Mundo Fesc E-ISSN 2216-0353 P-ISSN 2216-0388P-ISSN 2216-0388 **Artículo Original**

Modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales

Neurocoaching model based on managerial competencies

Recibido: 12 de Febrero de 2026
Aprobado: 15 de Julio de 2026

Forma de citar: :N. F. Acevedo Sierra, V. M. . Ardila Soto, and L. S. . Paz Montes, "Modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales", Mundo Fesc, vol. 16, no. 36,pp.75-93 Sep. 2026, doi: 10.61799/2216-0388.2361.

Nancy Fabiola Acevedo Sierra
nancyfabiolaas@ufps.edu.co
orcid,0000-0002-1913-1372
Universidad Francisco de Paula Santander
Cúcuta, Colombia

Víctor Manuel Ardila Soto
vmardila@ufps.edu.co
Orcid: 0000-0002-8528-4932
Universidad Francisco de Paula Santander
Cúcuta, Colombia

Luisa Stella Paz Montes
luisastellapm@ufps.edu.co
orcid: 0000-0002-8887-3441,
Universidad Francisco de Paula Santander
Cúcuta, Colombia

*Autor para correspondencia:
nancyfabiolaas@ufps.edu.co

© 2026. Fundación de Estudios Superiores Comfanorte.

Modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales

Resumen

La globalización orienta a las organizaciones a desarrollar tácticas mediante planteamientos internos que se relacionan con la implementación de orientaciones gerenciales que proyecten cambio y desarrollo, orientado a resultados organizacionales; el neorocouching es una guía para lograrlo, a través de la interacción y motivación del equipo de trabajo a realizar las actividades de la mejor forma, en lo referente a maximizar sus capacidades, destrezas, habilidades, de directivos de diversas áreas del conocimiento como ventaja competitiva. El objeto del neurocoaching en competencias gerenciales es motivar un estilo de crecimiento y proyección en las habilidades y capacidades cognitivas y conductuales de los ejecutivos, soportado en neurociencia, con el cual se persigue tener unas perspectivas de la capacidad de innovación en el campo laboral. El objetivo es presentar un modelo apoyado en competencias gerenciales, que examine la relación entre estos dos conceptos. El estudio se soporta en una revisión bibliográfica de diferentes documentos que contextualizan la temática. La investigación se desarrolló con enfoque mixto y diseño no experimental, por cuanto las variables no fueron manipuladas por los investigadores, se usó la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario, aplicado a ciento cincuenta profesionales; la tabulación e interpretación de los datos se hizo con tendencia a responder la pregunta de cómo diseñar un modelo de neurocoaghing basado en competencias gerenciales. El resultado permite identificar los elementos y componentes claves para la propuesta y su importancia en lo concerniente a mejorar la gestión de las compañías, por medio del talento humano, es decir, sensibilizar al individuo fundamentado en formación de líderes capaces de crecer laboralmente de manera eficiente, efectiva y eficaz.

Palabras clave: Capacidades, Competencias gerenciales, Habilidades y Modelo de neurocoaching.

Neurocoaching model based on managerial competencies

Abstract

Globalization guides organizations to develop strategies through internal approaches related to the implementation of management guidelines that promote change and development, with a focus on organizational results; Neurocoaching serves as a guide to achieving this through team interaction and motivation, enabling team members to perform their tasks to the best of their ability by maximizing the capabilities, skills, and abilities of executives across various fields of expertise as a competitive advantage. The purpose of neurocoaching in managerial competencies is to foster a style of growth and development in executives' cognitive and behavioral skills and abilities, grounded in neuroscience, with the aim of gaining insights into the capacity for innovation in the workplace. The objective is to present a model based on managerial competencies that examines the relationship between these two concepts. The study is based on a literature review of various documents that provide context for the topic. The research was conducted using a mixed-methods approach and a non-experimental design, as the variables were not manipulated by the researchers. A survey was used, and the questionnaire was administered to 150 professionals; the data were tabulated and interpreted with a focus on answering the question of how to design a neurocoaching model based on managerial competencies. The results identify the key elements and components of the proposal and their importance in improving company management through human talent—that is, raising awareness among individuals by training leaders capable of growing professionally in an efficient, effective, and productive manner.

Keywords: Capabilities, Management Skills, Abilities, and Neurocoaching Model.

Introducción

Los profesionales integrados laboralmente en cualquier nivel de la organización, necesitan formación permanente en sus áreas, desde el momento de la inducción y en el desempeño normal y secuencial de su cargo; esto garantiza la actualización del conocimiento en el personal o colaboradores de la empresa. Según [1]. Expresa que los líderes que dirigen y administran empresas o instituciones requieren de habilidades y estrategias relacionadas con las competencias gerenciales, como inicio para mejorar y aumentar las ventajas competitivas en el mercado laboral; en este aspecto, el neurocoaching es una herramienta gerencial que permite estos logros.

Por lo tanto; surge el interrogante ¿Cómo diseñar un modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales? El problema se centra en la necesidad de fortalecer a los líderes con limitaciones en la toma de decisiones objetivas y coherentes, bajo liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad ante los cambios del entorno. Para ello, un Modelo de neurocoaching fundamentado en competencias gerenciales que proyecte las habilidades blandas como destrezas y capacidades es una opción. Por lo tanto, el objetivo es presentar un modelo que sea un aporte a las competencias gerenciales de los profesionales. Los resultados permiten sensibilizar a los inversionistas, empresarios y líderes, sobre la importancia de la formación y la capacitación constante del talento humano, en diversas áreas con la finalidad de orientar los conocimientos a la realidad y promover el desarrollo de las capacidades y habilidades para desempeñar cargos a nivel directivo medio y alto.

