

Neurociencia aplicada en la Transformación Organizacional: Liderazgo Femenino y la Andragogía para el Bienestar en la Gestión Moderna

Applied Neuroscience in Organizational Transformation: Female Leadership and Andragogy for Well-being in Modern Management

Autora

Vanessa Carolina Piñero Riera¹ 
vanessapineroriera@gmail.com

RESUMEN

El ser humano actual, está buscando desde diferentes mecanismos un bienestar personal, físico y laboral, estudios recientes de arrojan que los adultos están durmiendo menos en calidad sostenida afectando sus estados de ánimo, concentración y creatividad, en el caso de la mujer y la madre se evidencia mayor desgaste de energía corporal y mental por sus cambios constantes hormonales. Entonces, desde la mirada de la neurociencia aplicada a la transformación organizacional ofrece un enfoque innovador desde la propuesta de conocernos y re-programarnos para mejorar la calidad de vida desde el entendimiento de cómo funciona nuestro cerebro y cómo me relaciono con él. Asimismo, el liderazgo femenino, desde la perspectiva neurocientífica, destaca por sus atributos empáticos, estrategias a las soluciones y orientados a la inteligencia emocional, aspectos que facilitan la gestión de los entornos organizacionales actuales desde el fortalecimiento del bienestar colectivo. Por otra parte, la andragogía, siendo esta la ciencia de la educación para adultos, se adapta perfectamente al abordaje de esta investigación desde los principios neurocientíficos porque fomenta procesos de aprendizaje centrados desde los saberes, experiencias y se apalanca en la emocionalidad. La aplicación de estrategias andragógicas genera la neuroplasticidad la cual ofrece la capacidad de adquirir nuevas competencias, gestionar el estrés, desarrollar resiliencia y brinda para una transformación ontológica. Entonces, esta investigación presenta una ruta cualitativa a nivel metodológico, se enfocó en comprender la realidad desde las diversas perspectivas descritas, profundizando en interpretaciones hermenéuticas- fenomenológicas y genera una propuesta para la transformación organizacional desde un paradigma de gestión innovador, humanista y sustentable.

Palabras clave: Neurociencia aplicada, Transformación organizacional, Liderazgo femenino, Andragogía, Bienestar organizacional.

ABSTRACT

Today's human beings are seeking personal, physical, and professional well-being through different mechanisms. Recent studies show that adults are sleeping less consistently, affecting their mood, concentration, and creativity. Women and mothers experience greater expenditure of physical and mental energy due to their constant hormonal changes. Therefore, from the perspective of neuroscience applied to organizational transformation, we offer an innovative approach that focuses on understanding and reprogramming ourselves to improve our quality of life by understanding how our brain works and how we relate to it. Likewise, female leadership, from a neuroscientific perspective, stands out for its empathic attributes, solution-oriented strategies, and emotional intelligence, aspects that facilitate the management of current organizational environments by strengthening collective well-being. Furthermore, andragogy, the science of adult education, is perfectly suited to addressing this research from neuroscientific principles because it fosters learning processes centered on knowledge and experiences and leverages emotionality. The application of andragogical strategies generates neuroplasticity, which offers the ability to acquire new skills, manage stress, develop resilience, and facilitates ontological transformation. Therefore, this research presents a qualitative approach at the methodological level, focusing on understanding reality from the various perspectives described, delving into hermeneutic-phenomenological interpretations, and generating a proposal for organizational transformation based on an innovative, humanistic, and sustainable management paradigm.

Keywords: Applied neuroscience, Organizational transformation, Feminine leadership, Andragogy, Organizational well-being.

¹ Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez,
UNESR. Venezuela

Recepción: 05/10/2025
Revisión: 11/12/2025
Publicación: 05/01/2026

1. Introducción

Actualmente, el nuevo mundo virtual nos ha mostrado que podemos interactuar con otras personas, conocer de temas diversos, adquirir conocimientos y compartirlos desde la virtualidad con un smart: phone, tv, tablet, computador y hasta con dispositivo que transmite sonidos. Partiendo desde esta premisa, entonces hoy en día estamos expuestos a un bombardeo constante, permanente de noticias, conocimiento lo cual nos genera una cantidad de microtareas que tenemos constantemente pendiente por terminar. Asimismo, un tiempo atrás habíamos leído, escuchado o pensado que el cerebro humano había encontrado la capacidad de desarrollo pleno solo a un 10% del mismo, en un artículo de 2010 publicado en Scientific American, asimismo informó que la capacidad de memoria equivale a 2,5 petabytes. Un petabyte equivale a 1024 terabytes o un millón de gigabytes, por lo que el cerebro humano adulto promedio tiene la capacidad de almacenar el equivalente a 2,5 millones de gigabytes de memoria digital.

Esto nos arroja que la capacidad del cerebro humano es extraordinaria, desde las funciones básicas del ser humano como respirar, de que pueda latir nuestro corazón y pensar. Los seres humanos hablando desde el punto de vista religioso, somos una creación divina, desde el punto de vista médico somos una máquina perfecta y desde punto de vista sociales somos seres que vivimos en colectivo.

Además, desde esa capacidad biológica de almacenaje propio del cerebro, el médico y científico Ramón y Cajal, Santiago (1895), explicaba que el cerebro humano tiene la capacidad de cambiar y adaptarse, el cual entonces no es un organismo estático, sino que mediante el reconocimiento y ejercicios adecuados se logra aumento de conexiones neuronales desde su frase famosa: "Todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro". nos mencionaba que con estrategias mentales seríamos capaces de potenciarnos. En este orden de ideas, la científica Diamond Marian, considerada como una de las fundadoras de la neurociencia, en 1948 empezó sus estudios sobre el sistema nervioso, ella mencionaba que para la época "nadie estudiaba la anatomía de las funciones

cognitivas superiores", desde un estudio científico en laboratorio demostró anatómicamente, por primera vez, lo que hoy en día es conocido como la plasticidad del cerebro. Entonces, logra demostrar el viejo paradigma o dicho muy cultural "loro viejo no aprende hablar" con un enfoque en que es un órgano que puede variar y cambiar a lo largo del tiempo y no que simplemente se deteriora cuando vamos envejeciendo.

También, mostró otro hallazgo importante que es el contexto la científica Marian para demostró mediante un experimento que consistió en lo siguiente: colocó 12 (doce) ratones, en una jaula grande y con diversos tipos de juguetes (ruedas, pequeños laberintos y distractores) lo que ella denominó un ambiente enriquecido para ellos y en otra jaula más pequeña colocó a 1 (un) solo ratón sin ningún tipo de juguetes, lo que ella denominó un ambiente empobrecido. En sus hallazgos encontró que los ratones que se desarrollaron en los ambientes intencionadamente enriquecidos se desempeñaron mejor en cuanto a su destreza en el recorrido de laberintos que el ratón que se encontraba en el ambiente empobrecido donde creció aislado y sin estimulación.

