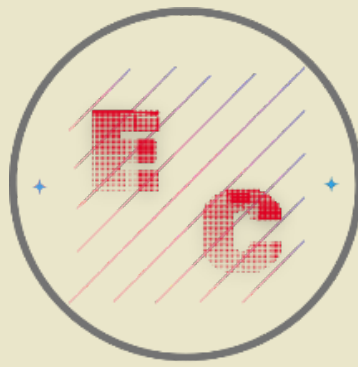




REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 3, Número 3
Julio-Septiembre 2026

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3
julio-septiembre 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



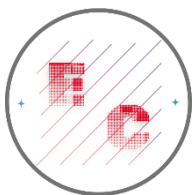
Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 3, julio-septiembre 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 julio 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3, 2026, julio-septiembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/v79yhk85>

**ENFOQUE DE NEURO-GESTIÓN: UN MODELO DE FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

**NEURO-MANAGEMENT-BASED APPROACH: A MODEL FOR STRENGTHENING
CAPACITIES TOWARD SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

José Luis Bardales-Pérez

Perú

Enfoque de neuro-gestión: un modelo de fortalecimiento de capacidades para el desarrollo sostenible

Neuro-management-based approach: a model for strengthening capacities toward sustainable development

José Luis Bardales-Pérez^{a,*}

jlbardalesp@yahoo.es

<https://orcid.org/0000-0003-1000-7399>

*Autor de correspondencia: jlbardalesp@yahoo.es, ^aUniversidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

RESUMEN

Las transformaciones científicas y tecnológicas han generado la necesidad de desarrollar modelos de gestión que integren el conocimiento sobre el funcionamiento del cerebro con el fortalecimiento de las capacidades humanas. En este contexto, el objetivo del estudio fue proponer un modelo de Neuro-Gestión sustentado en fundamentos neurocientíficos para promover procesos de formación y transformación orientados al desarrollo sostenible. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño documental y descriptivo-propositivo, basado en el análisis e integración de literatura científica especializada sobre neurociencias, liderazgo, inteligencia emocional, aprendizaje y gestión organizacional. Como principal resultado se diseñó un modelo compuesto por catorce Neuro-KPIs y una Escala de Maduración Neurocognitiva de cuatro niveles, orientados a evaluar el desarrollo de competencias personales, familiares, sociales y organizacionales mediante indicadores neuroconductuales. Se concluye que la propuesta constituye una herramienta innovadora para

fortalecer el talento humano, facilitar el seguimiento de los procesos formativos y contribuir a la sostenibilidad de las organizaciones desde una perspectiva integral.

Palabras clave: inteligencia emocional; liderazgo consciente; bienestar psicológico; cultura organizacional; neuroplasticidad aplicada.

ABSTRACT

Scientific and technological transformations have created the need for management models that integrate knowledge of brain functioning with the strengthening of human capabilities. In this context, the aim of this study was to propose a Neuro-Management model grounded in neuroscientific principles to promote training and transformation processes that support sustainable development. The research adopted a qualitative approach with a documentary and descriptive-propositional design based on the analysis and integration of specialized scientific literature on neuroscience, leadership, emotional intelligence, learning, and organizational management. The main outcome was the design of a model composed of fourteen Neuro-KPIs and a four-level Neurocognitive Maturation Scale intended to assess the development of personal, family, social, and organizational competencies through neurobehavioral indicators. The study concludes that the proposed model represents an innovative tool for strengthening human talent, monitoring training processes, and enhancing organizational sustainability from a comprehensive perspective.

Keywords: emotional intelligence; conscious leadership; psychological well-being; organizational culture; applied neuroplasticity.

Recibido: 10 agosto 2026 | Aceptado: 6 septiembre 2026 | Publicado: 7 septiembre 2026

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el acelerado avance científico y tecnológico está transformando profundamente la manera en que las personas trabajan, aprenden y se relacionan. Tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización, la biotecnología, la nanotecnología y las neurociencias están modificando los modelos tradicionales de gestión y exigiendo nuevas capacidades para afrontar escenarios cada vez más complejos e inciertos. En respuesta a este contexto, organismos internacionales han destacado que el bienestar psicológico, la salud mental en el trabajo y el desarrollo continuo de competencias constituyen factores esenciales para mejorar el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022; World Economic Forum [WEF], 2025). En la misma línea, investigaciones recientes evidencian que la incorporación de tecnologías emergentes demanda nuevas formas de liderazgo sustentadas en capacidades humanas, inteligencia emocional y adaptación al cambio (Muñoz, 2024; Salguero y García, 2024). Sin embargo, numerosas organizaciones continúan orientando sus procesos de gestión hacia indicadores eminentemente operativos y financieros, relegando el desarrollo de competencias cognitivas, emocionales y sociales, situación que limita la innovación, incrementa el estrés laboral y dificulta la construcción de organizaciones sostenibles.

