Artículo de Investigación ***DOI:*** https://doi.org/10.61154/holopraxis.v7i2.3314

Neuroplasticidad y su significación en la praxis directiva

Neuroplasticity and its significance in management praxis

Verushka Desiderio Yassir [a]

[a] Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Santa Ana de Coro. Falcón. Venezuela email. desideriovey81@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0009-0007-3722-9326.

Recibido: 14 de marzo de 2023

Aprobado: 15 de julio de 2023

RESUMEN

La neurociencia brinda conocimientos valiosos para la gestión de organizaciones. Comprenderla es fundamental dada su contribución para adaptar la praxis a las circunstancias de los individuos que forman parte de estas organizaciones. Este artículo presenta un estudio sobre la importancia de la neuroplasticidad en la gestión educativa de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro, con el objetivo de interpretar los significados emergentes. El estudio se enmarcó en el paradigma cualitativo y utilizó el método fenomenológico hermenéutico basado en las contribuciones de Van Manen (2003). La técnica empleada fue la observación participante, en el marco del método investigativo FH y referencias teóricas como Bairot y Arana. Como resultado, se concluye que el ejercicio de la gestión educativa debe comprender la promoción de una estructura en la actividad neuronal que permita la neuroplasticidad, lo cual lleva a una nueva forma de dirigir las instituciones adaptadas al contexto con directivos que actúen como articuladores, generando propuestas y alternativas en una gestión sostenible y sustentable ante los desafíos presentes y futuros. Esto implica un desempeño que facilite abordar estos escenarios y, por ende, mejorar la labor profesional mediante los efectos que trae consigo la neuroplasticidad y la autorregulación de las emociones para tomar decisiones acertadas en la gestión directiva.

Descriptores: neuroplasticidad; directivos; gerencia; liderazgo.

ABSTRACT

Neuroscience provides valuable knowledge for the management of organizations. Understanding it is essential given its contribution to adapting praxis to the circumstances of the individuals who are part of these organizations. This article presents a study on the importance of neuroplasticity in the educational management of the Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro, with the aim of interpreting the emerging meanings. The study was framed in the qualitative paradigm and used the hermeneutic phenomenological method based on the contributions of Van Manen (2003). The technique used was participant observation, within the framework of the FH investigative method and theoretical references such as Bairot and Arana. As a result, it is concluded that the exercise of educational management must include the promotion of a structure in neuronal activity that allows neuroplasticity, which leads to a new way of directing institutions adapted to the context with managers who act as articulators, generating proposals and alternatives in sustainable and sustainable management in the face of present and future challenges. This implies a performance that makes it easier to address these scenarios and, therefore, improve professional work through the effects that neuroplasticity and self-regulation of emotions bring with it to make correct decisions in managerial management**.**
Descriptors: neuroplasticity; managers; management; leadership.

INTRODUCCIÓN

Dilucidar sobre el rol que ha de desempeñar un directivo, va más allá de controlar o dirigir una determinada organización, pues, esto implica una serie de cualidades y competencias que los mismos han de asumir como garantía del cumplimiento de una labor exitosa, siendo ejemplo a seguir para su equipo de trabajo, desde la germinación de un líder precursor de alternativas y propuestas consensuadas, con una alta aptitud comunicacional empática desde el reconocimiento y manejo de las emociones que estimen ideas creativas y propicias para la prosperidad y productividad institucional.

Sin duda alguna, este es el papel que han de asumir específicamente quienes desempeñan funciones directivas en los centros universitarios. Directivos capaces de transformar desde la praxis gerencial proyectos que consoliden la integración de los agentes necesarios, asumiendo cambios vanguardistas que el mundo organizacional y educativo demanda.

No obstante, para ello debe circunscribirse en esa metamorfosis comprensiva de autorreconocimiento sobre sí mismo. De allí que se deba precisar que la neurociencia es considerada un factor clave en la incidencia y contribución que ejerce

en la praxis y liderazgo directivo al brindar un discernimiento sobre el comportamiento humano en la implicación del contexto en el que desenvuelve su quehacer profesional.

