



NEUROLIDERAZGO EN EMPRESAS DEL SECTOR SALUD EN VENEZUELA

(NEUROLEADERSHIP IN COMPANIES IN THE HEALTH SECTOR IN
VENEZUELA)

María Lucía Garrillo Garrillo

mariagarrillo99@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0009-0874-7495>

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Venezuela

Joel David Arcaya Ruidíaz

joelarcaya05@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0009-4165-9673>

Sistemas de Salud Paraíso (SISALUD). Maracaibo. Venezuela

Roman Augusto Marriaga Zarate

ramarriaga@urbe.edu.ve

 <https://orcid.org/0009-0000-7450-7697>

PDV Servicio de Salud S.A. Hospital Coromoto de Maracaibo, Venezuela

Dayli Emperatriz Quiva Pulgar

dquiva@urbe.edu.ve

 <https://orcid.org/0009-0001-7803-8370>

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Venezuela

RECIBIDO: abril 2024/**ACEPTADO:** mayo 2024/**PUBLICADO:** septiembre 2024

Como citar: Garrillo, M., Arcaya, J., Marriaga, R. y Quiva, D. (2024). Neuroliderazgo en empresas del sector salud en Venezuela. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 22(1), Venezuela. (Pp.182-194)

RESUMEN

El propósito de la investigación fue analizar el Neuroliderazgo en empresas del sector salud en Venezuela, centrándose en las habilidades directivas esenciales



como la comunicación empática, la innovación y la planificación estratégica. Tuvo un enfoque metodológico analítico, descriptivo, de campo, no experimental; bajo un diseño transeccional. Además, la población está compuesta por 21 colaboradores pertenecientes a Salud Ocupacional e Higiene Industrial. Como técnica de recolección de datos, se realizó una encuesta, siendo el instrumento un cuestionario. El análisis de datos se realizó mediante técnicas cuantitativas de frecuencia absoluta y relativa, lo que permitió una comprensión detallada de las percepciones y opiniones de los participantes. Los hallazgos revelaron que si bien la empresa fomenta el diálogo entre líderes y colaboradores, aún existen áreas de mejora en cuanto a la promoción de la innovación como una habilidad directiva característica de un neurolíder.

Palabras claves: Neuroliderazgo, habilidades directivas, comunicación empática, innovación, Planificación estratégica.

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze Neuroleadership in companies in the health sector in Venezuela, focusing on essential management skills such as empathetic communication, innovation and strategic planning. It had an analytical, descriptive, field, non-experimental methodological approach; under a transactional design. In addition, the population is made up of 21 employees belonging to Occupational Health and Industrial Hygiene. As a data collection technique, a survey was carried out, the instrument being a questionnaire. Data analysis was carried out using quantitative techniques of absolute and relative frequency, which allowed a detailed understanding of the perceptions and opinions of the participants. The findings revealed that although the company encourages dialogue between leaders and collaborators, there are still areas for improvement in terms of promoting innovation as a managerial skill characteristic of a neuroleader.

Keywords: Neuroleadership, management skills, empathetic communication, innovation, strategic planning.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es crucial analizar a los líderes y colaboradores desde la óptica del neuroliderazgo, dado el constante dinamismo del entorno empresarial. Este enfoque implica examinar detenidamente sus comportamientos y doctrinas, ya que influyen significativamente en el clima laboral y en las relaciones entre los integrantes de una organización.



Cabe agregar, que el neuroliderazgo busca comprender la importancia del líder para influir significativamente en sus colaboradores para optimizar su rendimiento. Esta comprensión profunda puede mejorar la efectividad de los directivos, hacerlos más seguros en la toma de decisiones, facilitar su interacción con los demás y mejorar su conducta en general.

Por otro lado, se destaca la importancia que centra el objetivo de este artículo que es analizar el Neuroliderazgo en empresas del sector salud en Venezuela, centrándose en las habilidades directivas esenciales como la comunicación empática, la innovación y la planificación estratégica, como destrezas necesarias para desempeñar un liderazgo efectivo en las organizaciones que cumpla con las exigencias y demandas que se viven en el siglo XXI.