En América Latina, los procesos de transformación digital, la inestabilidad económica, las desigualdades sociales y las limitaciones institucionales han incrementado la presión sobre las organizaciones públicas, privadas y comunitarias. Frente a este escenario, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2025) ha señalado que el fortalecimiento de capacidades constituye un elemento estratégico para impulsar la productividad y la competitividad regional, mientras que la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) advierte que la salud mental y el bienestar laboral representan condiciones indispensables para promover entornos organizacionales saludables y resilientes. De forma complementaria,

investigaciones desarrolladas en la región demuestran que el liderazgo basado en la inteligencia emocional fortalece la comunicación, el compromiso, la gestión del cambio y el desempeño de los equipos de trabajo (Delgado et al., 2024; Serrano y Alvarado, 2024). No obstante, persisten dificultades relacionadas con el desarrollo del talento humano, la capacidad de innovación y la consolidación de culturas organizacionales orientadas al aprendizaje continuo, evidenciando la necesidad de incorporar enfoques integrales sustentados en el funcionamiento del cerebro y el comportamiento humano.

En el Perú, las organizaciones enfrentan importantes desafíos relacionados con la productividad, la calidad de los servicios, el fortalecimiento del liderazgo y la sostenibilidad institucional. En ese sentido, el Ministerio de Salud (MINSA, 2025) ha advertido sobre el impacto que el estrés laboral produce en la salud mental y en el desempeño de los trabajadores, mientras que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2024) resalta la importancia de fortalecer la gestión del rendimiento mediante el desarrollo permanente de capacidades. De manera concordante, estudios recientes realizados en el contexto peruano destacan que las competencias socioemocionales y la inteligencia emocional influyen significativamente en la formación de profesionales con mayores habilidades para afrontar los retos organizacionales contemporáneos (Jolay-Benites et al., 2023; Sánchez-Solis et al., 2024). A pesar de estos avances, aún persisten brechas relacionadas con la resistencia al cambio, el trabajo colaborativo, la cultura organizacional y la gestión del talento humano, por lo que resulta necesario promover modelos innovadores que integren los aportes de las neurociencias con la gestión organizacional, favoreciendo el fortalecimiento de capacidades personales, familiares, laborales y comunitarias que contribuyan al desarrollo sostenible y a la construcción de organizaciones más humanas, resilientes y orientadas al bienestar colectivo.

En este contexto, el Enfoque Neuro-Gestión adquiere especial relevancia al proponer una visión innovadora que integra los aportes de las neurociencias con la gestión para

fortalecer las capacidades humanas frente a entornos cada vez más dinámicos, complejos e inciertos. Este enfoque parte del reconocimiento de que el desarrollo sostenible depende de la eficiencia organizacional y de la formación y transformación de las personas y sus familias, como base para construir organizaciones y comunidades más resilientes, colaborativas e innovadoras. No obstante, la predominancia de modelos de gestión orientados principalmente a resultados operativos, junto con la limitada incorporación de competencias socioemocionales y fundamentos neurocientíficos, continúa favoreciendo el estrés, la resistencia al cambio, el debilitamiento del compromiso organizacional y la disminución de la capacidad de innovación. Aunque las neurociencias han experimentado importantes avances, todavía son escasos los estudios que articulan estos conocimientos con modelos integrales de gestión orientados al fortalecimiento de capacidades para el desarrollo sostenible, evidenciando un vacío que restringe su aplicación en distintos contextos organizacionales. Por tanto, el presente artículo tiene como objetivo proponer un modelo de Neuro-Gestión sustentado en fundamentos neurocientíficos que promueva procesos de formación y transformación de las personas, las familias, las organizaciones y las comunidades (4 pilares) que sustentan el desarrollo sostenible.

Marco teórico

Fundamento neurocientífico del enfoque

No hay calidad de producto sin calidad de persona

El enfoque de Neuro-Gestión plantea que la calidad de una organización es el reflejo directo de las capacidades, actitudes y valores de las personas que la conforman. Desde esta perspectiva, el logro de resultados sostenibles depende de la eficiencia de los procesos o de la disponibilidad de recursos junto con el desarrollo integral del talento humano. Bardales (2020) sostiene que la gestión de las emociones, los valores y los comportamientos influye de manera significativa en el desempeño institucional y en la construcción de organizaciones más sólidas.

Este planteamiento encuentra respaldo en Diamond (2013) quien explica que las funciones ejecutivas permiten planificar, regular la conducta y resolver problemas de forma efectiva, así como en Craig (2009), quien destaca el papel de la empatía y la conciencia emocional en las relaciones humanas. De forma complementaria, LeDoux (2000) advierte que la exposición constante al estrés puede alterar los procesos de decisión y favorecer respuestas impulsivas que afectan el desempeño individual y colectivo. En síntesis, estos aportes permiten comprender que fortalecer las capacidades personales constituye un requisito esencial para alcanzar organizaciones más eficientes, resilientes y orientadas al desarrollo sostenible.

