

Recibido: 03/07/2018

Aceptado: 21/07/2018

Activación neuronal como herramienta potenciadora de liderazgo en organizaciones universitarias

Neuronal activation as a leadership-potentiating tool in university organizations

Cira de Pelekais¹

Directora FGU Research Center

cpelekais@gmail.com

René Aguirre Bracho²

Director FGU Publishing

aguirre.rene@gmail.com

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo analizar la activación neuronal como herramienta potenciadora de liderazgo en organizaciones universitarias. Orientándose bajo el enfoque postpositivista, paradigma cualitativo, específicamente en la fenomenología. La población estuvo conformada por tres informantes clave, que representan a universidades públicas y privadas del Municipio Maracaibo, Venezuela. En la recolección de la información se implementaron la observación, registro tecnológico (grabación/Smartphone), así como entrevistas en profundidad. Los datos analizados dejaron en evidencia que la activación neuronal es realmente una herramienta potenciadora del liderazgo, por cuanto ofrece estrategias que contribuyen a determinar su posicionamiento en cualquier área de la organización.

Palabras clave: Activación neuronal, Liderazgo, Organizaciones universitarias.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze neuronal activation as a leadership empowerment tool in university organizations. Orienting itself under the postpositivist approach, qualitative paradigm, specifically in phenomenology. The population consisted of three key informants, representing public and private universities of the Maracaibo Municipality, Venezuela. In the collection of information, observation, technological registration (recording / Smartphone), as well as in-depth interviews were implemented. The data

¹ Postdoctora. Doctora en Recursos Humanos, Magíster en gerencia de empresas, Magíster en educación abierta y a distancia, Especialista en recursos humanos y en metodología de la investigación. Abogada, Licenciada en educación. Consultora internacional de Asuntos Académicos. Directora FGU Research Center.

² Postdoctor. Doctor en Ciencias gerenciales. Magíster en gerencia de recursos humanos. Abogado. Consultor internacional de Asuntos Académicos. Director de FGU Publishing.

analyzed showed that neuronal activation is really an empowering tool for leadership, as it offers strategies that help determine their positioning in any area of the organization.

Key words: Neuronal activation, Leadership, University organizations.

INTRODUCCIÓN

Al hablar de comportamiento del talento humano, es necesario referenciar su actuación y desempeño de manera general, contrastándolo con su accionar en el ámbito personal, netamente particular. Porque precisamente es la activación neuronal esa herramienta equilibradora del proceder exteriorizado o no de las personas que conforman una organización.

Como lo señalan Soto et al., (2014), las organizaciones y su talento humano requieren hoy en día aprovechar las oportunidades para poder seguir compitiendo en el mercado. Las neurociencias han aportado grandes hallazgos entre ellos, la observación del nivel de desarrollo de las capacidades cerebrales laborales y superiores que permiten estudiar profundamente la evolución y la velocidad sináptica que conlleva a mayor inteligencia. Asimismo, reforzando en lo planteado por Ramírez et al., (2014), cuando afirma que existe un marco de competencias a desarrollar para potenciar a los líderes en lo concerniente a su marco afectivo, como lo son: autoconciencia, autogestión, conciencia social, así como la gestión de las relaciones, lo cual se hace posible ya que los nuevos descubrimientos en neuroplasticidad indican que el cerebro sigue moldeándose prácticamente durante toda la vida.

De lo expresado, se desprende el propósito de este trabajo el cual está enfocado en analizar la activación neuronal como herramienta potenciadora de liderazgo en organizaciones universitarias.

BASAMENTO TEÓRICO REFERENCIAL

ACTIVACIÓN NEURONAL

Braidot (2011, pag.103), señala: “Mediante la activación neuronal de ambos hemisferios, podemos estimular el cerebro de manera global, posibilitando una mayor y mejor asimilación de las ideas que deseamos transmitir”. Explica de esta manera, los posibles resultados de dar un mejor manejo a la función cerebral, a fin de orientarla al logro de mejoras en el desempeño personal que se deseen lograr, impactando de manera equivalente a la organización. En el caso objeto de análisis, a las universidades.

Por su parte, Armesto (2014), afirma que las neuronas son células únicas por su capacidad para generar y transmitir pequeñas corrientes eléctricas, que son los impulsos nerviosos. Su

activación siempre sucede a través de sustancias químicas. Se reacciona ante la presencia de determinados estímulos.

