Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE TEST DE NEUROLIDERAZGO CON LAS 8 DIMENSIONES

RESEARCH AND APPLICATION OF THE NEUROLEADERSHIP TEST WITH THE 8 DIMENSIONS

Post Doctor Marcelo Giovanni Muñoz Rojas
Liderazgo Exponencial

Neuropsicólogo Álvaro Serrano Martínez
Liderazgo Exponencial

Máster Juan Esteban Rubio Aliaga
Liderazgo Exponencial

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18562

Investigación y aplicación de test de Neuroliderazgo con las 8 dimensiones

Post Doctor Marcelo Giovanni Muñoz Rojas[1]
marmunoz@liderexponencial.org
https://orcid.org/0009-0004-9509-6937
Liderazgo Exponencial
Chile

Neuropsicólogo Álvaro Serrano Martínez
Andestraining@gmail.com
https://orcid.org/0009-0001-5498-5023
Liderazgo Exponencial
Chile

Máster Juan Esteban Rubio Aliaga
juan.rubioa@uniacc.edu
https://orcid.org/0009-0005-1697-4023
Liderazgo Exponencial
Chile

RESUMEN

Este artículo explora la aplicación práctica de los principios del Neuro liderazgo en el mundo académico y corporativo actual con énfasis en las 8 dimensiones asociadas a este a saber: 1) Regulación Emocional 2) Toma de decisiones 3) Influencia y Conexión Social 4) Facilidad para generar cambio 5) Pensamiento estratégico y creativo 6) SCARF en el Liderazgo 7) Liderazgo silencioso 8) Cultura organizacional y Neurodiversidad. Es con estas dimensiones o principios del Neuro Liderazgo que pueden ser implementadas efectivamente para mejorar la gestión y el desempeño organizacional de las personas y líderes de equipo en cualquier ámbito de desarrollo. A través de una metodología cuantitativa (aplicación de test de Neuro Liderazgo) es que el trabajo examina y cuantifica a través de indicadores de logro tales como: 1) Identifica 2) Diseña 3) Aplica 4) Gestiona 5) Retroalimenta, como la persona encuestada responde a ciertos parámetros de conocimiento frente a su Neuro Liderazgo. Con esta investigación queremos dar muestra de los distintos niveles o indicadores que posee una persona en relación al Neuro Liderazgo para luego identificar brechas de desarrollo y poder realizar mejoras en su desempeño, tanto personal como laboral. El estudio concluye resaltando la relevancia de los principios del Neuro Liderazgo para el éxito, tanto personal como empresarial en la era moderna y proporciona recomendaciones prácticas para su implementación.

Palabras clave: neuro liderazgo, biodiversidad, regulación emocional, toma de decisiones, entornos cambiantes y frágiles, agilidad y cultura

[1] Autor principal
Correspondencia: marmunoz@liderexponencial.org

Research and application of the Neuroleadership test with the 8 dimensions

ABSTRACT

This article explores the practical application of the principles of Neuro Leadership in today's academic and corporate world with emphasis on the 8 dimensions associated with it, namely: 1) Emotional Regulation 2) Decision Making 3) Influence and Social Connection 4) Facility to generate change 5) Strategic and Creative Thinking 6) SCARF in Leadership 7) Silent Leadership 8) Organizational Culture and Neurodiversity. It is with these dimensions or principles of Neuro Leadership that can be effectively implemented to improve the management and organizational performance of individuals and team leaders in any area of development. Through a quantitative methodology (application of Neuro Leadership test) is that the work examines and quantifies through achievement indicators such as: 1) Identifies 2) Designs 3) Applies 4) Manages 5) Feedback, how the person surveyed responds to certain parameters of knowledge in front of his Neuro Leadership. With this research we want to show the different levels or indicators that a person has in relation to Neuro Leadership in order to identify development gaps and to be able to make improvements in their performance, both personal and work. The study concludes by highlighting the relevance of the principles of Neuro Leadership for success, both personal and business in the modern era and provides practical recommendations for its implementation.

Keywords: neuro leadership, change, comunication, culture, others

Artículo recibido 27 mayo 2025
Aceptado para publicación: 28 junio 2025

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se centra en la exploración de los principios del Neuro Liderazgo su aplicación práctica en el ámbito corporativo y académico. En un entorno académico y empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la necesidad de adaptar estilos de liderazgo que promuevan la flexibilidad, la innovación y la respuesta efectiva ante los cambios es imprescindible. La investigación y aplicación del Test de Neuro Liderazgo aborda las brechas existentes en la comprensión práctica de cómo estos principios se implementan efectivamente en diferentes contextos organizacionales y académicos, y su impacto en la gestión y el rendimiento.

La relevancia de este estudio radica en la creciente demanda de estrategias de liderazgo y su potencial de desarrollo hacia ramas como la Neurociencia para que se alineen con los desafíos contemporáneos de las organizaciones y de las personas. En un mundo donde los cambios, la agilidad, la adaptabilidad y la flexibilidad son claves para la supervivencia y el éxito, el Neuro Liderazgo emerge como una respuesta vital frente a estas demandas.

Este enfoque no solo mejora la capacidad de adaptación de las organizaciones, sino que también nutre una cultura de trabajo diversa, inclusiva y centrada en el crecimiento y el desarrollo intelectual de las personas.

El marco teórico del estudio se sustenta en la literatura existente sobre Neuro Lliderazgo, con especial referencia a las obras de autores como Sutherland y Schwaber, Wanda Bonet-Gascot y Christian E. Elger. quienes son figuras clave en el desarrollo del liderazgo y el Neuro Liderazgo. Los principios fundamentales de este enfoque, como regulación emocional, la capacidad de adaptación y cambio constante, se exploran a través del test y tomando como referencia los conceptos de los autores citados.

Antecedentes investigativos muestran que, si bien la teoría del Neuro Liderazgo es emergente y hay mucho campo de investigación que realizar existe la necesidad de estudios que conecten estos principios con experiencias reales y prácticas en las organizaciones para que asi las personas, lideres, estudiantes y directores de organizaciones entiendan y comprendan cómo funciona el cerebro y su interrelación con los otros y poder lograr mejores resultados, tanto en el ámbito comunicacional como en el de los equipos de trabajo.

