CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Herramientas neurogerenciales para el entrenamiento del liderazgo: un estudio en el ámbito organizacional

Neuromanagerial tools for leadership training: an organizational study

Erasmo Electo Torres García
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín "URBE"
Correo electrónico: erasmo.torres@gmail.com
Código ORCID: https://orcid.org/0009-0007-9915-8404

Doris Judith Gutiérrez Fernández
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín "URBE"
Correo electrónico: dgutierrez@urbe.edu
Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2382-7567

Recibido: Mayo 2026 **Aceptado: Julio 2026** **Publicado: Septiembre 2026**

Cómo citar: Torres García, E. E. y Gutierrez Fernández, D. J. (2026). **Herramientas neurogerenciales para el entrenamiento del liderazgo: un estudio en el ámbito organizacional.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volúmen 23 No. 4. Septiembre - Diciembre (2026). Venezuela. **DOI:** https://doi.org/10.36390/vhyfpt58

RESUMEN

El abordaje de los procesos desarrollados en las organizaciones empresariales adquiere nuevas demandas en la sociedad de la información y el conocimiento, de modo especial, con la globalización a partir de la cual resulta imperativo idear nuevas maneras de impulsar el logro de las metas establecidas procurando la renovación de métodos, prácticas, en orden al manejo exitoso del cambio y al impulso de las transformaciones. El objetivo de esta investigación es describir las herramientas neurogerenciales pertinentes al entrenamiento del liderazgo en el ámbito organizacional. Los referentes teóricos focalizan aportes tomados de Amán-Morales et al. (2024), Arredondo (2024), Flores (2024), Prieto (2023), Silva-Rubio (2021), Braidot (2016), entre otros. Es un estudio de tipo documental con diseño bibliográfico, donde se utilizan matrices para la recolección de información procedente de las fuentes escritas consultadas, aplicando técnicas de análisis de contenido. Se concluye que el uso efectivo de las herramientas de entrenamiento del liderazgo desde el enfoque de la neurogerencia demanda un abordaje integral que constituya la atención plena, neuroplasticidad y las neuronas espejos con las cuatro etapas neurocognitivas y emocionales: la atencion, el razonamiento o pensamiento, la emocional y la intuitiva.

Palabras clave: neurociencias, neurogerencia, liderazgo, herramientas de entrenamiento.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

ABSTRACT

Addressing the processes developed within business organizations acquires new demands in the information and knowledge society—especially with globalization, from which it becomes imperative to devise new ways to drive the achievement of established goals, seeking the renewal of methods and practices in order to successfully manage change and foster transformations. The objective of this research is to describe the neuro-management tools relevant to leadership training in the organizational field. The theoretical framework focuses on contributions taken from Amán-Morales et al. (2024), Arredondo (2024), Flores (2024), Prieto (2023), Silva-Rubio (2021), Braidot (2016), among others. This is a documentary-type study with a bibliographic design, using matrices to collect information from the consulted written sources and applying content analysis techniques. It is concluded that the effective use of leadership training tools from a neuro-management approach requires a comprehensive framework combining mindfulness, neuroplasticity, and mirror neurons with the four neurocognitive and emotional stages: attention, reasoning or thought, emotional, and intuitive.

Keywords: neuroscience, neuromanagement, leadership, training tools.

INTRODUCCIÓN

El impacto de la globalización en los procesos empresariales se traduce en exigencias de cambio que impulsa hacia la re-conceptualización constante de los procedimientos tanto administrativos como gerenciales, lo cual implica apostar por una renovación de la gerencia en las organizaciones empresariales facilitando la incorporación de elementos que aporten a la excelencia en el desarrollo de capacidades de aprendizaje y el manejo de las emociones.

Tal como lo afirma Prieto (2023) la globalización demanda una revisión profunda de las estrategias empresariales tradicionales, reconsiderando los modelos operativos, repensando las prácticas comerciales, reformulando los métodos de trabajo, todo a favor de canalizar la aplicación de nuevos enfoques de negocio, favoreciendo la transformación en la forma de manejar el conjunto de acciones propias de la empresa en concordancia con su razón social.

Desde este panorama, la búsqueda de formas novedosas para impulsar la gerencia y el liderazgo empresarial, permite ubicar prácticas asociadas con elementos de apoyo al componente humano donde se ubican las emociones, la motivación y las inclinaciones según los talentos que se poseen como base para generar el logro efectivo de las metas organizacionales. Esta visión, es abordada mediante la neurogerencia que

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

deriva de la aplicación de los avances de la neurociencia a la gestión, focalizando como interés el fortalecimiento de la toma de decisiones, la inteligencia colectiva, la planificación y la gestión de personal (Braidot, 2016; Arredondo, 2024).

De tal manera, los postulados de la neurogerencia se constituyen en una opción estratégica que favorece el desarrollo de los equipos directivos con capacidad para afrontar retos provenientes de situaciones imprevistas y complejas, desde donde se conforman líderes de alto nivel de rendimiento, poseedores de habilidades directivas que permiten optimizar la toma de decisiones, demostrando comportamientos expertos favorables a la conducción de los distintos procesos involucrados en la gerencia (Amán-Morales et al., 2024). Su aplicación en los contextos organizacionales muestra avances en fases de sensibilización, identificación de agentes de cambio (Castro-Castellano y García-Rincón, 2023).