Estas perspectivas convergen en la idea de que el neuroliderazgo es una herramienta esencial para comprender y gestionar los procesos creativos y motivacionales dentro de una empresa. Además, resaltan la importancia de analizar las conductas de los líderes y su gestión del trabajo para mejorar el desempeño organizacional.

La comunicación empática, la innovación y la planificación estratégica emergen como pilares fundamentales en el contexto del neuroliderazgo, contribuyendo al desarrollo de líderes efectivos y al éxito organizacional en un entorno empresarial en constante cambio y evolución, que permiten a los líderes evolucionar conforme a los cambios y demandas del entorno.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Habilidades Directivas según fines del neuroliderazgo

Según Secco (2021), enuncia que todo líder debe desarrollar las capacidades que le pueden ayudar a dirigir un equipo. Las habilidades de liderazgo son cualidades que permiten a la persona a tomar mejores decisiones siendo responsable de asignar los recursos disponibles de manera eficiente, planificar acatadamente y gestionar a las personas desde la motivación y el compromiso.

Por otra parte, Atencio et al. (2020) señalan que son habilidades necesarias para el desarrollo de una dirección efectiva se encuentre la comunicación empática y la innovación, ambas necesarias para lograr que existan relaciones de trabajo



orientadas hacia el mejoramiento continuo y de calidad en la prestación de un buen servicio.

Así mismo, los autores antes mencionados indican que el desarrollo y logro de una práctica gerencial frente a exigencias en lo educativo postmoderno, es necesario que el director(a), reconozca las habilidades que se requieren para la consecución de logros frente a la gestión que se ha planteado en el marco del proyecto educativo institucional.

Los investigadores, definen las habilidades directivas como las capacidades necesarias que debe tener un líder para dirigir un equipo de manera efectiva. Esto implica tomar decisiones acertadas, motivar al equipo, fomentar la comunicación y la innovación, y planificar con eficacia para alcanzar los objetivos establecidos. Estas habilidades son fundamentales para el éxito tanto en el ámbito educativo como en otros contextos organizacionales.

Comunicación empática

El profesional en su formación, según Bestard (2023), debe adquirir habilidades tanto mentales como prácticas que le permita conocer los recursos locales o comunitarios, evaluarlos, de manera que pueda diseñar estrategias de intervención con impacto positivo en lo social, económico, laboral, medioambiental, cultural, por el bienestar de los otros, pero también es importante a los efectos de alcanzar los mayores y mejores resultados en su accionar profesional, el establecer la comunicación empática, definida como la capacidad de sintonizar con los sentimientos de los demás. La comunicación es un principio metodológico primordial al hombre y al desarrollo de su personalidad, ella debe estimular el mejoramiento humano.

Así mismo, Zegarra (2022) realizó un diagnóstico con docentes, alumnos y directivos. Los resultados mostraron que las categorías con mayor influencia son la falta de identificación de las necesidades e intereses de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, así como poca auto reflexión del profesorado para lograr la flexibilidad en su práctica pedagógica, dificultad para establecer una comunicación empática con el estudiantado, entre otros aspectos, a partir de los cuáles fue posible proponer un programa educativo conformado de cuatro talleres teórico –prácticos referentes a habilidades blandas en los profesores para lograr



un efecto positivo en su práctica pedagógica y beneficiar con ello a sus estudiantes.

En esta misma línea, Jaramillo et al. (2019) realizó un estudio que le permitió identificar que las habilidades blandas que debían ser abordadas en la intervención eran: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, liderazgo y comunicación empática, concluyendo que el desarrollo de este tipo de programas coadyuvan al mejoramiento de la inteligencia emocional de los docentes, puesto que son considerados actores educativos que ejercen influencia en los estudiantes y la comunidad educativa, además de que el desarrollo de habilidades blandas en los profesores puede llegar a mejorar la calidad institucional.

En palabras de Secco (2021), se expresa la empatía como una habilidad directiva la cual permite percibir lo que otra persona siente, es decir, la capacidad de ubicarse en el lugar de otras personas (psicológicamente hablando). Un buen líder debe ser siempre empático ya que gracias a ello podrá modular y adaptar su discurso dependiendo de la persona o personas con las que se está comunicando.