Para Goleman (2012), la activación de las neuronas sociales puede verse en todas partes. No se conocen métodos claros para fortalecer las neuronas espejo, las células fusiformes, y los osciladores; son miles los que se activan por segundo durante cualquier encuentro, y sus patrones exactos de activación permanecen elusivos.

De acuerdo a Siegel (2018), la activación neuronal activa la expresión de los genes para que puedan producir las proteínas necesarias y así modelar la estructura cerebral. De ese modo, la experiencia modela el funcionamiento de la actividad neuronal del momento y puede potencialmente modelar la estructura en continua mutación del cerebro durante toda la vida. Los recientes descubrimientos de la neurología consideran, de hecho, que el cerebro no pierde la plasticidad, es decir, permanece abierto a las continuas influencias del entorno durante toda la vida.

Según Torres (2014), los circuitos sinápticos o neuronales intervienen en el ser humano con inteligencia gerencial, representan el substrato anatómico en el que se realizan todas las funciones del sistema nervioso y aquellas conocidas como sensoriales, motoras, cognitivas, de regulación y modulación, como características propias particulares que dependen de las propiedades de éstas neuronas y de las sinapsis (puntos de contactos entre las neuronas).

LIDERAZGO

Autores como Codina Jiménez (2017), hacen referencia que el tema de liderazgo ha ocupado un espacio significativo en los trabajos sobre cuestiones gerenciales en las últimas dos décadas. En este sentido, las razones que fundamentan el fenómeno presentado son, entre otros, los cambios intensos en el entorno competitivo de las empresas, el mayor nivel de complejidad de las organizaciones, el aumento de los trabajadores del “conocimiento”, y la celeridad de los cambios tecnológicos. De igual forma, los temas más novedosos que han captado la atención de los especialistas están relacionados a: esclarecer las diferencias entre dirección y liderazgo, rebatir los “mitos” sobre el liderazgo, identificar qué hacen realmente los líderes, resaltar la importancia del poder, así como la influencia para un liderazgo efectivo, al igual que el papel del liderazgo en la conducción de cambios en las organizaciones.

La dirección se ocupa de los procesos de planificación, organización y control; el liderazgo, de la formulación de una visión, de estrategias para alcanzarla, así como para generar compromiso y entusiasmo entre las personas. En este sentido, entre los “mitos” sobre el liderazgo que se rebaten se hallan: los líderes nacen, no se hacen; los líderes son carismáticos; los líderes existen solo en los niveles altos de la organización; los líderes controlan, mandan, manipulan a otros.

Según el referido autor, para un liderazgo efectivo no es suficiente que los líderes desarrollen su poder, es necesario además, que apliquen estrategias y tácticas que le permitan convertirlo en influencia sobre el individuo. El liderazgo es fundamental para la conducción de cambios en las organizaciones, debido, principalmente, a que los cambios

requieren “ruptura” con los patrones de comportamiento, nuevas formas de ver y hacer las cosas, motivación, entusiasmo y energía, que no son tareas de dirección, sino que demandan mucho liderazgo.

De acuerdo a Buitrago (2015), las nuevas organizaciones requieren de líderes, no de gerentes. El líder fundamenta su ejercicio del poder en la equidad, participación, comunión de ideas, destaca la importancia de esa relación entre él y sus seguidores; para quienes creen en el liderazgo, el compromiso y concatenación de ideas es fundamental, sí y sólo sí son seres humanistas reafirmandose como líderes organizacionales empáticos, sociables, comunicativos, catalizadores del cambio, asegurando así el éxito organizacional, no apoyándose en la toma de decisiones únicamente, también volviendo sus ojos a muchos aspectos psicológicos, culturales, sociales, hasta personales dentro de su organización.

Asimismo, La Torre (2012), en su análisis del liderazgo situacional como herramienta fundamental de productividad en las organizaciones empresariales, reporta que los gerentes de las empresas objeto de estudio tienen características de liderazgo situacional, siendo las menos utilizadas en su gestión la empatía y la adaptabilidad. Ponen en práctica la colaboración y el trabajo en equipo. Aunque poseen características de líderes visionarios no usan las características para lograr productividad pues carecen de empatía, lo cual no les permite establecer una filosofía de gestión en consonancia con el talento humano a su cargo.

Complementa lo expresado Braidot (2016), cuando señala que el liderazgo emocional es un factor clave, no solo porque las emociones son estados funcionales del cerebro, sino también porque están inscritas en su anatomía.