Asimismo, estudios como el realizado por Linares (2023) afirman que la neurogerencia es un campo de estudio valioso para potenciar el rendimiento y la adquisición de conocimientos dentro de las empresas, llegando a fortalecer la capacidad colectiva de la organización mediante el fomento de herramientas de entrenamiento cerebral que derivan un ambiente de confianza, estimulan la curiosidad, emplean métodos interactivos, impulsan variedad de perspectivas, auspiciando el establecimiento de objetivos claros, realistas.

A pesar de las bondades de la neurogerencia, en el funcionamiento de las organizaciones empresariales la investigación viene destacando un accionar ineficiente e ineficaz en los gerentes por lo que se hace evidente una falta de habilidades gerenciales en la gestión empresarial. Al respecto, Silva-Rubio (2021, p. 150) afirma lo siguiente: “las organizaciones están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades gerenciales para nutrir sus niveles jerárquicos”; situación que desfavorece el avance en el campo de la administración y la gerencia, pues es a la gerencia a quien le corresponde impulsar los procesos de cambio.

Otros aspectos considerados en la literatura científica, señalan deficiencias en el desempeño organizacional (Olivera-Pájaro, 2022), evidenciado, de modo contundente, en la pérdida constante de los valores corporativos, observándose carencia de honradez en

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

los líderes, incapacitados para actuar con transparencia y honestidad, derivando pérdida de confianza (Vera-Sacón y Vegas-Meléndez, 2021).

Sobre la base de los resultados antes descritos, se precisa la importancia de profundizar acerca de las herramientas de entrenamiento de la neurogerencia como vía idónea para orientar el cambio en los comportamientos de gerentes y directivos, es decir, abrir posibilidades para que los líderes transformen sus prácticas de forma real y efectiva, lo que beneficiaría el aumento de la productividad, un mayor bienestar de los equipos y una mejor capacidad de respuesta de las organizaciones (Badillo, 2019).

También, con el fomento de las herramientas de la neurogerencia se ofrece a los líderes escenarios para formarse desde modelos renovadores que les facultan para gestionar sus propias emociones y las de los demás, permitiéndoles así tomar decisiones rápidas y efectivas que se ajusten a los cambios constantes del entorno (Ciro-Atehortúa et at., 2023); todo en función de favorecer la creación permanente de iniciativas transformadoras (Sucre-Guevara, 2022)

Desde este contexto, se formula el objetivo del presente artículo orientado a describir las herramientas neurogerenciales pertinentes al entrenamiento del liderazgo en el ámbito organizacional. Entre estas herramientas se ubica la atención plena, la neuroplasticidad y las neuronas espejos, que son descritas a continuación, comenzando por unas conceptualizaciones sobre la neurogerencia para luego entrar en detalles sobre cada una de las herramientas consideradas para el entrenamiento de los gerentes-líderes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Neurogerencia y herramientas para el entrenamiento cerebral

La realidad de las empresas en la sociedad contemporánea exige la implementación de mecanismos estratégicos que provea de novedad para la ejecución de las diferencias acciones gerenciales, siendo la neurogerencia una disciplina fundamental para la renovación del liderazgo donde se articulan los avances de las neurociencias con la gestión organizacional, ofreciendo a los líderes mecanismos de entrenamiento que les permiten comprender y optimizar los procesos cognitivos y emocionales de sus equipos. Esta perspectiva holística mejora la toma de decisiones y la planificación estratégica,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

además, fortalece el desarrollo de habilidades gerenciales como la inteligencia corporativa, la creatividad y la innovación.

Es así como, el abordaje de la neurogerencia en el ámbito de las empresas se justifica por las ventajas que deriva su implementación en el logro de las metas organizacional. Según, Prieto (2023, p. 150) “Se requiere un cerebro para los negocios, hábil para detectar, captar, incorporar, producir, mejorar e innovar con los recursos disponibles y posibles, vinculándolos a los sistemas interactuantes para obtener el resultado esperado”. Igualmente, Flores (2024, p. 55) destaca la neurogerencia “es un nuevo paradigma que promueve un modelo de gestión gerencial y permite a los individuos adaptarse a los cambios que ocurren de forma inesperada en las funciones ejecutivas”

En esta línea de pensamiento, se indica que, la neurogerencia es definida por Flores (2024, p. 53) como “una herramienta favorecedora de las acciones de investigar e implementar procesos cognitivos y emocionales del cerebro que están relacionados con cualquier actividad organizacional”. Por su parte, Arredondo (2024) destaca que la aplicación de la neurogerencia lleva implícita el entrenamiento del cerebro mediante herramientas que favorecen el mejoramiento de capacidades tanto en los líderes como en los colaboradores.

Desde esta línea de pensamiento, Castro-Castellano y García-Rincón (2023) refieren que la neurogerencia es una disciplina enfocada en usar los principios de las neurociencias cognitivas para mejorar la administración de las empresas. Tiene como objetivo comprender cómo los procesos cerebrales influyen en la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia tanto individual como colectiva, y la planificación estratégica; asimismo, atiende la gestión de recursos humanos, desde la selección, el desarrollo del personal hasta el liderazgo y la colaboración en equipo.