Los investigadores consideran, que la comunicación empática es la capacidad de transmitir ideas e instrucciones de manera clara y precisa, lo que nos lleva a pensar que un líder que la maneje con efectividad está a un paso más cerca de desarrollar las habilidades directivas necesarias para guiar desde la perspectiva del neuroliderazgo.

Innovación

La innovación se posiciona según Ramos y Jiménez (2024), como un elemento esencial para el triunfo y la sostenibilidad de las empresas. En este contexto, las tecnologías emergentes desempeñaron un papel importante al ofrecer nuevas oportunidades y soluciones que impulsaron la competitividad empresarial. La adopción estratégica y eficiente de estas tecnologías permitió a las empresas optimizar sus procesos, mejorar su desempeño y diferenciarse en un mercado globalizado

Uno de los elementos claves es la implementación de la innovación tecnológica para mejorar la enseñanza en las profesiones, finalmente con el propósito de mirar el impacto del uso de estas tecnologías en todos los métodos de enseñanza y



aprendizaje para establecer una guía que permita a los docentes adquirir habilidades intrínsecas para orientar a los estudiantes como eje fundamental de su enseñanza, favoreciendo el aprendizaje activo y colaborativo mediado por las tecnologías emergentes (Alcides & Hormaza, 2022, p.8)

Por su parte Secco (2021), con respecto a su orientación sobre la capacidad de coordinación y colaboración que ayudan a que no se produzcan solapamientos de trabajo. También que los esfuerzos se alineen en la dirección correcta y se innove más. Con estas dos capacidades el líder podrá identificar rápidamente los problemas y las mejores soluciones. Mientras Atencio et al. (2020), lo definen como la necesidad de reinventar, reestructurar, o renovar el contexto de la gestión directiva desde las nuevas tendencias, entre estas, el neuroliderazgo, es imperante que el director o líder educativo, promueva el desarrollo del potencial creativo e innovador del personal.

De acuerdo con Smith (2019), en el contexto organizacional actual, las compañías se han visto confrontadas con retos continuos para preservar su competitividad y ajustarse a los cambios rápidos en el mercado. En este contexto, las Tecnologías Emergentes, surgieron como herramientas estratégicas que permitieron a las empresas impulsar la innovación y alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

Cabe agregar, que la implementación de herramientas emergentes innovativa fue de suma importancia, ya que aportaron beneficios y de igual manera se consideraron como un eje importante para aumentar el rendimiento y utilidad, con sus aportes en el control administrativo, el manejo de tecnologías, el registro de los empleados o productos, es por ello, que la utilización de ellas admite mejorar el emprendimiento dentro de las organizaciones e impactar directamente en ellas. (Muñoz et al., 2019).

Después de las consideraciones anteriores, los investigadores lo definen como la capacidad de crear cambios significativos en un entorno organizacional, impulsados por la coordinación, colaboración y alineación de esfuerzos hacia nuevas ideas y soluciones. Esto implica reinventar, reestructurar o renovar prácticas y procesos existentes para adaptarse a nuevas tendencias y promover el desarrollo creativo e innovador del personal. Razón por la cual, la innovación, se convierte en un factor clave para optimizar los procesos en las organizaciones



Planificación estratégica

La planificación estratégica según Salazar et al. (2023), es un elemento clave para mejorar la gestión de las organizaciones educativas tanto a nivel interno como externo. Así lo han señalado diversas organizaciones destacando la importancia de brindar servicios educativos de mayor calidad. El concepto ha cobrado importancia en los últimos años, especialmente en la gestión tanto interna como externa de las organizaciones. En todo el mundo, el desarrollo de la sociedad ha creado tensiones a nivel económico, político y social y como consecuencia de esta tensión, han aumentado las exigencias a los sistemas responsables de configurar los procesos de aprendizaje del futuro ciudadano.

Por su parte Trinidad (2022) señala que una de las razones de la ineficiencia de la gestión escolar y el no logro de objetivos específicos es que generalmente no se aplican modelos de planificación estratégica en la programación institucional, a pesar de que ello nos impulsa a formular sistemas de gestión escolar diferentes, partiendo de una situación problemática real orientada hacia un futuro deseado.

