



Desarrollo del talento humano universitario. Un enfoque desde la neurogerencia

Development of university human talent. A neuromanagement approach

Fecha de recepción: abril, 05 de 2023

Fecha de aceptación: diciembre, 12 de 2023

José Leonardo, González Castro *

Resumen

La neurogerencia es una disciplina que contribuye al desarrollo del talento humano, por ello se planteó reflexionar acerca de los enfoques de la neurogerencia, orientado hacia los aportes en la formación del talento humano en las organizaciones. Esta pesquisa es una investigación en curso la cual se fundamenta en las teorías de la neurogerencia, desarrollo del talento humano e inteligencia emocional. Para este primer avance se realizó una investigación de diseño bibliográfico tipo documental donde fueron consultadas fuentes secundarias impresas y electrónicas. De todo ello nos invita a reflexionar, a través de la ciencia neurogerencial se impulsa el desarrollo práctico del potencial creativo-cerebral del talento humano para enfrentar los cambios turbulentos e inestables que se producen en las organizaciones, cuya realidad exige actualmente a las instituciones de educación universitaria implementar modelos neurogerenciales orientados a enriquecer la praxis a través del conocimiento como alternativa para mejorar sustancialmente la calidad en la gestión universitaria.

Palabras clave: Docente, desarrollo, instituciones, educación universitaria, inteligencia emocional, modelo neurogerencial, neurogerencia, talento humano.

Abstract

Neuromanagement is a discipline that contributes to the development of human talent, which is why it was proposed to constitute a neuromanagement model as a contribution to the development of human teaching talent in the university context of Barinas state. This research is an ongoing investigation which is based on the theories of neuromanagement, development of human talent and emotional intelligence. For this first advance, a documentary-type bibliographic design research was carried out where printed and electronic secondary sources were consulted. All of this invites us to reflect, through neuromanagement science, the practical development of the creative-cerebral potential of human talent is promoted to face the turbulent and unstable changes that occur in organizations, the reality of which currently demands of educational institutions university implement neuromanagement models aimed at enriching praxis through knowledge as an alternative to substantially improve the quality of university management.

Keywords: Teacher, development, institutions, university education, emotional intelligence, neuromanagement model, neuromanagement, human talent.

* Doctorante en Gerencia Avanzada de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (Unellez). Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia General. Ingeniero Agrónomo. Docente contratado a dedicación tiempo completo en la Unellez. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3807-0293>. Correo electrónico: jlgc2015@gmail.com.

Introducción

El presente artículo tiene como finalidad reflexionar acerca de los enfoques de la neurogerencia, orientado hacia los aportes en la formación del talento humano en las organizaciones. En este sentido los nuevos escenarios globales han conducido el surgimiento de novedosas tendencias gerenciales entre ellos equipos de alto desempeño autodirigidos, *outsourcing*, *neuromanagement*, *coaching*, *empowerment*, gerencia del conocimiento, entre otras, que apuestan hoy por ver a la organización como un conjunto de procesos engranados, sincronizados, donde la productividad, la eficiencia, el desarrollo del talento, el conocimiento y las habilidades cognitivas/emocionales e intelectuales en cada uno de los miembros de la organización sean vivencias constantes que conlleven al éxito permitiendo alcanzar una ventaja competitiva a lo interno y externo de las organizaciones, generando una nueva cosmovisión de cada uno de los procesos intervinientes.

Por esta razón se planteó constituir un modelo neurogerencial como aporte al desarrollo del talento humano docente en el contexto universitario en el estado Barinas Venezuela, para lo cual se realizó una revisión de diseño bibliográfico tipo documental. De esta manera, se hace un acercamiento a la indagación del objeto de estudio para luego presentar un recorrido teórico basado en los postulados de la neurogerencia, desarrollo del talento humano, inteligencia emocional, transferencia de conocimiento y talento humano docente para el desarrollo de competencias, las cuales sirven como sustento teórico a la investigación.

Por último se presentan las reflexiones finales desde la multiplicidad de factores adversos presentes en las instituciones de educación universitaria. Donde la neurogerencia se presenta como nueva tendencia gerencial que permite gestionar el talento humano a través de sus cerebros, permitiendo desarrollar sus capacidades personales (cognitivas-emocional) y profesionales (intelectual-conductual).

Acercamiento a la indagación

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. Es decir, 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.

Ante lo descrito, resalta como principal característica en el siglo XXI, la consolidación de diferentes plataformas epistemológicas y tecnológicas, direccionadas en trascendencia 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.

Es de considerar, que la gerencia postmoderna de las instituciones de educación universitaria ha venido afrontando retos puntuales que son impostergables ante diferentes necesidades y oportunidades que ofrece el tejido universal, aprovechando disímiles paradigmas emergentes que surgen de una naturaleza compleja como preámbulos de corrientes reflexivas en el contexto de la neurociencia, para alinearse con compendios cognoscentes que afloran con la neurogerencia ante acontecimientos históricos, científicos, sociales, pedagógicos, políticos, culturales, entre otros, que buscan la transformación integral del ser humano desde varios ángulos de su lógica racional.

En este sentido, la disertación de diferentes espacios que se generan desde escenarios profundos, los cuales se dan en la práctica universitaria con la neurogerencia vista como proceso de administración humanista, es la esencia de la investigación, y cultiva la estructura lógica que ha venido experimentado durante su existencia la acción para el desarrollo del talento humano docente consciente en el contexto universitario, el cual emerge de los espacios de concertación ante los requerimientos de plasmar nuevos e innovadores modelos neurogerenciales, relacionados con este tipo de gerencia en el contexto de las universidades que requieren de cambios profundos en toda su estructura organizativa.