La gestión socioemocional es la base de la gestión empresarial

La Neuro-Gestión considera que las emociones no representan un elemento secundario dentro de las organizaciones, sino un componente que condiciona la manera en que las personas interactúan, cooperan y toman decisiones. Bardales (2020) en concordancia con Feldman y Blanco (2006) coinciden en que la gestión socioemocional influye directamente en la calidad de las relaciones laborales y en el desempeño organizacional. En este escenario, la empatía facilita la comprensión de las necesidades y perspectivas de los demás, fortaleciendo los vínculos interpersonales (Acharya y Shukla, 2012), mientras que la confianza favorece la cohesión de los equipos, incrementa el compromiso y mejora la colaboración entre sus integrantes. De igual forma, Edmondson (1999) demuestra que los entornos caracterizados por la seguridad psicológica promueven la participación, el intercambio de conocimientos y el aprendizaje colectivo. En contraste, McEwen (2007) explica que el estrés crónico deteriora procesos cognitivos fundamentales para el razonamiento, la memoria y la toma de decisiones. Por ello, el fortalecimiento de la inteligencia emocional propuesto por Goleman (2000) constituye una estrategia indispensable para desarrollar organizaciones saludables, fortalecer las capacidades humanas y consolidar una gestión empresarial sostenible.

Sin emociones no hay aprendizaje

Desde la perspectiva de la Neuro-Gestión, el aprendizaje constituye un proceso en el que intervienen de manera permanente los componentes cognitivos y emocionales. Mora (2021) sostiene que las experiencias que despiertan curiosidad, interés y motivación generan condiciones favorables para que el cerebro procese y consolide nuevos conocimientos con mayor profundidad. Esta afirmación se complementa con los aportes de LeDoux (2000), quien explica que la amígdala desempeña un papel determinante en la valoración emocional de las experiencias, facilitando que determinados acontecimientos sean recordados con mayor intensidad. Sobre este aspecto, el aprendizaje deja de entenderse como una simple transmisión de información para convertirse en un proceso de transformación personal, en el que las emociones orientan la atención, fortalecen la memoria y favorecen la adquisición de competencias. Por ello, la Neuro-Gestión propone que los procesos de formación generen experiencias significativas capaces de fortalecer capacidades individuales y promover cambios sostenibles en las personas y las organizaciones (Mora, 2021).

Piensa lento, piensa rápido

Uno de los fundamentos centrales de la Neuro-Gestión consiste en reconocer que las decisiones humanas son el resultado de la interacción entre procesos automáticos y procesos deliberativos. Kahneman (2011) explica que el pensamiento rápido actúa de manera intuitiva, inmediata y automática, permitiendo responder con rapidez frente a situaciones cotidianas; sin embargo, este sistema también puede estar influenciado por emociones intensas y sesgos cognitivos relacionados con la activación de la amígdala, tal como describe LeDoux (2000). En contraste, el pensamiento lento se caracteriza por un procesamiento analítico, reflexivo y consciente, sustentado en las funciones ejecutivas desarrolladas por la corteza prefrontal, cuya importancia ha sido ampliamente documentada por Diamond (2013). La articulación equilibrada entre ambos sistemas favorece una mejor autorregulación emocional, fortalece el pensamiento

crítico y permite adoptar decisiones más objetivas frente a escenarios complejos. Desde esta perspectiva, la Neuro-Gestión propone desarrollar estrategias que permitan potenciar el funcionamiento coordinado de ambos sistemas, favoreciendo una gestión más eficiente, adaptativa y orientada al desarrollo sostenible.

Las investigaciones recientes muestran que la incorporación de los aportes de las neurociencias en la gestión organizacional ha generado nuevas perspectivas para comprender el comportamiento humano y fortalecer el desempeño institucional. En este contexto, Montoya-Restrepo y Montoya-Restrepo (2023) señalaron que la aplicación de las neurociencias permite optimizar procesos como el liderazgo, la toma de decisiones, la adaptación al cambio y el desarrollo del talento humano, evidenciando el potencial de la neuroplasticidad y de los procesos cognitivos para transformar los modelos tradicionales de gestión. De manera complementaria, Padrón y Marriaga (2025) demostraron que la inteligencia emocional constituye un componente esencial para el ejercicio de un liderazgo efectivo, ya que fortalece la comunicación, incrementa el compromiso de los colaboradores y favorece la construcción de ambientes laborales más colaborativos. En la misma línea, Salguero et al. (2024) identificaron que la adecuada gestión de las emociones mejora la cooperación, la confianza y la resolución de conflictos dentro de los equipos de trabajo, contribuyendo a elevar el desempeño colectivo y la productividad organizacional.

