del siglo XX, especialmente entre 1910 y 1930, las empresas comenzaron a reconocer que los empleados influían en la productividad. Aparecieron oficinas dedicadas a contrataciones, salarios y desempeño, aunque todavía con un enfoque autoritario y administrativo. Durante este periodo, nuevas leyes laborales obligaron a las

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

compañías a asumir funciones sociales, lo que dio forma a los primeros departamentos de Recursos Humanos como parte formal de la estructura organizativa.

En los años 70 y 80 surgió un cambio muy importante: se empezaron a considerar aspectos psicológicos, sociales y culturales del trabajo. El concepto de clima laboral tomó relevancia y Recursos Humanos dejó de centrarse solo en el control para enfocarse en la adaptación, la motivación y el bienestar del empleado. Con la llegada de la revolución digital, el talento humano se convirtió en un factor de ventaja competitiva. La tecnología transformó los modelos de negocio, el comportamiento del consumidor y, en consecuencia, las expectativas de los empleados.

Las personas ya no buscan solo salario: quieren propósito, crecimiento, flexibilidad y experiencias significativas. En esta era, Recursos Humanos pasó de administrar procesos a diseñar experiencias, impulsar cultura y potenciar el profesional. Hoy, se habla de Talento Humano, Capital Humano, Cultura y Personas, People o People First porque la función ha evolucionado más allá de los “recursos”. RR. HH. se ha nutrido de marketing (*employer branding, endomarketing*), atención al cliente (*employee centricity*), data (*people analytics*), tecnología (IA, metodologías ágiles), sostenibilidad (RSE) y gamificación.

En la actualidad, el papel del talento humano es claro: liderar la transformación organizacional. Ya no se trata solo de gestionar personal, sino de construir culturas sólidas, desarrollar habilidades, impulsar la innovación, atraer y fidelizar talento clave y preparar a la organización para el futuro. Cuando se habla de la evolución de la gestión de recursos humanos, el mundo ha partido en tendencias, hasta llegar a la llamada Gestión de Talento Humano. (Pérez, 2025)

En ese sentido, la definición de gestión del talento humano es la de un enfoque completo para atraer, desarrollar y retener a individuos capacitados dentro de una empresa u organización. Abarca una serie de prácticas y estrategias enfocadas en identificar a empleados con un alto potencial, nutrir sus habilidades y asegurar su éxito a largo plazo y su contribución para la organización.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

La gestión del talento va más allá de las funciones tradicionales de recursos humanos y se enfoca en alinear a la fuerza de trabajo con sus metas estratégicas. En esencia, la gestión del talento humano busca reconocer a aquellos empleados que son más valiosos para cualquier negocio. Esto bajo el entendimiento de que no todos los empleados son iguales y que invertir en los individuos correctos puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la competitividad de la organización. (Aguilera, 2023)

La Neurogerencia aplicada en la Gestión del talento humano

El panorama mundial de los últimos años llegó impregnado de acelerados cambios en el ámbito gerencial y otros contextos, caracterizado por los grandes avances tecnológicos, la globalización, nuevos modelos de gestión, marcos económicos, patrones de trabajo, aumento de la complejidad e incertidumbre, el cual ha precipitado cambios en el contexto empresarial, cuyas transformaciones elementales han permitido desarrollar organizaciones innovadoras capaces de conducir procesos competitivos de calidad ante la nueva era de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, se hace fundamenta señalar que la aplicación del raciocinio supone una relación sincrónica entre el saber generado por las organizaciones e instituciones, donde se toma en cuenta la aplicabilidad del mismo; además, de los requerimientos del sector productivo, permitiendo absorber el capital intelectual de forma activada para dar aportes fundamentales.

Por ende, se resalta como principal característica en el siglo XXI, la consolidación de diferentes plataformas epistemetodológicas y tecnológicas, direccionadas en transcendencia con enfoques de transformación universal, sentando sus bases en incomparables cambios con posiciones paradigmáticas, haciendo énfasis en reconocimiento del aprendizaje significativo, provenientes de las experiencias del ser humano a través de su formación y desarrollo de competencias permanente; siendo un desafío para las organizaciones en sus sistematizaciones estructurales generar aportes relevantes al entorno global representado por la multiplicidad de contextos cambiantes.