El objetivo principal de este estudio y la aplicación del Test de Neuro Liderazgo es examinar la presencia de las 8 dimensiones antes mencionadas en diferentes en los distintos niveles y variables expuestas en personas del ámbito corporativo como estudiantil. El artículo busca ofrecer una mirada práctica y realista de la presencia de estas 8 dimensiones para que líderes y organizaciones que buscan adoptar y/o perfeccionar su enfoque hacia un liderazgo más actual y efectivo puedan tomar las acciones pertinentes, considerando las conclusiones presentadas en este artículo.

Principios del Liderazgo Ágil

1. Compromiso al logro de objetivos
2. Orientación al cliente
3. Coraje para realizar lo correcto
4. Foco en la excelencia
5. Adaptación al cambio
6. Respecto hacia otros
7. Confianza y delegación de responsabilidad
8. Apertura y transparencia
9. Reflexión y mejora continua
10. Liderazgo servicial

En el próximo apartado, vamos a describir nuestra metodología para la investigación, evaluando los 10 principios descritos anteriormente dentro del entorno corporativo.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación utilizada es de tipo cuantitativa y corresponde a la asignación de preguntas, enfocadas principalmente en cada uno de las 8 dimensiones expuestas en el test con la finalidad de identificar y parametrizar en qué nivel se encuentran las personas testeadas.

Para realizar el estudio se diseñó un test con las 8 dimensiones del Neuro Liderazgo; 1) Regulación Emocional 2) Toma de decisiones 3) Influencia y Conexión Social 4) Facilidad para generar cambio 5) Pensamiento estratégico y creativo 6) SCARF en el Liderazgo 7) Liderazgo silencioso 8) Cultura organizacional y Neurodiversidad. A continuación, se diseñaron 5 variables o escalas de conocimiento y ejecución de estas 8 dimensiones; 1) Identifica 2) Diseña 3) Aplica 4) Gestiona 5) Retroalimenta.

Luego de aplicado el test se obtuvo la información necesaria para realizar los informes de las personas testeadas y asi saber y conocer los niveles de conocimiento y aplicación de las 8 dimensiones en su ámbito laboral o académico desde nuestros clientes directos e indirectos, con los cuales hemos desarrollado diversas consultorías, de distintas industrias y países, lo que nos permite tener una visión más heterogénea de los resultados.

Técnicas e instrumentos de Investigación

La técnica de investigación fue a través de un cuestionario con acceso online para la autoevaluación de cada uno de los participantes, y de esta forma obtener datos que transformamos a través de un análisis en información relevante para la investigación

Este cuestionario consiste en 10 preguntas (1 por cada pilar de liderazgo ágil), donde cada pregunta contiene 10 características relacionadas con los principios estudiados.

Procedimiento y análisis de datos

Autoevaluación

Sobre el cuestionario cada uno de los encuestados de acuerdo a lo más importante debe evaluar de 0 (No es importante) a 9 (Muy Importante) cada una de las características.

Análisis cualitativo del Estudio.

Se procede a procesar y analizar cada una de las respuestas obtenidas, en base a la estrategia de preguntas que hemos desarrollado con los principios del Liderazgo ágil. La encuesta fue completada por 78 personas con preguntas focalizadas en la auto-evaluación de cada uno de los principios de liderazgo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

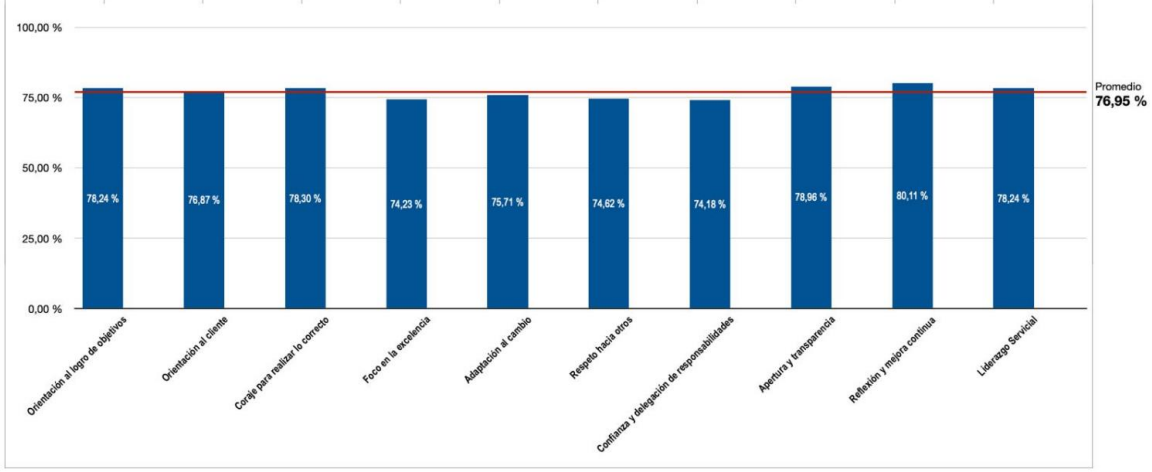
Análisis cualitativo del estudio

Se procede a realizar el análisis de las diferentes respuestas obtenidas en base a la muestra y podemos identificar lo siguiente:

Figura 1 – Resumen promedio de los 10 principios del liderazgo ágil

Promedio 78 Personas Encuestadas

Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	8	7	7	6	8	7	7	8	8	8
2	8	8	8	8	7	8	8	7	8	8
3	8	8	8	8	7	7	6	8	8	8
4	8	7	8	8	8	7	8	8	8	7
5	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8
6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
7	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8
TOTAL PUNTOS	55	54	55	52	53	52	52	55	56	55
TOTAL %	78,24 %	76,87 %	78,30 %	74,23 %	75,71 %	74,62 %	74,18 %	78,96 %	80,11 %	78,24 %



De inmediato, podemos percibir algunos hallazgos importantes:

- Las autoevaluaciones de Liderazgo ágil para las 78 personas encuestadas son altísimas. Cada persona se percibe de una forma superior a la real en lo que respecta al liderazgo y sobre todo a los principios de liderazgo ágil.
- Se hace necesario complementar la metodología con un método de calibración que permita entregar a los encuestados su percepción vs la realidad.