Desde otra perspectiva, Huamán-Gil (2024) encontró que el liderazgo estratégico mantiene una influencia positiva sobre el compromiso organizacional, al promover relaciones basadas en la confianza, la participación y una visión compartida que fortalece la identificación de los colaboradores con los objetivos institucionales. A su vez, Serrano (2024) evidenció que la aplicación del neurocoaching favorece el desarrollo de habilidades blandas como la inteligencia emocional, la resiliencia, la comunicación y la autorregulación, potenciando el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. En vista de lo expuesto se afirma que,

estos estudios coinciden en que el fortalecimiento de las capacidades humanas constituye un elemento indispensable para mejorar el desempeño organizacional, lo que proporciona un sólido sustento para el desarrollo del enfoque de Neuro-Gestión como un modelo que integra los fundamentos de las neurociencias con la formación y transformación de las personas, las familias y las organizaciones, orientando dichos procesos hacia la sostenibilidad y el desarrollo integral.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión, integración y sistematización de fundamentos teóricos relacionados con las neurociencias, la gestión organizacional y el fortalecimiento de capacidades humanas. El estudio tuvo un carácter propositivo, ya que su finalidad fue diseñar un modelo de Neuro-Gestión sustentado en evidencia científica y principios neurocientíficos aplicables a los procesos de formación y transformación de personas, familias, organizaciones y comunidad. Teniendo como herramienta didáctica

Figura 1

Pirámide lógica del desarrollo desde el enfoque de neurogestión



Nota. Adaptado de Pirámide lógica del desarrollo: Enfoque neuro-gestión, por José Luis Bardales; representa la relación jerárquica entre persona, familia, organización y comunidad

El desarrollo sostenible se construye de abajo hacia arriba, es como construir una casa.

PERSONA (Cimiento): La regulación del sistema nervioso (tronco encefálico) garantiza la seguridad física y emocional. Sin autoregulación y bienestar básico, no hay aprendizaje ni cambio sostenible. “No hay calidad de producto sin calidad de persona”.

FAMILIA (Columnas): El apego y las relaciones seguras modulan el sistema límbico, fortaleciendo la confianza, la empatía y la cooperación. Las organizaciones no son grupos de personas, son grupos de familias, bajo ese entendimiento se las debe gestionar”.

ORGANIZACIÓN (Paredes): La claridad, la cultura y los procesos coherentes reducen la carga cognitiva (neurocorteza) y permiten foco, decisión y desempeño. “La mejor manera de asegurar el desarrollo de las empresas es cambiando la actitud de sus integrantes”.

COMUNIDAD (Techo): El sentido de propósito y pertenencia activa redes de significado en la red neuronal por defecto y los circuitos dopaminérgicos de recompensa, sosteniendo la motivación y el impacto social. “La problemática que experimenta la sociedad es consecuencia principalmente del tipo de personas y familias que tiene esa comunidad”.

Luego de entender plenamente el sentido de la Pirámide (herramienta clave del Enfoque Neuro-Gestión se procedió al trabajo experimental para entender el impacto que puede tener la base (cimiento) para sostener o debilitar la estructura del desarrollo sostenible.

El diseño correspondió a una investigación de tipo documental y descriptivo-propositivo. La fase documental permitió analizar literatura científica especializada, libros académicos y publicaciones institucionales relacionadas con la neuroplasticidad, la inteligencia emocional, el liderazgo, el aprendizaje, la autorregulación y otros procesos neurocognitivos vinculados con el desarrollo humano. A partir de este análisis se identificaron los principales fundamentos

conceptuales que sustentan el modelo propuesto y los aportes más relevantes para su construcción.

Posteriormente, mediante un proceso de análisis, comparación e integración teórica, se estructuró el Modelo de Neuro-Gestión y se diseñaron los catorce Neuro-KPIs, cada uno asociado a una competencia del Programa Calidad de Persona y Familia. Además, se formuló una Escala de Maduración Neurocognitiva compuesta por cuatro niveles de desarrollo, con el propósito de proporcionar criterios estandarizados para interpretar la evolución de las competencias y facilitar su aplicación en distintos contextos organizacionales.

La construcción del modelo se desarrolló siguiendo un proceso secuencial que comprendió cuatro etapas: identificación de los fundamentos neurocientíficos, definición de las competencias objeto de evaluación, diseño de los indicadores neuroconductuales y estructuración de la escala de interpretación. Este procedimiento permitió integrar conocimientos provenientes de las neurociencias, la psicología, la educación y la gestión organizacional en una propuesta metodológica orientada al fortalecimiento de capacidades humanas y al desarrollo sostenible.

RESULTADOS

Modelo de Neuro-KPIs para el fortalecimiento de capacidades humanas

Como principal resultado de esta investigación se presenta el diseño del Modelo de Neuro-KPIs, una propuesta orientada a evaluar el fortalecimiento de capacidades humanas desde una perspectiva neurocientífica. A diferencia de los indicadores convencionales de desempeño, centrados principalmente en resultados operativos o productivos, los Neuro-KPIs incorporan variables relacionadas con el comportamiento observable, la autorregulación emocional y la consolidación de hábitos neurocognitivos, permitiendo valorar el proceso de transformación personal que sustenta el desarrollo organizacional sostenible.