De acuerdo a lo anterior, [2], es un aporte interesante al vacío de conocimiento y hace referencia a [3], quien manifiesta que, "Los contratantes o empresarios consideran que existe una crisis de destrezas de los graduados universitarios". Lo anterior se debe a que la educación y formación de los estudiantes se ha centrado en el modelo tradicional, hoy en día la forma y las iniciativas deben estar orientadas a la acción, aprendizaje práctico de tácticas por medio de la combinación de habilidades de diversas áreas con fin de agregar nuevas estrategias de innovación, pensamiento estratégico y adaptación de los cambios inesperados.

Así mismo, los directivos, buscan generar una relación estable con sus colaboradores, que los motive e inspire a realizar las actividades de la mejor manera, logrando maximizar sus capacidades, destrezas y habilidades; ser creativos y tener una perspectiva diferente y una visión futurista con el objetivo de la lucha por la ventaja competitiva laboral. Con aras de alcanzar una mayor productividad con indicadores positivos e importantes dentro de la organización.

Se parte del marco de comparación entre neurocoaching relacionado con las competencias gerenciales como herramienta, técnicas que ayudan a perfeccionar conocimientos y desarrollar nuevas tácticas para responder a las necesidades de los profesionales, fortalecer el trabajo en equipo, el talento y destrezas en el entorno ante un mundo cambiante, revolucionario y más competitivo en el sector laboral. La relevancia de la relación se enfoca en potencializar habilidades y capacidades en función de los objetivos laborales y personales que se entrelazan con los pilares de la administración de las organizaciones permitiendo el desarrollo de temáticas innovadoras y factibles.

Materiales y métodos

Fundamentación teórica:

Para [4], neuro se refiere a procesos neurológicos, interacciones entre el sistema nervioso y el cerebro. Igualmente, el autor expresa que, el neurocoaching es un nivel más profundo de coaching. Se enfoca en eliminar los bloqueadores personales para el éxito personal. Sin lugar a dudas es una herramienta valiosa para formar y desarrollar un pensamiento crítico, habilidades y hábitos que conducen a fortalecer el cerebro y la formación profesional y laboral. [4], expresan que, los componentes del éxito del neurocoaching son la motivación de meta, apoyada en el logro de los resultados y la eficacia, se relaciona con novedad e innovación; igualmente los logros inesperados y esperados, relacionados con premios satisfacción y finalmente apoyo ambiental.

Indica [5], el conocimiento ha avanzado, en los últimos diez años han surgido disciplinas procedentes de neurociencia, ejemplo, neurolingüística, neuropsicología, neurocoaching. En cuanto a conceptualización, [6], hace referencia a [7], quien expresa que, el neurocoaching integra la información y conocimiento, lo que exterioriza la función del cerebro, Junto con la metodología del coaching fomenta una herramienta interesante para el proceso de desarrollo personal y el logro de metas. [6], afirman que, la estrategia gerencial del neurocoaching es integral organizacional orientada hacia la formación del recurso humano en la gestión y desempeño de las organizaciones, el objetivo fundamental es desarrollar el potencial de los individuos.

[8], el neurocoaching forma parte de las habilidades blandas que integra al individuo, más embargo las instituciones de educación superior se centra en lo teórico y técnico es decir las competencias duras que son necesarias transmitir este conocimiento, pero hoy en día este paradigma ha cambiado y evolucionado, es una necesidad integrar las competencias y habilidades blanda necesarias para el perfil profesional del egresado.

Según [9], indica que el neurocoaching es una fusión de la neurociencia y la programación neurolingüística (PNL) con el propósito de entrenar a las personas hacia la excelencia. También mencionan que puede utilizarse en campos tradicionales de coaching, tales como liderazgo, empresa, innovación, gestión gerencial, estrés y bienestar. Los autores igualmente manifiestan que, es un enfoque que se basa en la evidencia para el cambio cognitivo (pensamiento), conductual y emocional.

Con fundamento en [10], quien manifiesta que, el neurocoaching es una ayuda externa, que consiste en un entrenamiento especializado, en alguna área del conocimiento. Normalmente el neurocoaching es un sistema de preguntas y respuestas basadas en conocimientos de neurociencia, así mismo, el objetivo de manifestar lo que el individuo quiere, para ayudarlo y orientarlo a alcanzarlo.

Por otro lado, [6], manifiestan que, constituye un instrumento sinérgico de la gestión organizacional especialmente en capital humano, lo que lo convierte en un elemento vital para los directivos para orientar equipos eficaces. Esta situación es posible en un proceso de mejoramiento, que permita desde una visión de producción clásica y humana, centrada en las habilidades laborales, profesionales y personales de los miembros de la organización. En resumen, el neurocoaching es un sistema de hackeo mental, es decir es cuando un individuo cambia su forma de actuar, pensar y sentir, por medios de nuevas tácticas del conocimiento a través de herramientas, entrenamientos y una variedad de componentes y elementos que se adquieren en el proceso, Para mejorar sus capacidades y habilidades, que sobrepasar metas y objetivos para el desarrollo y transformación a nivel personal y laboral de una manera más eficaz y eficiente.