Igualmente, Linares (2023) destaca la neurogerencia focalizando beneficios que deriva en el funcionamiento de las organizaciones como el mejoramiento del clima laboral reduciendo las consecuencias negativas de las decisiones difíciles en todo el personal. Se trata de un enfoque multidisciplinario que integra la información con el manejo de las emociones, lo cual abre posibilidades para comprender las acciones y los estilos de aprendizaje de los empleados.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Para Arredondo-Zela (2024) la gestión empresarial en la actualidad cuenta con la neurogerencia como una herramienta porque ofrece perspectiva completa pues abarca aspectos tanto mentales como emocionales de las personas en el lugar e trabajo. Su aplicación abarca cuatro fases relacionadas con atención, pensamiento, emoción e intuición; de modo especial, la fase emocional configura un buen clima laboral; de allí, la importancia de manejar de forma estratégica y consciente las emociones de los empleados para aumentar su satisfacción y productividad.

Continuando con la descripción de la neurogerencia se destaca el aporte de Muñoz-Mora (2020) quien la presenta como un modelo gerencial bajo un enfoque que favorece el desarrollo en los líderes de habilidades asociadas con la inteligencia organizacional, la creatividad, la innovación y la capacidad de tomar decisiones precisas y rápidas, lo que les hace desarrollar capacidades para responder de manera inmediata a las fluctuaciones del entorno y así mantener la competitividad de sus empresas.

Sobre la base de lo antes expuesto, se destaca que la neurogerencia facilita contar con un liderazgo altamente adaptable y cognitivamente ágil, con capacidad para tomar decisiones asertivas y rápidas ante la imprevisibilidad del mercado, pues focaliza entrenamiento efectivo para responder con inteligencia y precisión. Igualmente, la neurogerencia fortalece tanto la gestión estratégica de las emociones como el mejoramiento del clima laboral, por lo que fomenta la integración del conocimiento con el manejo de las emociones; de esta manera, se impulsa la creación de ambientes laborables cónsonos con el fortalecimiento de las interacciones sociales favoreciendo la eficiencia y la competitividad empresarial.

Tomando en cuenta, lo expuesto por Reyes-Hernández y Alfonso-Porraspita (2020) se destaca que, ante los cambios y las demandas constantes provenientes de un entorno en constante evolución, es necesario que las organizaciones desarrollen estrategias para enfrentarlas, siendo la capacitación una acción imprescindible tanto para los gerentes como para los empleados, a través de programas de capacitación y entrenamiento que impulsen un aprendizaje incesante. En este sentido, cabe destacar que se focaliza el fortalecimiento de la creatividad, promover el desarrollo personal y fortalecer las habilidades mediante el cultivo de herramientas basadas en la

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

neurogerencia como la atención plena, la neuroplasticidad y las neuronas espejos, descritas a continuación.

Atención plena

El desempeño de los líderes en el actual ámbito de las organizaciones requiere el uso de la atención plena como herramienta de la neurogerencia que facilita la capacitación de los gerentes para desarrollar una conciencia intencional de sus propios pensamientos, emociones y del entorno que los rodea. De tal manera, su puesta en práctica implica el mejoramiento del autocontrol y la capacidad para tomar decisiones estratégicas, favoreciendo también, un liderazgo empático que da apertura al trabajo en equipo fomentando un ambiente de trabajo más armónico y colaborativo.

Se trata de una facultad neurocognitiva que consiste en enfocar la conciencia intencionalmente en el presente, abarcando los pensamientos, acciones y percepciones. Dominar esta habilidad es clave para comprender el funcionamiento de la propia mente, así como para establecer un equilibrio dinámico entre el mundo interior y el entorno, permitiendo responder de manera más pertinente y efectiva a cada circunstancia.

Según Arredondo (2024), la atención plena es la habilidad del cerebro para concentrarse deliberadamente en el momento presente, incluyendo lo que se piensa, hace y percibe. Esta capacidad es fundamental para entender cómo funciona la mente y para encontrar un balance entre las experiencias internas y el entorno, lo que permite reaccionar de forma adecuada y relevante a cada situación. Esta herramienta favorece la concentración intencional en el presente generando mejorías significativas en la autoconciencia y en la capacidad para interactuar con el mundo circundante; es decir, prepara a la persona para responder de forma más estratégica a los desafíos fomentando un equilibrio mental y emocional que es fundamental para una vida plena y consciente.

En atención a lo antes descrito, autores como, Araya-Pizarro y Espinoza-Pastén (2020) enfatizan la importancia de la atención en el entrenamiento y el aprendizaje en la formación de los líderes en la actualidad, así como en la motivación, para lo cual recomiendan desarrollar actividades placenteras que reduzcan el estrés y propicien la curiosidad. Es importante repetir en distintos escenarios que facilitan la memorización

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

duradera, activando también, el conocimiento previo que permita conectar la nueva información.

También, Reyes-Hernández y Alfonso-Porraspita (2020) exponen que el entrenamiento del liderazgo dinámico considera las inquietudes de los gerentes, priorizando el proceso sobre el resultado, este enfoque concede protagonismo a los gerentes y a los empleados en su propio desarrollo, ello favorece el fomento de la capacidad crítica, promueve la colaboración y la armonía, y valora la diversidad de saberes.