- Si todos los cargos que implican liderazgo tuvieran estos resultados, tendríamos mejores organizaciones y colaboradores más contentos, es más, alguno de los entrevistados con los que conversamos, indicaban que "ellos eran buenos líderes" más no su jefatura y resto de la organización.
- Podemos identificar también los principios con los valores más bajos:

Principio: Confianza y delegación de Responsabilidades, con un 74,18%. Al encuestar a esta muestra, y en los entrenamientos que realizamos, la mayoría indica que les cuesta muchísimo delegar y esto debido a que la responsabilidad No se delega, por lo que la responsabilidad última será siempre de la jefatura que encomendó el trabajo; por lo que muchas veces por miedo al error, prefieren No delegar y seguir realizando ellos el trabajo. Esto trae consigo que el equipo de trabajo a cargo no crezca y tenga que ver otras oportunidades, como cambio de departamento o compañía para llegar a escalar dentro del mundo empresarial.

Principio: Foco en la Excelencia, con un 74,23%, este principio, tiene que ver con que muchas veces se mal entiende la excelencia, dentro de la filosofía ágil, se habla de las entregas evolutivas e increméntales, esto quiere decir, que separo el trabajo a realizar en pequeñas entregas que agreguen valor a los Stakeholders, con la finalidad de identificar si vamos por el camino correcto, y avanzar en base a la mejora continua de lo que estamos entregando. Sin embargo, lo que busca este principio es la excelencia con el equipo que tenemos, que es una de las cualidades de los líderes en la era digital, sacar lo mejor de cada miembro del equipo, por lo que poner foco en la excelencia, muchas veces se "desliga" en el equipo, siendo que es fundamental que los líderes marquen los lineamientos de excelencia, con el equipo de trabajo que tenemos y los recursos, sean tiempo, financieros o de otra línea para satisfacer las necesidades de los clientes.

Principio Respeto hacia otros, con un 74,62%, nos invita a reflexionar en la relación y comunicación entre los miembros de un equipo de trabajo. Y preguntarnos ¿qué acciones voluntarias o involuntarias ejercen los líderes, que no permite obtener el 100% en este principio?, y desde el liderazgo ágil tomar estos insigth que nos permitan mejorar, como, por ejemplo:

- Citar a reuniones sin revisar con los invitados que la persona tenga disponibilidad para reunirse
- Recibir una invitación a reunión y no aceptarla ni rechazarla, lo que hace que el convocante no sepa si va a participar o no en la sesión, eso también es considerado falta de respeto

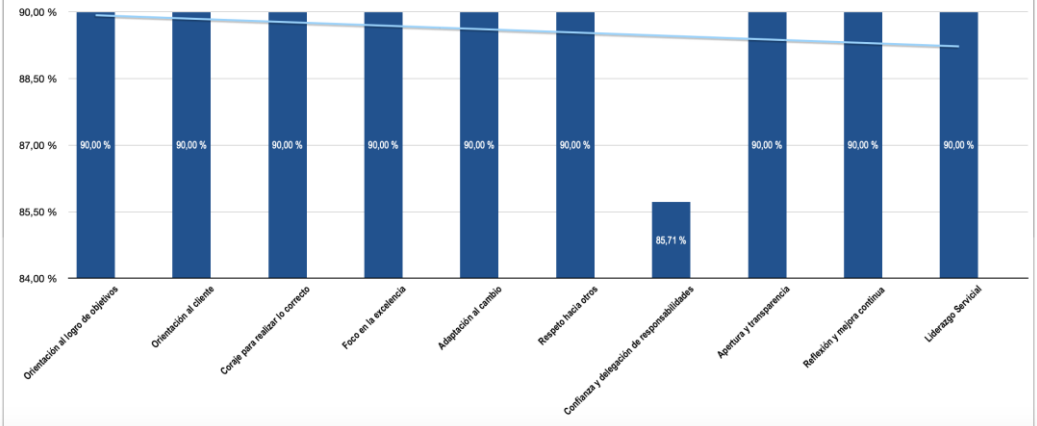
- Impuntualidad al comenzar y terminar una reunión, respetar el tiempo de los participantes es fundamental para mantener su compromiso y atención.
- Exceso de reuniones, citar a los colaboradores a reuniones para comunicar asuntos que podrían comunicarse via correo o mensajería interna.
- Feedback erróneo, falta de habilidades de liderazgo dar feedback adecuado y oportuno.
- Dirección errónea, falta de habilidades de liderazgo para una correcta definición y comunicación de los objetivos.

Podemos contar innumerables ejemplos, más creemos que estos ejemplifican muy bien hacia dónde queremos ir con en este principio.