En lo referente a competencias gerenciales, [11] afirma que, son un grupo de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes requeridas por el individuo para lograr eficiencia en una amplia gama de labores. [12], manifiesta que, estas forman parte de las responsabilidades que competen a ejecutivos en la alta dirección y coordinación en el nivel medio. A la par, es un conjunto de saberes expuestos gerencialmente para la toma de decisiones. relacionadas con el proceso administrativo. Los autores, [13], expresan que, las competencias gerenciales tienen un carácter grupal, por lo que están referidas a las actividades organizacionales de forma ocupacional y evidencian la capacidad de las personas para desempeñar diversos cargos con orientación estratégica, táctica como operacional. El concepto refleja la pertinencia del ejecutivo para integrarse con otros líderes en la realización de una actividad. Ser competente es formarse en la concepción personal y cultural para una mejor autorrealización individual y social.

En continuidad con la definición de competencias gerenciales, [14], manifiestan que, proporcionan alternativas para la toma de decisiones, en el proceso del desarrollo organizacional, estas requieren conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos de manera formal e informal, según esto, están centradas en el ser humano, lo que facilita la proyección en la alta dirección. [15 p. 8], las define "conjuntos de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita el individuo para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales" Los autores establecen que, no solo se relaciona la inteligencia del sujeto, deben evidenciar igualmente, otras que integren la capacidad emocional. Finalmente, [16], señala que ayudan a los colaboradores a destacarse en diferentes ámbitos y en otros puestos, así como los individuos que trabajan en atención al cliente exigen habilidades para la autoadministración y comunicación, también es relevante la planeación y gestión y sobre todo el trabajo en equipo.

En lo concerniente al enfoque teórico base, se fundamentó en la teoría de sistemas complejos. En detalle su funcionamiento presenta en la unidad de entrada la conceptualización o estado de arte de neurocoaching, que se procesó a través del estudio de mercados, para obtener el resultado referente al modelo como unidad de salida. La retroalimentación constituye la continuidad de la línea investigativa y su respectivo análisis y mejora dentro de la complejidad organizacional.

Diseño y contexto del estudio

El estudio se realizó con diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas por los investigadores. Se ejecutó en los profesionales en administración de emresas de la ciudad de San José de Cúcuta.

Población, muestra y criterios de selección

La metodología en lo concerniente a lograr el objetivo, describió el tipo investigación descriptiva con enfoque mixto. En cuanto a lo cualitativo se detalló la revisión bibliográfica o naturaleza epistemológica referente a estudios e investigaciones previos relacionado con el tema de neurocoaching y competencias gerenciales. En lo cuantitativo se utilizó la técnica de encuesta por medio del instrumento cuestionario con quince preguntas y una escala de medición de cuatro opciones de respuesta, que se validó y se probó con estudio piloto, para proceder a su aplicación. La población lo conformarón los profesionales en administración de empresas; la muestra se obtuvo con base en la fórmula de tamaño de población infinita con un nivel de confianza del 1.96 por ciento, con una probabilidad de ocurrencia y no del 0.5, con un margen de error estimado máximo del 0.8, para un total de 150 encuestados. El procedimiento para la recolección de datos se desarrolló por parte de expertos previamente capacitados, lo que facilitó el posterior análisis e interpretación de las variables de forma manual para caracterizar, categorizar y diseñar el modelo planteado.

Variables, categorías e instrumentos

Variables claves de neurocoaching

De acuerdo con la tabla de operaciones del neurocoaching, es una rama, que comprende la parte neurológica del ser humano, crea conocimientos, provee el desarrollo profesional con técnicas; para diseñar estrategias más eficientes, optimizando procesos que ayuda a cumplir metas, propósitos y metas personales y laborales a través del enfoque de la neurociencia. Reúne las técnicas de la neurociencia, factor indispensable para comprender el cerebro, cómo procesar la información y la da a conocer por medios de las emociones o comportamientos; guiar a las personas a la toma de decisiones, mediante habilidades y capacidades para lograr la satisfacción y el bienestar personal.

En cuanto a los encuestados en este aspecto, respondieron que el neurocoaching se define como una disciplina que funciona la parte neuronal de los seres humanos con la técnica desarrollada para mejorar el crecimiento y habilidades personales. Respuesta similar a los conceptos bibliográficos.

Las generalidades del neurocoaching, están relacionadas directamente con principios científicos que respaldan esta ciencia, se fomenta con prácticas seguras y beneficiosas para el ser humano, fomentando la autoconciencia, por medios de técnicas y la programación neurolingüística de cómo se reacciona el cuerpo y la mente; herramienta poderosa para originar el conocimientos y desarrollo personal y en el mundo empresarial, con el fin de romper paradigmas tradicionales, se enfatiza en cambios de las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y del ser humano con la finalidad incentivar la mejora a la calidad de vida, potencializar el liderazgo y la productividad laboral. En cuanto a los encuestados, respondieron muy similar pues expresan que permiten descubrir y explorar oportunidades en el entorno empresarial.

Las características del neurocoaching, son diversas, las más sobresalientes entre otros son, enfoque personalizado, las personas se adaptan a las necesidades por las cuales trabaja para mejorarse así mismo cada día. Fomenta la inteligencia emocional: se entrena mentalmente para lograr entender las emociones y relaciones interpersonales impactando con resultados positivos. Los encuestados en esta variable estimas que es comprender los verdaderos motores del comportamiento social y humano del entorno mediante estrategias, técnicas y prácticas a aplicar en la operatividad empresarial.