Por consiguiente a lo descrito previamente, se aprecian los aportes de (Jiménez 2011: 237), determinando que:

En las instituciones universitarias es fundamental la praxis intelectual transformativa, subvertir el poder tecno-burocrático, desconstruir su lenguaje economicista, gerencial, eficientista, que viene impregnando las prácticas académicas y dar apertura hacia la modernización de los procesos, enfoques, términos y conceptos que orientan a las instituciones universitarias hacia nuevas perspectivas de trabajo y desarrollo.

Desde este panorama, se introduce la competitividad a las organizaciones donde se involucran nuevos modelos gerenciales ante la necesidad de establecer o aplicar conocimientos ajustados a los desafíos actuales en las organizaciones universitarias. A todo ello, se aprecia la importancia de las universidades en brindar aportes al desarrollo del talento humano a través del desarrollo de la neurogerencia.

La realidad exige introducir modelos neurogerenciales orientados a enriquecer la praxis a través del conocimiento en el talento humano universitario como alternativa que mejora exponencialmente la calidad de gestión universitaria. Sobre el particular se plantea la perentoria necesidad que las universidades asuman “el desarrollo del personal académico como elemento esencial para asegurar la calidad de la educación superior. La manera como se le conciba y se le conduzca influirá en gran medida en el futuro de la educación superior” (Silvio, 2019: 37). En este sentido se debe redimensionar sus estructuras, currículos, evaluación de manera que formalicen metodologías de enseñanza, que permita experimentar y generar una formación eficiente. De esta manera, se estaría aprovechando no solamente contenidos filosóficos, curriculares y evaluación, sino también respuesta a funciones técnico administrativas de enseñanzas desarrolladas.

117

Considerando las apreciaciones detalladas, el individuo por naturaleza cada día va evolucionando, buscando de esta forma profundizar los diferentes estudios más allá de su complejidad y fronteras, sobre todo los orientados al desarrollo humano, el funcionamiento del cerebro con sus redes neuronales aplicadas y en este caso a la neurogerencia, buscando con ello lograr la incorporación de nuevos e innovadores modelos para desarrollar el talento humano a lo interior de las organizaciones e instituciones universitarias, con un sustento científico que busca dar un giro significativo con diversos aportes que beneficien desde diferentes enfoques a las corporaciones.

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 del talento humano para enfrentar los cambios turbulentos e inestables que se producen en las organizaciones.

En este sentido, Martín y Torremocha (2016: 17), señalan que:

la neurogerencia como disciplina brinda herramientas de dirección, integrando los elementos que componen la mente del ser humano, lo que constituye un camino novedoso de raciocinio donde se establecen conexiones desde diferentes áreas del saber, esbozando los trayectos de otros descubrimientos.

Aclarando lo señalado en este enunciado del autor, 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 universitario a la vanguardia de nuevos paradigmas científicos de comprensión organizacional e induciéndolo a un cambio estructural de relevancia institucional reflejados en su discernimiento comprensivo.

Por su parte Osorio (2019: 143), plantea, “a través de la neurogerencia se generan modelos determinantes, los cuales brindan aportes del y para el individuo, siendo que con los procesos mentales se plasman materialmente para llevarlos a la práctica en las organizaciones”.

De modo que, es importante destacar el hecho cambiante en que se encuentran actualmente las universidades, al emplear con más rigurosidad y complementariedad los trazados de la neurogerencia ante los elementos de incertidumbre presentes en las organizaciones que exige al talento humano aprender y desaprender como circunstancias de adaptación, a través de transformaciones endógenas, a lo que Kolev (2019: 46) explica:

se deben tener más herramientas de índole intrínseco que extrínseco, por cuanto sugiere también adecuarse con estructuras propias de las personas que obedecen a algo más que un origen psíquico, lo que explica que alguien con pensamiento creativo puede resolver cualquier situación con capacidad de improvisación neurogerencial.

Tomando en cuenta lo planteado por Kolev, 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.

Para observar la realidad desde el punto de vista de Manes (2016: s/n), sostiene que:

la neurociencia nos aporta soluciones de manera determinista o en su defecto definitivo, pero si contribuye a que estas puedan generarse mediante el estudio de los mecanismos del cerebro y de cómo este puede ayudar a la conducción, la gestión de las organizaciones con su entorno.

Las sensaciones son estrictamente individualizadas, quedando claro que los significados que se otorgan a los objetos y hechos, son marcados por la percepción e igualmente por los mapas mentales que se van construyendo a lo largo del tiempo para dar aportes a las instituciones universitarias a través de la neurogerencia.

Dentro de este marco, se aprecia que el *neuromanagement* o la neurogerencia para Braidot (2015:33), puede ser definido como “la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de las organizaciones”, basada en procesos neurológicos y desarrollo de la inteligencia. Basándose en lo señalado, la aplicación de la neurociencia en el ambiente gerencial ha roto modelos de gestión imperantes hasta el momento, puesto que las áreas privilegiadas han sido en materia de conducción del liderazgo y la toma de decisiones; entre otros aspectos considerables.