El modelo está integrado por catorce indicadores neuroconductuales, cada uno asociado a una competencia desarrollada en el Programa Calidad de Persona y Familia. Estos indicadores fueron diseñados para medir cambios observables en la conducta, así como procesos biológicos y emocionales vinculados con el funcionamiento cerebral, entre ellos la disminución de respuestas asociadas al estrés, el fortalecimiento de la autorregulación, la activación de circuitos relacionados con la motivación y la recompensa, y la consolidación de hábitos favorecidos por la neuroplasticidad. De esta manera, el modelo permite trascender la evaluación tradicional basada únicamente en conocimientos, incorporando evidencias relacionadas con la transformación de la persona en contextos reales de interacción familiar, social y organizacional.

Los Neuro-KPIs abarcan dimensiones vinculadas con la psicología positiva, la resiliencia, la ética, la comunicación, la nutrición, el bienestar psicológico, el liderazgo, la crianza, la inteligencia emocional, el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos, el emprendimiento y la creatividad. A la vez, la crianza de los hijos, la empatía con la pareja, la psicología del éxito, entre otros. Cada indicador fue estructurado mediante una definición conceptual, una fórmula de medición, criterios de interpretación y una aplicación práctica, con el propósito de facilitar su implementación tanto en organizaciones públicas como privadas, así como en instituciones educativas, cooperativas y organizaciones comunitarias.

Con la finalidad de interpretar los resultados obtenidos mediante los Neuro-KPIs, se diseñó una Escala de Maduración Neurocognitiva, la cual clasifica el progreso de los participantes en cuatro niveles de desarrollo. El Nivel 1 (Reactivo o En Desarrollo) corresponde a personas cuya conducta continúa dominada principalmente por respuestas automáticas e impulsivas asociadas al predominio de la amígdala, evidenciando escasa autorregulación emocional. El Nivel 2 (Consciente o En Progreso) identifica a participantes que reconocen la competencia y comienzan a aplicarla, aunque todavía presentan dificultades para mantenerla

en situaciones de presión o incertidumbre. Por su parte, el Nivel 3 (Avanzado o Neuro-Eficiente) representa la consolidación de hábitos neurocognitivos estables, caracterizados por una mayor intervención de la corteza prefrontal en la regulación del comportamiento, permitiendo respuestas más reflexivas, adaptativas y orientadas a objetivos. En adición, el Nivel 4 (Maestro o Líder Consciente) refleja la integración plena de la competencia como parte del comportamiento habitual de la persona, evidenciando un elevado nivel de neuroplasticidad y una capacidad consistente para afrontar situaciones complejas mediante procesos de autorregulación, pensamiento crítico y liderazgo consciente.

Esta escala constituye un aporte metodológico del modelo, ya que permite monitorear la evolución de las competencias desarrolladas durante el programa y proporciona criterios objetivos para valorar el impacto de los procesos de formación sobre la transformación personal, familiar, organizacional y social. Debido a lo ya expuesto se infiere que los Neuro-KPIs funcionan como instrumentos de evaluación, como herramientas de seguimiento para orientar procesos continuos de mejora y para fortalecer la sostenibilidad de las organizaciones desde el desarrollo integral de las personas.

Tabla 1.

Estructura general del Programa Calidad de Persona y Familia

Módulo	Competencia	Neuro-KPI
I	Psicología Positiva y Felicidadología	IRAL
II	Psicología del Éxito y Autoestima	TPE
III	Comportamiento Ético y Espiritualidad	CDEC
IV	Comunicación Asertiva	CMED
V	Neuronutrición	IEEP
VI	Bienestar Psicológico	RDCA
VII	Neuro-Liderazgo	SCARF Index
VIII	Crianza de los Hijos	TRCA
IX	Empatía con la Pareja	ISNE
X	Inteligencia Emocional y Social	TRSA
XI	Trabajo en Equipo	ISPG

XII	Resolución de Problemas	TAPD
XIII	Emprendimiento y Resiliencia	VPAC
XIV	Creatividad y Gestión del Cambio	TDMN

La Tabla 1 muestra la estructura general del Programa Calidad de Persona y Familia, organizado en catorce módulos que abarcan competencias personales, familiares, organizacionales y comunitarios. Cada módulo incorpora un Neuro-KPI específico, diseñado para evaluar cambios conductuales asociados con el fortalecimiento de capacidades desde una perspectiva neurocientífica. Esta organización evidencia que el modelo propone una formación integral, donde el desarrollo humano constituye el eje central para alcanzar la sostenibilidad organizacional.