Para Corredor (2007 citado en Secco 2021), es un proceso integral que propone una nueva actitud hacia el futuro, mediante la aplicación de normas que incluyan la razón organizacional, la relación de actores antagónicos, la cualidad del proceso y las perspectivas de cambio, entre otros; desde esta perspectiva, no sólo es posible hablar de estilos de liderazgo sino también de planificación estratégica.

Los investigadores concluyen que es una habilidad que funciona como fuente de desempeño que mejora la estimación de las condiciones hacia el logro de los objetivos, lo cual propone una actitud que favorece las perspectivas de cambio y del desarrollo organizacional, orientando al líder a una actitud conducente hacia el futuro de la empresa.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del estudio, siguiendo los aportes de Hernández et al. (2014), el tipo de investigación fue descriptiva, no experimental, dado que se encargó de describir las características o propiedades de un fenómeno o situación, sin buscar explicaciones causales. Este tipo de investigación se enfoca en recolectar datos y analizarlos de manera sistemática para lograr el objetivo de la investigación.

Para Guevara (2020) consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes en la investigación a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Por tanto servirá para lograr el objetivo de la investigación, mediante la descripción de habilidades directivas según fines del neuroliderazgo.

En relación a la población, Bavaresco (2013) expone que es el conjunto total de unidades de observación que se consideran en el estudio (nación, estados, grupos, comunidades, objetos, instituciones, asociaciones, actividades, acontecimientos, establecimientos, personas, individuos). Por otra parte, los autores Hernández et al. (2014), la definen como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Para los efectos de la presente investigación, la población está conformada por el personal de Salud Ocupacional e Higiene Industrial, C.A (SOHICA).

RESULTADOS

Seguidamente se muestran los análisis de los resultados, donde se desarrolla un estudio de la información recolectada por cada ítem, durante la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido a los colaboradores de la empresa Salud Ocupacional e Higiene Industrial C.A (SOHICA). Por otra parte, se presentan los resultados en tablas de frecuencia absoluta, relativas/porcentuales y la tendencia

Tabla 1
Comunicación empática

Alternativas de respuesta	Dialogo entre colaboradores		Comunican las decisiones		Identifican necesidades		Tendencia
	fa	%	fa	%	fa	%	%
Siempre	4	19.05%	6	28.57%	10	47.62%	31.75%
Casi siempre	7	33.33%	7	33.33%	3	14.29%	26.98%
A veces	6	28.57%	7	33.33%	4	19.05%	26.98%
Casi nunca	2	9.52%	1	4.76%	4	19.05%	11.11%
Nunca	2	9.52%	0	0.00%	0	0.00%	3.17%
Total	21	100.00%	21	100.00%	21	100.00%	100.00%

Fuente: María et al. (2024)

En la tabla 1, se evidencian los resultados de la encuesta sobre el comportamiento de los líderes en la empresa SOHICA. Se observa que un 33.33% de los encuestados indicó que los líderes casi siempre fomentan el diálogo entre los trabajadores, mientras que un 28.57% respondió que a veces lo hacen. Respecto a la comunicación de decisiones, un 33.33% afirmó que casi siempre se comunica, seguido de un 33.33% que indicó que solo a veces se realiza. En cuanto a la identificación de necesidades, un 47.62% señaló que siempre se identifican, seguido de un 19.05% que indicó que a veces se hace.

Además, de los resultados obtenidos, en la tendencia resalta la relación con la comunicación empática, un 31.75% mencionó que siempre existe, seguido de un 26.98% que indicó que casi siempre ocurre, y un 26.98% que señaló que a veces se da. Por otro lado, un 11.11% indicó que casi nunca se da y un 3.17% afirmó que nunca ocurre.