Finalmente, Robbins (2009), trae a colación el liderazgo carismático y señala que fue Weber (1947), quien desde hace más de un siglo definió carisma como “cierta cualidad de la personalidad de un individuo, por virtud de la cual él o ella permanecen aparte de la gente común y son tratados como si tuvieran cualidades supernaturales, súper humanos o al menos con poderes específicos excepcionales”.

LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Quintanilla y Barrera (2018), desde el punto de vista científico, así como, a partir de la misma visión empresarial se ha destacado el papel del líder y la forma en que este interactúa con la cultura organizacional- Autores como Hartnell, Kinicki, Schurer Lambert, Fugate y Doyle Corner (2016), sugieren que incluso la cultura puede ser un sustituto del liderazgo cuando el comportamiento del líder es redundante en relación con los valores culturales. Ello conduce a considerar que el liderazgo es realmente efectivo cuando el gerente proporciona recursos psicológicos y motivacionales no presentes en la cultura de la organización.

Según Loaiza y Pírela (2015), las nuevas formas de liderazgo que aspiran las organizaciones evidencian un desplazamiento desde viejos esquemas autocráticos, capataces, con enfoque único y orientado a los resultados, hacia estilos más democráticos, participativos, donde no solo el resultado sino el proceso, las prácticas y la consideración

hacia el talento humano, son determinantes para el éxito de la gestión. Hay orientación ahora al estudio de las competencias no solo profesionales, sino también a las que abordan al ser humano como integral, dotado de valores, motivaciones, intereses, emociones; un ser que siente, que piensa y que anida dentro de sí un mundo único e irrepetible. Es así como el liderazgo se define comúnmente como la habilidad para conducir a un grupo hacia el logro del objetivo, que desarrolla el potencial, gana la confianza y lealtad, con lo cual obtiene eficiencia, eficacia y productividad.

LIDERAZGO RESONANTE

De acuerdo a lo expresado por Arteaga y Ramón (2009), en la medida que esta propuesta acerca del líder resonante evolucione y se compare ampliamente con la realidad organizacional, saldrán a la luz muchas respuestas para tantas interrogantes que pueden formularse y que confirman que en la complejidad del ser humano, se enriquecen las organizaciones que conforman. Por lo que la relevancia de esta propuesta de liderazgo, está en que ya no se consideran tan determinantes las habilidades técnicas y el coeficiente intelectual para lograr el éxito. Agregan los referidos autores que, al analizar todas las ideas planteadas, resulta inevitable imaginar lo útil que sería para el contexto moderno, contar no sólo con líderes, sino con empleados indistintamente del género, que logren controlar sus emociones, para mantenerse ecuanímenes en toda situación, sin perder la objetividad y poder decidir siempre de forma imparcial, siendo además capaces de fomentar el desarrollo de las habilidades emocionales de sus seguidores, promoviendo cambios en la organización sobre la base de la confianza, del entusiasmo que contagie en ellos, facilitando de esta manera el camino hacia la competitividad, así también al éxito.

Por su parte, para Cardeño et al., (2018, pág.28), la participación de los líderes resonantes en las organizaciones públicas se hace notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían a otros patrones de liderazgo, ellos ocupan posiciones laborales que jamás se hubieran pensado en el pasado, tomando en cuenta que, cuestiones como la inteligencia emocional, inteligencia social, entre otras, son propuestas relativamente novedosas. Se observa que las empresas modernas persiguen enlistar personal bien capacitado entre sus cuadros profesionales, lo que resulta en la obtención de excelentes resultados para sus divisiones; ya no como excepciones o como un toque singular, sino con un sentido compuesto de actuación profesional, independiente de su condición creativa. Prosigue el autor afirmando que, el liderazgo resonante, será cada vez más importante en la gestión de las emociones y en las estrategias que en estas pudieran tener un efecto provechoso como lo pudiera ser las atinentes a la responsabilidad social de la administración pública, su estilo de dirección se ajusta a los cambios del nuevo siglo, en el cual las competencias emocionales como flexibilidad, percepción, capacidad de motivar grupos resultan ser factores de provecho para la ejecución de estrategias con sentido humanista en tal contexto.

LIDERAZGO UNIVERSITARIO

De acuerdo a González y González (2012), el liderazgo, como fenómeno universal, parte del instinto gregario del ser humano, de la necesidad de agruparse, organizarse y conducir sus actividades, profesionales, familiares y sociales, en beneficio de una convivencia que garantice una mejor calidad de vida. En el ámbito educativo el ejercicio del liderazgo está matizado por la responsabilidad del docente en la promoción de cambios que desprenden de la interacción del grupo de alumnos y alumnas, padres, colegas y otros miembros de la comunidad. Los referidos autores conciben el liderazgo como el proceso de interacción que, de manera organizada y sistematizada, se establece entre los miembros de un grupo. El profesor y las profesoras deben intervenir incentivando al estudiante universitario en el logro de las metas y objetivos planteados, por lo que su preparación ha de encaminarse a dar respuestas ajustadas al contexto educacional a través de la motivación y el estímulo constante, promocionando confianza y seguridad en los estudiantes.