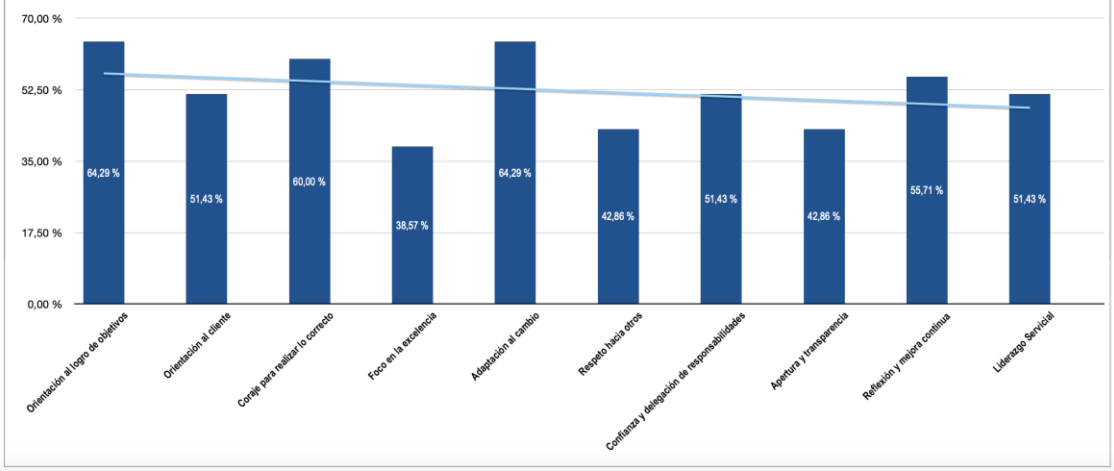
TABLAS

CORREO: octaviocaraballo7@gmail.com

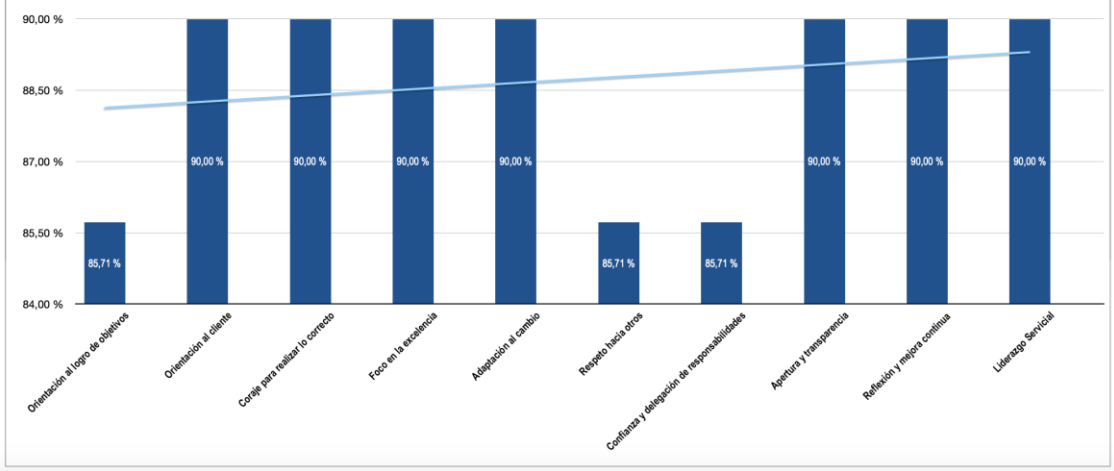
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
TOTAL PUNTOS	63	63	63	63	63	63	60	63	63	63
TOTAL %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	85,71 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %



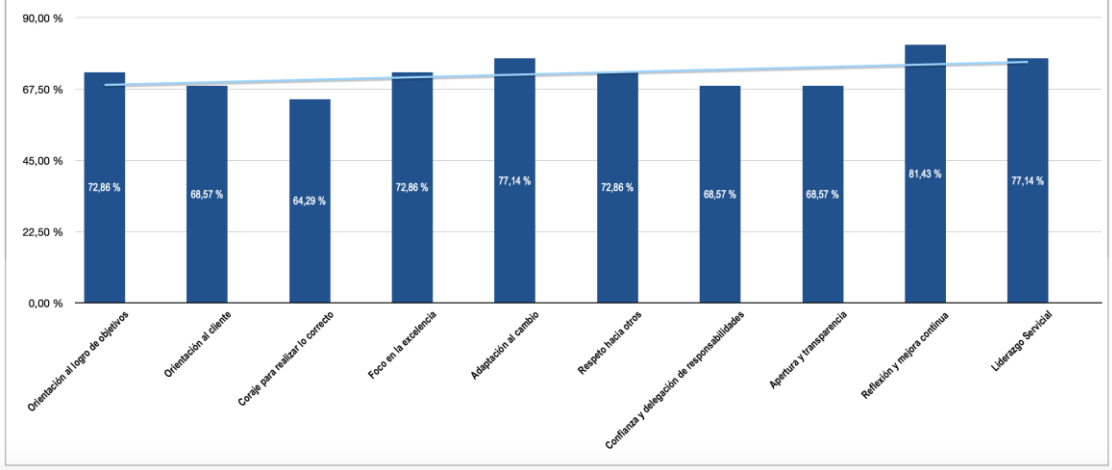
CORREO:	tiamonkaka@gmail.com									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	3	3	0	6	3	6	3	9	3
2	6	3	3	3	3	3	0	0	6	3
3	6	6	6	0	3	3	6	0	0	0
4	6	6	6	6	6	6	3	6	3	6
5	3	6	9	6	9	3	9	9	6	9
6	9	6	6	6	9	6	6	6	9	6
7	6	6	9	6	9	6	6	6	6	9
TOTAL PUNTOS	45	36	42	27	45	30	36	30	39	36
TOTAL %	64,29 %	51,43 %	60,00 %	38,57 %	64,29 %	42,86 %	51,43 %	42,86 %	55,71 %	51,43 %



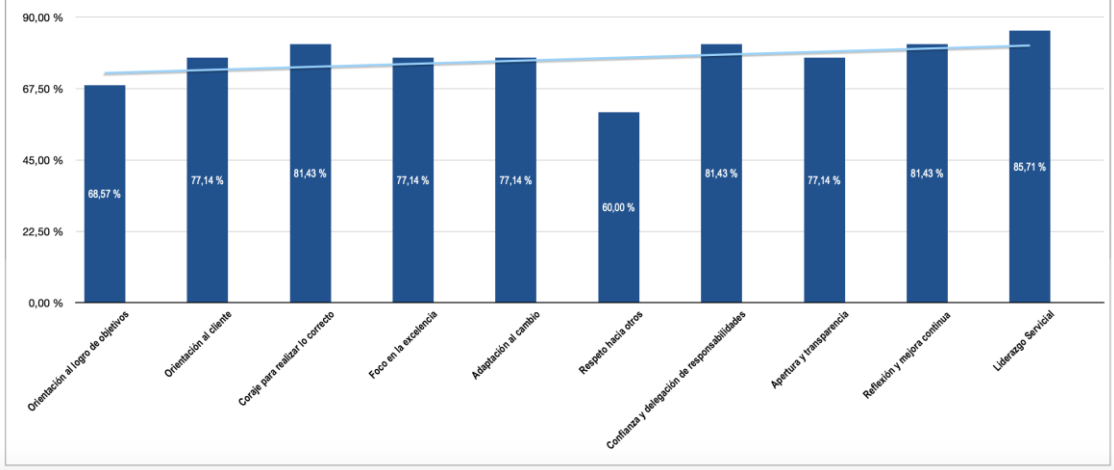
CORREO:	wchavez@caa.com.pe									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
6	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9
TOTAL PUNTOS	60	63	63	63	63	60	60	63	63	63
TOTAL %	85,71 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	85,71 %	85,71 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %



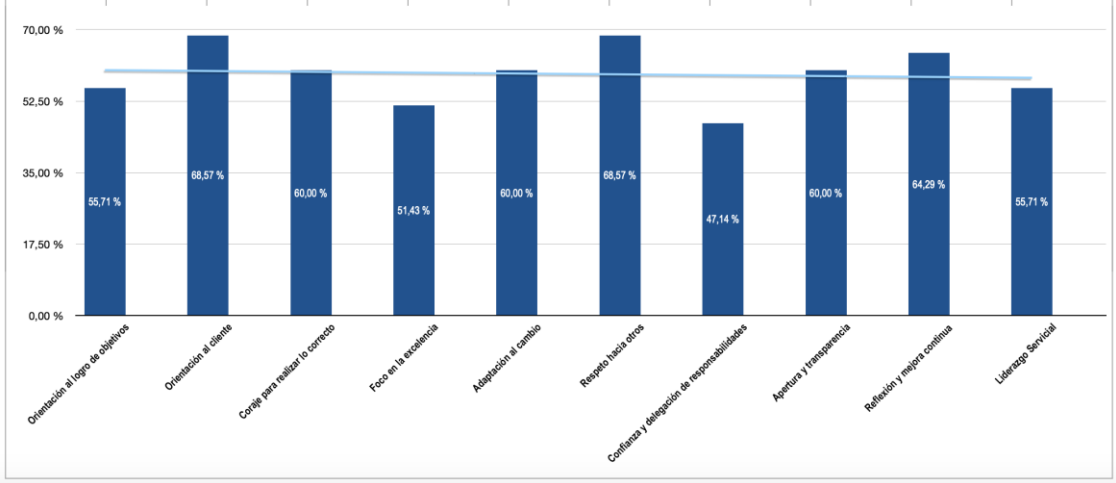
CORREO:	angel_hiram@hotmail.es									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	6	6	9	6	6	6	6	9
2	6	6	6	6	9	6	6	3	9	6
3	9	9	9	9	9	6	6	6	9	9
4	6	6	6	9	6	6	6	6	6	6
5	9	6	6	6	6	9	6	9	9	9
6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	6
7	6	6	6	6	6	9	9	9	9	9
TOTAL PUNTOS	51	48	45	51	54	51	48	48	57	54
TOTAL %	72,86 %	68,57 %	64,29 %	72,86 %	77,14 %	72,86 %	68,57 %	68,57 %	81,43 %	77,14 %



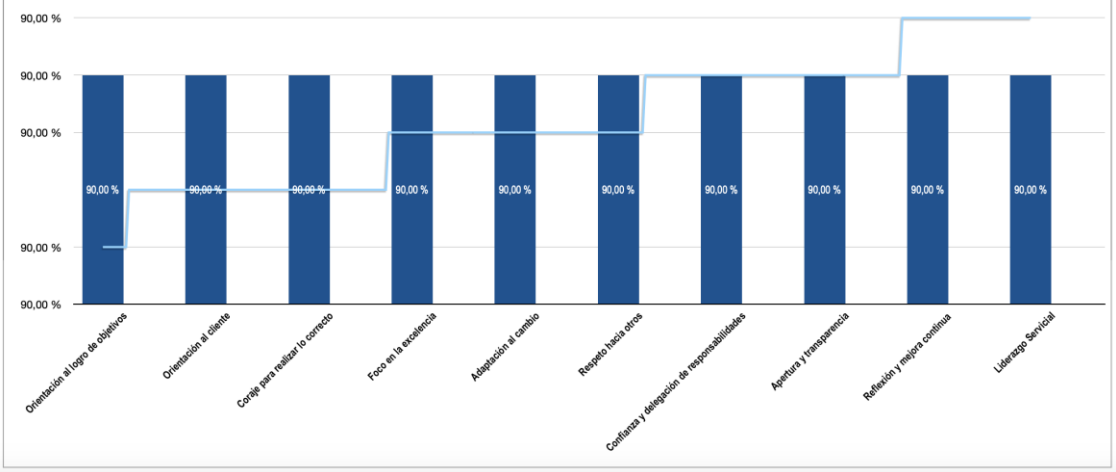
CORREO:	oscar_nacho8@hotmail.com									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	6	6	6	6	6	3	9	9	9	6
2	6	9	9	9	9	6	9	6	9	9
3	9	9	9	6	6	9	9	9	9	9
4	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9
5	3	9	9	9	9	3	6	9	6	9
6	9	6	9	6	6	9	6	6	9	9
7	9	9	9	9	9	3	9	6	6	9
TOTAL PUNTOS	48	54	57	54	54	42	57	54	57	60
TOTAL %	68,57 %	77,14 %	81,43 %	77,14 %	77,14 %	60,00 %	81,43 %	77,14 %	81,43 %	85,71 %



CORREO:	joaquin@edugami.pro									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	6	6	9	9	6	9	9	6
2	3	6	6	3	6	6	3	6	6	6
3	3	6	6	3	6	6	3	3	6	6
4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6
6	6	9	6	6	6	9	6	6	9	6
7	6	6	6	6	6	6	3	6	3	3
TOTAL PUNTOS	39	48	42	36	42	48	33	42	45	39
TOTAL %	55,71 %	68,57 %	60,00 %	51,43 %	60,00 %	68,57 %	47,14 %	60,00 %	64,29 %	55,71 %

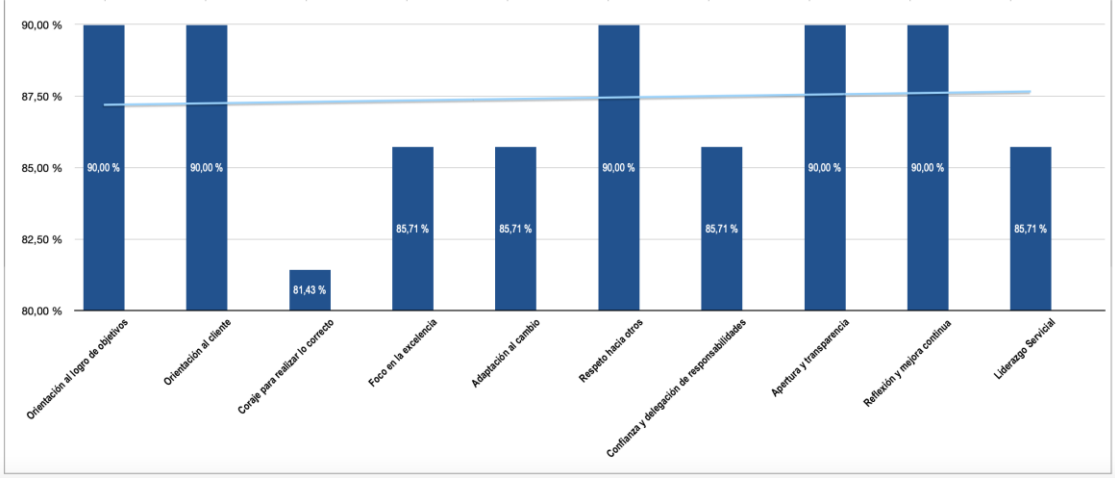


CORREO:	efernandez@xmbusiness.com									
Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
TOTAL PUNTOS	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %



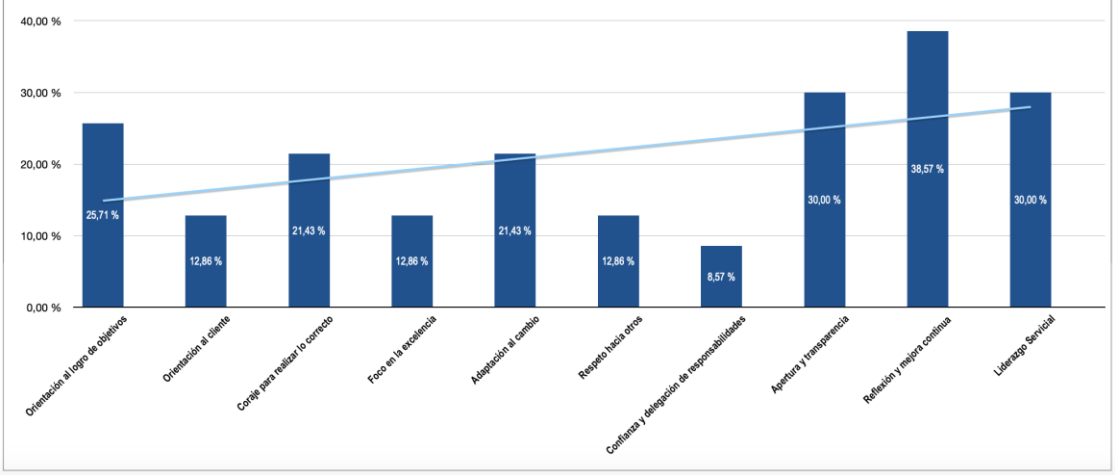
CORREO: marinfelicia49@gmail.com

Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	6	6	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	6	9	9	9	9	9
3	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6
5	9	9	6	9	9	9	9	9	9	9
6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
TOTAL PUNTOS	63	63	57	60	60	63	60	63	63	60
TOTAL %	90,00 %	90,00 %	81,43 %	85,71 %	85,71 %	90,00 %	85,71 %	90,00 %	90,00 %	85,71 %



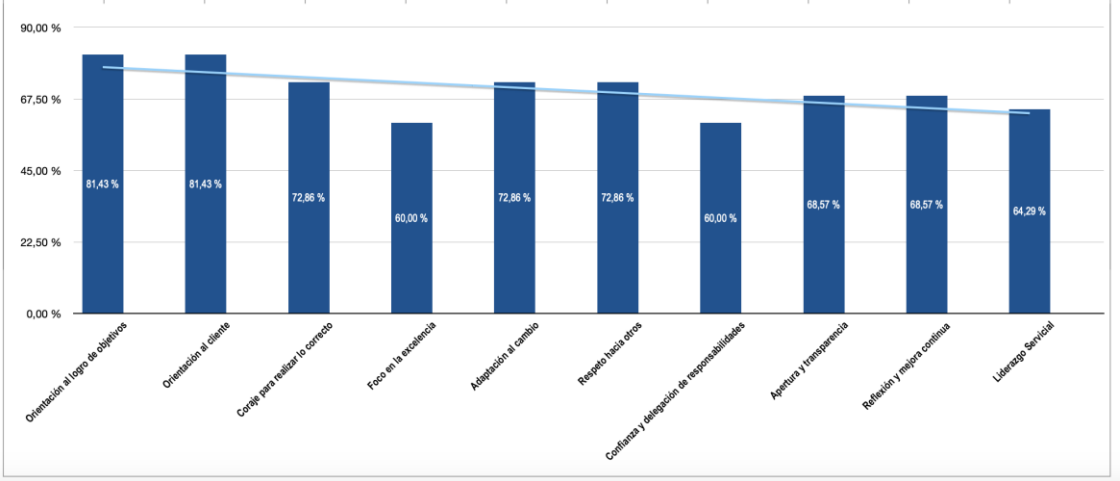
CORREO: ladisbarriga@hotmail.com

Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	6	6	6	6	3	3	3	6	6	6
2	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0
3	3	0	0	0	0	0	0	6	6	6
4	3	0	0	0	0	0	3	3	3	3
5	0	0	0	0	3	3	0	3	6	3
6	0	0	3	0	3	3	0	0	3	3
7	3	3	3	3	3	0	0	3	3	0
TOTAL PUNTOS	18	9	15	9	15	9	6	21	27	21
TOTAL %	25,71 %	12,86 %	21,43 %	12,86 %	21,43 %	12,86 %	8,57 %	30,00 %	38,57 %	30,00 %



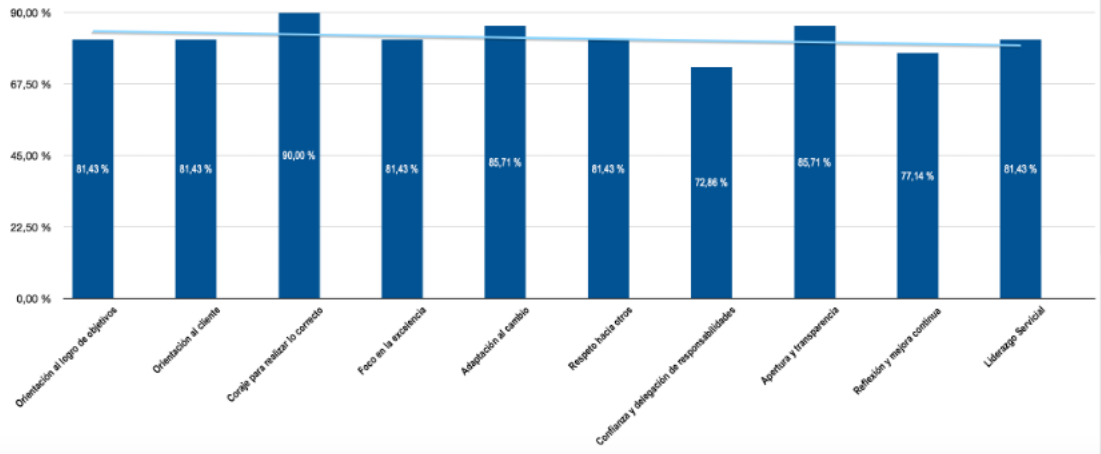
CORREO: tiamonkaka@gmail.com

Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	6	0	9	9	6	9	9	3
2	9	6	9	9	9	9	6	6	9	6
3	9	9	6	3	6	6	9	6	6	6
4	9	9	9	9	6	9	6	9	6	9
5	9	9	6	6	9	3	6	6	6	9
6	9	6	6	6	6	9	6	9	9	3
7	3	9	9	9	6	6	3	3	3	9
TOTAL PUNTOS	57	57	51	42	51	51	42	48	48	45
TOTAL %	81,43 %	81,43 %	72,86 %	60,00 %	72,86 %	72,86 %	60,00 %	68,57 %	68,57 %	64,29 %