Tabla 2
Innovación

Alternativas de respuesta	Potencial creativo del personal		Nuevas tendencias			Necesidades del contexto		Tendencia	
	fa	%	fa	%	fa	%		%	
Siempre	5	23.81%	7	33.33%	8	38.10%			31.75%
Casi siempre	5	23.81%	6	28.57%	4	19.05%			23.81%
A veces	6	28.57%	6	28.57%	7	33.33%			30.16%
Casi nunca	5	23.81%	1	4.76%	1	4.76%			11.11%
Nunca	0	0.00%	1	4.76%	1	4.76%			3.17%
Total	21	100.00%	21	100.00%	21	100.00%			100.00%

Fuente: María et al. (2024)

En la tabla 2, se presenta el análisis del indicador de innovación. Se observa que respecto a la promoción del potencial creativo del personal, existe una división de opiniones: un 28.57% indicó que a veces se promueve, mientras que un 23.81% dijo que siempre ocurre, otro 23.81% mencionó que casi nunca sucede, y un 23.81% afirmó que casi siempre se da, con un 0.00% que seleccionó la opción nunca.

Así mismo, en cuanto a la consideración de las nuevas tendencias, un 33.33% indicó que los líderes las consideran, seguido de un 28.57% que mencionó que casi siempre lo hacen, y otro 28.57% que señaló que a veces se consideran. Además, un 4.76% afirmó que casi nunca se consideran, con otro 4.76% que mencionó que nunca lo hacen.

En relación con la capacidad de reinventar la gestión directiva según las necesidades del contexto, un 38.10% mencionó que los líderes lo hacen, seguido de un 33.33% que indicó que a veces sucede, y un 19.05% que dijo que casi siempre ocurre. Sin embargo, un 4.76% mencionó que casi nunca sucede, y otro 4.76% afirmó que nunca se reinventa dicha gestión.

En general, se observa una tendencia ligeramente positiva hacia el empleo de la innovación por parte de los líderes, con un 31.75% de colaboradores que afirmaron que se emplea, seguido de un 30.16% que mencionó que a veces se utiliza. Por otro lado, un 23.81% seleccionó la opción casi siempre, mientras que un 11.11% mencionó que casi no se emplea, y un 3.17% seleccionó la opción nunca.

Tabla 3
Planificación estratégica

Alternativas de respuesta	Actividades conforme al contexto		Logro de objetivos futuros		Dinámica organizacional		Tendencia
	fa	%	fa	%	fa	%	%
Siempre	7	33.33%	10	47.62%	8	38.10%	39.68%
Casi siempre	6	28.57%	4	19.05%	8	38.10%	28.57%
A veces	7	33.33%	5	23.81%	4	19.05%	25.40%
Casi nunca	1	4.76%	0	0.00%	0	0.00%	1.59%
Nunca	0	0.00%	2	9.52%	1	4.76%	4.76%
Total	21	100.00%	21	100.00%	21	100.00%	100.00%

Fuente: María et al. (2024)

Los resultados de planificación estratégica, presentados en la tabla 3, revelan una discrepancia en cuanto a la concreción de actividades acordes al contexto: un 33.33% menciona que siempre se realizan, mientras otro 33.33% selecciona la



opción a veces. Además, un 28.57% afirma que casi siempre ocurre, con un 4.76% que indica que casi nunca sucede, y un 0.00% que menciona que nunca se concretan. En relación con la estimación de condiciones futuras para alcanzar objetivos, un 47.62% menciona que siempre se lleva a cabo, mientras que un 19.05% señala que a veces sucede. Por otro lado, un 19.05% indica que a veces se estiman estas condiciones y un 0.00% menciona que nunca se hacen.

En cuanto a la consideración de objetivos para guiar la dinámica organizacional, se identifica una alta concordancia: un 38.10% menciona que siempre se consideran, igual que otro 38.10% que selecciona la opción casi siempre. Sin embargo, un 19.05% opta por la alternativa a veces, con un 4.76% que menciona que nunca y un 0.00% que indica casi nunca.

Los resultados muestran una tendencia positiva hacia la aplicación de la planificación estratégica, con un 39.68% que afirma que siempre se aplica, un 28.57% que menciona que casi siempre, y un 25.40% que selecciona la opción a veces. Además, un 4.76% menciona que nunca se lleva a cabo y un 1.59% indica que casi nunca sucede. Así mismo, revela en cuanto a la comunicación empática que existe una tendencia positiva hacia la promoción de espacios de participación dialógica, según lo establecido por Atencio et al (2020).