En cuanto a los elementos planteados en el párrafo anterior, reflejan la consideración de los modelos de neurogerencia universitaria que se han generado a través del tiempo, los cuales se han implementado tanto en organizaciones empresariales como en instituciones universitarias, a fin de mejorar la gestión emprendida las cuales han servido como base a la buena operatividad de las mismas en el medio en el que se desenvuelven, con la prioridad de entender los cambios globales de su naturaleza y desarrollando para ello, una visión acorde a las nuevas exigencias de la época con una ejecución interactiva, en base principios participativos, de continuidad y holísticos.

Los aspectos antes señalados, juegan un papel determinante como base en el desarrollo de un modelo neurogerencial. Ante tales apreciaciones Garcia, Ramos y Ramos (2017: 465), indican que los modelos gerenciales “son estrategias de gestión organizacionales, usadas en la dirección y desarrollo del sistema y procesos que permiten el desarrollo orientado de la organización en general”, a tal efecto, es necesario que las universidades cuenten con modelos neurogerenciales acordes a su naturaleza y reflejen en perfeccionamiento de la plataforma corporativa garantizando mediante su implementación la efectividad para el desarrollo del talento humano docente universitario, a través de cambios innovadores en su contexto, procesos y elementos convincentes en su funcionamiento. Por otro lado, Stjernfelt & Lauritzen (2020: 37), sintetizan:

a través del nuevo contexto de la neurogerencia y con la llegada de las últimas aplicaciones pertenecientes a la tecnología WEB 3.0 insertada en la sociedad del conocimiento, se viene

generando grandes oportunidades en el ámbito universitario y a su vez se enfrenta a dificultades hasta ahora desconocidas.

Esto reclama la necesidad de detectarlas, examinarlas y comprenderlas para jerarquizar aspectos prioritarios, direccionando a tomar decisiones en diferentes plazos, para afrontar nuevos modelos en contextos digitales, siendo buenos indicadores al desarrollo del talento humano docente.

Asimismo, el aprendizaje genera cambios en las instituciones universitarias, adquiriendo sentido en todos los niveles determinados. Por ello, el estudio reivindica el llamado a dos aspectos puntuales, siendo, por un lado el aprovechamiento de las habilidades neurológicas (cognitivo-intelectual) en todos los niveles y dimensiones del individuo, direccionados a un modelo neurogerencial y por el otro, la utilización de las habilidades conductuales-emocionales como herramienta en la conversión al desarrollo del talento humano docente en el contexto universitario, a partir de las acciones cerebrales del gerente y la construcción teórica sustantiva que vincule ambas categorías abordadas en el estudio.

En cuanto a las perspectivas antes indicadas, se puede considerar que las organizaciones universitarias actualmente se enfrentan a grandes desafíos relacionados al desarrollo del talento humano docente, pues es fundamental su preparación integral, logrando que estos se desenvuelvan al más alto nivel con sus conocimientos, para así poder adquirir un mejor desempeño tanto en productividad como en la competitividad en su entorno laboral, cada vez que estas corporaciones educativas requieran aportes de sus profesionales competitivos para que les den alternativas de solución a necesidades de manera oportuna y considerables.

En este punto, el talento humano se presenta en cualquier entidad, lo cual según Chávez-Toledo (2018: 555), señala que:

es como una agrupación de personas moldeadas a las especificaciones particulares y determinadas de las organizaciones, con el fin de llevarlas a tratar de resolver las problemáticas presentadas y posiblemente se manifiesten en el futuro, pero a la vez debe regirse por normas establecidas previamente.

Es por ello, que las universidades deben reconocer las potencialidades de sus profesores a través de los gerentes que las direccionan, lo que fundamenta sus propias destrezas intelectuales, conllevándolos a alcanzar su desarrollo integral. A las apreciaciones del autor, el talento humano está relacionado con diferentes corrientes teóricas, es así como: La Real

Academia Española de la Lengua (citada por Ferreiro, Del Campo y Camino (2019: 3), indica:

Se enfoca a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación inteligente, en el sentido que comprende la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencias necesarias para ello, aptas en el sentido que pueden operar competentemente en una actividad, debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación, en este caso las instituciones universitarias.

Bajo esta perspectiva; el desarrollo del talento humano ha logrado en los últimos años desde diversas teorías, estudiar la capacidad de las personas en el perfeccionamiento de nuevas habilidades, conocimientos, aprendizajes y competencias brindando así; novedosas oportunidades para el crecimiento profesional y personal permitiéndoles enfrentar los desafíos del mundo actual, por ello las neurociencias han permeado el campo de la gerencia a través de la neurogerencia trascendiendo a las universidades como centros del conocimiento donde germina una nueva racionalidad para el abordaje de la arquitectura organizacional y humana. De acuerdo a Dratf (citado por Chávez-Toledo (2018: 554), considera:

El desarrollo del talento humano en las organizaciones debe estar abierto a los cambios, pero sin descuidar en ningún momento su estatus interno y muy especialmente, porque de una u otra manera son sus interacciones propias, lo que posibilita que pueda subsistir exitosamente en un mundo cada vez más competitivo”. De allí, que las instituciones universitarias deben fijar objetivos claros y coherentes para cumplir con su misión y visión. Permitiendo consolidar las metas propuestas, de manera tal que el neurogerente facilite al talento humano” docente los procesos de capacitación, actualización, formación permanente orientadas al desarrollo de habilidades y competencias.