Entonces, desde esta conclusión se puede determinar que el contexto donde se desenvuelve el ser humano; es decir, ese que se relaciona estrechamente con la experiencia propiamente hablando, si el mismo es enriquecido, propicio, certero y divertido tributa a un mejoramiento de la plasticidad cerebral. Desde el aspecto químico cerebral, se pudo determinar que los ratones que estaban juntos desarrollaron mayor acetilcolinesterasa, la cual es una enzima que descompone la acetilcolina y funcionan como neurotransmisores en el sistema nervioso, en el tratamiento del Alzheimer es un enzima que ayuda con la memoria por la producción de neurotransmisores que generan en el cerebro.

De este modo, si el cerebro es capaz de adaptarse, generar nuevas e inclusive estar en constante cambio a lo largo de la vida de cada uno de nosotros. ¿Por qué nos sentimos con el síndrome de burnout (síndrome del desgaste profesional)? ¿Por qué no estamos descansando lo suficiente? y aún más importante ¿Estamos siendo

más autocríticos con nosotros mismo desde el punto de vista profesional y personal? y que estamos logrando con ello?

Desde el liderazgo femenino, las mujeres, cerebralmente hablando, generamos cambios constantes en nuestro. Según la ingeniero química, neurocientífica y escritora del libro *Sorprende a tu Mente* Ibañez Ana(2025), en el podcast *Mujer Vital*, Episodio # 27 Neurociencia con Ana Ibáñez: Entrena tu Cerebro y Descubre su Potencial, reseña que, el cerebro de la mujer desde la parte hormonal, se ancla al desarrollo biológico que acompaña en la pubertad, embarazo, premenopausia y menopausia son los picos de alteraciones más álgidos ya que hay alteraciones en el cuerpo y debe adaptarse a los nuevos requerimientos y hay un cambio neuronal, asimismo menciona que todos los meses cuando la mujer pasa por el periodo menstrual para el mismo efecto de cambio generando esto un desgaste de energía mayor. Estos cambios según la neurocientífica vienen dados del hemisferio derecho que es el responsable de captar la información de lo que ocurre alrededor y es por ello que desarrollas más esta capacidad.

Aunado a lo anterior, si la mujer entonces puede generar neuroplasticidad con regularidad y una mayor conectividad cerebral entre hemisferios, causando entonces una activación constante de circuitos cerebrales vinculados a la lógica y la emoción. Genera una gestión de conexión social, regulación emocional y una gestión más estratégica. Brindándole a las organizaciones ventajas competitivas en cuanto a una promoción de climas organizacionales inclusivos y motivadores que respondan mejor a los desafíos actuales. Desde esta perspectiva, de las neurociencias, la andragogía permite trazar la ruta en cuanto a la gestión, donde el aprendizaje es bidireccional (facilitador-participante), comunicativo y flexible, apoyando el bienestar integral de las personas involucradas dentro de la organización.

El objetivo principal de esta investigación, es la integración de la neurociencia aplicada dentro de la gestión organizacional, el del liderazgo femenino-materno visto desde la parte neurocientífica (mente) y la aplicación de la andragogía como

metodología de formación permanente, construye la tríada de las organizaciones actuales hacia un bienestar laboral. Los objetivos específicos de esta investigación apuntan a:

- Analizar desde la neurociencia las características y ventajas del liderazgo femenino y materno a las organizacionales.
- Reconocer la aplicación de principios andragógicos como parte de la formación y desarrollo del talento para fomentar el bienestar laboral y la eficacia gerencial.
- Fomentar la integración de la neurociencia, el liderazgo femenino y la andragogía en el bienestar en la gestión moderna.

Estos objetivos se plantean con el fin de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el liderazgo femenino, desde una perspectiva neurocientífica, en la transformación organizacional y el bienestar laboral mediante estrategias andragógicas para la gestión moderna?

1.1. Un Enfoque desde la Neurociencia Aplicada a Las Frecuencias Cerebrales Femeninas y su Impacto para la Gestión Organizacional.

La neurociencia ha demostrado que el cerebro, es un órgano electroquímico, el cual presenta sustancias químicas responsables de funciones cerebrales y del movimiento del cuerpo, dentro de su estructura y funcionamiento encontramos los neurotransmisores los cuales son los responsables de transmitir el mensaje entre las neuronas, desde este punto podemos destacar algunos neurotransmisores más conocidos como: la dopamina el cual es clave para la recompensa y la motivación, la epinefrina (adrenalina) ella es la encargada de mantenernos en estado de alerta para una posible huida cuando considera que estamos en peligro y por último la histamina el cual está relacionada con el insomnio y los estados de ánimo.

Ahora bien, desde el punto de vista eléctrico, el cerebro trabaja con frecuencias cerebrales, las investigaciones del ingeniero, neurocientífica y escritora Ibañez Ana (2025), sugiere que las ondas cerebrales están relacionadas con la atención focalizada, la creatividad y la regulación emocional. Plantea una analogía

como si fuera una radio que estamos buscando el dial para sintonizar, entonces dentro de ese dial am y FM encontramos las siguientes frecuencias:

-High Beta: es esa frecuencia muy rápida de nuestro cerebro aproximadamente 20 a 30 Hz, en el cual está en modo de alerta, esta frecuencia ocupa una gran parte de nuestra capacidad cerebral ya que estamos en ese modo de supervivencia constante, esta frecuencia es la que no nos permite poner nuestra vida en riesgo y cuando estamos en situación de peligro actuar sin embargo vivir en esa frecuencia únicamente y permanentemente genera vivir con niveles de estrés crónicos donde corporalmente hablando se evidencia un agotamiento masivo, donde actualmente la Organización Mundial de la Salud asegura en el 2025 que el insomnio está afectando a más del 40%. desde esta cifra alarmante podemos inferir que el cerebro no logra obtener una buena calidad de sueño por los niveles de sobre estrés y sobre cansancio.

El profesor Paz Rony, director del Instituto Azrieli de Ciencias Neuronales y Cerebrales del Instituto Weizmann de Israel, en una entrevista exclusiva con Infobae 2025 menciona que la amígdala, una estructura pequeña y ancestral, donde se procesa las emociones con mayor intensidad y los peligros que estamos expuestos o creemos estar expuestos, lo que hace que se activan respuestas de alerta desde los recuerdos de situaciones amenazantes anteriormente vividas. Además, la corteza prefrontal, una de las partes más nuevas y más desarrollada en los humanos, se encarga de la cognición avanzada y la toma de decisiones racionales, lo que garantiza el perfecto equilibrio para la responder de forma asertiva a los desafíos.

Entonces desde la mirada femenina, las mujeres realizan con mayor frecuencias micro tareas del hogar, en el trabajo y en la crianza lo que hace que necesite estar más alerta de lo que pasa alrededor de ella, de sus compañeros de trabajos, de su familia e hijos y detecte posibles peligros que puedan afectar a cada uno de ellos y pensar que pueden estar en peligro de muerte. Desde la maternidad, esta frecuencia high beta se desarrolla desde la búsqueda de soluciones y se llega

a convertir en una inteligencia que nos permite la visibilización de estrategias más desarrolladas.