Por esta razón, se considera que actualmente la ciencia neurogerencial impulsa el desarrollo práctico del gran potencial creativo-cerebral que se aprecia en el tejido complejo

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

del talento humano para enfrentar los cambios turbulentos e inestables que se producen en las organizaciones. Tal así, que la Neurogerencia se puede apreciar como la conversión que simboliza espectros explícitos, aludiendo un hallazgo de otro orden en el progreso y de igual manera, sitúan al talento humano a la vanguardia de nuevos paradigmas científicos de comprensión organizacional e induciéndolo a un cambio estructural de relevancia institucional reflejados en su discernimiento comprensivo. (González, 2023).

El Neuromanagement o Neurogerencia, es un campo emergente que aplica principios de la neurociencia al liderazgo, la toma de decisiones y la gestión empresarial. Al estudiar cómo el cerebro humano procesa la información, reacciona a los estímulos y regula las emociones, el neuromanagement proporciona herramientas únicas para comprender y mejorar el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

En el ámbito del talento humano, el neuromanagement permite: Diseñar entornos laborales que fomenten la creatividad y la productividad, comprender cómo las emociones y el estrés afectan el rendimiento, optimizar los procesos de selección, formación y desarrollo de los empleados y promover una cultura organizacional más inclusiva y motivadora. (Carrasco, 2025). El cerebro humano es complejo, pero la neurociencia ha identificado varios principios que son clave para la gestión del talento:

Neuroplasticidad: El cerebro tiene la capacidad de adaptarse y aprender a lo largo de la vida. Esto significa que los empleados pueden desarrollar nuevas habilidades si reciben la formación adecuada.

Recompensas y motivación: Las recompensas activan el sistema de dopamina del cerebro, generando sensaciones de placer que motivan el comportamiento positivo.

Estrés y toma de decisiones: Altos niveles de estrés afectan negativamente la capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y trabajar en equipo.

Importancia del descanso: El sueño y las pausas adecuadas mejoran la memoria, la concentración y la creatividad.

En ese mismo orden de ideas, las claves para integrar la neurociencia en la gestión del talento humano. La aplicación de la neurociencia en el ámbito organizacional puede

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

parecer desafiante, pero existen estrategias prácticas que los líderes pueden implementar para aprovechar sus beneficios: Diseña entornos laborales que estimulen el cerebro, en un entorno laboral adecuado tiene un impacto significativo en el bienestar y la productividad de los empleados. Para ello, fomenta espacios de trabajo inspiradores, donde se integran, la luz natural, los colores relajantes y las áreas de descanso ayudan a reducir el estrés.

En tal sentido, además promueve la colaboración, a través de los diseños abiertos y las zonas comunes facilitan la comunicación y la creatividad, integra tecnología amigable, con el uso de herramientas intuitivas y accesibles minimizan la frustración y aumentan la eficiencia, gestiona las emociones de manera efectiva, donde las emociones influyen directamente en el comportamiento de los empleados. Para gestionarlas, reconoce los logros, celebrar el éxito genera una sensación de logro y refuerza el compromiso, ofrece retroalimentación constructiva, un feedback bien estructurado ayuda a los empleados a mejorar sin sentirse amenazados.

En tal sentido capacita a los líderes: Enséñales a identificar y responder a las emociones de sus equipos, diseña programas de formación basados en la neurociencia. Los programas de capacitación que consideran el funcionamiento del cerebro son más efectivos, donde algunas recomendaciones incluyen utilizar el microaprendizaje, dividir la información en segmentos pequeños facilita la retención e incorpora elementos visuales y prácticos, los recursos visuales y las simulaciones refuerzan el aprendizaje que permiten la repetición y la práctica.