121

A las razones expuestas, con el desarrollo del talento humano del docente universitario, el neurogerente tiene que buscar afianzar una importancia en el personal, de manera tal, que logre conseguir con ellos, inteligencia, experiencia práctica que se adapte a la gestión como parte de su rol, constituyendo las bases de las cualidades diferenciadoras en la universidad de hoy. Por tanto, tiene la posibilidad de adquirir información, pero de igual manera, transformarla en conocimiento para compartirlo e integrarlo a las prácticas cotidianas de la institución, conformando la capacidad creativa más importante para enfrentar el entorno organizacional.

Es entonces, donde la universidad juega un papel importante por ser centros de desarrollo del talento humano docente, con la implantación de un nuevo modelo neurogerencial de inclusión en el desarrollo holístico, en el que se consideren todos los actores que hacen vida en estas corporaciones de estudio. De allí que, entre los primeros aportes de su misión, está

relacionada con la formación de profesionales altamente calificados, en quienes se combine la formación académica con la laboral e investigativa, para que sean portadores de actitudes, valores y sentido de pertenencia a la institución como también prestadores con vocación de servicio. Dada la importancia en las organizaciones educativas, en especial las universidades de América Latina, Rodrigo (2016: 12), acota que:

se deben establecer climas de transformación en cuanto a competencias del talento humano docente, que se le permita ejecutar actividades académicas e investigación, acorde a requerimientos de dinámicas contextuales, donde las comunicaciones como el flujo de información son cada vez más intensas y veloces.

Por lo tanto, la evolución suscitada en sociedades postmodernas, conlleva a desarrollar procesos de transformaciones profundas que permiten generar competitividad en las organizaciones, en este caso las instituciones de educación universitaria a través de la neurogerencia.

Esta realidad se puede observar en las instituciones universitarias venezolanas públicas y/o privadas, especialmente en el estado Barinas, donde se evidencia desde la experiencia personal insuficientes prácticas vinculantes en diferentes sectores donde se insertan. En tal sentido, pocas han asumido el desafío de optimizar el desarrollo del talento humano docente con una gerencia que dé respuestas, no sólo a la sistematización de procesos, sino también a la productividad con eficiencia; porque presentan gestiones marcadas por la improvisación y ausencia en cohesión en los equipos de trabajo para el logro de objetivos.

En consecuencia, es de considerar, que para cumplir con los procesos anteriormente señalados, se hace necesario constituir un modelo neurogerencial, previo reconocimiento al desarrollo del talento humano docente en las universidades del estado Barinas, el mismo debe realizarse en contextos más dinámicos y sistematizados donde se articule conocimiento, enseñanza, aprendizaje, gestión; además, de motivaciones, competencias y experiencias, las cuales son representadas mentalmente a través de un modelo neurogerencial que incorpore la ciencia, tecnología, investigación e innovación como elementos claves a fusionarse en su estructura asociada a las funciones sustantivas de la universidad.

Las universidades deben considerar los impactos positivos de aspectos estructurales generados, entre los que destacan la difusión, comunicación, gestión del conocimiento técnico-científico, así como el capital relacional de la formación, investigación y extensión.

En tal sentido, las consideraciones antes señaladas son notables, por cuanto los procesos de globalización aunados a el uso de las tecnologías de información y comunicación, han establecido la necesidad de caracterizar la neurogerencia como exigencia en el desarrollo organizacional de instituciones, en especial las universidades. A este planteamiento, es de hacer énfasis en la información, al igual que el conocimiento, los cuales son parte fundamental para desarrollo del talento humano docente; por tanto, no es sólo el capital intelectual de los profesores, los artífices de la sociedad global, sino también del conocimiento, de donde emergen nuevas ideas y creaciones.

De tal manera que, las apreciaciones plasmadas conducen al autor de esta investigación a señalar, que la sociedad del conocimiento posee elementos esenciales, determinantes, fundamentales e influyentes en la estructura de la sapiencia, vinculados holísticamente con la neurogerencia, a lo que estos pueden ser representados a través de modelos neurogerenciales que incorporen no solo al capital intelectual existente en las instituciones de educación universitaria, sino también incluya lo cognitivo, emocional y conductual en una actividad gerencial sistemática e integral, que conlleven al desarrollo pleno del talento humano docente.

Sin embargo, a pesar del interés existente, se coincide con Castell (2010: 8), al referir que:

Dentro de la Sociedad del Conocimiento, la revolución de la tecnología actual no está centrada en el conocimiento e información, sino en aplicación del conocimiento e información, fundamentándose en generar nuevos conocimientos en círculo de retroalimentación acumulativo, entre invención y sus usos.

123

Se hace evidente para la sociedad del conocimiento en las universidades venezolanas, la necesidad de innovar y adaptarse a los nuevos cambios de la dinámica global gerencial. Por cuanto estas se han ido incorporando progresivamente a la transformación de entidades del discernimiento; sin embargo, pareciera que otras no están direccionando positivamente su esencia para lo cual fueron creadas, alejándose de cambios y reformas como exigencias de una sociedad con diferentes intereses. En esta perspectiva de cambios organizacionales, se tendría que considerar prototipos, procedimientos administrativos, además académicos para responder a procesos de formación, actualización y profesionalización para el desarrollo del talento humano a través de la creación e instauración de un modelo neurogerencial.