-Beta: es una frecuencia rápida entre 12 - 35Hz, la cual permite la concentración, esa que nos lleva a la realización de un trabajo en el cual nos sumergimos en atención plena, está se conecta con las áreas del hemisferio izquierdo, también está relacionada con esa parte de la autoestima ya que si sentimos que somos eficiente en lo que hacemos y que lo estamos haciendo bien entramos en una zona de placer. En la actualidad, con la propuesta laboral, profesional y personal estas frecuencias se ven amenazadas en el día por las multitareas que se deben realizar para cumplir con los requerimientos que se nos exige. Desde la postura femenina podemos inferir que para llegar a esos estados de corrientes agradables las mujeres y madres cambian constantemente su cerebro para llegar a ello, desde las bases de la neurociencia el cerebro femenino es el más adaptado a este nuevo estilo de vida porque puede pasar de una tarea a otra con facilidad.

-Alfa: desde la parte de la frecuencia es una con menos intensidad de rapidez, 8 - 12 Hz que nos brinda esa sensación de calma, bienestar y tranquilidad, es un estado de duermevela donde te encuentras relajado y despierto. Es posible activarla con este tipo de frecuencia cuando escuchamos una música que nos gusta, hacemos ejercicio e inclusive tenemos una buena conversación allí encontramos la conexión cuerpo-mente, cual viene dado en la región occipital, y realiza un proceso de inhibición cortical que permite un estado de calma y receptividad. En el caso de las mujeres y las madres logran un mayor papel en la resolución del estrés y la regulación emocional inclusive hasta con el propio olor de sus bebés, áreas donde usualmente muestran una mayor capacidad en comparación con los hombres.

-Theta: con una frecuencia de 4 - 8 Hz, es conocido como un estado semionírico, aquí es donde se activa la a mayor profundidad la creatividad y es donde surgen las grandes ideas inclusive con aportes de genialidades, este estado facilita la conexión con los procesos inconscientes, estados introspectivos y acceso

a emociones profundas. En la mujer, debido a su estructura cerebral y hormonal, logran activar este tipo de ondas con mayor rapidez mediante ejercicios como la meditación, meditación plena, respiración y espacios de bienestar. Estas ondas están directamente relacionadas a los procesos creativos donde a través de un diverso panorama de posibilidades, se logra encontrar la resolución del problema, áreas donde las mujeres a menudo muestran fortaleza desde un enfoque neurocientífico.

-Delta: esta tiene una frecuencia de 0.5 - 4 Hz, son las más bajas de nuestro cerebro, pero de mayor amplitud a nivel de abarcar la mayor parte de nuestro cerebro, es la del sueño profundo es donde se presentan los procesos de restauración física, cerebral y mental, es espacio de conciliación de la memoria con lo aprendido en el día y de regulación de las funciones metabólicas y hormonales. Esta frecuencia hoy en día se ve en un importante declive de alcanzarla ya que nos encontramos con una gran permanencia en las High Beta, que no permite que la logremos sintonizar con la calidad necesaria y la duración adecuada. Es ese bombardeo constante de pensamiento o microtarefas pendiente que no hemos concretado que genera un ruido profundo y constante para el logro del dormir de calidad.

En las mujeres, se ha observado a través de estudios científicos que el alcance mayor de estas ondas es mayor en comparación con los hombres, desde la etapa de la adolescencia, un patrón que también se ha visto en otras especies de mamíferos. En el caso de madres, en su etapa de embarazo la reconocida revista Nature Neuroscience publicó en el 2024, el estudio Neuroanatomical changes observed over the course of a human pregnancy, impulsado por el departamento Psychological & Brain Sciences de la Universidad de Santa Bárbara (California, Estados Unidos) el cual hace mención que esta fase la mujer presenta cambios neuroanatómicos y funcionales significativos, lo que requiere una mayor necesidad de sueño profundo para la regeneración física y cerebral, y las ondas delta juegan

un papel fundamental en el proceso, permitiendo la consolidación de memoria y la regulación de funciones autonómicas durante el descanso propio.

Así, es que las mujeres en esta etapa están formando una vida, pero también están desarrollando otras estructuras, funciones y capacidades para su progreso como mujer, madre y profesional. En resumen, las mujeres tienen un funcionamiento, estructuras, química y ondas cerebrales diferentes a los hombres, lo cual a nivel organizacional desde la neurociencia nos habla que los cerebros de las mujeres se encuentran con más interconexiones que les otorga una superioridad en las habilidades relacionadas con la comunicación asertiva, efectiva y emocional, los que propicia una mayor inteligencia emocional y menos racional y da una mayor ejecución de la intuición debido a la mira amplia de las situaciones, revela que nuestras corazonadas están basadas en procesos cerebrales complejos y experiencias pasadas que nos permiten ver a detalle lo que está pasando y encontrar la solución más propicia. El propósito de la mujeres y madres dentro de la gestión está puesto en el foco de formar equipos de trabajo armónicos, con culturas en felicidad generando productividad y rentabilidad, así como lo hace a nivel familiar generando

1.2. La Andragogía Y El Aporte Neurológico Femenino Como Aporte Para El Desarrollo Organizacional

Desde el contexto organizacional, a lo largo de los años, los seres humanos cuando vamos en la búsqueda de un puesto de trabajo, lo primero que nos piden es currículum u hoja de vida donde allí aparezca reflejada tu trayectoria académica y profesional. Es irónico, cuando nos piden experiencia amplia laboral, títulos universitarios y la persona solo tiene 22 años que es la edad más común del egreso universitario. Así, como también en el área de la docencia universitaria en Venezuela, algunas instituciones te piden el lugar de promoción que ocupaste cuando te graduaste, ¿determina eso la gestión en el rol organizacional que va a desempeñar? ¿Tener mayor cantidad de títulos académicos te hace más proactivo?, ¿hace que generen espacios de trabajo en bienestar? Desde estas

interrogantes, podemos inferir que desde muy pequeños somos evaluados mediante una escala anteriormente cuantitativa del 1-20 pts donde 20pts calificaba al alumno, como un alumno “inteligente, sobresaliente y distinguido” del resto y aquel que su puntaje era 10pts o inferior es etiquetado como que “necesita refuerzo o simplemente con dificultades de aprendizaje (no es inteligente)”. Después, se migra a la evaluación cualitativa donde desde A-F, donde A es la máxima nota y F es reprobado, pero con el mismo fin, encontrar desde una escala de logro de memorización de contenidos su calificación dentro de los recintos educativos y la pregunta es ¿generamos motivación propia desde esta manera de ser calificado?

Entonces, la andragogía desde el punto de vista del Dr. Adam Felix menciona que: “No puedo renunciar del apostolado de hacer de la educación el instrumento liberador de nuestros pueblos, y esto solo puedo lograrlo formando educadores con una nueva mentalidad y una actitud abierta a los cambios”, es así como esta frase toma relevancia en el aspecto organizacional como un modelo de formación adecuado para los adultos según Puente Sandra (2022) es el desarrollo competencias cognitivas, emocionales y metacognitivas para el impulso de la autorrealización, la motivación endógena, para el logro certero de la transformación personal, también busca el conocimiento y reconocimiento de cada uno, para así potenciar esas fortalezas, capacidades y habilidades para ponerlo a disposición de las organizaciones, trabajando con esos valores que ponemos al servicio o brindamos a los demás generando a nuestro cerebro un mayor alcance de energía cuando trabajamos con nuestro propósito de vida.