Es importante destacar que desde los estudios de la época clásica, se han venido escudriñando las implicaciones que trae consigo la neurociencia. Aristóteles, sostenía la tesis que el centro del intelecto residía en el corazón, expresaba que la naturaleza racional del hombre se debía a la capacidad del cerebro para enfriar la sangre sobrecalentada por el corazón. Mientras que Galeno siguió la tesis hipocrática, y en base a la diferente dureza del cerebelo y del cerebro propuso que el primero actuaba sobre los músculos, y el segundo era el receptor de las sensaciones y memorias. Relacionó los ventrículos cerebrales con las cavidades del corazón y pensó que las sensaciones y movimientos dependían del movimiento de los humores hacia o desde los ventrículos cerebrales, a través de los nervios. (Cavada, 2017)

Por su parte Descartes creía que el cerebro controla la conducta humana en lo que ésta tiene de animal, y que las capacidades especiales del hombre residen fuera, en la mente (“l’esprit”), iniciando así, dos líneas de pensamiento por un lado la filosofía mecanicista, desarrollada fundamentalmente por sus sucesores, que defiende que llegando a conocer bien la máquina, lo físico, incluidos el cuerpo humano y el cerebro, se llegarán a conocer todos los entresijos del mundo, en la complejidad mente-cerebro, que hoy día es tema de debate entre neurocientíficos.

En tal sentido, el cerebro nunca había sido tan prolijamente estudiado, los distintos enfoques con que se le ha abordado marcan una línea que va desde el pensamiento mágico hasta el desarrollo de la disciplina más formal como es la neurociencia. Sin embargo, a pesar de todo lo que se conoce de este órgano, no ha dejado de ser un misterio en constante estudio, cada día sorprenden más sus resultados y adelantos en la ciencia.

Por consiguiente, los investigadores están en una especie de debate por saber cuál es el desafío más grande de las neurociencias, desafíos entre los que se pueden mencionar: Saber cómo se crean los pensamientos, qué origina la toma de decisiones que generan acciones particulares. Comprender de manera eficaz las funciones normales del cerebro, para atender los desórdenes cerebrales que tienen impacto en la sociedad. Desarrollar métodos que mantengan la integridad física y funcional de las células cerebrales. Hallar substancias que permitan la regeneración de células dañadas. Entre más conocimiento se tenga sobre nuestro cerebro, estaremos más cerca de conocer una parte significativa de la existencia.

Ahora bien, en virtud de que el presente artículo trata sobre la neuroplasticidad en la praxis directiva, es oportuno abordar el contexto histórico sobre liderazgo en la neurociencia para luego aplicarla a la noción de gerencia. Es así que, pensar diferente, en lugar de pensar más fuerte, comprender la dimensión social del área del trabajo, como un eje transversal de la gerencia, minimizar los niveles de estrés y frustración para garantizar la innovación, son elementos fundamentales para la neuroplasticidad ideas aportadas por Rock (2006), director del Instituto de Neuroliderazgo, en su intención de construir una nueva aproximación científica al desarrollo del liderazgo.

Cabe destacar, que desde esa aprehensión de escenarios en las que se desenvuelven los sujetos que cumplen funciones dentro de las organizaciones en la actualidad se hace pertinente la comprensión de la neurociencia en este contexto Caruci (2020) asegura que:

> La neurociencia aporta valiosos conocimientos a la acción gerencial de las organizaciones; en cuanto al conocimiento del cerebro y como regular las emociones de los gerentes, entre los cuales están la neuroplasticidad. El líder en su acción gerencial debe desarrollar el proceso de neuroplasticidad, a través de estrategias que puedan potenciar las capacidades cerebrales y redes neuronales para que modifique su estructura mental y pueda adaptarse a los cambios bruscos e impredecibles del entorno. (p. 245)

Por tanto, la neurociencia permite discernir métodos precisos para transformar competencias necesarias en cargos gerenciales o directivos, siendo esencial para abordar los desafíos mentales relacionados con estos roles. Se convierte en un enfoque elemental para guiar las decisiones demandantes que el cerebro procesa, especialmente en la gestión de conexiones neurológicas para un adecuado manejo de las emociones ante situaciones laborales. Este enfoque contribuye a un clima organizacional satisfactorio.

En este contexto, la neurociencia, impulsada por la neuroplasticidad, se vuelve esencial para un directivo universitario, asegura la gestión efectiva de las emociones, una cualidad fundamental del liderazgo. La habilidad para manejar situaciones adversas dentro de la institución depende en gran medida de esta competencia emocional. A partir de esto, el directivo puede tomar decisiones acertadas, motivando así a todo el equipo.