En cierto sentido, significa que la universidad innovadora debe pasar de comprometerse en resolver problemas concretos a desarrollar procesos innovadores de trascendencia que promuevan la generación y transferencia de nuevos conocimientos; así como soluciones desde

la neurogerencia. En tal caso, no se trata que estas organizaciones pasen a ser parte de indicadores de productividad o componentes del producto interno bruto (PIB) nacional; más bien, den salida previa a la producción del conocimiento, así como su difusión dentro de la sociedad; siendo parte de una creación innovadora antes que el conocimiento científico o tecnológico sean comerciables y solo beneficiando a unos pocos.

En efecto, tanto a los gerentes como docentes, les corresponde desarrollar funciones o roles que contribuyan a lograr los objetivos y metas del sistema universitario; por ello, deben poseer formación tanto personal como académica, así, orientar el trabajo en las aulas y del contexto en el cual se desenvuelve el hecho educativo. Surge así, la posibilidad de constituir con un modelo neurogerencial como aporte al desarrollo del talento humano docente en el contexto universitario que permita innovar y fortalecer la práctica de docencia, investigación y extensión.

En ese orden de ideas, tanto el gerente como docente universitario tradicional, mantienen su condición de ser instructores y transmisores de conocimientos, convertidos en información, esta a su vez, es recibida por estudiantes pasivos, quienes trabajan su intelecto en función de memorizar lo informado. De igual manera, desde el punto de vista didáctico en cuanto a la andragogía, el profesor hace énfasis en la exposición unidireccional, vertical a una sola voz; además, no hay incorporación y uso de las nuevas herramientas tecnológicas para insertarlas dentro de la programación por lo que se hace necesario introducir reformas innovadoras, en este sentido se comparte la opinión de Lugo (2008), quien señala:

La innovación se ubica en el discurso central de los procesos reformistas en las universidades latinoamericanas que plantean nuevas funciones y la necesidad de revisiones y ajustes en estructuras, procesos y normativas, pero sobre todo, en el desempeño de sus actores y en la forma de vinculación con la sociedad. Esta autora identifica una serie de ejes, a partir de los cuales se justifica el discurso que plantea la necesidad de la innovación educativa, particularmente en el contexto de la educación superior y en el ámbito del currículo.

Con relación a ello, muchas universidades no están ajustadas a las diferentes tendencias gerenciales, académicas y tecnológicas, continuando con un conservadurismo tradicional educativo que no beneficia en nada a los componentes que las conforman; sin embargo, se tienen que alcanzar logros plasmados para posesionarse de alternativas innovadoras con modelos neurogerenciales vanguardistas, enfocados a desarrollar el talento humano con el propósito de generar en un futuro inmediato, competitividad que brinde alternativas de cambios positivos en función de direccionarse hacia efectivas transformaciones sociales y

científicas; siendo estas, determinantes en dichos espacios organizacionales. Donde se lidere el cambio e innovación formando nuevas generaciones como agentes de cambio.

En esta direccionalidad, la actuación de gerentes como docentes frente a la neurogerencia debe ser perfeccionada para obtener ventajas competitivas, que satisfagan las necesidades presentes y futuras de los individuos para alcanzar los objetivos organizacionales. De allí, que las prácticas neurogerenciales para el desarrollo del talento humano universitario son beneficiosas, porque a través de ella, generan, comunican y aprovechan su esencia científica. De esta manera, se considera que el intelecto fortalece sus capacidades personales (cognitivas-emocional) y profesionales (intelectual-conductual); así como las responsabilidades significativas, impactando en el medio social, tecnológico, económico, científico, entre otros.

Teorías y conceptos asociados a la neurogerencia

Modelo neurogerencial

Al hablar de modelos neurogerenciales, es de apreciar que estos son operativos, comprobados y estructurados en base a un sistema teórico representativo de la realidad, pudiendo ser verbales, gráficos, matemáticos y materiales. No obstante, pueden modificarse de acuerdo a circunstancias o enfoques de los autores de acuerdo al contexto y trascendencia. De allí, el autor del estudio asume que constituye una construcción teórico-hipotética pudiendo llevarse a la práctica para un sector susceptible de estudio y verificación, además de incorporar teoría, evidenciar condiciones en las que se produce el hecho permitiendo establecer relaciones entre lo indeterminado y definido.

A partir de la aproximación conceptual, sirve de preámbulo al desarrollo de modelos neurogerenciales para el desarrollo del talento humano docente en las instituciones de educación universitaria, fundamental en el estudio y antes de abordar el tema se devela la gerencia, término que proviene del paradigma administrativo empresarial, asociado a eficiencia y productividad en organizaciones, que constituye un procedimiento de gerencia, que según Graffé (2002:15), se corresponde a “los procesos de orden técnico que tienen lugar en la esfera directiva...”; este componente genera funciones de planificación, organización, dirección, control, evaluación, entre otras.

Como muchas de las organizaciones que trabajan y conviven en el nuevo paradigma socioeconómico, se enfrentan a numerosos cambios que están abriendo brechas a través del

tiempo, con intenso debate sobre cómo deben ser gerenciadas las organizaciones desde la perspectiva de las neurociencias, los diversos campos que de ella surgen y permean las empresas e instituciones. Para Rivera (2004: 48), alude, “que los actuales sistemas de dirección, organización como de gestión del talento humano en las organizaciones, son en muchos casos poco eficaces y excesivamente operativos porque no responden a situaciones como entornos más estables”.