Aunado a ello, la Dra. Adam Elena (2024) introduce el término sociodidaxia, el cual lo define como: “según la etapa de su desarrollo psicobiológico y en atención a su contexto filosófico, histórico, lúdico, ergológico y sociocultural” se produce el aprendizaje de los seres humanos, entonces sí entendemos que las etapas de la vida tienen diferentes maneras de consolidarse, asimismo entonces nos adentramos a una narrativa del Dr. Valdez Julio en su libro *Vida Cotidiana e investigación creadora* donde reseña lo siguiente:

“A diferencia de mi hermano mayor, Rodolfo, que desde niño ha sido el inteligente, tanto para analizar procesos como para inventar aparatos y esas cosas (hoy es un destacado científico), yo tenía que preguntarme siempre para qué era bueno, suponiendo que era bueno para algo. Siendo niño, mi tendencia a la ensoñación y a la introspección me empujaba a buscar parajes y rincones solitarios” (p.5).

Reforzando el hallazgo de que los aprendizajes son únicos porque nuestros procesos mentales desde la estructura, funcionamiento y pensamientos son únicos, aprendemos de la misma manera, no gestionamos de la misma manera, no pensamos de la misma manera y no vivimos de la misma manera. Seguidamente, pasando desde el desarrollo personal hasta el desarrollo profesional encontramos esta frase de la Dra. Zambrano Luisa (2024) en su artículo “Andragogiando” el tiempo efectivo/afectivo de aprendizaje organizacional, que dice: “concebir lo andragógico como parte de los saberes y haceres de la organización, sugiero un transitar poético como el del “... caminante no hay camino se hace camino al andar ...” desde los aspectos más resaltantes encontramos la horizontalidad y la participación donde resaltando el liderazgo femenino/materno encontramos que la neuroplasticidad que presenta el cerebro es muy amplia, constante y la gran energía, lo que resume que el modo de pensar y sentir también es distinto el cual trabaja en ambiente en grupos, comunidades, sociedades donde la participación es parte fundamental e inherente a su gestión propia y esto permite que la horizontalidad se parte de una estrategia laboral porque el cerebro y la mente invita a las mujeres a ser dinámicas, resilientes, flexibles y adaptativas debió a los cambios hormonales frecuentes y energía que genera para su cerebro de mujer en el día a día con el enfoque a mirar hacia adelante, entonces ¿es esto un valor agregado a las organizaciones actuales?, la respuesta rotunda es sí, es la búsqueda del bienestar mental, la creatividad y la innovación en ambientes donde cada uno pueda desarrollar sus habilidades, aptitudes, capacidades y actitudes con el fin de una verdadera y armoniosa transformación gerencial

En resumen, esta integración de la andragogía con el aporte neurológico femenino permite diseñar procesos de formación y desarrollo organizacional que

respondan a las necesidades específicas de los profesionales tanto hombres, mujeres y madres, que potencien sus mentes y a su vez las competencias cognitivas y emocionales. A su vez, fortalecer la cohesión organizacional que surge al aprovechar las fortalezas individuales para alcanzar metas comunes con mayor satisfacción.

1.3. Estrategias para promover el bienestar organizacional en la gestión moderna mediante neurociencia con un enfoque en la feminidad

Según Parra Carmen. (2025), hace referencia que en esta era digital, donde estamos inmerso a la información y comunicación, o como también es conocida como la sociedad 5.0 la cual trae consigo nuevos paradigmas de automatización, inteligencia y desarrollo, nuevos contextos, la complejidad/hipercomplejidad y los cambios con disruptivos tecnológicos necesitan de otras maneras de ser liderados y gerenciados. Si categorizamos las eras, estábamos en la era del “conocimiento” pero estudios en cuanto la neuro gestión nos hablan que nos encontramos en la era del “sentimiento” si categorizamos entre el ser y saber podemos discernir los siguiente: en el aspecto del saber o del conocimiento, estamos percibiendo día a día desde nuestra curiosidad el aprendizaje autónomo y autodirigido porque la digitalización ha hecho que la educación se convierta más inclusiva y accesible donde cada persona de cualquier edad puede adquirir información sin necesidad de asistir a un espacio físico o hacer una costosa inversión para educarse. La posibilidad de acceder a contenidos en línea, disposición de recursos multimedia y comunidades virtuales de aprendizaje guiadas por expertos que brindan contenido de calidad; ha transformado la forma en que aprendemos, nos educamos y evolucionamos, abriendo un mundo de oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

Desde el aspecto del ser o de los sentimientos, actualmente haciendo un mayor énfasis en el conocimiento propio, la manifestación de los pensamientos y el aprendizaje de cómo las emociones influyen en el comportamiento individual y en la sociedad incluso desde las propias creencias que nos mensajes que le enviamos

a nuestra mente, que según el investigador en neurociencia Del Rosario David (2022), en su conferencia en la plataforma de youtube del BBVA Agenda 2023, menciona que somos unos grandes asediadores mentales y eso hace sentimos lo que pensamos, hace reseña al cuento del pastorcito y el lobo, el cual estaba tan aburrido por la ejecución simple de su trabajo que buscó generar mayor aventura en su gestión y empezó a decir que el lobo venía a comer las ovejas cuando el hecho perse no estaba pasando, cuando paso las primeras veces las personas entraron en modo alerta, defensa y lo sintieron esa emoción, en el momento que sí llegó el lobo a comerse las ovejas nadie salió a comprarlo. En resumen, nuestra mente no distingue la realidad de la ficción, ya que nuestros pensamientos son la propuesta neuronal para ejecutar.

De manera que, debemos lograr encontrar la sinergia organizacional, para hablar de ello la Dra. Romero Norhjira en su libro *Andragogía Organizacional Conectiva* (2024), hace una propuesta para generar una sinergia positiva entre el pensamiento crítico y la creatividad con el fin de alcanzar nuevas realidades personales y organizacionales. La autora menciona en su libro que: “Nace de poner en acción mi pensamiento intuitivo e imaginario. Nace de pensar en varias dimensiones y de asumir el compromiso con la humanidad y el bien-estar con la tierra y la vida en general. Surge de la experiencia vivida en el mundo concreto de las organizaciones” (p.20).

¿Qué buscamos actualmente como profesionales?, la neurociencia aplicada al día nos permite sentir cómo nos sentimos verdaderamente, ¿estamos viviendo o pensando? Es aquí donde la búsqueda del bienestar organizacional desde este estudio ofrece estrategias efectivas y adaptadas identitaria mente para mejorar la gestión moderna, especialmente con la integración de un enfoque en la feminidad y maternidad. Comprender cómo funciona nuestra mente y sus estructuras permite el diseño de entornos laborales con menor estrés y con miras a la colaboración, la creatividad y la motivación. El liderazgo empático y la gestión emocional son pilares para crear espacios de seguridad psicológica, donde el reconocimiento y la comunicación abierta fortalezcan el compromiso del equipo.

Las mujeres y madres líderes en cualquier comunidad que se desenvuelven, con su capacidad más a la inteligencia a nivel estratégico emocional, aportan un valor clave para transformar sociedades organizacionales hacia modelos más humanos e inclusivos. Además, la neuroplasticidad que posee el cerebro femenino facilita la resiliencia, los valores desde el aprendizaje continuo, fundamentales para estos entornos hipercomplejos donde nos encontramos. Desde un planteamiento del bienestar incorporando la ciencia que estudia nuestro sistema nervioso, podemos no solo mejorar la productividad sino también la satisfacción y salud mental. En resumen, potenciar el bienestar organizacional con un enfoque en la feminidad y neurociencia es una estrategia innovadora para el éxito sostenible de las organizaciones modernas.