Planteamientos que concuerdan con las aseveraciones dadas por Andrade y Ramírez (2018) al estimar que un directivo es capaz de resolver problemas desde la

motivación, cambiar procesos y orientar a su equipo de trabajo, debido a que experimenta situaciones adversas y difíciles, siendo la neuroplasticidad su capacidad principal para enfrentar dichas situaciones, adaptarse a ellas y proponer mejoras. Esta capacidad cerebral es la clave para que las capacidades y habilidades que un líder necesita sean debidamente potenciadas. El cerebro es como un músculo y, por ende, puede ser entrenado.

De allí, que partiendo de las aseveraciones antes mencionadas, el presente artículo, tiene como premisa comprender la significación que trae consigo la neuroplasticidad en la praxis directiva de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), específicamente en el Núcleo Coro, ya que por pertenecer al personal que labora en la misma se han evidenciado debilidades en las potencialidades emocionales, cognitivas y motivacionales en la gestión gerencial, lo que demanda consenso en la toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, carisma, participación, comunicación empática, innovación y corresponsabilidad, entre otras cualidades, que garanticen el logro de los objetivos establecidos como organización, centrada en habilidades socio emocionales.

Asimismo, se pretende Interpretar los significados emergentes sobre la neuroplasticidad en la praxis directiva de la UNESR Núcleo Coro, desde las anécdotas de la investigadora, referentes teóricos, reflexión de la experiencia e informantes clave. Es importante señalar, que para hacer ciencia se plantean diferentes formas de abordar la realidad de estudio, existiendo variedad de métodos cualitativos que responden a la realidad humana que se desea estudiar, comprendiendo a profundidad los significados del tema tratado, desde la experiencia del personal directivo de la UNESR, para este caso, el conocimiento será obtenido a través del método fenomenológico hermenéutico mostrando, por lo tanto, las experiencias tal como se presentan y la manera en que se viven por las propias personas.

En este contexto, Van Manen (2003) se toma como autor principal por ser pionero en la formulación de la Fenomenología Hermenéutica (FM) quien supone que esta se centra en: “un conjunto de conocimientos e ideas, una historia de vida de pensadores y autores que, si son tomados como ejemplo, constituyen tanto una fuente como una base metodológica para presentar las prácticas de investigación en ciencias humanas “(Ibid).

De igual forma estima que, este “camino” de la investigación, supone una determinada orientación intelectual y actitudinal del investigador enraizada en las

nociones y presupuestos de la fenomenología y la hermenéutica. El investigador FH está interesado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos, así como por el sentido y la importancia que éstos tienen.

Se busca entonces, estudiar las vivencias del personal directivo y la forma en que experimenta su mundo, qué es lo significativo para ellos y cómo comprenderlo en relación a cómo las emociones pueden ser un problema que los está afectando. La idea es profundizar en la problemática en su propio mundo, que sería el contexto donde se desarrollan laboralmente (UNESR Núcleo Coro) considerando su mundo histórico – social – cultural, que representa una condición fundamental de toda conciencia humana y se manifiesta a través del lenguaje. Rock, D. (2006)

Por ello, es evidente el gran aporte y relevancia teórica que emerge del presente estudio, representando un avance no sólo en cuanto a los significados que va arrojar en relación al individuo (cada directivo) como complejo físico, psicológico, emocional y social, sino también por las implicaciones que de ella se van a generar al estudiar la neuroplasticidad del directivo, en esa capacidad para cambiar, transformar su estructura en la comprensión cerebral de su mecanismo y la manera en que se adapta y se ajusta al entorno en la toma de decisiones y control de las emociones, además de aprender y explorar nuevas cosas en el contexto universitario como organización.

En este particular, la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez en su ejercicio académico con base a la capacidad transformadora y la conciencia social, enfatiza el punto de partida para formar profesionales críticos, conocedores de sus deberes y derechos, con sentido ético, sensibilidad humana y visión colectiva emanando a su vez, la orientación a consolidar una universidad capaz de formar los promotores y conductores de la nueva realidad, basada en la universalización de la educación y en la colectivización del saber. Es la garantía de que dichos preceptos sean concebidos por el personal directivo de la UNESR quienes han de estar prestos a forjar un desarrollo integral partiendo de la articulación y promoción del trabajo en equipo.