ASPECTOS BÁSICOS DE UN LÍDER

Para Ramírez et al., (2014), un líder al ser el timón de un equipo de trabajo, requiere asumir el reto de manejar no solo lo estructural que parte del plan estratégico corporativo, sino también, está en la obligación asumir un reto mucho más complejo, pero rico en ganancias, referido al manejo de las variables humanas para ver a sus seguidores o colaboradores no como empleados que se mueven al son de una descripción de puesto o de un listado de tareas, sino como individuos compuestos por áreas de desarrollo que coinciden en el contexto de trabajo, que además tienen aspiraciones e intereses sujetos a su rol de trabajo. No obstante para esto necesitan competencias emocionales que puedan hacer de este líder, un líder empático capaz de salvar emocionalmente a sus seguidores y encausar a su equipo de trabajo en los momentos críticos.

Por su parte, Parra (2011), puntualiza al líder como aquella persona con capacidad de optimizar el uso de las técnicas y métodos para el trabajo pedagógico, en beneficio del mejoramiento de la calidad educativa.

Complementa lo expresado Soto (2011), quien manifiesta que líder y gestor son figuras que por su esencia han de ser diferenciadas. Puede actuar un directivo como un magnífico planeador y organizador, sin embargo carecer de las habilidades para inspirar, motivar, energizar a su grupo de colaboradores hacia el logro de las metas de su organización. De igual forma, Lorenzo (2005) citado por Soto (2011), asegura que suelen algunos autores establecer indicadores distintivos entre ellos, y en tal sentido afirmar que el líder es la persona proactiva, con una clara definición de su misión y con el convencimiento resuelto de que ha de obtenerla a toda costa, tiene un compromiso personal con los objetivos organizacionales, desarrolla con habilidad nuevos enfoques ante los problemas, suscita fuertes reacciones en los demás, y se siente, en los efectos de su actuación, por encima del contexto y de las personas que le rodean. El gestor es un hábil controlador, evita soluciones que pueden ser conflictivas, resta importancia a las situaciones arriesgadas, le interesa ser miembro del grupo y tener además papeles bien definidos en la organización. Finaliza

exponiendo pero el liderazgo sí es factor clave y fundamental en la creación, desarrollo y mantenimiento de las comunidades de aprendizaje de las instituciones educativas.

En correspondencia con lo planteado, Loaiza y Pírela (2015), consideran que el líder en las organizaciones es sistemáticamente estudiado, pues su gestión incide de manera favorable o no en los resultados. Su impacto en los seguidores puede derivar en clima laboral saludable o improductivo, su forma de interactuar con el equipo de trabajo determina la sinergia o el enfoque único donde se limita la participación, pues justamente el liderazgo influye en los seguidores, y estos conforman el volumen más numeroso en las organizaciones y los sistemas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación que dio origen a este artículo fue orientada bajo el enfoque postpositivista, paradigma cualitativo, específicamente en la fenomenología, fundamentando esta premisa en lo señalado por Martínez (2013), quien afirma que el método fenomenológico busca en todo momento, procurar el debido rigor, la sistematicidad, la crítica a la investigación cualitativa. Por tal razón, se explicitan todos los pasos realizados, para que el lector lleve el hilo investigativo, pueda ser objeto de diálogo en la comunidad científica, de hecho, toda persona, desde la misma perspectiva y con los mismos presupuestos teóricos, consiga llegar a ver y constatar lo allí expuesto.

La población estuvo conformada por tres informantes clave, que representan a universidades públicas y privadas del Municipio Maracaibo, Venezuela, las cuales fueron identificadas con las letras A, B y C, a los fines de mantener su identidad de manera confidencial. En la recolección de la información se implementaron la observación, registro tecnológico (grabación/Smartphone), así como entrevistas en profundidad.