Elementos claves del neurocoaching, uno es que, es una herramienta fundamental en la gestión de las organizaciones principalmente en capital humano. Tecno-emprendimiento, hace referencia al ámbito de la tecnología y la integración de la innovación. También incluye herramientas del desarrollo de software para programar, esta aplicación de técnica proporciona preparación y entrenamientos que ayuda a mejorar las habilidades cognitivas como la memoria, la concentración para maximizar el potencial del cerebro. En términos de los informantes, es jugar con la imaginación, creatividad y posibilidades de liderar cambios en la situación actual a través de la innovación.

Entre las perspectivas, la primera, Perspectivas del neurocoaching, se destaca la capacidad que tiene el cerebro para entrenarse y aceptar los cambios a lo largo del tiempo dependiendo de los aspectos e intereses como sentimientos, emociones, resolver problemas y enfrentar conflictos en el entorno. Son posibles en cualquier etapa de la vida desarrollar aprendizaje y habilidades lo que implica que las personas pueden transformar y mejorar significativamente el desarrollo profesional.

Las Perspectivas integración de la espiritualidad del neurocoaching, también se considera la dimensión espiritual de individuo, como se conecta y se relaciona desde los más profundo de su ser, esto puede influir en el crecimiento y tomas de decisiones, el complemento para sentirse y ser pleno al interior con la combinación del pensamiento y el corazón.

En referencia con las perspectivas gerenciales del neurocoaching, están diseñadas para crear un valor agregado, ayudar a los gerentes y líderes con los principios de la neurociencia para mejorar el desempeño y crear espacios de trabajo en equipo en el entorno empresarial. Así mismo, diseñar técnicas destinadas a potencializar la capacidad innovadora con estrategias y oportunidades en proyectos que le permitan marcar la diferencia con relación a los mercados externos.

Desde el punto de vista de los según los encuestados recomiendan en las perspectivas tener en cuenta la neurociencia y la programación neurolingüística para aplicarlas mediante la orientación o tutoría de un coach, en cuanto a lo personal y gerencial.

El fundamento, se relaciona con la integración de los principios de la neurociencia. Lo cual implica usar el conocimiento sobre cómo funciona el desarrollo del cerebro y el sistema nervioso, para mejorarlo, cambiarlo con técnicas y estrategias en pro de la búsqueda de ideas diferentes e innovadoras. De Acuerdo con [17], una de las técnicas del neurocoaching está relacionada directamente con el coaching es un procedimiento para aumentar las habilidades y capacidades para lograr los propósitos y metas personales, profesionales o laborales de cada individuo o grupo. Se considera una técnica eficiente en el logro de resultados y cambios que le permite llevarte al éxito.

[18], expresan que, la técnica de PNL (programación neurolingüística), es la combinación de dos términos usados para entender y comprender el comportamiento del ser humano lo neuro desde la parte del cerebro del individuo donde estudia específicamente las neuronas, y lo lingüísticos abarca el lenguajes verbal la comunicación y la acciones de desarrollo del pensamiento y las emociones; así mismo tiene una relación estrecha con el modelo visual, auditivo y kinestésico (VAR), son tres grandes sistemas que trabajan en conjunto desde lo visual los recuerdos de imágenes hechos y acontecimientos entre otros, lo auditivos permite oír la mente la voces la música todo nuestro alrededor y por último, lo kinestésico las sensaciones y movimientos. Los informantes claves no consideraron la PNL como fundamental para el modelo.

Técnica, feedback neurocognitivo, la exploración de los pensamientos, la conciencia y la motivación hacen parte del entrenamiento, abriendo las puertas a una verdadera transformación fomentando la capacidad emprendedora; esta técnica tiene un papel fundamental que permite realizar seguimiento y genera una retroalimentación con el cerebro de la información que procesa, evaluando el comportamiento y validar el aprendizaje, por lo tanto la visualización e imaginación se relaciona con la capacidad que tiene el cerebro para crear creativamente imágenes mentales y vividas, se utiliza para visualizar a corto, mediano y largo plazo las metas, situaciones desafiantes o posibles escenarios de éxito refuerza la motivación y el rendimiento.

Estrategias del neurocoaching, establecer metas específicas y claras: definir los objetivos en concreto y determinar una fecha y momento en que se quiere lograra, y comenzar cada día a trabajar con constancia y perseverancia cada paso a paso en pro de la meta, es fundamental un punto de enfoque y disciplina para lograrlo, aplica tanto en lo personal como organizacional. Los encuestados expresan que mejora el equilibrio emocional y la satisfacción con la vida, ayuda igualmente con la dinámica de las relaciones personales y la productividad laboral.

Desarrollo de creatividad e innovación, se enfoca en estimular al cerebro con la aplicación de los principios de la neurociencia asociados crear la imaginación, para la generación de estrategias e innovadoras que se pueden utilizar para buscar soluciones a problemas y crea nuevas ideas, productos o un servicio diferenciador en el mercado. Los encuestados expresan que permitir una mayor creatividad, proyecta la innovación, por lo tanto, para el modelo es primordial en este aspecto.

Variables de las competencias gerenciales.

Competencia gerencial de planeación y gestión, se refiere a la capacidad que tiene un directivo o gerente de formular y desglosar planes y estrategias que conduzcan acciones a lograr los objetivos y metas organizacionales. Esto integrará las habilidades administrativas que optimizan el manejo de los recursos financieros que son claves en la toma de decisiones gerenciales.

Competencias gerenciales de acción estrategias, capacidad de pensar estratégicamente para resolver problemas y proporcionar una ventaja competitiva, incluyendo ideas innovadoras y diferentes; articular la visión organizacional con las metas y objetivos estratégicos, para evaluar el progreso y el cumplimiento.