Tabla 2.
Escala de Maduración Neurocognitiva

Nivel	Denominación	Interpretación
I	Reactivo	Predominio de respuestas impulsivas y baja autorregulación.
II	Consciente	La competencia comienza a consolidarse, aunque presenta inconsistencias bajo presión.
III	Neuro-Eficiente	Hábitos neurocognitivos consolidados y adecuada regulación por la corteza prefrontal.
IV	Líder Consciente	La competencia forma parte estable del comportamiento gracias a procesos de neuroplasticidad.

La Escala de Maduración Neurocognitiva permite interpretar el progreso alcanzado por los participantes durante el proceso formativo. La clasificación en cuatro niveles facilita identificar la evolución desde respuestas predominantemente impulsivas hacia conductas autorreguladas y sostenibles, proporcionando criterios objetivos para monitorear el fortalecimiento de competencias a lo largo del programa.

Tabla 3.*Neuro-KPIs propuestos para el Modelo de Neuro-Gestión*

Neuro-KPI	¿Qué evalúa?	Unidad
IRAL	Redirección hacia el aprendizaje	%
TPE	Persistencia después del error	Nº intentos
CDEC	Consistencia ética	%
CMED	Regulación emocional del discurso	%
IEEP	Energía y atención	%
RDCA	Recuperación fisiológica del estrés	min/hora
SCARF	Seguridad psicológica	%
TRCA	Co-regulación con hijos	%
ISNE	Empatía con la pareja	%
TRSA	Recuperación emocional	minutos
ISPG	Seguridad psicológica grupal	índice
TAPD	Apertura al diálogo	%
VPAC	Adaptación al cambio	horas/días
TDMN	Tiempo para creatividad	%

Los Neuro-KPIs sintetizan el aporte metodológico del modelo al traducir competencias tradicionalmente evaluadas de forma subjetiva en indicadores observables y medibles. Esta propuesta facilita el seguimiento del desarrollo personal y organizacional mediante criterios estandarizados que permiten valorar la evolución de los participantes y orientar procesos continuos de mejora.

Con el propósito de evidenciar el alcance práctico del modelo propuesto, se identificaron los principales impactos organizacionales esperados derivados de la implementación del Programa Calidad de Persona y Familia. Estos resultados representan los efectos que el fortalecimiento de las capacidades personales puede generar sobre el desempeño institucional, considerando tanto los procesos internos de la organización como su relación con los colaboradores, asociados y comunidad.

Tabla 4.*Impactos organizacionales esperados del Modelo de Neuro-Gestión*

Impacto esperado	Fundamentación neurocientífica	Beneficio organizacional
Incremento de asociados de calidad	Fortalecimiento de la autorregulación y neuroplasticidad	Mayor compromiso y participación
Regularización de obligaciones	Mejor planificación y funciones ejecutivas	Cumplimiento financiero
Mayor participación	Activación de circuitos de recompensa y confianza	Integración institucional
Incremento de entregas	Cooperación y sentido de pertenencia	Mayor productividad
Mejor servicio	Desarrollo de empatía e inteligencia socioemocional	Mayor satisfacción del usuario
Orgullo institucional	Fortalecimiento del sentido de pertenencia	Mejor clima organizacional
Posicionamiento institucional	Coherencia entre conducta e identidad organizacional	Mejor imagen pública
Cultura de paz	Regulación emocional y resolución de conflictos	Mayor concertación
Competencias empresariales	Desarrollo de funciones ejecutivas	Mejor gestión organizacional

Los resultados esperados muestran que el fortalecimiento de las capacidades personales trasciende el ámbito individual y genera efectos positivos sobre el funcionamiento organizacional. Desde el enfoque de Neuro-Gestión, la transformación de hábitos, emociones y procesos cognitivos favorece mejoras en el liderazgo, la cooperación, la productividad y la sostenibilidad institucional, evidenciando que el desarrollo de las personas constituye el principal motor del desarrollo organizacional.

Aporte del modelo propuesto

El principal aporte de esta investigación consiste en el diseño de un modelo de Neuro-Gestión sustentado en indicadores neuroconductuales que permiten evaluar el fortalecimiento

de capacidades humanas desde una perspectiva integral. A diferencia de los enfoques tradicionales centrados únicamente en indicadores de productividad, la propuesta incorpora dimensiones cognitivas, emocionales, familiares, sociales y organizacionales, proporcionando una herramienta innovadora para orientar procesos de formación y transformación dirigidos al desarrollo sostenible.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian que el Modelo de Neuro-Gestión con Neuro-KPIs amplía el alcance de las investigaciones previas al proponer una herramienta metodológica que permite evaluar objetivamente el fortalecimiento de capacidades humanas desde una perspectiva neurocientífica. Este planteamiento coincide con lo expuesto por Montoya-Restrepo y Montoya-Restrepo (2023), quienes sostienen que la incorporación de las neurociencias favorece la transformación de los modelos tradicionales de gestión mediante el desarrollo del liderazgo, la adaptación al cambio y la optimización de la toma de decisiones. Sin embargo, mientras dicho estudio enfatiza las aplicaciones conceptuales de las neurociencias en las organizaciones, la presente investigación avanza al traducir estos fundamentos en catorce Neuro-KPIs y una Escala de Maduración Neurocognitiva que permiten evaluar conductas observables, procesos de autorregulación y hábitos neurocognitivos de forma sistemática. En línea con lo ya expresado, el modelo propuesto aporta una herramienta práctica para monitorear la evolución de las competencias humanas durante los procesos de formación y transformación organizacional.