Es significativo indicar que, estas estrategias consolidan los conocimientos, fomentan el bienestar integral, el bienestar físico y mental es crucial para un rendimiento óptimo. algunas acciones clave incluyen, promueven el equilibrio entre trabajo y vida personal: Horarios flexibles y políticas de desconexión digital son esenciales, ofrecen programas de salud mental en sesiones de mindfulness, yoga o acceso a terapia psicológica son altamente beneficiosos, que permiten incentivar la actividad física, donde el ejercicio mejora el estado de ánimo y la función cognitiva y aplican estrategias de liderazgo basadas en la neurociencias, donde los líderes juegan un papel crucial en la aplicación del neuromanagement.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Por ende, algunas prácticas efectivas incluyen fomentar la confianza, la transparencia y la coherencia refuerzan la seguridad psicológica e inspirar con visión un liderazgo que comunica propósito motiva a los equipos, practica la empática, comprende las necesidades y preocupaciones de los empleados mejora las relaciones laborales. (Carrasco, 2025).

La aplicación del neuromanagement ofrece una serie de beneficios tangibles que pueden transformar la forma en que las organizaciones gestionan su talento, ya que mejoran la toma de decisiones al basarse en datos científicos mejora la calidad de las decisiones, un mayor compromiso, donde los empleados se sienten más valorados y motivados, incrementando la productividad en entornos y estrategias alineados con el funcionamiento del cerebro optimizan el rendimiento, reduciendo el estrés a través de programas enfocados en el bienestar mejoran la salud mental y física, brindando una innovación constante por medio de una cultura que fomenta la creatividad genera soluciones más efectivas y competitivas. (Carrasco, 2025).

Tomando en cuenta lo planteado por Kolev (2024), sin duda los estudios de la neurociencia a través de la neurogerencia han demostrado que la creatividad se desarrolla con la motivación intrínseca de las personas. En efecto, las organizaciones deben adecuarse a la capacidad ingeniosa del talento humano con el que cuentan desarrollando trabajos más interesantes, plantearles desafíos y darles más responsabilidades que les permitan tomar decisiones acertadas ante cualquier escenario. Por ello, el resultado de las interacciones individuo y situaciones vividas en el entorno, siempre ha sido y será un factor clave para el éxito o fracaso de las instituciones. (Kolev, 2024).

Técnicas de neurogerencia en la gestión del talento humano

La neurogerencia aplica la neurociencia a RRHH para optimizar el talento, usando técnicas como el storytelling y anclajes emocionales para conectar, promoviendo entornos inspiradores (luz, diseño) y gamificación para la colaboración, fomentando la seguridad psicológica, y usando la meditación para regulación emocional, mejorando la motivación, toma de decisiones y aprendizaje, con herramientas como la atención plena y la neuroplasticidad para desarrollar habilidades y resiliencia. (Chávarro y Piña, 2017).

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

a) Diseño de Entornos. (Neuroarquitectura):

Siendo un campo interdisciplinario que une neurociencia y arquitectura para diseñar espacios que influyen positivamente en el cerebro, las emociones y el comportamiento humano, utilizando elementos como luz, color, formas y naturaleza para mejorar el bienestar, la concentración y la productividad, creando ambientes más saludables y funcionales. Se basa en la idea de que el entorno físico puede modular nuestra fisiología y psicología, buscando diseñar de manera objetiva para generar sensaciones como calma, energía o felicidad. Crear espacios con luz natural, colores relajantes y zonas de descanso para reducir el estrés y fomentar la creatividad y colaboración.

b) Storytelling y Anclajes Emocionales:

Es el arte de contar historias para transmitir un mensaje, conectar emocionalmente con una audiencia y hacer que la información sea memorable y persuasiva, utilizando elementos narrativos como personajes, conflicto y desenlace. Por ende, se usa en marketing, publicidad, educación y más para crear narrativas humanas y auténticas, moviendo al público más allá de los datos hacia una conexión emocional, aumentando la fidelidad y el recuerdo. Usar narrativas y señales emocionales para generar mayor conexión y compromiso, vinculando las historias con valores y metas de la empresa.

c) Gamificación y Sincronización Neuronal:

Es la aplicación de elementos y mecánicas de juego (puntos, niveles, recompensas, desafíos) en contextos no lúdicos, como la educación o el trabajo, para aumentar la motivación, el compromiso y lograr objetivos específicos de forma más atractiva y divertida, sin convertir la actividad en un juego completo, sino aprovechando sus sistemas de recompensa y progreso para incentivar la participación y el aprendizaje significativo. Por ende, es implementar juegos y dinámicas que fomenten la cooperación, creando una "sincronización neuronal" en equipos cohesionados, mejorando la eficiencia.

d) Cultura de Feedback y Recompensa:

Es un entorno organizacional que promueve la retroalimentación honesta, constante y constructiva, junto con el reconocimiento de logros, para mejorar el

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

rendimiento, fomentar la confianza, impulsar el desarrollo individual y colectivo, y alinear a los empleados con los objetivos de la empresa, creando un ciclo virtuoso de mejora continua y motivación. Por ende, es necesario diseñar sistemas de retroalimentación positiva basados en el refuerzo de comportamientos alineados con objetivos, activando los mismos centros cerebrales que las recompensas económicas.

e) Seguridad Psicológica:

Es la creencia compartida de que un equipo es un lugar seguro para asumir riesgos interpersonales, permitiendo a los miembros expresar ideas, hacer preguntas, admitir errores y plantear inquietudes sin temor a ser juzgados, ridiculizados o penalizados, lo cual fomenta la comunicación abierta, la innovación, el aprendizaje y un mayor rendimiento en el trabajo. Popularizada por Amy Edmondson, esta sensación de confianza es fundamental para la eficacia de los equipos modernos. Por ello se ha de crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para compartir ideas, asumir riesgos y cometer errores sin temor a represalias.

f) Atención Plena (Mindfulness):

Es la práctica de enfocar tu atención en el momento presente, observando tus pensamientos, emociones y sensaciones sin juzgar, aceptándolos tal como son para reducir el estrés, mejorar la concentración y aumentar el bienestar general. No es vaciar la mente ni eliminar pensamientos, sino reconocerlos y devolver suavemente la atención a lo que sucede ahora, usando ejercicios como la meditación, la respiración consciente o incluso actividades cotidianas. Por ello se debe entrenar la concentración y la conciencia del momento presente para mejorar la gestión mental y la respuesta a desafíos.

g) Neuroplasticidad:

Es la capacidad del cerebro para cambiar y reorganizarse a nivel estructural y funcional a lo largo de la vida, formando nuevas conexiones neuronales en respuesta al aprendizaje, la experiencia, el desarrollo o una lesión. Permite al cerebro adaptarse, recuperarse de daños, aprender nuevas habilidades y modificar comportamientos, siendo fundamental para la memoria y la rehabilitación, aunque también puede generar efectos negativos como el dolor crónico si las adaptaciones son desadaptativas. Por ello, se debe

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

facilitar el entrenamiento cerebral para que los empleados reconfiguren sus patrones de pensamiento y desarrollen nuevas habilidades.

h) Comunicación y Observación Consciente:

Es una práctica de mindfulness que implica estar plenamente presente, escuchar activamente sin juzgar, observar el entorno y las propias reacciones, y comunicar con intención y empatía para mejorar las relaciones y la comprensión mutua, combinando la atención plena con habilidades comunicativas para una interacción más profunda y transformadora. Por ende, se debe aplicar la escucha activa y la lectura del lenguaje corporal (comunicación no verbal) para entender mejor a colegas y clientes, especialmente en negociaciones

i) Regulación Emocional:

Es la habilidad para identificar, comprender, modular y gestionar nuestras propias emociones (positivas y negativas) de forma adaptativa, permitiéndonos responder a los desafíos de la vida, mantener el equilibrio y promover el bienestar personal y social. No se trata de suprimir las emociones, sino de responder a ellas de manera saludable, utilizando estrategias como la respiración profunda, el cambio cognitivo (reinterpretar) o la revaluación (cambiar el foco) para adaptarnos mejor al contexto. Por ello es necesario integrar prácticas como la meditación para gestionar el estrés, mejorar el bienestar y la inteligencia emocional del equipo. (Chávarro y Piña, 2017).