RESULTADOS

Realizada la investigación, con respecto a la activación neuronal, los datos arrojados de la entrevista realizada dejaron en evidencia que hay poco conocimiento del tema, no obstante, consideran que efectivamente es una herramienta potenciadora del liderazgo, por cuanto ofrece estrategias que contribuyen a determinar su posicionamiento en cualquier área de la organización. Este resultado coincide con lo expresado por Braidot (2011, pág.103), quien manifiesta que por medio de la activación neuronal de ambos hemisferios, es posible estimular el cerebro de manera global, posibilitando una mayor y mejor asimilación de las ideas que se desean transmitir. Explica de esta manera, los posibles resultados de dar un mejor manejo a la función cerebral, a fin de orientarla al logro de mejoras en el desempeño personal que se deseen lograr, impactando de manera equivalente a la organización. En el caso objeto de análisis, a las universidades.

CONCLUSIONES

Los diferentes estudios realizados han demostrado que a través de la activación del sistema neuronal, es posible lograr el regeneramiento de las células, las cuales por alguna

circunstancia han sufrido daños. Situación que evidencia la flexibilidad del cerebro, por lo tanto como lo afirman quienes han investigado el tema, este es un órgano moldeable a lo largo de la vida, en consecuencia, el ejercicio de las funciones cognitivas reconfigura la red neuronal, permitiéndole la adaptación a los cambios del mundo moderno. Asimismo, se visualiza su influencia sobre el liderazgo en las organizaciones analizadas, por ser parte de la naturaleza humana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armesto, A. (2014). **¿Cómo se activan las neuronas y cómo funcionan?**. Disponible en: <http://www.prensaescuela.es/actividades/alumnos/pregunta-a-un-cientifico/todas/13261-como-se-activan-las-neuronas-y-como-funcionan>
- Arteaga, A; Ramón, S. (2009). **Liderazgo Resonante según género**. Revista Multiciencias, 9 (3), pp. 289-295. Universidad del Zulia. Punto Fijo. Venezuela.
- Braidot, N (2011). **Neuromarketing en acción**. Ediciones Granica. S.A. Argentina.
- Braidot, N (2016). **Neurociencias para tu vida**. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Buitrago, R. (2015). **El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica**. Revista CICAG. 12(2). Pp. 212-225. Venezuela.
- Cardeño, E; Cardeño, N; Buitrago, R; Hernández, P. (2018). **Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público**. Revista ESPACIOS. ISSN 07981015. Vol. 39 (Nº 08). Pág. 28.
- Codina Jiménez, A. (2017). **Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo**. Cofin Habana, 11(1), 1-12. Recuperado en 07 de diciembre de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=es.
- Goleman (2012). **Inteligencia Social**. Editorial Kairós. España.
- González González, O; González Cubillán, L (2012). **Estilos de liderazgo del docente universitario**. Revista Multiciencias. 12 (Enero-Marzo). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>. Consultado 29/11/2018.
- La Torre, R. (2012). **Liderazgo Situacional como Herramienta fundamental de Productividad en las Organizaciones empresariales**. CYSLATO, C.A. Venezuela.
- Loaiza, C; Pírela, L. (2015). **Liderazgo en organizaciones venezolanas**. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 20. Nº 69, 2015, 152 – 171 Universidad del Zulia (LUZ)
- Martínez, M (2013). **Investigación cualitativa etnográfica en educación**. Editorial Trillas. México.
- Parra, R. (2011). **Liderazgo Transformacional del Director y desempeño laboral de los Docentes**. Revista Científica General del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales. Año 2. Nº 2: 54-72.

- Quintanilla, J; Barrera, M (2018). **Liderazgo y cultura. Influencia en la eficiencia organizacional.** Revista Publicando, 5 No 14. No. 2. 2018, 286-302. ISSN 1390-9304.
- Ramírez, L; Leal, M; Espina. L (2014). **Neuroafectividad del líder: factor potenciador en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones del siglo XXI.** Ponencia Memorias I Jornada Binacional de Investigación de la URBE. Maracaibo. Venezuela.
- Robbins, S. (2009). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Pearson. Prentice Hill. México.
- Siegel, D. (2018). **El cerebro afirmativo del niño.** Vergara (EdicionesB).
- Soto, G. (2011). **El liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior cubana.** Revista Didasc@lia: D&E. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEdeG-Granma, CUBA, 77-88.
- Soto, M; Morillo, R; Labrador, L. (2014). **Inteligencia gerencial en el sector educativo universitario: una mirada desde la Neurogerencia.** Ponencia Memorias I Jornada Binacional de Investigación de la URBE. Maracaibo. Venezuela.
- Torres, N. (2014). **Aplicación del test gestáltico visomotor.** Posgrado Psicolingüística de LUZ. IVEPSI. Venezuela.