En síntesis, la aplicación de la atención plena en el ámbito de las empresas privadas se traduce en un mecanismo eficaz para que los líderes y empleados mejoren su capacidad de respuesta ante situaciones complejas, pues focaliza la concentración en el presente tomando conciencia de lo que ocurre lo cual permite al líder reaccionar de manera más estratégica y menos impulsiva, lo que se traduce en decisiones más acertadas y una mejor gestión de los conflictos. Además, la atención plena promueve la autoconciencia y el equilibrio emocional por lo que se considera fundamental para el desarrollo del liderazgo dinámico y la satisfacción laboral, generando un clima laboral positivo, es decir, favorece la productividad y el bienestar general de la organización.

Neuroplasticidad

Los contantes cambios en el mundo empresarial contemporáneo sitúan al liderazgo en una constante adaptabilidad que se aborda desde la neuroplasticidad por ser una herramienta esencial para la formación de líderes enfocada en el cultivo de la capacidad del cerebro para reorganizar sus redes neuronales en respuesta a la experiencia, siendo un pilar fundamental para el desarrollo profesional. La puesta en práctica de esta herramienta de a neurogerencia favorece la adaptación al cambio al tiempo que permite potenciar habilidades junto al desarrollo de nuevas competencias; es decir, atribuye mejoramiento del desempeño del gerente que a la vez favorece a los equipos y organizaciones.

El teórico Arredondo (2024), afirma que la neuroplasticidad reconoce el papel fundamental que el ambiente ejerce en la modulación de la actividad genética,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

permitiéndole al sujeto realizar una reconstrucción propia a partir de la interacción con el ambiente. La neuroplasticidad es la potencialidad del sistema nervioso de modificarse tanto anatómica como fisiológicamente para formar conexiones nerviosas en respuesta a la información nueva, la estimulación sensorial, el desarrollo, la disfunción o el daño.

Por su parte, Caruci (2020) destaca que los gerentes deben desarrollar el proceso de plasticidad neuronal porque les permite tener experiencias en este mundo complejo y responder inmediatamente frente a los cambios, es decir, la neuroplasticidad es una herramienta de entrenamiento que todo gerente de empresas amerita practicar para alcanzar nuevos conocimientos acordes a las exigencias del mundo cambiante en la actualidad.

Para Braidot (2016) la neuroplasticidad es la extraordinaria capacidad que tiene el cerebro para formar nuevas redes o modificar las existentes segundo a segundo, a medida que una persona interactúa con el entorno, gracias a ella es posible que en las empresas se mejore la expansión cerebral individual, así como los cerebros de la organización en su conjunto. Mediante la neuroplasticidad el cerebro tiene una capacidad de expansión notable, y que los seres humanos, pueden potenciar sus habilidades, desarrollar nuevas capacidades y generar más inteligencia.

Por su parte, Araya-Pizarro y Espinoza-Pastén (2020) reconocen que la neuroplasticidad representan la habilidad de las redes neuronales que dispone el cerebro para cambiar y adaptarse a lo largo de la vida. Con esta herramienta de la neurogerencia se fomenta la importancia del entorno en la modificación de la actividad genética, por lo que faculta al ser humano para reconstruirse a través de la interacción entre los genes y el ambiente. Con esta flexibilidad de las neuronas es posible alcanzar una constante creación, disolución y reorganización de conexiones, atendiendo a la cualidad de las redes y a la frecuencia con que son usadas en la cotidianidad.

Sobre la base de lo antes expuesto, se tiene que la aplicación de la neuroplasticidad en las empresas privadas permite afirmar que la adaptabilidad de los líderes y empleados puede ser entrenada, pues el cerebro puede formar y modificar conexiones, siendo esencial que las empresas dediquen esfuerzos al fomento de la flexibilidad cognitiva y la capacidad de respuesta ante cambios inesperados, pues de la

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

misma manera, se contribuye a la formación de gerentes como agentes de cambio, capaces de tomar decisiones oportunas en un entorno dinámico.

De igual manera, es importante señalar el papel activo en la inteligencia colectiva de la organización se logra mediante el fomento del aprendizaje, la creatividad y la exploración de nuevas ideas, mejorando así, tanto eficiencia individual como la inteligencia del conjunto de la empresa; todo, mediante la interacción constante y el intercambio de información desde las cuales se promueve la formación de redes neuronales más fuertes y adaptables en el cerebro de cada colaborador.

En atención a los conceptos antes descritos, la neuroplasticidad permite conocer que el entorno moldea la actividad genética, permitiendo al ser humano hacer una constante reconstrucción personal. Así, se entiende esta herramienta como la capacidad del sistema nervioso para adaptarse, tanto en su estructura como en su función, formando nuevas conexiones neuronales en respuesta a nuevas experiencias; es decir, es una herramienta de entrenamiento que favorece el crecimiento personal y organizacional, implica aprovechar la capacidad del cerebro para adaptarse y formar nuevas conexiones, lo cual permite potenciar habilidades, desarrollar nuevas capacidades y generar mayor inteligencia.

Neuronas espejo

Dentro de las actuaciones del líder en la actualidad de las empresas privadas es fundamental trascender el ejercicio de una gestión centrada en tareas para abordar la conexión humana, encontrando en las neuronas espejo una herramienta esencial que permite el reflejo de las acciones y emociones de los demás, dando paso a la empatía y el entendimiento mutuo. Con la puesta en práctica de esta herramienta de la neurogerencia, los gerentes pueden fomentar un ambiente donde la comunicación asertiva, la colaboración, así como la inteligencia emocional están presentes, permitiendo la construcción de relaciones significativas entre los equipos de trabajo dentro de cualquier empresa.