Desde ese reconocimiento de su talento humano como el activo intangible más valioso para la institución, el tener la capacidad de predecir cómo se comporta su equipo, es un componente indispensable para forjar lazos con los mismos, lo que implica no sólo conocerlo como profesional en la laboral institucional que ejerce, sino a ese humano que siente y padece, ese estilo de comportamiento natural y adaptado, sus motivaciones y sus competencias personales, aquello que en el acontecer

circunstancial puede entorpecer su eficacia y eficiencia laboral , en síntesis sus emociones. Es entonces, donde el directivo debe ejercer su praxis desde una actitud cimentada en la neuroplasticidad. Pues, de acuerdo con (Campos, 2010)

> El ser humano está dotado no solamente de habilidades cognitivas, de razón sino también de habilidades emocionales, sociales, morales, físicas y espirituales, todas ellas provenientes del más noble órgano de su cuerpo: el cerebro. En el cerebro encontramos la respuesta para la transformación y es en el dónde ocurrirá la transformación: en el cerebro de quien dirige y en el cerebro de quien lo sigue (p. 3).

Por consiguiente, partiendo de la necesidad innata que, como investigadora, he identificado desde la perspectiva epistémica en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, junto con la experiencia transformadora y el trabajo en equipo enfocado en mejorar los procesos de esta institución, surge la iniciativa de promover el reconocimiento de la relevancia de la neuroplasticidad. Esta perspectiva busca enriquecer una praxis directiva más efectiva, afectiva y productiva en los tiempos actuales.

MÉTODOS

Se ha empleado como primer método la anécdota, pues Según Van Manen (2003), "la anécdota simboliza a una de las herramientas con la cual se pone al descubierto los significados ocultos" (p. 132), por lo que se puede concebir como herramienta metodológica en las ciencias humanas para comprender cierta noción que fácilmente se nos escapa. Asimismo, considera que; “antes de solicitar a otros que nos brinden una descripción sobre un fenómeno a explorar, tendríamos que intentar hacer una primera nosotros, para poseer una percepción más puntual de lo que pretendemos obtener" (p.137).

Para ello, se llevaron a cabo la técnica de la observación participante y como instrumento la entrevista abierta a informantes clave, los cuales se seleccionaron con base en el criterio o juicio de la investigadora, por lo que, la selección es de tipo intencional teórico según Ruiz, M (2005), son 5 (06) directivos.; Director, Subdirector Académico ,Subdirector de Secretaría, Subdirectora de Interacción Comunitaria, Subdirectora de Postgrado, Educación Avanzada e Investigación, Subdirectora de Administración, tomando en cuenta que la participación activa de la investigadora como observadora implicada en los acontecimientos, es clave para ir registrando los sucesos una vez que han tenido lugar.

En, este sentido, para analizar la información se procedió a realizar un análisis cualitativo narrativo. En este particular, se entiende como; “un proceso, con fases, que llevan a la focalización progresiva de conceptos, categorías o temas; implica comprender, sintetizar, y teorizar.” (Morse,2005) por, consiguiente, el análisis cualitativo, permite interpretar la realidad existente, mediante la contextualización profunda y exhaustiva de dicho estudio partiendo desde el diagnostico participativo, planificación de las ideas, acciones a ejecutar y las reflexiones finales que aporte el mismo mediante el instrumento de recolección de datos, informantes clave, entrevista y observación participante

Finalmente, se lleva a cabo la fase de reflexión, la experiencia vivida en la adquisición y comprensión de esos significados asumidos sobre la neuroplasticipad en el directivo UNESR. Dándole continuidad al método fenomenológico hermenéutico en el hilo conductor de Van Manen (2003) quien estima que fenomenológicamente acerca de las experiencias de ser profesor o ser padre en tanto que profesor o padre. En resumen: se intenta captar la esencia pedagógica de una determinada experiencia" (p. 96).

Por consiguiente, la reflexión conduce precisamente a efectuar un contacto vivencial captando esos significados del hecho de ser directivo, de cómo interactuar con lo demás desde un praxis enmarcada en la neuroplasticidad para obtener mejores resultados en el logro de objetivos y metras trazadas reconociendo que entre dos o más personas se causa un mejor impacto en estas, buscar la interacción del sujeto con la realidad en determinadas formas de discernir de manera consensuada las ideas o alternativas que permitan el fortalecimiento de estos aspectos, donde se refleje una matriz epistémica, que garantice la autenticidad del conocimiento proyectado en el saber integrador.