Sin embargo, en términos de innovación, se evidencia una falta de desarrollo del potencial creativo por parte de los líderes, a pesar de la necesidad de promoverlo según los mismos autores. Por último, en relación con la planificación estratégica, se destaca que los líderes suelen realizar actividades acordes al contexto y priorizan el cumplimiento de logros futuros, en consonancia con la definición dada por Atencio et al (2020) sobre la importancia de esta habilidad para estimar las condiciones que conducen al logro de objetivos institucionales.

REFLEXIONES FINALES

Al analizar las habilidades directivas bajo la óptica del neuroliderazgo en Salud Ocupacional e Higiene Industrial C.A. (SOHICA), se evidencia que, en el departamento de servicio, el líder ha promovido espacios de diálogo con sus colaboradores con el propósito de abordar los desafíos inherentes a la prestación de servicios de laboratorio, rayos X e interconsultas.



Los colaboradores han destacado la eficacia demostrada por los gerentes del departamento de asistencia técnica, servicios y administración en la identificación de las necesidades organizacionales y la comunicación efectiva de las decisiones tomadas a su equipo de trabajo.

No obstante, se señala que la gestión de proveedores por parte del equipo de administración requiere mejoras, ya que no han actualizado los contratos de proveedores de acuerdo con el contexto actual de la empresa. Es crucial que SOHICA busque una nueva cartera de proveedores que ofrezcan opciones de pago a crédito, una amplia variedad de productos, calidad y precios competitivos en reactivos de laboratorio para pruebas bioquímicas y placas para rayos X.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcides, J., & Hormaza, M. (2022). Impacto de las tecnologías disruptivas en el proceso de enseñanza - aprendizaje : caso UTM online. Uisrael Revista Científica, 9(1), 29–47. DOI: <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n1.2022.513>

Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. (Revista en Línea). Disponible: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/40160>

Bavaresco, A. (2013). Proceso Metodológico en la investigación. 6ta. Edición. Venezuela: Imprenta Internacional, C.A.

Bestard, B. (2023). Empatía histórica desde lo martiano y la formación del profesional universitario para el desarrollo local VARONA, núm. 76, 2023 Universidad Pedagógica Enrique José Varona

Guevara (2020) Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación (Revista en Línea). Disponible: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860&ved=2ahUKEwj6uL3BgZOFAXVDr4QIHct1C_0QFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw3VKj1RenQoVF8YzxdwY_mm

Hernández R. Fernández C. Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill Interamericana. México. Sexta edición.



- Jaramillo, A., Pinzón, C. y Riveros, E. (2019). Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja. Repositorio Institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14094>
- Muñoz, G., Inda, A., González, M., & Álvarez, C. (2019). Las micro, pequeñas y medianas empresas, una estrategia de aplicación de tecnología para aumentar su competitividad. *Espacios*, 40(20), 1–14. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n20/19402002.html>
- Ramos, D. y Jiménez, J. (2024). La innovación desde las tecnologías emergentes para la competitividad empresarial. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 9(17), 1-14. <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.17.2024.11052>
- Salazar, M., Ortega, M. y Hoyos, Y. (2023). Planificación Estratégica: Una Mirada desde la Educación Inicial en el Contexto Peruano. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 16(2), 235-246. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.402>
- Secco, A. (2021). Del Liderazgo al Neuroliderazgo en las Organizaciones; El Análisis de los Mecanismos Intelectuales y Emocionales Vinculados a la Gestión de las Organizaciones. Trabajo Especial de Grado. Administración y Gestión Empresarial. Universidad Nacional De San Martín. Argentina.
- Smith, R. (2019). El desafío de la competitividad empresarial en el siglo XXI. *Journal of Business Strategy*, 40(2), 27–42.
- Trinidad, R. (2022). Construcción de instrumento para conocer los modelos de planificación estratégica y gestión escolar. *Alborada de la Ciencia*, 2(2), 59–69. <https://doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2022.2.1118>
- Zegarra, M. (2022). Programa educativo para fortalecer las habilidades blandas en los docentes de un instituto de enseñanza del idioma inglés de lima. Universidad San Ignacio Lozoya. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/374b2b95-970c-48d8-91fc-3cdb0fc8a95e/content>