Para Arredondo (2024, p. 7), las neuronas espejo, también conocidas como neuronas especulares o neuronas cubelli, permiten comprender a los demás y vinculan

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

con la postura emocional de la otra persona. Son neuronas que se activan al realizar cierta acción y al observar las acciones de un semejante, entregando un entendimiento neurobiológico de la empatía y la teoría de la mente. “Se cree que sin la existencia de las neuronas espejo, la imitación sería simplemente una reproducción mecánica de lo observado. Asimismo, que no atendería al estado emocional y/o mental de los demás, dificultando la capacidad de ser conscientes sobre lo que están experimentando otras personas”.

El estudio de las neuronas espejo revela la complejidad de la conexión humana a nivel neuronal. Su existencia explica cómo se aprende por imitación y favorece el desarrollo de la capacidad esencial para la empatía y la comprensión del otro; es decir, ayuda al ser humano a resonar con las emociones y acciones ajenas, por eso, son fundamentales para la construcción de relaciones significativas y una sociedad más cohesionada.

En este orden de ideas, la implementación de las neuronas espejo como herramienta de entrenamiento puede asociarse con el manejo de las emociones, lo que Caruci (2020, p. 254) refiere como aspecto fundamental en la acción gerencial de una organización donde los líderes desarrollan procesos de neuroaprendizaje, esto les permite “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”.

Desde una misma línea de pensamiento, Araya-Pizarro y Espinoza-Pastén (2020) resaltan las bondades de las neuronas espejo en el campo del aprendizaje, pues constituye una experiencia emocional que combina aspectos cognitivos y afectivos, desde esa constitución, la gerencia de actualidad busca canalizar el esfuerzo emocional mediante el manejo permanente de los sentimientos en las interacciones relevantes que ocurren al interior de las organizaciones empresariales.

Según, Muñoz-Mora (2020) el funcionamiento actual de las empresas demanda que los líderes prioricen el desarrollo de su inteligencia emocional por encima de su cociente intelectual debido a que las circunstancias actuales demandan mayor intervención en la gestión de personas y la promoción de una cultura de inteligencia

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

emocional que beneficia la adaptación al cambio, el fomento de una comunicación asertiva y el impulso de la innovación dentro de la organización.

Ateniendo a lo antes expuesto, se destaca que las neuronas espejo en el ámbito empresarial favorece el desarrollo de la empatía que puede ser fomentada entre los líderes y colaboradores, al proveerles la capacidad para comprender cómo sus propios cerebros reflejan las emociones de los empleados, alcanzando capacidad para desarrollar una inteligencia emocional superior, lo que les permite gestionar sus propias respuestas ante la adversidad y la incertidumbre; es decir, se hace posible el manejo de situaciones de crisis manteniendo la autorregulación y la calma.

En este sentido, la práctica constante de las neuronas espejo genera el mejoramiento de la cultura organizacional desde la cual se fomenta un liderazgo que demuestra empatía y comprensión, por lo que se crea un entorno de confianza y respeto mutuo. De tal manera, se facilita la adaptación al cambio, se fortalece la comunicación y se estimula la innovación, donde los colaboradores se sienten más seguros y valorados para contribuir al crecimiento de la empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

La ejecución de la investigación siguió un diseño ajustado a los estudios documentales que abarcó la consulta de documentos (Santos et al., 2022), con la finalidad de obtener conocimientos acerca de las herramientas neurogerenciales aplicadas en el entrenamiento del liderazgo (Ñaupas et al., 2018), lo que permitió ampliar la visión sobre estas temáticas asumidas como variables integradas en el desarrollo del estudio doctoral: “Neurogerencia como enfoque para la gestión de la innovación sostenible en empresas privadas”.

En consonancia con el interés perseguido, se ubicaron treinta (30) documentos entre trabajos de investigación, así como artículos científicos; la selección se orientó siguiendo los criterios de autenticidad, representación y credibilidad referidos por Arias et al. (2022). En cuanto a la autenticidad, se precisó el carácter genuino de los escritos ubicándolos en repositorios confiables ofrecidos por organizaciones académicas-científicas donde se ubicaron reconocidas universidades, redes de bibliotecas virtuales de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

acceso abierto a la literatura científica de América Latina, El Caribe, España como Scielo, Dialnet, Google Académico, y Semantic Scholar (motor de búsqueda basado en Inteligencia Artificial).

Para cubrir el criterio de representación, el investigador estableció descriptores que favorecieron la búsqueda de fuentes pertinentes entre los que se ubicaron: neurogerencia, herramientas de neurogerencia, entrenamiento del cerebro, entrenamiento del liderazgo. Igualmente, se ajustó la temporalidad abarcando publicaciones desde el 2020 hasta el 2024; de tal manera, el análisis condujo a refinar la selección de once (11) fuentes que representan los temas estudiados. Respecto a la credibilidad, se cubrió partiendo del prestigio y la seriedad de los repositorios seleccionados para el recuento bibliográfico contando con el aval de universidades y organizaciones académicas reconocidas en el área de investigación.