A lo descrito, bajo criterios de eficiencia y efectividad que demanda el nuevo escenario global y de acuerdo con esta argumentación, parece necesaria la puesta en marcha de nuevas prácticas o herramientas de gestión y desarrollo del talento humano en las organizaciones que faciliten el proceso gerencial, porque deben concebirse en interrelaciones que vienen desde adentro hacia afuera; de fallar alguna se produce un inconveniente organizacional, siendo imprescindible el no negarse a la interdependencia activa con procesos, demandas, gobierno, entidades y sociedad como tal lo que es esencial para las instituciones universitarias venezolanas.

El gerente como parte del talento humano en las organizaciones, genera habilidades, conocimientos, capacidades, valores y aptitudes, el cual debe fusionarse en un entramado de conocimientos que se traducen en bienes y servicios capitalizables; compatible con lo señalado por Steward (1998: 132), quien delimita “el capital intelectual como material intelectual, en conocimiento, información, propiedad intelectual de la experiencia, que se pueden emplear para crear valor; aun así, es considerado como intangible y en correspondencia puede ser medido, evaluado y cuantificado”.

En este orden de ideas el talento humano tiene la capacidad de constituir estructuras estables compuestas de mentes interrelacionadas, con capacidad de crear procesos bajo entornos dinámicos a través de razonamiento lógico que genere alto impacto en la organización mediante aptitudes de liderazgo, experiencia, conocimientos, hábitos de trabajo, calidad y habilidades para el logro de objetivos organizacionales.

Neuromanagement

Al referirse a *neuromanagement*, Braidot (2011: 29), lo define como “la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y conducción de organizaciones”. Así, surge una

nueva disciplina que explora y da lugar, a partir del desarrollo de la neurociencia cognitiva a la gestión de organizaciones y personas, utilizando mecanismos emocionales e intelectuales.

Su aparición se da en la era del conocimiento, donde las organizaciones, a partir de las personas, deben desarrollar nuevas dinámicas de funcionamiento, desde el aprendizaje y aplicación de lo aprendido en el trabajo como en su vida personal. Acorde a esto Braidot (2011: 29), señala que:

La aplicación de las neurociencias cognitivas a la conducción de las organizaciones permite acceder a nuevos campos de conocimientos para liderar mejor los equipos de trabajo, tomar decisiones con un mayor grado de certeza, capacitar y formar a las personas con técnicas más eficaces, desarrollar acciones comerciales más efectivas y establecer una mejor relación con las personas y el mercado.

Esto representa una incorporación multidisciplinaria, partiendo de la misma neurobiología, neurofisiología, neuroliderazgo, neuroanatomía, neurogestión, neurogerencia, entre otros, orientadas a integrar los saberes disciplinares con el propósito de conformar equipos de trabajo, afianzados en una plataforma de formación, innovación y creatividad en el campo donde se desenvuelven. De esta manera, la apreciación escenifica un aporte importante a la investigación, como enfoque para fortalecer a los miembros de las organizaciones. Constituyéndose en una nueva propuesta basada en los aportes de la neurociencia, para generar un modelo neurogerencial que permitan obtener un mejor desempeño del talento humano docente universitario a través de la capacitación y desarrollo de competencias.

127

La inteligencia emocional

La investigación desde inteligencia emocional ha proporcionado claves muy importantes no solo para valorar el impacto de las emociones del líder, sino para entender como los buenos líderes comprenden, gestionan sus emociones y la de los demás, sobre esto continúa y señala que “los líderes siempre han cumplido con una función esencialmente emocional” Goleman, (2012a: 12). Es decir, el nuevo neurogerente debe trascender más allá de su función gerencial que le ha sido encomendada, en primera instancia tener la capacidad de conocer sus propias emociones y comprender el significado de cada una de ellas, el cual se logra con autoconocimiento y autocontrol, en segundo generar empatía con su equipo, estableciendo relaciones de confianza que le permitan crear espacios de trabajo colaborativo lográndose a través de las habilidades sociales.

Desde el punto de vista de Goleman (2012b: 12), define “la inteligencia emocional como un modelo, donde se integran cuatro esferas genéricas: “la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social y la gestión de las relaciones”. En este sentido es preciso señalar la importancia desde estas cuatro esferas genéricas planteadas por Goleman, como factor determinante en la inteligencia emocional de los gerentes y talento humano en las organizaciones, esto permite construir y desarrollar relaciones con conexión emocional lo que conduce a crear innovación, adaptación, desarrollo de habilidades y competencias para una gerencia eficiente.

Por otro lado, Braidot (2011: 245), refiere que “la inteligencia emocional está formada por tres capacidades: para comprender como nos sentimos, expresarlo de una manera productiva, y escuchar a los demás y conectar empáticamente con sus emociones”, resaltando la combinación implícita de cerebro y corazón, porque se asocian funciones de ambos órganos y lo indica como una capacidad que puede ser desarrollada. A lo que Goleman (2012b: 15), dice que “en su conjunto, esa información revela que existen centros cerebrales específicos que gobiernan la inteligencia emocional de capacidades como de rasgos de personalidad”, apreciándose de esta manera la conexión intercerebral.

Transferencia de conocimiento

Como plantea Perozo, Medina y Nava (2020: 471), la transferencia del conocimiento está asociada con la captura y almacenaje de información recibida, el cual una vez combinado con el conocimiento tácito, permiten la construcción de un nuevo conocimiento para el proceso de asociación de lo tácito a lo explícito; cuando se logra, el ser humano está en condiciones de generar y transferir su nuevo conocimiento. Esto implica asumir que el rol docente debe coadyuvar en facilitar su proceso de enseñanza, utilizando esta asociación entre un conocimiento a otro, para transferir a los estudiantes de forma comprensible, puedan procesarlo y transferirlo con su propia experiencia.