RESULTADOS

Partiendo de la descripción del fenómeno objeto de estudio se plantea de manera fluida y sencilla la situación que motivó la investigación: Interpretar los significados emergentes sobre la neuroplasticidad en la praxis directiva de la UNESR Núcleo y la forma en que experimentan su mundo desde el fenómeno, profundizando en la problemática en su propio mundo, que se manifiesta a través del lenguaje.

En este sentido desde el apoyo de la anécdota y experiencia desde la función directiva de la investigadora, así como del criterio de los demás participes de este proceso de interpretación de significados en la búsqueda de mejoras en el accionar directivo desde esa capacidad para cambiar, transformar su estructura en la comprensión cerebral de su mecanismo y la manera en que se adapta y se ajusta al entorno en la toma de decisiones y control de las emociones, aprendiendo a explorar nuevas cosas en el contexto universitario como organizacional.

En efecto, se puede aludir que en la institución se hace necesario fortalecer el desarrollo de la neuroplasticidad donde se promueva un trabajo en esa autodeterminación que como directivos se ha de llevar a ese motor impulsador de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, con capacidad para desarrollar relaciones efectivas y afectivas de intercambios con su equipo que permita además incentivar al facilitador como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje, un autorregulado de emociones que desde la prospectiva vislumbra escenarios posibles como garantía de mejorar la labor profesional y cumplir desde la motivación con los resultados deseados.

Argumentos, que contrastan con las afirmaciones de Caruci (2020) en un , en un breve aporte teórico de la neuroplasticidad de lo visionario en la gerencia porque va a permitir al directivo tener conocimiento de una visión y misión clara de la realidad presente, con un potencial que lo hace conocedor de verdades que hasta ahora estaban fuera de su alcance y lo convierten en gestor profesional de todo lo que le rodea, logrando una capacidad humana para comprender, enfrentar, resolver los problemas que circunda en el contexto universitario.

Por su parte, desde la comprensión del procesamiento de las entrevistas y lo expresado por los informantes, así como referentes teóricos sobre la neuroplasticidad se caracteriza el fenómeno de estudio a la luz de estos, en la búsqueda de la significación de la neuroplasticidad en la praxis directiva de la UNESR Núcleo Coro. Por lo que, se presenta a continuación los significados emergentes atendiendo a las necesidades y factores vislumbrados por estos, ante sus pensamientos y su mundo, en el contexto actual de la UNESR

Tabla 1

Neuroplasticidad en la Praxis directiva UNESR

Neuroplasticidad en la Praxis directiva	
Significación Fundada	**Significación Emergente Directivos UNESR**
Es un proceso que hace que el cerebro se vaya modificando a lo largo de la vida, como consecuencia a las condiciones medioambientales y a las experiencias vividas y al aprendizaje. Braidot (2013)	Es un método en el cual vamos cambiando nuestros pensamientos y opiniones a raíz de los cambios que se presencian ahora y en el justamente buscamos acoplarnos a la realidad, ejemplo; en el ámbito tecnológico el querer formarnos en ese empoderamiento de las Tic como necesidad inherente ante un mundo cambiante. No obstante, se deben propiciar alternativas desde la alta gerencia donde podamos contar con dichas herramientas, ya que emocionalmente desmotiva y afecta la deficiencia en relación conectividad y acceso de quipos tecnológicos, para llevar a cabo cualquier actividad administrativa y académica.
	La neuroplasticidad es enmarcarse en ese accionar de nuestro cerebro a sobrellevar las vicisitudes que afectan el buen rendimiento profesional y sustituirlas desde factores positivos y motivacionales como incentivo emocional y reconocimiento de la gestión
Como la habilidad del cerebro busca modificar o alterar su propia estructura como consecuencia de la experiencia y el pensamiento, para adaptarse a los cambios que el entorno	La neuroplasticidad del directivo de la UNESR es asumir la solidaridad y empatía como requisito indispensable ya que, en las circunstancias económicas políticas y sociales que vive Venezuela se ha de demandar una base sólida hacia un accionar coherente destinado a coadyuvar con un mejor bienestar laboral y por tanto, un óptimo desempeño de las funciones