Como técnica de recolección de información se aplicó el análisis de documentos que Medina et al. (2023) definen como una técnica de investigación centrada en la revisión y evaluación sistemática de documentos escritos que favorece la comprensión mejor del tema estudiado. Al respecto, Arias y Covinos (2021, p. 67) afirman que este tipo de análisis “es un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido del documento”.

Este procedimiento fue completado con el uso del fichaje y de la ficha de registro documental como instrumento. Según Arias et al. (2022, p. 67) “permite recolectar datos e información de las fuentes que se están consultando”. Se elaboraron fichas para el registro individual de los once (11) documentos seleccionados y también una ficha general que aglutina todas las fuentes consultadas, organizadas en atención a las temáticas investigadas; es decir, se recopilaron datos e información relacionada con los temas establecidos en el estudio de las herramientas neurogerenciales para el entrenamiento del liderazgo (Ñaupas et al., 2028).

Para el caso de la presente investigación, la ficha fue diseñada persiguiendo el registro organizado de la información contenida en la totalidad de los documentos seleccionados, a partir de un análisis externo o formal centrado en los siguientes aspectos: título del documento, autor, fecha de publicación, aporte temático, considerados de mayor

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

relevancia y que fueron organizados desde la visión del investigador. De esta manera, los datos recopilados fueron abordados mediante un análisis interno o de contenido siguiendo un proceso sistemático que abarcó la selección, la revisión detenida de los documentos, la identificación de temas importantes; es decir, la evaluación interna del documento precisando los mensajes y las temáticas. (Medina et al., 2023).

RESULTADOS

El análisis central del estudio estuvo enfocado en once (11) documentos a los cuales se aplicaron técnicas de análisis tanto para su constitución externa como en lo referente a la parte interna. Para mostrar el resultado de manera organizada y entendible, se elaboró la tabla 1, en la que se asentó el producto derivado en las fichas creadas para el registro documental, la misma es presentada a continuación.

Tabla 1. Artículos seleccionados sobre herramientas neurogerenciales para el entrenamiento del liderazgo

Nro.	Título	Autor(es)	Año	Aporte temático
1	Aportes desde las neurociencias para la comprensión de los procesos de aprendizaje en los contextos educativos.	Araya-Pizarro, S.C., y Espinoza Pastén, L.	(2020)	El cambio conductual y la adquisición de competencias dependen directamente de la optimización de procesos cerebrales como la neuroplasticidad, la regulación emocional para la toma de decisiones, y el uso del aprendizaje social que facilitan las neuronas espejo en la interacción
2	Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica.	Reyes Hernández, J., y Alfonso Porraspita, D.	(2020)	Validación de una metodología dinámica que logra el cambio conductual efectivo en los directivos. La incorporación exitosa de habilidades para conducir procesos de manera más dinámica, el fortalecimiento de las estructuras colaborativas y las relaciones de cooperación, y un cambio reconocido hacia estilos de dirección más abiertos y flexibles que estimulan la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones.
3	El neuromanagement como herramienta gerencial que Fortalece la inteligencia emocional	Muñoz Mora, Karen Mayerly	(2020)	Estructuración de un proceso sistemático de entrenamiento cerebral que garantiza el cambio conductual efectivo: este proceso incluye diagnósticos neurocognitivos y emocionales, seguidos de un entrenamiento que potencia la neuroplasticidad y la creación de nuevos neurocircuitos. Esta metodología está diseñada para que los líderes desarrollen aptitudes clave de la IE (autoconocimiento,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Nro.	Título	Autor(es)	Año	Aporte temático
				autocontrol y empatía) que les permitan equilibrar el razonamiento lógico (córtex) y la intervención regulada de las emociones (sistema límbico), facilitando así la toma de decisiones asertivas, la adaptabilidad al cambio y la gestión eficaz del personal en entornos de incertidumbre.
4	Aporte de la neurociencia al Liderazgo en la acción Gerencial de las organizaciones	Caruci, Emilia	(2020)	Es necesario transitar de modelos tradicionales a un enfoque centrado en el desarrollo de capacidades del cerebro para tomar decisiones asertivas y potenciar las redes neuronales mediante la neuroplasticidad, el neuroaprendizaje y la autorregulación emocional.
5	La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander	Mejía Peñaranda, Armando	(2021)	Propuesta de estrategias prácticas y aplicadas de Neuromanagement: concentración, capacidad de toma de decisiones, bases racionales, memoria, autorregulación y comunicación, proveyendo actividades sencillas (como pausas activas, talleres de control de daños, o ejercicios de atención selectiva) con el propósito de potenciar las habilidades neurocognitivas y fortalecer así el proceso de gestión gerencial.
6	Del Liderazgo al Neuroliderazgo en las organizaciones; el análisis de los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados a la gestión de las organizaciones	Secco Ágata, Solange	(2021)	Referentes que validan el desarrollo de destrezas basado en el funcionamiento cerebral; esto incluye el desarrollo de la Inteligencia Emocional, considerada la aptitud más relevante para Referentes de Liderazgo efectivo y capaz de gestionar el estado de ánimo de los colaboradores y ser empático; el aprovechamiento de la Neuroplasticidad para la adaptación al cambio, el aprendizaje continuo y la creación de nuevos hábitos; y el perfeccionamiento de la comunicación para poder hablar en el "lenguaje cerebral" de los trabajadores.
7	Neurogerencia y las influencias en la cultura organizacional en la municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, Provincia de Ica, Departamento de Ica En el año 2020	Fernández Zamora, José Franco	(2022)	El desarrollo del liderazgo efectivo debe enfocarse sistemáticamente en potenciar las cuatro etapas neurocognitivas de la Neurogerencia: la atencional (observación y escucha activa), el razonamiento (procesos de toma de decisiones complejas), la emocional (autorregulación para manejar impulsos y la ansiedad en la negociación) y la intuitiva (comprensión sin demostración racional).
8	Neurogerencia como herramienta para el fortalecimiento del	Linares, Marcia	(2023)	Estrategias basadas en la neurociencia diseñadas para optimizar los procesos de aprendizaje organizacional. Estas estrategias incluyen la creación de un entorno seguro y de confianza para que las personas puedan