Competencia gerencial de la autoadministración, es la manera como un individuo traza un plan estratégico para lograr un objetivo, con el desarrollo de actividades y seguimientos continuos, administrando y gestionando el tiempo para ejercer un control de su vida, y mantener un equilibrando cada aspecto del entorno cotidiano. También, se puede entender la capacidad de administrar los proyectos que suceden alrededor de sí mismo, para poder alcanzar sus propios beneficios o cumplimiento de sus necesidades, y el crecimiento personal.

Competencia gerencial de la multiculturalidad, es esencial en los entornos de las organizaciones al momento de desempeñar las funciones ya que aporta la creación de un ambiente inclusivo y más productivo en el que todos los colaboradores se sientan valorados y puedan realizar sus aportes a los objetivos de la organización. Así mismo, es la capacidad que tiene un líder o gerente para integrar la diversidad cultural de sus equipos de trabajo donde los integrantes son de diferentes culturas.

Competencia gerencias de la comunicación, proceso por el cual se desarrolla un plan de comunicación y canales vitales abiertos esencial para escuchar, informar para responder de manera empática y efectiva a la comunidad y stakeholders en cualquier organización.

Competencia gerencial de trabajo en equipo, es fundamental al momento de desarrollar cualquier actividad dentro de la organización; es vital que el gerente tenga la capacidad de crear entornos empresariales de labores con las habilidades, perspectivas y experiencias de cada integrante para lograr la metas; promoviendo el ambiente laboral inclusivo, de confianza y respeto.

Escenarios de aplicación del modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales.

[19], el escenario de aplicación se da desde lo personal con la formación y capacitación de conocimiento obtenido por los individuos, inicia desde adentro hacia afuera aplicado aquella habilidades y capacidades que hace al egresado más íntegro, humano y ético en el campo laboral relacionado los neurológico con las competencias gerenciales con la finalidad que cada individuos encuentren tranquilidad consigo mismo para trabajar el ser, el cerebro, la emociones y las creencias de este modo logra una transformación y desarrollo del sujeto a través de la búsqueda de un propósito de vida claro. Puede utilizarse en los mismos campos o entornos de nuestras vidas tales como liderazgo, negocios, organizaciones, entidades de salud, sin importar la cultura, costumbres, raza, estrato social entre otros.

Las ciencias organizacionales operan en diversas aplicaciones de la neurociencia, la decisión de implementar herramientas como el neurocoaching que optimice el funcionamiento de procesos ejecutivos, el clima laboral, trabajo en equipos mejora la calidad el desempeño y la comunicación entre áreas de la organización.

[20], el neurocoaching hace parte de la neuroeducación, con un aporte de lo académico pero a la vez en los psicológico también, van de la mano para potencializar la capacidades destrezas y habilidades de cada ser humano, para regular y mejorar los procesos de aprendizaje durante el proceso de formación del profesional, lo que se traduce en mejor aprendizaje de conocimiento de cómo desenvolverse ante los desafíos gerenciales, como actuar con inteligencia emocional, responder a las necesidades fluctuantes y cambios del entorno de una manera estratégica que favorezca la toma de decisiones ante los diferentes problemas y conflictos de las organizaciones; con la finalidad de aprovechar la oportunidades y ventajas de una manera sostenible.

Las competencias gerenciales y los escenarios de aplicación pueden variar de acuerdo con las compañías y los entornos de las organizaciones lo interesante es adaptabilidad y flexibilidad según las necesidades y contexto que enfrenta hoy en día las empresas con la diversificación de negocios, dependiendo de la misión, visión, y valores entre otros elementos.

En concordancia a las variables y dimensiones analizadas se diseñó el contenido de su creación a una imagen de un árbol (figura 1), donde la base son las competencias gerenciales (raíces), sustentadas en dimensiones referentes a autoadministración, planeación, gestión, trabajo en equipo, comunicación y acción de estrategia, entre otras. Seguido de ello está el tallo, que representa la unión de las dos variables, y, por último, las ramas fundamentadas a partir de un cerebro, que sustenta sus conocimientos fundamentados en definiciones, generalidades, elementos, características, fundamentos, perspectivas, técnicas, estrategias y por últimos la aplicación.

La figura, 1, evidencia lo novedoso y práctico para ejercerlo en la gestión del campo gerencial de las organizaciones, enfocado al cumplimiento de los objetivos que se quieren lograr, tanto en lo personal como en lo laboral, teniendo un desempeño más conveniente en la comunicación y en el trabajo en equipo, para así mismo demostrar las perspectivas y habilidades que posee, en el momento de generar estrategias nuevas, para afrontar las dificultades, necesidades y debilidades, que se puedan presentar, sacando un mayor provecho y transformándose en oportunidades de crecimiento individual o grupal.