impone o para funcionar de otro modo" Arana (2012)	La neuroplasticidad es tener la capacidad de aplicar las herramientas necesarias para impulsar y motivar al resto del equipo ser directivos impulsadores en la comprensión de las señales que se percibe, autorregulando las emociones, fortificando así, los procesos, mentales a partir de las emociones emitidas y con ello, tomar decisiones acertadas
Todo aquello que pensamos, hacemos, observamos modifica la estructura y la función de nuestro cerebro. La enorme importancia de la neuroplasticidad en los últimos años se debe a que puede ser auto dirigida, es decir, una persona puede ser capaz de modificar intencionalmente sus circuitos neuronales para conseguir un mayor rendimiento personal y profesional Bonet (2019)	Crear o propiciar escenarios posibles implementando pensamientos ante los contextos o retos que exigen una transformación liderada por tópicos y realidades desde la institucionalidad, formación pedagógica, toma de decisiones, empatía, tolerancia, trabajo en equipo y la evolución de la misma, en la incorporación de métodos apegados a la neurociencia asumiendo actitudes positivas.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Lo antes plasmado y los significados emergentes como resultado de esta investigación, son a su vez, esquematizados en las figuras que a continuación se presentan y que forman parte de la postura y aprehensión de la neuroplasticidad adjudicada a los directivos de la UNESR. Pues, en el accionar investigativo se propició esa forma de indagación introspectiva colectiva que ha emprendido la investigadora, conjuntamente con todos los sujetos involucrados en este proceso, el personal que hace vida laboral y profesional en la UNESR, especialmente sus directivos, participando en esa transformación social con la intencionalidad de mejorar su praxis mediante la neuroplasticidad, de asumir lo que esta implica para un desempeño laboral ejemplar y exitoso.

Es, en síntesis, buscar acciones que permitan la comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar Muñoz Giraldo, et al (2002). Aseguran

que el accionar investigativo surge de la clarificación de preocupaciones compartidas en un grupo, intentando descubrir qué puede hacerse, para llegar a adoptar un proyecto de grupo en el que sus miembros identifican una preocupación temática (área sustantiva en la que decide centrar su estrategia de mejora), planifican la acción, actúan y observan individual y colectivamente y reflexionan juntos. lo antes descrito, ha permitido, los significados emergentes.

Figura 1

Hacia la neuroplasticidad innovadora y prospectiva



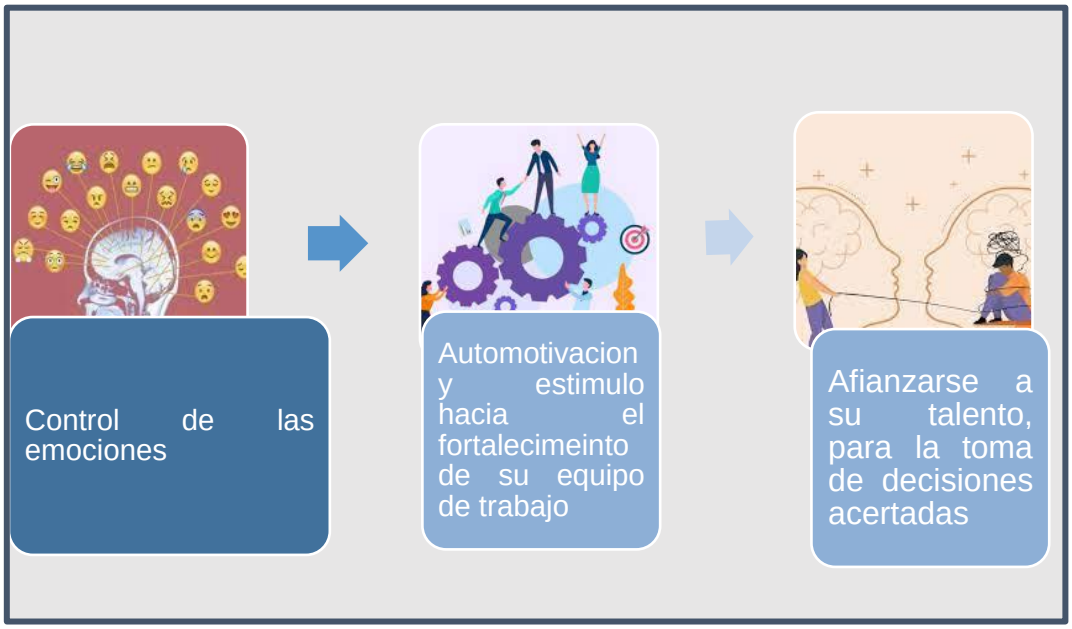
Fuente: Elaboración Propia (2023)