2. Método

En concordancia con los objetivos planteados y las fuentes referenciales revisadas relacionadas con la investigación de Neurociencia Aplicada en la Transformación Organizacional: Liderazgo Femenino y Andragogía para el Bienestar en la Gestión Moderna, la misma se ubica dentro de la modalidad de tipo Investigación Documental según Arias Fidiás(2006) la define como el proceso de búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos, que derivan de diversas fuentes documentales, que incluye textos y también formatos audiovisuales.

Es decir, que este tipo de investigación es un procedimiento de carácter científico, sistemático de análisis, recolección de datos, organización e interpretación de la información en torno al tema abordado. La manera en la que se llevó a cabo el proceso documental de esta investigación fue el siguiente: la selección certera de la documentación a revisar, revisión detallada de la información necesaria, interpretación de la información recolectada, análisis de los aspectos más relevantes en cuanto a la transformación organizacional desde la neurociencia, la andragogía y el liderazgo femenino donde se encontraron hallazgos del tema de

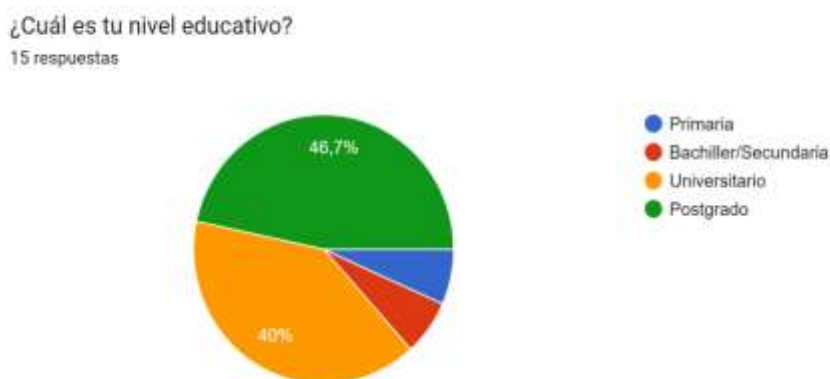
investigación planteado, desde lo teórico- práctico para las organizaciones a nivel científico, experimental y vivencial.

Asimismo, presenta un diseño de la fenomenología hermenéutica, según Ayala Raquel. (2008) hace referencia a este enfoque como la descripción e interpretación del origen de las experiencias vividas, reconoce el significado y la importancia en la pedagogía, psicología y sociología según la experiencia. De igual manera, esta investigación recopiló las respuestas de 15 (quince) mujeres y madres, que trabajan y aportan a su comunidad desde los ámbitos profesional, personal y colectivo. Estos testimonios permiten comprender la importancia de analizar estas dimensiones dentro de las organizaciones para entender cómo se construyen las realidades sociales, cómo influyen el cerebro y la mente en el comportamiento y la toma de decisiones en el contexto donde se ubica.

3. Resultados Y Discusión

En esta sección de la investigación, se presenta un modelo donde se muestran los resultados y discusión acerca de un análisis de la neurociencia, el liderazgo femenino y la andragogía para el bienestar laboral para la transformación organizacional. Para ello, realizó una encuesta utilizando la herramienta de Google Forms, de 21 preguntas en formato abierto y cerrado de las cuales varias de ellas estaban dirigidas a sus capacidades, aspectos emocionales y laborales. Esta fue dirigida a 25 mujeres y madres trabajadoras, gerentes, amas de casas y voluntarias sociales de los cuales sólo dieron respuestas 15 de ellas, en edades comprendidas entre 25 años-70 años de edad de manera anónima, lo que representó un 60% de la población encuestada. Se analizarán 03 (tres) respuestas que tienen estrecha vinculación con la neurociencia, la andragogía y el liderazgo femenino en los diferentes contextos. Se mostrarán las siguientes figuras. gráfica 1, Nivel educativo de las mujeres y madres encuestadas:

Gráfica 1 Nivel Educativo de las mujeres y madres



Fuente: Elaboración propia (2025)

El 46,7% de las mujeres y madres encuestadas son graduadas en la universidad con estudios de postgrado, el 40% tiene un grado universitario y 6,7% cuenta con un bachillerato y/o educación básica. Desde la mirada de la neurociencia, la lectura que arrojan estos resultados es que la educación avanzada estimula la neuroplasticidad cerebral en este caso del cerebro femenino, generando entonces nuevas conexiones neuronales y frecuencias de ondas que son las encargadas de brindar el aprendizaje, la memoria, la toma de decisiones y la regulación emocional apoyadas por la conectividad interhemisférica que presentan las mujeres y madres.

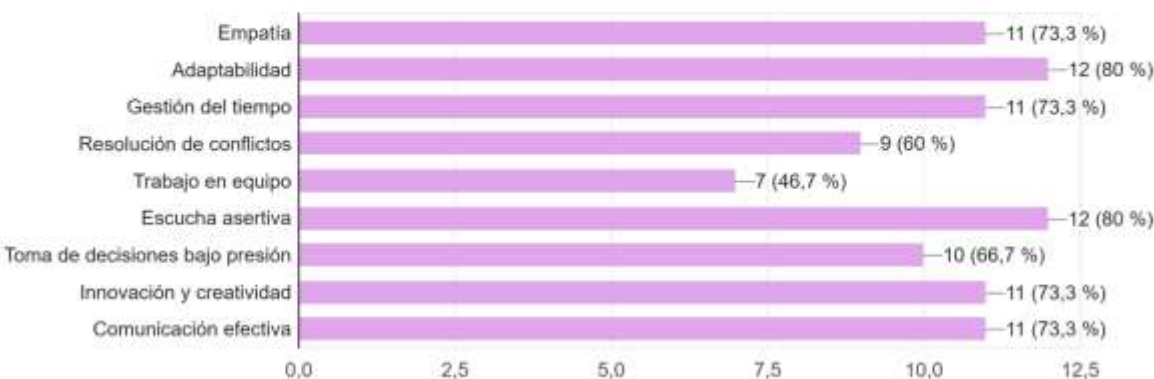
Del mismo modo, en la arista de la andragogía, se reconoce la importancia de la experiencia, la motivación intrínseca y la aplicación práctica del conocimiento en contextos reales y el alto nivel educativo de las mujeres y madres encuestadas no solo contribuye a su desarrollo personal, sino que también es un motor neurocognitivo y andragógico que facilita su impacto positivo para afrontar los desafíos de los contextos organizacionales actuales y próximos.