Talento humano docente para el desarrollo de competencias

El talento humano docente para el desarrollo de competencias, se sustenta en estrategias que enmarcan su desenvolvimiento profesional en el entorno universitario; de allí, que al contar con una neurogerencia innovadora y transformadora, es determinante para formar y capacitar

al equipo de colaboradores, es esencial en el desarrollo de la macro organización con los ciudadanos que forman parte de la institución corporativa. A lo referido, el desarrollo del talento humano ha sido estudiado desde diversos enfoques, siendo los modelos más reconocidos los de Intellectus (2002), gestión de Dircom (2007), citados por García (2022), plantea:

En cuanto a la implementación de estos modelos gerenciales, se instrumentan bajo la lógica que, el capital humano es un elemento intangible, en el cual, el profesional desarrolla sus talentos para fortalecer su perfil competitivo, así como también su capacidad productiva ante cualquier actividad de la naturaleza que sea, basada en el conocimiento.

Con el aporte de estos modelos, se abren posibilidades que explican los procesos integrales y continuos de formación en el desarrollo profesional; y su abordaje aporta elementos para replantear el enfoque práctico competitivo, porque la aplicación de conocimientos en la gestión y toma de decisiones fortalece el trabajo colaborativo en sinergia con el talento humano presente en las diversas organizaciones en este caso las instituciones de educación universitaria.

Tal como se perfila el desarrollo del talento humano docente en el contexto universitario, direcciona su orientación en un aprendizaje organizacional desarrollado a partir de la estructura del pensamiento individual en el cual las universidades facilitan tanto a sus profesionales como a los estudiantes, diversos elementos de reflexión y análisis para apropiarse de conocimientos desde la práctica educativa como formativa, al igual que la conformación de escenarios multifuncionales para instrumentalizar los saberes, enfocados al desarrollo de competencias que caractericen el desenvolvimiento integral de cada uno de los profesionales.

129

Reflexiones finales

A partir del análisis y reflexiones relacionado a la neurogerencia, dada la multiplicidad de factores adversos presentes en las organizaciones, específicamente en las instituciones universitarias, es perentorio que los gerentes universitarios dado los diversos campos del quehacer, exploren nuevos horizontes de su profunda y sólida capacidad de adaptarse a los cambios, desarrollando el potencial del talento humano que les permitan influir sobre sus equipos, propiciando entornos laborales positivos, donde la claridad de pensamiento, la visión estratégica y el entorno generen condiciones para tomar decisiones más acertadas



desarrollando sus capacidades y habilidades para la obtención de mejores resultados eficientes, flexibles y efectivos, como exige la realidad organizacional.

De allí que la neurogerencia se presenta como una opción novedosa que ofrece a los líderes, la capacidad de gestionar y optimizar el funcionamiento de sus cerebros. Por lo que la inclusión de la neurociencia relacionado al estudio de las organizaciones ha abierto posibilidades para desarrollar y maximizar el liderazgo potencial de los gerentes y talento humano. Es por ello que resulta necesario valorar las nuevas tendencias gerenciales, e identificar claramente cuál es la utilidad práctica que proponen, es decir aquello que distingue al ser humano es su pensamiento, la capacidad de reflexionar y de aprender. Por lo que potenciar las capacidades del cerebro para utilizarlas en favor propio, de otros y la de la organización, se perfila como un reto atractivo. Para complementar lo anterior, la aplicación de estudios científicos enfocados al funcionamiento del cerebro, permiten acceder a nuevos campos de conocimiento, no solo en el contexto intelectual, sino también en el emocional, cognitivo, fisiológico y conductual para liderar mejores equipos de trabajo, tomar decisiones con mayor certeza, establecer mejores relaciones con todos los niveles dentro y fuera de la organización.

130

Evidentemente, que la neurogerencia se está convirtiendo en un punto de referencia orientada a los cambios que se deben efectuar desde el campo universitario; por una parte, para formar los nuevos cuadros profesionales, mientras que por la otra, mantener coherencia con los cambios macro estructurales de los profesionales presentes futuros; en ese sentido se debe visualizar desde una representación multidisciplinaria como compleja, con diferentes formas de direccionar el talento humano como ser complejo, integral y espiritual en la búsqueda de su autorrealización bajo una perspectiva de transparencia humanista.

Es importante reconocer la relevancia actual que adquiere la presente investigación con la aplicación de la neurogerencia en el contexto de las instituciones universitarias permitiendo desarrollar proyectos desde diferentes perspectivas de acción, hecho que incrementa la capacidad de innovación y adaptación al medio. Esto tendrá un impacto social dentro y fuera de la comunidad universitaria, por cuanto impregnará de elementos integrales a los actores involucradas de forma directa e indirecta. Permitiendo así, otros elementos expansivos que coadyuven en la profundización de la investigación; bajo una connotación científica y

académica que emerge constantemente de realidades cotidianas a la vista de estudiantes, profesores, investigadores y otros.