El resultado de un neuroplasticidad, desde una proyección del pensamiento futurista, es un paso a lograr grandes cosas en esta casa de estudios, al tener directivos capaces de propiciar alternativas e ideas acreditadoras de prosperidad en un futuro, a prever escenarios, crecer y vigorizarse ante circunstancias que por muy difíciles que sean, estimulan esa aptitud de innovar y salir victoriosos ante los aconteceres que el mundo de hoy demanda. Es entonces, sumarse a lo que Arana (2012) sostiene, representar los escenarios imaginados y emanados por el cerebro que habiliten el diseño de caminos, trayectos alternativos para que el panorama vislumbrado acontezca. Lo que, a su vez, concuerda con Adrover (2020) Este pensamiento prospectivo desde la neuroplasticidad avanza a partir de imaginar escenarios posibles, a los que se los nomina por medio de ideas fuerzas evocativas,

o metáforas, que representan los escenarios imaginados y en los que se traza un futuro para convertirse en realidad.

Figura 2

Factores motivacionales en la autodeterminación de la neuroplasticidad



Fuente: Elaboración Propia (2023)

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

DISCUSIÓN

Estos resultados llevan a determinar que a raíz de los cambios impredecibles y que circunstancialmente se generan en el entorno y que afectan la labor profesional surge la significación de la neuroplasticidad en la praxis del directivo de la UNESR de esa capacidad de liderazgo en el que el directivo debe arraigarse de los recursos

neurales emanados del pensamiento creativo que lo conduzca a la resolución de problemas.

En efecto, han de conducirlo a la toma de decisiones exitosas y prósperas reconociendo a su vez, como esa idea implica en su entorno, activando el vínculo social en el que todos son partícipes y beneficiarios en la conducción y resurgimiento de alternativas que satisfagan la necesidad de cada talento humano, en el ejercicio de sus funciones desde el interés y motivación el poder autorregular las emociones desde la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás. Es una virtud que complementa a un líder empático que se autorreconoce, automotiva y estimula a su equipo de trabajo.

Desde ese sentido fenomenológico y hermenéutico en la reafirmación de Van Manen (2003) "la fenomenología como ciencia humana se deslinda como ciencia natural, debido que el objeto de estudio son las estructuras de significado del mundo vivido" (p.30), lleva a la praxis reflexiva de autorreconocimiento de ese accionar significativo que han de develar ese fenómeno y naturaleza de la experiencia, tal como se percibe sin efectuar generalizaciones. Por tanto, en ese carácter reflexivo que lleva a interpretar la realidad para tratar los principios generales de la esencia, la fenomenología se examina en las realidades vivenciales, de cada individuo motivo de experiencia y realidades detectadas que instan a la reflexión investigativa del comportamiento en el desempeño de la praxis directiva.

En este sentido, se ha de comprender, esa promulgación de un andamiaje en el ejercicio neuronal que permita a través de la neuroplasticidad una nueva forma de dirigir las instituciones adaptadas a las necesidades del contexto, ser directivos articuladores que emanan propuestas y alternativas en una gestión sustentable y sostenible ante el presente y el futuro, en los procesos de cambio que se han estado viviendo, propiciando un desempeño que ayude subyugar estos escenarios y por ende, mejorar la labor profesional desde el efecto que trae consigo, la neuroplasticidad en el quehacer directivo .

Por ello, Mediomundo (2022) afirma que cuando se habla de una organización enmarcada en la neuroplasticidad sin prospectiva, se estaría hablando de una estructura que no posee una razón de ser, debido a que tendría un futuro incierto, lo cual pondría en riesgo sus operaciones y desarrollo de su progreso; por el simple hecho de no poseer una visión clara de los acontecimientos, lo que arroja como consecuencia un riesgo innecesario de no sobrevivir ante un universo donde

prevalecen los constantes cambios. Es entonces, una tarea necesaria, estudiar el tratamiento que recibe la prospectiva en ese acontecimiento o pensar en función a la neuroplasticidad universitaria visionaria.

Dando complemento, a su vez, a la habilidad del cerebro buscando modificar o alterar su propia estructura como consecuencia de la experiencia y el pensamiento, para adaptarse a los cambios que el entorno impone o para funcionar de otro modo. Arana (2012). En efecto, desde la discusión de los resultados y desde el consenso de todos los partícipes de mejorar los procesos directivos, se han de propiciar alternativas desde la alta gerencia donde se puedan generar herramientas que fortalezcan el desempeño, siendo el apropiamiento y discernimiento tecnológico una de ellas.