METODOLOGÍA

La metodología aplicada es la investigación descriptiva documental con el uso de la hermenéutica bibliográfica, que implica primero interpretar la norma mediante la interpretación, utilizando métodos como el gramatical, sistemático y teleológico para establecer su significado, y luego aplicar el derecho comparado para analizar sistemas jurídicos extranjeros, identificando similitudes y diferencias en el tratamiento de un problema similar, para finalmente integrar estas interpretaciones y encontrar soluciones más completas y justas, de acuerdo a la UNAM (2019).

Este estudio se enmarca dentro de una investigación de tipo descriptiva, la cual permite analizar e interpretar la información existente sobre la neurogerencia aplicada en

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

la gestión de talento humano. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva tiene como objetivo detallar las características de un fenómeno sin manipular variables, proporcionando un análisis detallado de una problemática específica.

En este caso, el estudio busca identificar la aplicación de la neurogerencia en la gestión de talento humano. El diseño de la investigación es documental, dado que se fundamenta en la recopilación y análisis de fuentes secundarias. El diseño documental en investigación se refiere a un tipo de estudio que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios.

De acuerdo con Arias (2012), la investigación documental consiste en la obtención, clasificación y análisis de datos provenientes de documentos escritos, leyes, informes oficiales y estudios previos. Este diseño permite examinar de manera sistemática las diferentes técnicas de la neurogerencia que pueden ser aplicadas en el éxito de la gestión de talento humano.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cuadro 1. Derivaciones del estudio

Técnicas de la neurogerencia aplicada a la gestión de talento humano	Aplicación de la técnica.
Diseño de entorno. (Neuroarquitectura)	Crear espacios con luz natural, colores relajantes y zonas de descanso para reducir el estrés y fomentar la creatividad y colaboración.
Storytelling y anclajes emocionales	Usar narrativas y señales emocionales para generar mayor conexión y compromiso, vinculando las historias con valores y metas de la empresa.
Gamificación y sincronización neuronal	Implementar juegos y dinámicas que fomenten la cooperación, creando una "sincronización neuronal" en equipos cohesionados, mejorando la eficiencia.
Cultura de Feedback y recompensa	Diseñar sistemas de retroalimentación positiva basados en el refuerzo de comportamientos alineados con objetivos, activando los mismos centros cerebrales que las recompensas económicas.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

Seguridad psicológica	Crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para compartir ideas, asumir riesgos y cometer errores sin temor a represalias.
Atención plena (Mindfullness)	Entrenar la concentración y la conciencia del momento presente para mejorar la gestión mental y la respuesta a desafíos.
Neuroplasticidad	Facilitar el entrenamiento cerebral para que los empleados reconfiguren sus patrones de pensamiento y desarrollen nuevas habilidades.
Comunicación y observación consciente	Aplicar la escucha activa y la lectura del lenguaje corporal (comunicación no verbal) para entender mejor a colegas y clientes, especialmente en negociaciones.
Regulación emocional	Integrar prácticas como la meditación para gestionar el estrés, mejorar el bienestar y la inteligencia emocional del equipo.

Nota: Elaboración propia (2026).

CONCLUSIONES

En conclusión, se indica que, este trabajoinvestigativo demuestra que la neurogerencia no es una alternativa, sino una evolución necesaria en la gestión del talento humano. Al integrar conocimientos neurocientíficos, las organizaciones pueden trascender las prácticas tradicionales para diseñar estrategias que resuenan directamente con el cerebro del colaborador, fomentando un mayor compromiso, una productividad superior y un liderazgo más empático y eficaz. Las empresas que adoptan estos principios no solo gestionan mejor a sus empleados, sino que crean ecosistemas donde el potencial humano florece, asegurando su éxito y adaptabilidad en un entorno empresarial cada vez más desafiante.