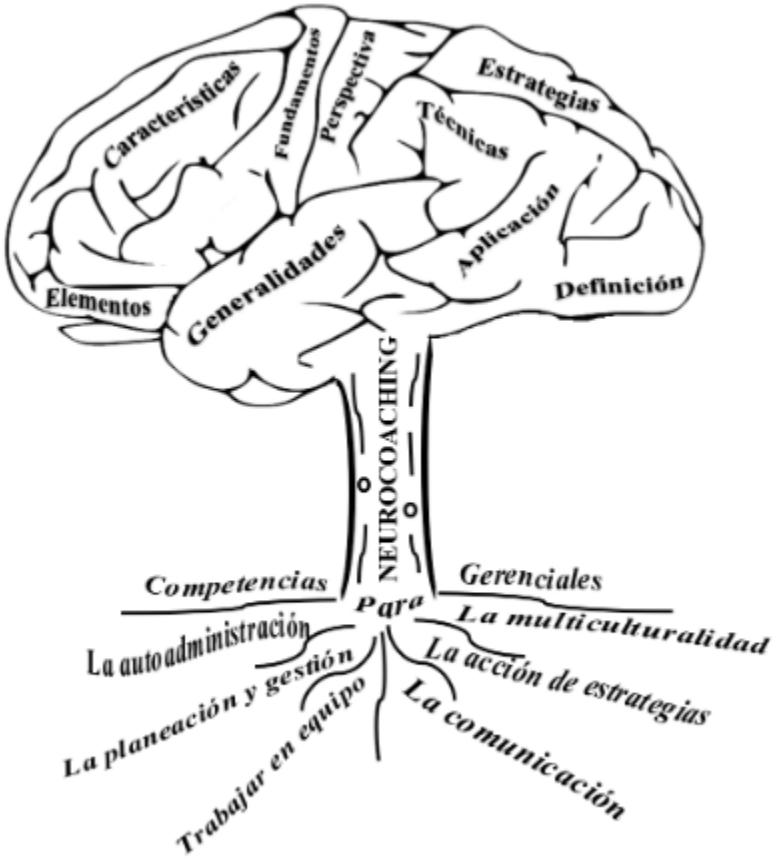

Figura 1. Modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales.

Procedimiento y análisis de datos

Se desarrolló un análisis descriptivo desde la perspectiva cualitativa de neurocoaching y competencias gerenciales como estado del arte y se soporte en investigación cuantitativa que se aplicó a una muestra de 150 encuestados profesionales de administración de empresas de la ciudad de Cúcuta, quienes contribuyeron con sus respuestas a dar un aporte a la construcción del modelo.

Consideraciones éticas

La información se obtuvo voluntariamente, de carácter anónimo, sin lucro ni venta, con el consentimiento del encuestado, con el respeto de la autonomía, fundamentada en un método de investigación definido que responde a la rigidez científica, para ser utilizado con fines académicos, con compromiso de confidencialidad conforme a la protección de datos personales.

Resultados

En el estudio cualitativo referente a la revisión bibliográfica no se evidenciaron modelos de neurocoaching basado en competencias gerenciales lo cual opera como una limitación. Cabe resaltar que se encontraron artículos referentes al tema, considerándolos como antecedentes para la creación de una propuesta de modelo. Uno es, modelo de asistencia en neurocoaching para la edificación de carácter tecnoemprendimiento del estudiante en el esfuerzo de imprimir nuevos emprendedores. [2], este artículo tiene un papel significativo y se enfoca en la formación de estudiantes de diversas disciplinas, con énfasis de ser empresarios y generadores de empleo, así mismo, la implementación de esta técnica busca generar una mentalidad orientada al espíritu empresarial y pensamiento exponencial capaz de cambiar hábitos, costumbres y comportamientos con el objetivo de la búsqueda de líderes estratégicos e innovadores en el campo laboral. Todo esto por medio de diferentes capacitaciones, charlas, foros, plataformas digitales e investigaciones a través de la incubadora de emprendimiento, donde podrán reforzar y adquirir conocimientos necesarios, para administrar el tiempo de una manera más eficaz y eficiente.

El segundo modelo denominado según los autores, [9], el modelo mentoría para el tecnoemprendimiento a través del neurocoaching para crecer, Intención de tecnoemprendimiento de los estudiantes de la Universidad Muria Kudus (UMK). Este artículo hace referencia a que, los alumnos cuenten con un tutor de neurocoaching para el crecimiento de la investigación y el emprendimiento, relacionado con las destrezas, capacidades y habilidades teniendo un nivel más profesional, con el objetivo que los graduados generen nuevas empresas por medio de los conocimientos, gestión e implementación empresarial, con la combinación de la preparación y creación de estrategias, e innovación para el desarrollo del cargo gerencial.

Estos modelos, son importantes tenerlos en cuenta y relacionarlos con las competencias gerenciales ya que un primer momento se fortalece la formación y orientación de graduados; así mismo, desarrollar el potencial de capacidades de los directivos y por último como estrategia de la gestión gerencial ayuda al enfoque integral de dirección, con el objetivo de adquirir habilidades y destrezas de diversas áreas. Igualmente, permite fortalecer comportamientos, valores que aumentan las ventajas competitivas del entorno laboral de los profesionales, generando alcanzar el logro de los objetivos, metas laborales y personales; adicionalmente, son esenciales en el ámbito empresarial, puesto que se requieren líderes con capacidad de gerenciar una organización, por ende, es notable que tenga cualidades sobresalientes, que lo catapulte al éxito de la compañía.

Así mismo, se puede argumentar que las competencias gerenciales son un grupo de habilidades y en particular que se adquieren con la experiencia profesional, que con el pasar de determinado tiempo se van convirtiendo en capacidades agile para desenvolverse en un equipo de trabajo para poder aumentar de manera eficaz los objetivos de la organización, además de que estos atributos lo convierten en un individuo con más posibilidades de generar estrategias exitosas. Lo cual es valioso para la toma de decisiones al momento de resolver un imprevisto laboral y a su vez también es necesario para liderar un grupo de colaboradores capaz de realizar las actividades propuestas por la empresa.

Con fundamento en lo sustentado, las competencias gerenciales son una destreza latente de la personalidad de un gerente que garantizan el éxito de la dirección y coordinación de la organización. Por lo tanto, y desarrollado el trabajo de campo de la investigación base de este artículo, se presentan las variables a tener presente sobre la realización del modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales y plantear los escenarios de aplicación.