CONCLUSIONES

En conclusión, las contribuciones destacadas nos llevan a reconocer que la neuroplasticidad sienta las bases de una praxis directiva que garantiza la adopción de habilidades y competencias esenciales a través de la capacidad humana para comprender, abordar y resolver los desafíos que rodean nuestro contexto. Esto se logra mediante la autorregulación emocional que conduce a la toma de decisiones e ideas pertinentes, permitiendo una perspectiva ante los escenarios laborales en los que la empatía, la tolerancia y el trabajo en equipo se integran de acuerdo a los principios de la neurociencia.

Además, la neuroplasticidad se arraiga en la adopción de una actitud positiva hacia la retroalimentación, fortaleciendo la motivación y reconociendo plenamente el valor del talento humano para alcanzar el éxito en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Esta motivación actúa como garante para mantener un espíritu alentador, incluso en circunstancias adversas, promoviendo el compromiso para lograr un alto desempeño y, por ende, una mayor productividad laboral. Estas estrategias, respaldadas por diversos métodos, evidencian el impacto significativo que tienen en la función desempeñada.

En este sentido, es fundamental que el directivo se posicione como un facilitador y mediador constante en la adopción de métodos innovadores, especialmente en el ámbito tecnológico, esencial para satisfacer las demandas del entorno institucional actual. Es vital cultivar la percepción de ser un individuo autorregulado, dotado de competencias y habilidades que emanan de la inteligencia emocional y profesional

inherente a nuestro intelecto. En resumen, el directivo de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez reconoce la importancia de la neuroplasticidad como un medio para comprometerse en la creación de entornos propicios para el constante crecimiento, con el objetivo de brindar educación de alta calidad. Este enfoque lo impulsa a evolucionar como un individuo sistémico y altamente capacitado en su labor gerencial.

Conflicto de interés

Los autores no tienen conflictos de interés

Financiación

Este proyecto no contó con ninguna fuente de financiación

Responsabilidades Éticas

El proyecto fue aprobado por el comité de ética de la institución.

REFERENCIAS

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

Arana, Arnoldo (2012). Neuroliderazgo. Una perspectiva innovadora del liderazgo. http://www.glcconsulting.com.ve/wpcontent/uploads/2015/10/Articulo_Neuroliderazgo

Andrade, F y Ramírez F (2018). Activación Neuronal como Estrategia de Apalancamiento Gerencial en las Instituciones de Educación Superior. Revista Global Negotium. Vol 1. N°1. ISSN. 2642-4800. Disponible Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/19-

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

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

Caruci, Emelia (2020). Aporte de la Neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizaciones.

https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/150#:~:text=El%20l%C3%ADder%20en%20su%20acci%C3%B3n,bruscos%20e%20impredecibles%20del%20entorno. Revisado el 24 de febrero de 2023.

Cavada, C. (2017) Introducción a la historia de la Neurociencia. Catedrática de Anatomía Humana y Neurociencia. Universidad Autónoma de Madrid. Sociedad Española de Neurociencia.: https://www.senc.es/introduccion-historica-a-la-neurociencia/ Revisado el 23 de febrero de 2023.

Campos, Anna L. (2010). Neuroeducación: uniendo las neurociencias y la educación en la búsqueda del desarrollo humano. La educación (113), 1-14

Martin, Lucia (2013). Neurociencia, empresa y marketing. Libros profesionales de empresa. ESIC Editorial. Madrid. España.

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

Muñoz Giraldo, et al (2002) Experiencias en investigación-acción con educadores en proceso de formación en Colombia. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 4, núm. 1, mayo, 2002

Morse (2005) Hacia holismo: La Importancia de la metodología del pluralismo". Revista Internacional de Métodos cualitativos. Vol. 2. N. 3. Artículo 2. Pp 129

Ruiz, M. (2005). Enfoque metodológico para la formación de competencias desde el ámbito educativo: cómo concretar una alternativa para la relevancia educativa. Revista Enunciación, 10(1), 85–93

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

Van Manen, M. (2003). Investigación Educativa y Experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad. Barcelona: Idea Book

©2023 por la autora. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/