De manera similar, los impactos organizacionales identificados en esta investigación guardan relación con los hallazgos de Padrón y Marriaga (2025), quienes demostraron que la inteligencia emocional fortalece el liderazgo, la comunicación y el compromiso de los colaboradores. Lo expresado coinciden con Salguero et al. (2024), quienes destacaron que la

adecuada gestión de las emociones mejora la cooperación, la confianza y la resolución de conflictos en los equipos de trabajo. Estos planteamientos también son consistentes con los resultados de Huamán-Gil (2024), al evidenciar que el liderazgo estratégico fortalece el compromiso organizacional, y con Serrano (2024), quien resaltó la contribución del neurocoaching al desarrollo de habilidades blandas como la resiliencia, la comunicación y la autorregulación. No obstante, aunque estos estudios demuestran los beneficios de las competencias socioemocionales sobre el desempeño organizacional, ninguno propone un sistema integral de indicadores que permita medir de manera estandarizada el progreso neuroconductual asociado a dichos procesos. Por esta razón, los Neuro-KPIs constituyen un aporte metodológico que facilita la evaluación continua del desarrollo humano y su relación con la sostenibilidad organizacional.

Desde una perspectiva crítica, la literatura científica continúa mostrando una fragmentación entre los avances de las neurociencias y su aplicación en la gestión de organizaciones. La mayoría de las investigaciones analizan variables específicas, como el liderazgo, la inteligencia emocional o el neurocoaching, de forma independiente, mientras que aún son escasos los modelos que integran estas dimensiones dentro de un mismo sistema de evaluación orientado al fortalecimiento de capacidades personales, familiares, organizacionales y comunitarios. En este contexto, el Modelo de Neuro-Gestión busca contribuir al cierre de este vacío mediante una propuesta que articula fundamentos neurocientíficos, formación integral e indicadores neuroconductuales para valorar procesos de transformación más allá del desempeño operativo. No obstante, al tratarse de una propuesta metodológica, futuras investigaciones deberán validar empíricamente los Neuro-KPIs en distintos sectores organizacionales y contextos culturales, con el propósito de analizar su confiabilidad, capacidad predictiva y efectos sobre la productividad, el bienestar y la sostenibilidad institucional.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió diseñar un Modelo de Neuro-Gestión sustentado en fundamentos neurocientíficos para fortalecer capacidades humanas orientadas al desarrollo sostenible. El principal aporte consiste en la propuesta de catorce Neuro-KPIs asociados a las competencias del Programa Calidad de Persona y Familia, los cuales permiten evaluar de manera objetiva la evolución de conductas, procesos de autorregulación y hábitos neurocognitivos que tradicionalmente han sido valorados mediante indicadores subjetivos o centrados exclusivamente en resultados operativos.

De igual forma, la incorporación de una Escala de Maduración Neurocognitiva proporciona un marco estandarizado para interpretar el progreso de los participantes durante los procesos de formación, permitiendo identificar distintos niveles de desarrollo en función de la consolidación de competencias personales, familiares, organizacionales y sociales. Esta propuesta amplía las posibilidades de seguimiento y evaluación de programas orientados al fortalecimiento del talento humano desde una perspectiva integral.

Finalmente, el modelo plantea que el fortalecimiento de las capacidades humanas constituye un elemento estratégico para promover organizaciones más resilientes, colaborativas y sostenibles. En relación con lo dicho, la Neuro-Gestión representa una alternativa innovadora que integra los aportes de las neurociencias con la gestión organizacional, favoreciendo procesos de transformación que trascienden el desempeño individual y generan impactos positivos sobre el liderazgo, la cultura organizacional, la productividad y el bienestar colectivo.

Declaración de conflicto de interés

El autor declara no presentar ningún conflicto de interés de carácter personal, profesional, financiero o institucional relacionado con la presente investigación.

Declaración de contribución a la autoría

José Luis Bardales-Pérez: metodología, conceptualización, redacción del borrador original, revisión y edición de la redacción.

Declaración de uso de inteligencia artificial

El autor utilizó herramientas de inteligencia artificial únicamente como apoyo en la elaboración del manuscrito. No obstante, el contenido, el análisis y las conclusiones son de su exclusiva responsabilidad. Asimismo, declara que el trabajo es original y resultado de su propia labor intelectual.