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Nro.	Título	Autor(es)	Año	Aporte temático
	aprendizaje organizacional			expresarse, el fomento de la curiosidad y la diversidad de ideas, el uso de técnicas de aprendizaje activo (como estudios de caso y simulaciones), y el establecimiento de metas claras y alcanzables, elementos que activan distintas áreas del cerebro y dirigen el esfuerzo hacia la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en los líderes.
9	La neurogerencia como estrategia de gestión del cambio organizacional	Castro-Castellano, William Wannergg y García-Rincón, Elizabeth Coromoto	(2023)	Plan de acción institucionalizado para la transformación conductual. Estas acciones se enfocaron en el entrenamiento de categorías clave como el empoderamiento emocional, el autoconocimiento, la motivación, la metacognición y la cognición social. El desarrollo de liderazgos basados en estos mecanismos intelectuales y emocionales debe ser un proceso continuo y sostenible dentro de la organización.
10	La influencia de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del Distrito de Riego de Chincha - 2022	Arredondo Zela, Sonia Olivia	(2024)	Modelo de gestión basado en el desarrollo de las capacidades neurocognitivas del líder, demostrando que el fortalecimiento de las cuatro dimensiones de la Neurogerencia (atencional, razonamiento, emocional e intuitiva) ejerce una influencia positiva y significativa en el ambiente de trabajo. De manera específica, se identificó que la etapa emocional (vinculada al autoconocimiento, autocontrol y empatía) tiene una influencia considerable (38.8%) sobre el Clima Laboral
11	Programa de entrenamiento de habilidades de liderazgo a través de escenarios simulados en residentes de Medicina de Urgencia	Villarroel-Barrios, A., Vargas-Silva, A., Bastías-Miranda, M., Schneider-Ortega, A., y Acuña-Ramírez, D.	(2024)	La toma de decisiones instintivas y la gestión de equipos bajo estrés, logra la adquisición y mejora rápida de habilidades de liderazgo como la comunicación, el apoyo mutuo, la estructura de equipo y el monitoreo en situaciones de emergencia, lo que se alinea con los objetivos del Neuroliderazgo de potenciar capacidades bajo presión.

Nota: Elaborado por Torres (2025)

El registro sistemático de las fuentes consultadas destaca en el estudio de las herramientas neurogerenciales para el entrenamiento del liderazgo están involucradas con procesos cerebrales entre los que destacan la neuroplasticidad, la regulación emocional y las neuronas espejo, ello permite ejercer un liderazgo flexible que fomenta la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones. Todo este proceso tiene su comienzo en la realización de diagnósticos neurocognitivos y emocionales orientados

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

al fortalecimiento de cuatro etapas neurocognitivas de la Neurogerencia como son la atencional, el razonamiento, la emocional y la intuitiva, apoyando la creación de ambientes de confianza que represente bienestar para las personas.

CONCLUSIONES

El uso de herramientas neurogerenciales representa una vía segura para realizar el tránsito de una gerencia basada en métodos tradicionales a una visión moderna, dinámica que se favorece con los enfoques basados en la comprensión científica del funcionamiento del cerebro, estos conceptos permiten identificar el neuroliderazgo como una disciplina dentro de las neurogerencia desde la cual se vinculan componentes intelectuales y emocionales implícitos en el acto de la gestión, favoreciendo la toma de decisiones rápidas, asertivas e intuitivas.

El entrenamiento del liderazgo basado en herramientas neurogerenciales prioriza el desarrollo de la inteligencia emocional por lo que el énfasis queda puesto en el desarrollo de habilidades asociadas con autoconocimiento, autocontrol y empatía, con las que se gestiona el éxito asentado en el mejoramiento del clima laboral. Con estas habilidades, los líderes adquieren dominios sobre los propios impulsos, así como el manejo de la ansiedad y el estrés, lo que le ayuda y capacita para mantenerse en calma y tomar buenas decisiones en periodos de cambio y bajo la presión de situaciones de crisis.

Las herramientas centrales del entrenamiento del liderazgo están asociadas a principios de la neurogerencia como la atención plena orientada a que el líder genere cambios permanentes en el tiempo partiendo de las conexiones cerebrales, esto favorece los procesos de adaptación, potenciando capacidades cerebrales como la atención, el razonamiento y la intuición, elementos que son fundamentales para la adquisición y consolidación de nuevas habilidades de gestión. También, la neuroplasticidad, que alude a una capacidad de autogenerarse, reorganizarse y crear nuevos circuitos neuronales y las neuronas espejos que permiten reconocer y aprender de las emociones de los demás.