En segundo lugar, se les realizó la pregunta en cuanto las habilidades que han desarrollado a lo largo de su vida como mujer y madre. Gráfica 2:

Figura 2 Habilidades Poderosas de la Mujer y Madre en la Gestión

¿Cuáles de las siguientes habilidades has desarrollado o potenciado como madre y consideras útiles en la gerencia? (Marca las que consideres correspondan a tu respuesta)

15 respuestas



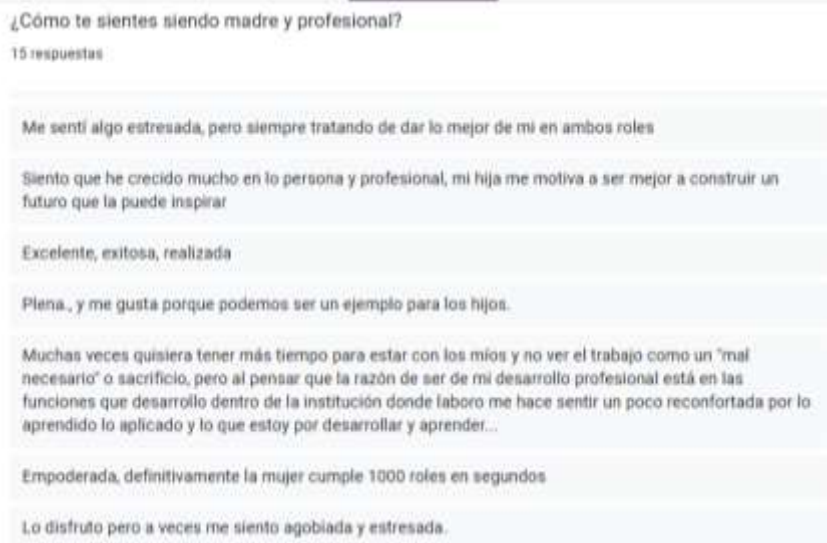
Fuente: Elaboración propia (2025)

El 73,3% de las mujeres y madres encuestadas reflejaron que habían desarrollado o potenciado la empatía, la gestión de tiempo, la innovación y creatividad, el 80% mencionó la adaptabilidad, la escucha asertiva y el 60% dijo haber desarrollado la resolución de conflictos. En términos neurocientíficos y andragógicos la mayor conectividad entre hemisferios cerebrales, favorece la integración de emociones y lógica, potenciando habilidades como la empatía, comunicación efectiva y resolución de conflictos, la plasticidad cerebral permite que estas competencias se desarrollen, se refuercen con la experiencia y el aprendizaje permanente de la mujer.

El autor Swilling Mark. (2020), menciona que en la gestión los factores ambientales y sociales no son elementos aislados unos con otros, sino que son sine qua non para la innovación organizacional. Entonces, el liderazgo femenino desde la andragogía toma como centro a las personas, sus oportunidades nacionales y globales como potenciadores estratégicos y dinámicos del crecimiento y de la competitividad de la organización. Este tipo de innovación propone una transición justa y equitativa para el mundo.

En tercer lugar, se les preguntó a las mujeres y madres de cómo se sentían ejerciendo su rol activo en la crianza y el cuidado del hogar-familia con su rol como profesional. Figura 1:

Figura 1. Ser y Existencia del Liderazgo Femenino



Fuente: Elaboración propia (2025)

En el libro *Sorprende a tu mente*, de la autora Ibañez Ana (2023), menciona que las mujeres y madres estamos en el mejor momento de la historia, donde conocemos el sistema nervioso desde endocrino hasta lo neurológico, viéndolo como una potenciadora de nuestras habilidades y competencias, no es un desarreglo hormonal, sino la capacidad permanente para la generación de la neuroplasticidad. Asimismo, menciona que “nuestro cerebro, es el control central de nuestro organismo, también recibe energía y es capaz de transformarla” (p.29) “Nuestro cerebro es el generador de pensamientos y los pensamientos son literalmente «paquetes de energía»” (p.30).

Entonces, para la mujer y madres es importante generar fuentes de energías para nuestro adecuado funcionamiento, es decir; esos ambientes de bienestar paz, tranquilidad y creatividad que alimente a nuestro cerebro a un adecuado

funcionamiento electroquímico. Una de las fuentes de alimentación con mayor energía es la búsqueda y desarrollo del propósito, esa respuesta al ¿por qué? ¿para qué? estamos en este mundo, con los talentos, experiencias y formación que tenemos como lo ponemos al servicio de lo que hacemos. La premisa más importante de rescatar es aceptar nuestro cerebro de mujer, disfrutar las bondades de adaptabilidad y flexibilidad que brinda. Otra fuente de alimentación es el descanso propio ese estado profundo de restauración y reparación físico y mental y por último otra de las fuentes es actividades físicas y mentales que te propicie esa satisfacción propia todo esto con el fin de convertirnos en grandes atletas mentales para estar preparadas para el contexto laboral voraz.

A partir de lo anterior, la investigadora en cuanto a la investigación realizada, conocimientos obtenidos, experiencias de las 15 mujeres y madres, la interpretación propia desde la argumentación teórica, dieron paso a aproximaciones teóricas propias y con pertinencia a la necesidad en cuanto al bienestar organizacional, que a continuación se detalla en la Figura 2:

Figura 2. Neurociencia Organizacional, Liderazgo Femenino y Andragogía para la Gestión Moderna



Fuente: Elaboración propia (2025)

Se puede señalar, que el modelo presentado en la figura n° 4 de Neurociencia Organizacional, Liderazgo Femenino y Andragogía para la Gestión Moderna, está apalancado en la premisa de conocer y reconocer nuestra mente, pensamientos, estructuras, frecuencias, sentimientos, conocimientos, aprendizajes y experiencias desde el punto de vista cerebral y como todo ellos nos permite relacionarnos con nosotros mismos y con el contexto organizacional donde se desenvuelva en el día a día. La neurogestión, según Zak Paul (2004) es la aplicación de la neurociencia y sus técnicas para una mentalidad flexible en la gestión y el liderazgo organizacional. En este modelo se destacan 4 ejes principales para llevar a cabo la neurogestión desde los siguientes ejes:

- **La neurociencia aplicada**, ubicada en el eje científico, donde se estudia el sistema nervioso para comprender las conexiones interhemisféricas y sus circuitos emocionales donde las neuronas hacen redes y se interconectan es allí donde procesan y gestionan las emociones principalmente ubicadas en el sistema límbico. Este sistema, a menudo llamado el "centro emocional del cerebro," incluye estructuras como el hipotálamo, la amígdala, el hipocampo, y la corteza límbica, que trabajan en conjunto para generar y controlar nuestras respuestas emocionales desde nuestros pensamientos. Entonces en este punto como aporte organizacional destacamos las siguientes características:
 - Estudiar nuestro cerebro para la toma de decisiones y gestión del estrés más adecuada y certera a las necesidades con el fin de un impacto positivo.
 - Conocer cómo a través de estímulos intrínsecos y extrínsecos se genera la neuroplasticidad, que no es más que un reajuste a la actividad neuronal conocida como sinapsis con el fin de una mejor codificación de la información.
 - Sintonizar las frecuencias cerebrales adecuadas según el requerimiento o situación en la que necesitamos desarrollarnos.
 - La ejecución de la microtarefas o la multitarea, nuestro cerebro en principio no está diseñado para estar alerta de constante de cosas pendientes o por hacer, así que

debemos aprender hablarnos y programarnos de manera de enviarle la información adecuada, que la tarea que estamos haciendo tiene un inicio y un fin. Es decir; intencional.