CORREO: mariaines@fairconnection.cl

Sección	Orientación al logro de objetivos	Orientación al cliente	Coraje para realizar lo correcto	Foco en la excelencia	Adaptación al cambio	Respeto hacia otros	Confianza y delegación de responsabilidades	Apertura y transparencia	Reflexión y mejora continua	Liderazgo Servicial
1	9	9	9	9	9	9	9	9	3	9
2	6	6	9	9	6	9	6	9	6	9
3	9	9	9	9	9	6	3	9	9	9
4	6	6	9	6	9	9	6	9	9	3
5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	9	9	9	6	9	6	9	6	9	9
TOTAL PUNTOS	57	57	63	57	60	57	51	60	54	57
TOTAL %	81,43 %	81,43 %	90,00 %	81,43 %	85,71 %	81,43 %	72,86 %	85,71 %	77,14 %	81,43 %



Hemos agregado, el resultado de todos los encuestados con la finalidad de evidenciar de mejor forma el hallazgo de la alta autoevaluación que cada persona tiene en relación al “Neuro liderazgo”.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE NEURO LIDERAZGO

Resumen Ejecutivo del Estudio de Neuroliderazgo 2025

1. Propósito y alcance

El estudio analiza la pertinencia y el impacto de las ocho dimensiones del Neuroliderazgo —Regulación emocional, Toma de decisiones, Influencia y conexión social, Facilidad para generar cambio, Pensamiento estratégico-creativo, SCARF, Liderazgo silencioso y Cultura organizacional-neurodiversidad— como palancas para elevar el desempeño individual y colectivo en entornos académicos y corporativos.

Traducción del abstract (inglés-español):"Este artículo explora la aplicación práctica de los principios del Neuroliderazgo en el mundo académico y corporativo actual, con énfasis en dichas ocho dimensiones (...) y concluye destacando su relevancia para el éxito personal y empresarial, aportando recomendaciones prácticas."

2. Metodología

• Diseño cuantitativo: test on-line de autoevaluación con 8 dimensiones × 5 niveles de dominio (Identifica, Diseña, Aplica, Gestiona, Retroalimenta).

• Muestra n = 78 participantes de diversos sectores y países, lo que añade heterogeneidad al análisis.

• Complemento cualitativo: entrevistas breves para contextualizar percepciones y contrastarlas con la realidad organizacional.

3. Hallazgos cuantitativos (cruce de gráficos y estadísticas)

El Gráfico 1 evidencia una auto-percepción globalmente alta en los 10 principios de Liderazgo Ágil, con tres focos de alerta:

Principio (promedio)	%	Insight principal
Confianza y delegación de responsabilidades	74,18 %	Delegar genera temor a la pérdida de control; se mantiene trabajo centralizado.

Foco en la excelencia	74,23 %	Se confunde excelencia con perfeccionismo; falta iteración incremental.
Respeto hacia otros	74,62 %	Déficit en gestión de reuniones, feedback y puntualidad.

Cruce de datos: Las dimensiones con menor puntuación se correlacionan con mayores brechas en "Gestión" y "Retroalimentación", sugiriendo que el liderazgo se percibe competente en lo conceptual (Identifica-Diseña) pero débil en ejecución y aprendizaje continuo.

4. Hallazgos cualitativos

• Sesgo de sobre-confianza: los líderes se califican mejor de lo que sus equipos reportan, revelando la necesidad de un mecanismo de calibración externa.

• Convergencia Neuroliderazgo–Liderazgo Ágil: ambos comparten adaptabilidad, enfoque en el cliente/equipo y aprendizaje iterativo; el soporte neurocientífico explica la eficacia de los principios ágiles en entornos VUCA.

• Brechas de desarrollo: el test identifica diferencias significativas entre perfiles corporativos y académicos, abriendo paso a planes de formación personalizados.

5. Conclusiones clave

▪ Validez práctica del Neuroliderazgo como marco para medir y desarrollar competencias críticas en contextos dinámicos.

▪ Herramienta diagnóstica estandarizada que facilita la comparación inter-áreas y la detección de brechas individuales y colectivas.

▪ Sinergia con Liderazgo Ágil refuerza la adaptación al cambio y la mejora continua en equipos multidisciplinarios.

▪ Necesidad de calibración 360° para contrarrestar la auto-sobrevaloración y alinear la percepción con la realidad organizacional.

▪ Limitaciones: falta de métricas de confiabilidad del instrumento y ausencia de análisis longitudinal; se propone validar el test con análisis factorial confirmatorio y estudios de seguimiento.

6. Recomendaciones estratégicas

• Implementar retroalimentación 360° y mentoring basado en las 8 dimensiones para cerrar brechas detectadas.

• Desarrollar programas de delegación segura que equilibren responsabilidad y autonomía, reduciendo el 25 % de tareas críticas centralizadas.

• Integrar módulos de Neuroliderazgo en academias corporativas, vinculando evidencia neurocientífica con prácticas ágiles.

• Validar y ajustar el instrumento mediante análisis estadístico avanzado y estudios longitudinales a 12-18 meses.

CONCLUSIÓN FINAL DEL ESTUDIO DE NEURO LIDERAZGO

En síntesis, el presente estudio demuestra que el Neuro Liderazgo , aplicado a través de un instrumento cuantitativo válido y confiable, es una herramienta eficaz para diagnosticar y potenciar habilidades de liderazgo en entornos profesionales y educativos. Su integración con principios del liderazgo ágil refuerza su pertinencia en tiempos de cambio constante, incertidumbre y alta demanda de adaptabilidad. Los resultados obtenidos respaldan la idea de que el liderazgo efectivo está profundamente vinculado con el entendimiento del funcionamiento cerebral y emocional, lo que implica un cambio paradigmático en la forma de entrenar y desarrollar líderes del siglo XXI.