En cuanto al estudio cuantitativo, se sistematizó una tabla de operaciones, cuyas variables principales son neurocoaching y competencias gerenciales, en cuanto a la primera dimensión analizada la componen conceptualización, generalidades, elementos, características, estrategias, fundamentos, orientaciones y técnicas. En lo referente a competencias, las dimensiones analizadas fueron planeación y gestión, trabajo en equipo, comunicación, estrategias de acción, autoadministración y multiculturalidad. Este análisis permitió la construcción de los indicadores fundamentado en la repetición por parte de los entrevistados, por medio de una escala de medición para obtener finalmente la estructura del diseño del modelo de neurocoaching basado en competencias gerenciales.

Este análisis cuantitativo permitió de acuerdo a la tabla de operaciones la creación de una propuesta de modelo sustentado en las variables claves de neurocoaching y competencias gerenciales.

Limitaciones

La limitación principal es lo referente a encontrar modelos definidos de neurocoaching que se apliquen actualmente, directamente relacionados con el tema. Por ello, la construcción del mismo se apoya específicamente en la investigación desarrollada.

Conclusiones

El aporte cualitativo, Fundamentado en la conceptualización, de neurocoaching y competencias gerenciales se concluye que las instituciones deben incluirlo como estrategia competitiva en el fortalecimiento de las habilidades de los profesionales o directivos. Adicionalmente, el modelo facilita obtener conocimientos referentes a estrategias y tácticas para incorporar dentro de las organizaciones, lograr cambios de innovación y destrezas en la parte del talento humano, enfocar y direccionar los equipos de trabajo para enfrentar y desempeñar en diferentes situaciones. Con relación a lo anterior, esta herramienta es relevante para proyectar el crecimiento y mejoramiento continuo ante los grandes desafíos y transformaciones que exigen nuevas formas de gestión empresarial, nuevos mecanismos de administración que conllevan a diversificación y cambio organizacional.

En cuanto a fundamentos teóricos de competencias gerenciales se analizó desde la perspectiva de la planeación y gestión, acción estrategias, autoadministración, multiculturalidad, comunicación y como cierre trabajo en equipo. Aspectos relevantes que son el soporte para cualquier coach al momento de orientar a un grupo de ejecutivos en el campo estratégico gerencial, por lo tanto, constituyen bases del modelo.

Para ello y en secuencia al modelo se tuvo en cuenta aspectos de las competencias personales y gerenciales, La relación entre ambos tópicos es vital para el buen desarrollo empresarial, introduciendo entornos de comunicación y escucha activa, motivando al equipo de trabajo y creando confianza en el personal para así tener mayor claridad en los objetivos a mediano y largo plazo, por ende se logra un "idioma universal" dentro de las organizaciones, donde todos y cada uno de los miembros se ve involucrado y motivados a generar o integrar aportes en los proyectos.

Otros aspectos que se tuvieron en cuenta son la evolución de creencias y pensamientos, el bienestar mental y físico de las personas al momento de trabajar. Aquí se constata la importancia de la relación que tiene con el desarrollo del individuo para integrar las capacidades y competencias gerenciales, para liderar equipos de trabajo más productivos. Por lo tanto, es crucial dentro de las empresas principalmente en la toma de decisiones, pues hoy en día ha tomado mayor relevancia realizar uso de las emociones y utilizarlas en pro del beneficio conjunto. Es por ello que al implementarlo se logra una fórmula de éxito en lo empresarial y personal, es decir, motiva los empleados y directores a la consecución de las metas planteadas internamente de un ambiente sano y motivador.

En cuanto a las respuestas manifestadas por los encuestados, se confirma la similitud de concepto con la literatura, en variables como las generalidades del neurocoaching referente a innovación, creatividad y acciones empresariales de manera eficaz y eficiente. En desacuerdo en lo relacionado con la aplicación para obtener resultados sobre todo en el área comercial.

El modelo requiere fortalecimiento en la formación y la necesidad de adaptación al cambio de los escenarios, lo que representan elementos claves para el buen desempeño del gerente o directivo con sus habilidades, conocimientos y actitudes; así mismo están relacionadas con las competencias básicas y administrativas que son relevantes en los procesos de la organización, manteniendo un punto de equilibrio racional que construya buenas prácticas y técnicas empresariales. De acuerdo con lo anterior, se aplica el concepto de la universalidad de la administración, es decir, cualquier profesional puede ocupar la gerencia sin importar la profesión, para lograrlo es necesario que los individuos refuercen sus conocimientos y habilidades que le permita desarrollar de una manera eficiente, eficaz y efectiva las estrategias necesarias para obtener e incrementar resultados.

En concreto el diseño del modelo de neurocoaching, incluye todos aquellos componentes relevantes y necesarios sustentado en el análisis y resultados de la información teórica e investigación; se presenta de manera clara y precisa en la relación y comprensión de lo neurocerebral en el comportamiento humano y el desarrollo en el campo gerencial.

El diseño de un modelo fundamentado en un mapa conceptual en forma de árbol (figura 1), expone en su raíz las competencias gerenciales ampliamente detalladas, que al tenerse en cuenta en la conceptualización de neurocoaching, da como resultado el modelo que representa cada una de las dos variables relacionadas entre sí. Es decir en este caso, las competencias gerenciales van de la mano con el neurocoaching.