- **El Liderazgo Femenino**, ubicado en el eje emocional, como un valioso aporte a un modelo transformador de la gestión organizacional es importante resaltar que:

-Las mujeres y madres en su liderazgo, según Gaitán Edison(2024) en su artículo para la página Neuroliderar, resalta que desde la visión neurocientífica, este tipo de liderazgo implica varios componentes del cerebro, incluyendo la corteza prefrontal y el sistema límbico, se conectan los cual permite que entendamos y compartamos los sentimientos de otra persona, esto quiere decir; que esta habilidad hace que brindar respuestas de validación de las experiencias , fomentando la construcción de equipos de trabajos más cohesionados y felices. El ingeniero y neurocientífica Ibañez Ana (2025) en su entrevista para el podcast *Mujer Vital*, menciona que las necesidades más importantes a nivel cerebral son: sentirse querido y aceptado, las cuales desde que nacemos las presentamos hasta que dejamos de respirar.

-Reconocer la importancia química de nuestro cuerpo es otro aspecto crucial para la gestión organizacional, por ejemplo, las mujeres cuando paren, liberan la hormona de la oxitocina, conocida como la hormona del vínculo, es allí donde se gesta la relación madre-hijo donde se promueve la confianza y la conexión, en el aspecto de las organizaciones las mujeres y madres fomentan ambientes de trabajo colaborativos y solidarios.

-La comunicación emocional desde el liderazgo femenino se destaca por, la capacidad de escuchar certera esa que está ligada a la ética del cuidado, la interpretación de lo que no decimos con nuestras palabras, pero sí con nuestro cuerpo, y responder a las necesidades del entorno de manera estratégicamente emocional. La neurociencia menciona que detrás de la de este tipo de comunicación se encuentra la cómo la coherencia entre lo que decimos, cómo lo decimos y que sentimos cuando lo decimos afecta la autenticidad percibida por el otro de nuestro

mensaje. Es por ello que las mujeres y madres son más certeras e identitarias en su manera de comunicarse, lo importante de este punto es la claridad del mensaje que sea entendido de la manera que el emisor lo envió al receptor.

Natalia Balcarce (2023), Coach Ontológico en su artículo *Lo que dicen las neurociencias del poder del Cerebro Femenino en los Negocios*, menciona que: “Las mujeres tenemos de 14 a 16 áreas del cerebro en reconocimiento facial, versus 4 a 6 del hombre, lo que nos permite comprender intuitivamente las emociones de los demás.” Esto hace que podamos darnos cuenta de la necesidad del otro sin que nos los diga, nos tributa a nuestro favor en el aspecto de líder porque nos permite activar las neuronas espejo y comprender de mejor forma las necesidades de nuestro de nuestra familia, hijos, comunidades y/o equipos de trabajos.

- **La andragogía**, desde el eje de la herramienta metodológica para su aplicación, según la Dra. Zambrano Luisa (2024) en su artículo titulado “*Andragogiando” el tiempo efectivo/afectivo de aprendizaje organizacional*, relata que: “el tiempo efectivo/afectivo de aprendizaje organizacional, es espiral colaborativa de aprendizaje sentipensante, continuo siempre, mayor a la suma de las partes, es productivo para todos y cada uno, donde se realizan esfuerzos coordinados, colaborativos, cooperativos y satisfactorios para el logro del bien común” (p.57). Desde lo mencionado por la investigadora, se destacará lo siguiente:

-Desde la parte del ser organizacional, debe ser visto como una forma de vida dentro y fuera de la entidad, donde los errores sean visto como aprendizaje y no la búsqueda permanente de culpable, así como también desde el aspecto andragógico se considere esos saberes propios de cada quién y cómo aportan a la productividad y la rentabilidad de la organización.

-En el aspecto tecnológico, debe ser considerado como una herramienta que colabora en el procesamiento de datos para la toma de decisiones informada y actualizada, podemos controlar

Los procesos pero el resultado final, solo poseemos un ideario de él, sabremos lo que pasa cuando realmente se aplique la estrategia o el cambio que se esté buscando. Por sí sola la tecnología no genera transformaciones en las organizaciones, si los trabajadores están capacitados para afrontarlas pueden lograr amplificar las mejoras y cuando la desconocen pueden generar el caos, el imaginario ideal es integrar la andragogía desde un proceso crítico-creativo-certero con la información obtenido con el fin de validar sus conocimientos, saberes y análisis del contexto.

-Para lograr cohesión de equipos, entonces tenemos la tríada neurociencia, liderazgo femenino y andragogía como la respuesta para el desarrollo de acciones concretas para fortalecer la resiliencia, adaptabilidad y flexibilidad. En el aspecto de la resiliencia, no es acostumbrarse es gestionar nuestro pensamiento y acciones orientados a el bienestar propio y organizacional que deseo alcanzar. Desde la adaptabilidad, mencionan que, es necesario focalizar las capacidades distintivas que cada quien posee, entre ellas tenemos: emocionalidad, el cuerpo y el lenguaje como condicionantes visibles y como condicionantes no visibles los juicios, explicaciones y desde donde observamos. Asimismo, brindarle a la gerencia metodologías que permitan a las personas participar activamente en su proceso educativo, contribuyendo así a su desarrollo personal y profesional, para empoderar a ser protagonistas de su propio aprendizaje.

- **Bienestar Integral**, ubicado en el eje transversal y estratégico organizacional, ya que este involucra las esferas sociales, emocionales y psicológicas de las personas. Describe lo siguiente:

-Según lo señalado anteriormente, las frecuencias cerebrales de los seres humanos se encuentran mayormente sintonizadas en las High Beta, que son aquellas que nos mantiene en estado de alerta y son las que le envían el mensaje al cerebro de que estamos en peligro de “muerte”, sino entregamos el trabajo a tiempo, sino se cumple con los objetivos propuestos, si el presupuesto solicitado se escapa de las manos y si no llegamos a tiempo a la reunión. Entonces, el filósofo coreano Byung Chul Han(2021) en su libro *No cosas*, menciona que, estamos en alerta de

notificación permanente, lo que nos hace estar ocupados constantemente pero realmente somos productivos o solo estamos inundados de cortisol. La clave es sintonizarnos con frecuencias Beta, Alfa, Theta y Delta y permanecer en ellas, ¿cómo?, generando espacios de reconocimiento propios y trabajo contigo mismo, desde ser más cortés y amable con uno mismo y no tan autocrítico pensando que siempre nos falta algo. Desde allí empezaremos a implementar nuevamente una versión de nosotros mismos.

-Es importante el tiempo de ocio, hacer lo que realmente nos gusta, leer un libro, pasar tiempo en familia, ir a la montaña o simplemente sentarte y tomarte un café o té. Permite que el cortisol disminuya del cuerpo y surja momentos donde la musa de nuestro cerebro se active y traiga grandes ideas. El neurocientífico Paz Rony (2025), en su entrevista con Infobae, asegura que el cerebro aprende a mediante las recompensas y los castigos, y las emociones intensas positivas o negativas que acompañaron a ese aprendizaje refuerzan la formación de recuerdos duraderos. Sin embargo, “cuando el aprendizaje emocional no se consolida de manera adecuada, pueden aparecer trastornos como la ansiedad, la depresión o el estrés postraumático”, desde este planteamiento es importante generar aprendizajes duraderos desde espacios que generen calma, bienestar y tranquilidad para evitar lo que actualmente describen como una sociedad neurótica.