Con ello, a aplicación de técnicas de neurogerencia en la gestión del talento humano representa una evolución estratégica fundamental, permitiendo a las organizaciones ir más allá de las prácticas tradicionales para diseñar entornos laborales neuro-optimizados; esto se evidencia en una mejor toma de decisiones, un compromiso y productividad superiores, y una capacidad incrementada para la innovación, todo ello fundamentado en la comprensión del funcionamiento cerebral para desarrollar líderes más fuertes y equipos más resilientes, asegurando así una ventaja competitiva sostenible en el panorama empresarial actual y futuro. Por ello se dieron a conocer nueve (09) técnicas

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)

de la neurogerencia que actúan en la gestión de talento humano, que permiten consolidar el éxito en esta gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera, Ch. (2023). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa.* Blog Ispring. Virginia, Estados Unidos.

Bocaranda, CT. (2024). La Neurogerencia, un enfoque novedoso para la gerencia universitaria. https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/en-prospectiva/article/view/475

Braidot, NP. (2008). *Neuromanagement: Cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones.* Granica.

Breiter, HC., Aharon, I., Kahneman, D., Dale, A., & Shizgal, P. (2001). *Functional imaging of neural responses to expectancy and experience of monetary gains and losses.* Neuron, 30(2), 619–639. https://doi.org/10.1016/S0896-6273(01)00303-8

Cáceres, F. (2013). *Cómo aplicar nuestro conocimiento de la Neurología humana y de las Neurociencias a la Gestión Empresarial.* Pre-Til. Innovación en la Gestión. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá. Vol.33. Julio-Diciembre, 2015. p. 12- 13.

Carrasco, L. (2025). *Neurociencia aplicada al desarrollo organizacional: Estrategias para el bienestar y la productividad.* Revista Internacional de Gestión Humana, 14(1), 45–62.

Chávarro Méndez, J. y Piña Ferrer, L. (2017). *Neuromanagement. una estrategia gerencial para el éxito de una organización.* Revista Serbiluz. Volumen 16. Nº 2. RevicyhLuz. COL, Universidad del Zulia. Zulia, Venezuela. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/38537

Escuela Europea de Gerencia. (2022). *¿Qué es la Neurogerencia?* EEG. España

Edmondson, AC. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth.* John Wiley & Sons.

Glimcher, PW. (2023). *Decisions, uncertainty, and the brain: The science of neuroeconomics.* MIT Press. https://doi.org/10.7551/mitpress/2302.001.0001

González Castro, JL. (2023). *Desarrollo del talento humano universitario. Un enfoque desde la neurogerencia".* CDLEZ. Revista del Observatorio Digital Latinoamericano Ezequiel Zamora. Volumen 6, Número 1. UNELLEZ. Barinas, Venezuela.

Heredia Cardona, S. (2025). *Neurociencia y management: Toma decisiones más efectivas.* Management. OpenWebinars. Sevilla. España.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow.* Farrar, Straus and Giroux.

Kolev, PA. (2024). *El libro negro de los autodenominados neurocientíficos.* Editorial Autores de Argentina.

Ma, Q. (2016). *Neuromanagement: Managing human emotions and cognitive processes in modern enterprises.* Management World, 22(3), 140–147.

Méndez, E., & Piña, M. (2022). La neurogerencia como enfoque pragmático para el logro de objetivos corporativos. Revista Venezolana de Gerencia, 27(98), 540–556. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12

Pérez, O. (2025). *¿Cómo ha sido la evolución en la Gestión del Talento Humano?* Revista PeopleNext. México.

Platt, ML. y Glimcher, PW. (1999). *Neural correlates of decision variables in parietal cortex.* https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10421364/

Rock, D. (2009). *Your brain at work: Strategies for overcoming distraction, regaining focus, and working smarter all day long.* HarperBusiness.

Shizgal, P., & Conover, K. (1996). *On the comparative logit: On the neural computation of utility.* Current Directions in Psychological Science.

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2019). *Manual de metodología jurídica y hermenéutica documental.* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Zak, PJ. (2004). *Neuroeconomics. Philosophical Transactions of the Royal Society of London* Series B-Biological Sciences, 359(1451), 1737-174

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/
ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto 2026)