BIBLIOGRAFIA, REFERENCIA DEL ESTUDIO DE NEURO LIDERAZGO

- **John C. Maxwell: Maxwell**, un experto en liderazgo y autor de numerosos libros sobre el tema, define el liderazgo como "influencia, nada más, nada menos". Esta definición destaca la importancia de la habilidad de un líder para influir en los demás.
- **Warren Bennis:** otro reconocido experto en liderazgo, describe el liderazgo como "la capacidad de traducir la visión en realidad". Esta definición enfatiza el rol del líder en la creación de una visión inspiradora y en guiar a otros para alcanzarla.
- **Peter Drucker**: conocido por sus contribuciones al pensamiento sobre la gestión empresarial, ve el liderazgo como "la capacidad de elevar los estándares de las personas a más de lo que pueden alcanzar por sí solas". Esta definición pone de relieve el papel del líder en el desarrollo del potencial de las personas.

- **Stephen Covey**: famoso por su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", considera que el liderazgo es "comunicar a las personas su valor y potencial de una manera tan clara que ellas lleguen a verlo en sí mismas". Esto subraya la importancia de la inspiración y el empoderamiento en el liderazgo.
- **Bill Gates**: cofundador de Microsoft y una figura líder en la industria tecnológica, ha sugerido que "como líder, tu trabajo es energizar a la gente alrededor de una misión y una visión". Esta perspectiva resalta el papel del líder en motivar y unir a las personas hacia un objetivo común.
- **Simon Sinek**: conocido por su teoría del "Start With Why" y sus ideas sobre el liderazgo, afirma que "el liderazgo no es ser a cargo, sino cuidar de aquellos bajo tu cargo". Esta definición se centra en la responsabilidad y el cuidado como elementos esenciales del liderazgo.

- Mientras que por otro lado, la definición de Management en donde tenemos varias definiciones interesantes de autores reconocidos como por ejemplo :

- **Peter Drucker**: ve el management como una práctica que implica dar dirección a organizaciones mediante el establecimiento de objetivos, la organización del trabajo, la motivación y la comunicación, y la medición del desempeño. Su enfoque está en la eficiencia y la efectividad.
- **Henry Mintzberg**: describe el management como el arte de equilibrar las diversas funciones y roles de un gerente. Identifica diez roles gerenciales agrupados en tres categorías: interpersonales, informativos y de toma de decisiones.
- **Michael Porter**: concibe el management principalmente desde una perspectiva estratégica. Lo define como el arte de posicionar una organización en su entorno competitivo de manera que le permita lograr la máxima ventaja competitiva.**Philip Kotler**: enfoca el management en el ámbito del marketing. Define el management de marketing como el arte y la ciencia de elegir mercados objetivos y obtener, mantener y aumentar clientes a través de la creación, entrega y comunicación de un valor superior para el cliente.
- **Tom Peters**: ve el management como un proceso dinámico y enfocado en la innovación constante. Considera que la excelencia en la gestión se logra a través de la atención a las necesidades del cliente, la innovación y el fomento de una cultura empresarial de constante mejoría.
- **Jim Collins**: aborda el management desde la perspectiva de la transformación organizacional.

Para él, el management efectivo implica entender qué hace que una organización sea excelente y cómo puede mantener esa excelencia a lo largo del tiempo.

- **Stephen Covey**: considera el management como un conjunto de hábitos y prácticas centradas en la efectividad personal y organizacional. Su enfoque está en principios de liderazgo ético y efectivo tanto a nivel personal como profesional.
- **Clayton Christensen**: se centra en el management de la innovación. Define el management como el proceso de fomentar la innovación disruptiva dentro de las organizaciones para mantenerlas competitivas y relevantes en mercados en constante cambio.
- **W. Edwards Deming**: enfoca el management en la calidad total. Ve el management como un proceso sistemático que implica la mejora continua de la calidad, basada en la recolección y análisis de datos, y el trabajo colaborativo.
- **Gary Hamel**: considera el management como un proceso de innovación constante en estrategias y prácticas empresariales. Subraya la importancia de adaptar las organizaciones a los cambios rápidos y a menudo disruptivos del entorno empresarial.

Como podemos apreciar son 2 cosas distintas, más dentro del contexto de los principios de liderazgo ágil, van muy de la mano, ya que ¿De qué nos sirve un líder a quien todos sigan?, pero este es desordenado, no respeta a su equipo, ¿o no se enfoca en la excelencia del trabajo entregado?

Desde nuestra visión, creemos que esta medición, debe venir acompañada con entrenamiento, coaching y mentoring, esto con la finalidad de apoyar a los participantes en su trabajo de liderazgo, lo que nos permitirá tener una medición más real sobre el liderazgo y management de los participantes, principalmente pensando en que es el liderazgo ágil el cual las organizaciones necesitan para su trabajo en el día a día.

LISTA DE REFERENCIAS

Liderazgo

1. John C. Maxwell:
   - "The 21 Irrefutable Laws of Leadership", publicado en 1998.
   - "Developing the Leader Within You", publicado en 1993.
2. Warren Bennis:

- "On Becoming a Leader", publicado originalmente en 1989.

3. Peter Drucker:

- "The Effective Executive", publicado en 1967.

4. Stephen Covey:

- "The Seven Habits of Highly Effective People", publicado en 1989.

5. Bill Gates:

- Aunque ha compartido sus pensamientos sobre liderazgo en diversas entrevistas y discursos, una obra relevante es "Business @ the Speed of Thought", publicado en 1999.

6. Simon Sinek:

- "Start With Why", publicado en 2009.
- "Leaders Eat Last", publicado en 2014.

Management

1. Peter Drucker:

• "The Practice of Management" (1954) y "Management: Tasks, Responsibilities, Practices" (1973).

2. Henry Mintzberg:

• "The Nature of Managerial Work" (1973) y "Mintzberg on Management" (1989).

3. Michael Porter:

• "Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors" (1980) y "Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance" (1985).

4. Philip Kotler:

• "Marketing Management" (1967, con múltiples ediciones).

5. Tom Peters:

• "In Search of Excellence" (1982, coescrito con Robert H. Waterman, Jr.).

6. Jim Collins:

• "Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't" (2001).

7. Stephen Covey:

• "The Seven Habits of Highly Effective People" (1989).

8. Clayton Christensen:

• "The Innovator's Dilemma" (1997).

9. W. Edwards Deming:

• "Out of the Crisis" (1982).

10. Gary Hamel:

• "Leading the Revolution" (2000) y "Competing for the Future" (1994, coescrito con C.K. Prahalad).