Bajo esta perspectiva, se sitúa constituir un modelo neurogerencial en correlación directa como aporte al desarrollo del talento humano docente en el contexto universitario, a través de procesos sinérgicos, interdisciplinarios y globales que faciliten la comprensión de realidades en las universidades del estado Barinas y dirigidos a elevar la productividad del referido talento, que constituye la competitividad más valiosa con el cual cuentan las instituciones de educación universitaria. Del mismo modo se considera, que por medio de la indagación se generan espacios para la reflexión y acción que permitan concentrar esfuerzos para el logro de metas comunes, que se precisan de forma generalizada.



Referencias

- Braidot Nestor. (2015). *Neuromanagement. La revolución neurocientífica en la conducción del management*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- _____. (2011). *Neuromanagement*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Castell, Manuel. (2010). *La Sociedad Red: Una visión global*. Madrid: Alianza editorial.
- Chávez Toledo, Luz. (2018). “La gestión para el desarrollo del talento humano como estrategia empresarial. Perspectiva”. En revista digital *Perspectiva*, Vol. 19, N° .4. pp. 553-558. Disponible en: http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf visitada 10-11-2023
- Ferreiro Seoane Francisco, Manuel Del Campo Villares, y Marta Camino Santos. (2019). La formación, desarrollo y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. En *Revista de Contaduría y Administración*. Vol. 64, No.2, pp. 1-20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1641> Consultado el 25 de abril de 2023.
- García, Nathalie. (2022). “La gestión del talento docente en España: Una herramienta de medición”. Disertación Doctoral. Universidad de Madrid, España.
- García Jesús, Cesar Ramos, y Betty Ramos. (2022). “Creación de capital social desde el modelo de la Universidad de Servicio”. En Revista Digital *Ciencias Sociales y Arte*, Vol.13, No. 38, pp 464-486. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/38725/43134>.
- Goleman, Daniel. (2012a). *Inteligencia Emocional en el Trabajo. Enfoque de Competencias*. Barcelona: Editorial Kairos.
- _____. (2012b). *El Cerebro y La Inteligencia Emocional: Nuevos Descubrimientos*. Buenos Aires: Editorial B de Books.
- Graffé, Gilberto. (2002). “Gestión educativa para la transformación de la escuela”. En Revista Digital de Pedagogía, Vol. 23. No. 68, pp. 495-517. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext.
- Kolev, Dimitar. (2019). “Neuromarketing y aplicación de swloreta qeeg durante el proceso de toma de decisiones”. En Revista Digital Internacional sobre Seguridad y Tecnologías



- de la Información, Vol. 11. No. 1, pp. 41-50. Disponible en: <https://ijits-bg.com/ijitsarchive>.
- Lugo, Elisa. (2008). *"Innovaciones curriculares: retos para los actores del cambio"*, en E. Lugo (comp.), *Reformas universitarias: su impacto en la innovación curricular y la práctica docente* UAEM/ANUIE. México: Ediciones Minima.
- Manes, Facundo. (2016). "Hablamos de neurociencia con el investigador Facundo Manes y con la experta en inteligencia emocional Elsa Punset. Fundación Telefónica". Disponible en: <https://espacio.fundaciontelefonica.com/evento/hay-vida-en-martes-usar-el-cerebro/>, visitado 27/11/2016.
- Jiménez, María del Carmen (2011). "El discurso mundial de modernización educativa: evaluación de la calidad y reforma de las universidades latinoamericanas". *Espacio Abierto* Vol. 20, No. 02, pp. 219-238. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12218869001>.
- Martín, Lucía. y Mónica Torremocha. (2016). "Neurociencia y caos en la gestión organizacional". En *Revista Internacional de Economía y Gestión de las Organizaciones*, Vol. 3. N. 2, pp 20-33. Disponible en: <https://journals.eagora.org/gestion/article/view/1159/717>.
- Osorio Garcia, Sergio. (2019). "La metamorfosis de la humanidad en la era planetaria y la emergencia de la antropolítica". En *Revista Digital de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, Vol. 6, No. 2, pp. 139-161. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-30632011000200007&script=sci_arttext.
- Perozo Martínez Edison, Sulmira Medina Payares y Angel Nava Chirinos. (2020). "Beneficios de la neurogerencia para el docente en las universidades colombo-venezolanas.". En libro digital. *En Tendencias en la Investigación Universitaria: Una visión desde Latinoamérica*. Vol. 10. pp. 465-479. Santa Ana de Coro: Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794712>.
- Rodrigo Arocena, Judith. (2016). "Universidades para el desarrollo. Universidad para el desarrollo". Documento presentado en el I Foro Abierto de Ciencias de América

Latina y el Caribe –CILAC. Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM) y a la Universidad de la República, Mayo 06, Montevideo, Uruguay.

Rivera Muñoz, Jorge. (2004). “El aprendizaje significativo y la evaluación de los aprendizajes”. En Revista Digital *Investigación educativa*, Vol.8 No.14, pp. 47-52.

Disponible en:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/7098/6272>

Stjernfelt, Frederik & Anne Mette Lauritzen. (2020). “*The Internet 3.0*”. *Your post has been removed: Tech giants and freedom of speech* .(p. 287). Springer Nature.

Stewart, Thomas. (1998). *Capital Intelectual: La Nueva Ventaja Competitiva de las Empresas*. Buenos Aires: Editorial Granica.

Silvio, José. (2019). “La virtualización de La educación Superior: Alcances, Posibilidades Y Limitaciones». En Revista *Educación Superior y Sociedad (ESS)*. Vol. 9, No. 1, pp 27-50. Disponible en:

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/179>.