-La meditación es una herramienta propicia para vivir el aquí y el ahora, los estoicos hablaban de *Eudaimonia* como esa habilidad para desarrollar nuestro potencial, *Areté* como la práctica de la sabiduría y la *Ataraxia* como la serenidad mental, lo que permite al ser humano la aceptación de lo que se puede o no encargarse. Desde el aspecto organizacional, es importante no vivir en algo conocido como el *pathos*, que es vivir en el futuro lo que aún no ha pasado ya lo estás viviendo e inclusive con sensaciones corporales. Desde la meditación permite que puedas visualizar ese proceso autodirigido en el que estamos viviendo y pensar en los pensamientos como algo que no me define sino al que crea mi cerebro, el cual está diseñado para pensar, pero que de estos pensamientos me afectan como persona y profesional,

es evitar ese ruido externo y enfocarse en las ráfagas de calma luego que le mostré a mi cerebro desde un propio espejo que tenemos la capacidad para lograr el propósito trazado.

Entonces el bienestar está estrechamente relacionado con la motivación, compromiso y productividad. Es importante a nivel organizacional crear ambientes psicológicamente seguros y que se promueva los valores que sustentan el bienestar colectivo.

4. Conclusiones

Finalmente, la integración de la neurociencia en el liderazgo femenino, la andragogía y la gestión organizacional representa un paso importante para la gestión moderna que está en la búsqueda de comprender y potenciar el desempeño humano individual y colectivo. El liderazgo femenino, con sus particularidades neurobiológicas partiendo desde que las mujeres y madres tienen un cerebro más adaptativo, es por ellos que la capacidad de entendimiento, mentalidad flexible, trabajo en red, creación de procesos y flujos altamente efectivos hacen que se alinea naturalmente con principios neurocientíficos que favorecen ambientes laborales seguros, colaborativos y resilientes. Esta sinergia fortalece no solo el bienestar integral de las personas en la organización, sino también la innovación y la creatividad ante los desafíos modernos.

La andragogía aporta la herramienta metodológica adecuada para que este aprendizaje y desarrollo ocurra de manera significativa y continua, partiendo desde el respeto neurológico basado en la experiencia y autonomía de los adultos, especialmente de las mujeres líderes que buscan trascender roles tradicionales y aportar desde una visión integradora para decidir pensando en el bien mayor para las sociedades en las que se desenvuelva. Así, la neurociencia y la andragogía juntas son herramientas poderosas para la transformación organizacional, favoreciendo culturas corporativas más humanas, inclusivas y sostenibles.

En definitiva, el futuro de la gestión moderna se construye desde el entendimiento profundo del cerebro humano, con un liderazgo femenino informado, consciente y apoyado en metodologías educativas adultas que promueven el bienestar integral y el desempeño óptimo. Este enfoque transforma organizaciones y personas, optimizando su potencial para un éxito desde el bienestar integral.

5. Referencias

Adam, Elena. (2025). Seminario Sociodidaxia Y Praxiología de la Andragógica. Presentación realizada para el Postdoctorado Post Doctorado Andragogía en las Organizaciones. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Adam, F. (s.f.). “No puedo renunciar del apostolado de hacer de la educación el instrumento liberador de nuestros pueblos, y esto solo puedo lograrlo formando educadores con una nueva mentalidad y una actitud abierta a los cambios”.

Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5ª ed.). Editorial Episteme.

Ayala, Raquel. (2008). La metodología fenomenológica-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. Revista de investigación, 26 (2), 409-430. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/94001>

Balcarce Natalia (2023), Coach Ontológico en su artículo Lo que dicen las neurociencias del poder del Cerebro Femenino en los Negocios. <https://womantimes.com/lo-que-dice-la-neurociencia-del-poder-del-cerebro-femenino-en-el-mundo-de-los-negocios/>

Byung-Chul Han (2021) No-cosas. Editorial Taurus.

Del Rosario, David. (2022). Neurociencia aplicada al día a día [Conferencia]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nJMwKB5JAuU>

Gaitán Edison (2024) Fortaleciendo el Liderazgo Femenino: Empatía, Comunicación y Neurociencia. Neuroliderar. <https://neuroliderar.com/fortaleciendo-el-liderazgo-femenino-empatia-comunicacion-y-neurociencia/>

Ibáñez, Ana. (2023). Sorprende a tu mente: Entrena tu cerebro y descubre su potencial. Editorial Planeta.

Ibáñez, Ana. (2025). Episodio #27 Neurociencia con Ana Ibáñez: Entrena tu cerebro y descubre su potencial [Podcast]. Mujer Vital.
<https://www.youtube.com/watch?v=SpptduOxo9Q>

Instituto Europeo de Salud Mental Perinatal. (2024) Un nuevo estudio revela cómo el cerebro materno experimenta cambios significativos en su estructura durante el embarazo, incluyendo reducciones en la materia gris y aumentos en la integridad de la materia blanca, ofreciendo una visión detallada de la remodelación neural impulsada por las fluctuaciones hormonales.
<https://saludmentalperinatal.es/category/embarazo/>

Parra, Carmen. (2025). Perspectivas axiológicas,praxeológicas y transversales: La prospectiva de la gerencia axiológica, una cosmovisión de paradigmas en el entorno digital latinoamericano.
<https://www.calameo.com/read/00785667199f8df1a027a>

Paz, Rony. (2025). Entrevista exclusiva sobre neurociencia y funcionamiento cerebral. Infobae. <https://www.infobae.com/america/ciencia-america/2025/09/10/el-neurocientifico-que-estudia-como-el-cerebro-se-quebra-frente-a-la-ansiedad-y-al-estres-postraumatico/>

Puente, Sandra. (2022). Fundamentos de la andragogía y procesos cognitivos en personas adultas. Revista Ciencia & Sociedad, 2(3), 218-231.

Ramón y Cajal, Santiago. (1895). Todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro. [Frase citada en diversas fuentes históricas sobre plasticidad cerebral].

Rodríguez, Margarita. (2019, 21 de abril). Marian Diamond, la extraordinaria científica que estudió el cerebro de Albert Einstein y nos dejó excelentes noticias sobre nuestro propio cerebro. BBC News Mundo.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-48195432>

Romero, Norhjira. (2024). Andragogía Organizacional Conectiva. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Swilling Mark (2020), Innovación para la transformación social y ambiental.
<https://posgradointra.webs.upv.es/innovacion-transformadora/#:~:text=Es%20una%20propuesta%20de%20innovaci%C3%B3n,y%20espaciales%20espec%C3%ADficas%20de%20contexto.>

Valdez, Julio. (2024). Vida cotidiana e investigación creadora. Araca Editores

Zak, Paul (2004). Neurogestión: aplicación de la neurociencia y sus técnicas para una mentalidad flexible en la gestión y el liderazgo organizacional. Editorial Dutton.

Zambrano, Luisa. (2024). “Andragogiando” el tiempo efectivo/afectivo de aprendizaje organizacional. *Educ@ción en Contexto*, XI(21), Enero-Junio, 2025. ISSN 2477-9296.
<https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/276>