REFERENCIAS

- Acharya, S., & Shukla, S. (2012). Mirror neurons: Enigma of the metaphysical modular brain. *Journal of Natural Science, Biology and Medicine*, 3(2), 118–124.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3510904/pdf/JNSBM-3-118.pdf>
- Bardales, J. L. (2020). *Neuro-gestión: Gestión personal, familiar, organizacional y comunal con fundamento neurocientífico*. Editorial Académica Española. https://issuu.com/informes-escueladelideresdelpe/docs/neuro-gesti_n
- Craig, A. D. (2009). How do you feel—now? The anterior insula and human awareness. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(1), 59–70. <https://doi.org/10.1038/nrn2555>
- Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annual Review of Psychology*, 64, 135–168.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.2307/2666999>
- Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: Un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103–108.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es
- Goleman, D. (2000). La inteligencia emocional en la empresa. Javier Vergara. <https://cdn.bookee.app/files/pdf/book/es/inteligencia-emocional-en-la-empresa.pdf>
- Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux.
<https://dn790002.ca.archive.org/0/items/DanielKahnemanThinkingFastAndSlow/Daniel%20Kahneman-Thinking%2C%20Fast%20and%20Slow%20%20.pdf>
- LeDoux, J. E. (2000). Emotion circuits in the brain. *Annual Review of Neuroscience*, 23(1), 155–184. <https://doi.org/10.1146/annurev.neuro.23.1.155>
- McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873–904.
<https://doi.org/10.1152/physrev.00041.2006>
- Mora, F. (2021). Neuroeducación: Solo se puede aprender aquello que se ama (3.^a ed.). Alianza Editorial. https://www.alianzaeditorial.es/primer_capitulo/neuroeducacion.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2024). Comunicado: Sobre el proceso de gestión del rendimiento. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/1026921-comunicado-sobre-el-proceso-de-gestion-del-rendimiento>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2025). Transformación digital productiva: Análisis de políticas, estrategias e instrumentos para impulsarla en América

- Latina (Documentos de Proyectos, LC/TS.2025/97).
<https://repositorio.cepal.org/items/69f13f59-e6e7-41e4-a98e-f7ef11f1d6c0>
- Delgado, M. A., Álava, N. G., Quinde, M. E., y Sigüenza, S. C. (2024). Influencia de los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de personas lideresas. *Latam: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 1–12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9709583>
- Huamán-Gil, L. A. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(18), 4–20.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961>
- Jolay-Benites, J. A., Duran-Llano, K. L., Purizaca-Gallo, A. V., & Mora-Aranda, R. S. (2023). Relevancia de las competencias socioemocionales para la vida. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Supl. 2). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882023000400371&script=sci_arttext
- Ministerio de Salud. (2025). Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental. Gobierno del Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
- Montoya-Restrepo, I. A., & Montoya-Restrepo, L. A. (2023). Perspectivas de las neurociencias y sus aplicaciones en las organizaciones. *DYNA*, 90(230), 29–37.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532023000600029
- Muñoz, E. (2024). La influencia de la tecnología en el liderazgo global: amplificando habilidades y capacidades en un entorno empresarial digitalizado. *e-Ciencias de la Información*, 14(2). <https://doi.org/10.15517/eci.v14i2.55613>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Guidelines on mental health at work. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

- Organización Panamericana de la Salud. (2024). Priorizar la salud mental en el lugar de trabajo: estrategias para el éxito. OPS. <https://www.paho.org/es/eventos/priorizar-salud-mental-lugar-trabajo-estrategias-para-exito>
- Padrón, G. A., y Marriaga, R. A. (2025). Inteligencia emocional y liderazgo en entidades farmacéuticas venezolanas. *Telos*, 27(2), 605–622. <https://doi.org/10.36390/telos272.12>
- Salguero, N. G., y García, C. P. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones. *Latam: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 1–20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9813027>
- Salguero, S. M., Vinuesa, K. S., Vargas, A. R., y Raigosa, A. (2024). Influencia de las emociones en la dinámica de equipos de trabajo. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(4), 204–224. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-01692024000400204
- Sánchez-Solis, Y., Raqui-Ramirez, C. E., Callupe-Cueva, P. C., & Huaman-Ccanto, F. (2024). Inteligencia emocional de los futuros licenciados en Administración de una universidad intercultural del Perú. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(1), 243–251. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.468>
- Serrano B. M. A., & Alvarado P. E. S. (2024). El uso de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial en emprendimientos de Guaranda. *REINCISOL: Revista de Investigación Científica y Social*, 3(6), 4082–4102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9947281>
- Serrano, H. (2024). Estrategias de neurocoaching para el desarrollo de habilidades blandas. *Negotium: Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 19(57), 19–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10130018>
- World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