Se considera que el uso efectivo de las herramientas de entrenamiento del liderazgo desde el enfoque de la neurogerencia demanda un abordaje integral que integre

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

y equilibre las cuatro etapas neurocognitivas y emocionales: la atencional, el razonamiento o pensamiento, la emocional y la intuitiva. El foco de interés del entrenamiento es lograr el desarrollo de ambos hemisferios cerebrales, lo cual se traduce el dominio para el razonamiento lógico (hemisferio izquierdo) y la creatividad junto con la intuición (hemisferio derecho), para lograr la toma de decisiones más asertiva y el desarrollo de la inteligencia individual y organizacional**.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amán-Morales, R. A., Altamirano Analuisa, D. J., & Jiménez-Castro, W. F. (2024). *Habilidades Gerenciales y Eficacia en Toma de Decisiones en Unidades de Producción.* Prospectivas UTC "Revista de Ciencias Administrativas y Económicas", 180-210. https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/821

Araya-Pizarro, S.C., & Espinoza Pastén, L. (2020). *Aportes desde las neurociencias para la comprensión de los procesos de aprendizaje en los contextos educativos.* Propósitos y Representaciones, 8(1), e312. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7432994

Arias, J. y Covinos,M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques consulting Eirl. Perú.

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi. Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.016

Arredondo Zela, S. O. (2024). *La influencia de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha - 2022* [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración, Universidad Nacional del Callao]. https://revista.cigenperu.org/index.php/jpc/article/view/5

Braidot, N. (2016). *Neuromanagement y Neuroliderazgo. Cómo se aplican los avances de las neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones.* Revista ciencias administrativas, [2]. https://www.revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/706

Caruci, E. (2020). *Aporte de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizaciones.* Gerentia, (2), 245–259. https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/150

Castro-Castellano, W. W., & García-Rincón, E. C. (2023). *La neurogerencia como estrategia de gestión del cambio organizacional.* Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 5(9), 73–91. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9182920

Ciro-Atehortúa, J. M., Bermúdez-Hernández, J., & Valencia-Arias, J. (2023). *Modelos de gestión del conocimiento como herramientas de eficiencia en procesos*

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

organizacionales. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 70(70), 260-296. https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n70a10

Fernández Zamora, J. F. (2022). *Neurogerencia y las influencias en la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica en el año 2020* [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración, Universidad Nacional del Callao]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=339058

Flores, L. (2024). *La neurogerencia como herramienta de cambio en la planificación: una experiencia vivida por docentes del nivel media general en la Unidad Educativa "Tribu Jirahara" municipio Bruzual, estado Yaracuy.* Revista In Situ. Vol. 7 N°7, pp. 50 – 65. https://insitu.com.ve/?sdm_process_download=1&download_id=7650

Linares, Marcia (2023) *Neurogerencia como herramienta para el fortalecimiento del aprendizaje organizacional.* CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 20(1), Venezuela. (pp.44-64) http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/19690?show=full

Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023) *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi. Perú. https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90

Mejía Peñaranda, A. (2021). *La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander.* (Trabajo de grado de Maestría en Administración de las Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD). https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42068

Muñoz Mora, K. M. (2020). *El neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional.* [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. https://hdl.handle.net/20.500.11839/8389

Ñaupas, H., Valdívia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis.* 5ta. Edición. Bogotá: Ediciones de la UReyes Hernández, J., Alfonso Porraspita, D. "Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica" COODES Vol. 8 No. 1 (enero-abril) p. 99-114 http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/281

Prieto, R. (2023). *Organización inteligente y neurogerencia.* Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones, 7(13), 137-155. http://www.regyo.bc.uc.edu.ve/v7n13/art07.pdf

Santos, E., Geraldo, L., Tito, L., y Ponta, P. (2022). *Metodología y herramientas de investigación científica.* Atena. Brasil. https://atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/metodologia-y-herramientas-de-investigacion-cientifica

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Secco, Á. S. (2021). *Del liderazgo al neuroliderazgo en las organizaciones: El análisis de los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados a la gestión de las organizaciones.* [Trabajo de Final de Actuación Profesional, Escuela de Economía y Negocios]. https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1860?mode=full

Silva-Rubio, E. (2021). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020.* 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 148-163. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472

Sucre Guevara, R. (2022). *Neurogerencia, conexión con organizaciones como sistemas inteligentes de aprendizaje.* Revista UNIMAR científica, Vol. 2 N°2 https://revista.unimarcientifica.edu.ve/revista/articulos/getArchive/Ns8og6sVB53Oe9eUG3mlcKuMuqoMYqZ3CclFmZse.pdf/28

Vera-Sacón, M. P., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). *Habilidades gerenciales en la gestión del talento humano. Una visión estratégica desde las entidades financieras.* 593 Digital Publisher CEIT, 6(6), 479-491. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.800

Villarroel-Barrios, A., Vargas-Silva, A., Bastías-Miranda, M., Schneider-Ortega, A., & Acuña-Ramírez, D. (2024). *Programa de entrenamiento de habilidades de liderazgo a través de escenarios simulados en residentes de Medicina de Urgencia.* Simulación Clínica, 6(3), 105–109. https://doi.org/10.35366/118836