Los aspectos anteriores, conllevan por ende a la optimización del desempeño, lo que convierte al neurocoaching en una herramienta poderosa en lo personal y organizacional, puesto que, permite abordar diversas temáticas en diferentes entornos ayudando a las empresas a al logro de su visión con un diferenciador sumamente fundamental para su talento humano.

Finalmente, se proyecta continuar con la línea de investigación en lo referente a la aplicación en empresas bajo el lineamiento. Igualmente, se recomienda que otras investigaciones profundicen en la relación e integración de neurocoaching y competencias gerenciales, desde un enfoque metodológico de tipo cualitativo, que permita un razonamiento más profundo de la temática.

Declaraciones finales

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Autor 1: Nancy Fabiola Acevedo Sierra, Desarrollo del estudio (conceptualización, metodología, investigación y redacción del borrador original. Autor 2 y 3 Revisión, orientación y validación del artículo elaborado (análisis formal, curación de datos, visualización y revisión y edición.)

Financiación

Cien por ciento por parte de los autores del artículo.

Conflictos de intereses

No existe ningún tipo de conflictos de intereses.

Disponibilidad de datos

Incluye una revisión bibliográfica para determinar el estado del arte y una investigación con metodología definida, datos disponibles y que a la fecha no han sido publicados. En ningúna revista.

Consideraciones éticas

El aporte de los conceptos por parte de los autores del proyecto integrantes del grupo de investigación proyección empresarial, que en su debate consideran del modelo de neurocoaching basado en competencias.

Con respecto a los encuestados las consideraciones éticas fueron previamente informadas. Bajo las normativas. Con consentimiento informado, los datos son anónimos sin lucro ni venta. Su participación es completamente voluntaria, la información será utilizada única y exclusivamente con fines académicos, se garantiza la confidencialidad de los datos conforme a la Ley 1581 de 2012. Acepto participar voluntariamente y autorizo el tratamiento de datos.

Referencias

[1] C. Gomez Chiñas, V. M. Ardila Soto, & Z. K. Sepúlveda Reyes,"Conocimiento explícito y universalidad fundamentado en teorías administrativas," Revista de investigación en ciencias contables y administrativas, vol. 7, no 1, p. 49-75. 2021. https://ricca.umich.mx/index.php/ricca/article/view/71/96

[2] L.M Vallejo Chávez, A.G Tapia Bonifaz, & H.A Zabala Jarrín, "De Coaching a Neurocoaching un desafío en la Educación Superior" Revista Imaginario Social, vol. 4, no 2. 2021. https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/55/133

[3] G. Wisker, K. Exley, M. Antoniou, & P. Ridley "Trabajando individualmente con cada estudiante: Tutoría personalizada, coaching, mentoría y supervisión en Educación Superior". Vol. 34. 2018 Narcea Ediciones.

[4] E. Supriyati, M. Iqbal & T. Khotimah, "Model Pendampingan Neuro Coaching Untuk Membangun Karakter Technopreneurship Mahasiswa Dalam Upaya Mencetak Wirausaha Baru." Prosiding Snatif, 2016, p. 203-208. 2016. file:///C:/Users/Nancy/Downloads/snatif,+649-2287-1-CE.pdf

[5] R. L Forbes "Brain science and organizational coaching." 6, 2016. https://fuse.franklin.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=facstaff-pub

[6] H. B Serrano Mantilla & G.L Serrano Mantilla, "Neurocoaching una estrategia para el desarrollo de las habilidades blandas." Revista Investigación y Negocios vol. 14, no 24, p. 53-59. 2021. https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.147

[7] M. Sánchez Reyes, "El impacto de los avances neurocientíficos en la profesión del Trabajo Social: presente y propuestas de futuro." Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social no 57, p. 7-18. 2016. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095377

[8] H. Serrano, "Estrategias de neurocoaching para el desarrollo de habilidades blandas." Negotium: revista de ciencias gerenciales, vol. 19, no 57, p. 2. 2024. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14274928

[9] E. Supriyati, M. Iqbal & T. Khotimah, "Mentoring model for technopreneurship through neurocoaching to grow up technopreneurship intention of students at Muria Kudus University. IJTB" International Journal of Technology And Business, vol. 1, no 2, p. 70-75. 2017.

[10] P. Muñoz Díaz, "La percepción del impacto del coaching y la programación neuro-lingüística en el desarrollo de la carrera profesional." 2014. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/275984/Tpmd.pdf

[11] L. Núñez Lira, L. M Bravo Rojas, C. T Cruz Carbajal & M. C Hinostroza Sotelo "Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria." Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, no 83, p. 761-778. 2018. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015

[12] M.C Pachón, C.F Hidalgo Reyes & A.J Giraldo Caro "Habilidades gerenciales, visión del egresado Tomasino-Vuad." CITAS, vol. 3, no 1, p. 89-99. 2017. https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/citas/article/view/5150/4868

[13] M. M Elizondo, M. C Armenteros Acosta, L. Guerrero Ramos & J. D Barquero Cabrero "Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño (Managerial Skills from a Strategic Viewpoint: A Procedure for Their Identification and Performance Assessment)." Revista internacional administración & finanzas vol. 5, no 2, p. 79-100.2012. https://ssrn.com/abstract=1953541

[14] J. Lombana, L. Cabeza, J Castrillón & A. Zapata "Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración." Estudios gerenciales, vol. 30, no 132, p. 301-313. 2014. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.017

[15] M. Martínez Ávila, M.C Hernández Silva, & J.Y Gómora Miranda, "Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior." RIDE Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, vol. 6, no 12. 2016. https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf

[16] C.V Mejia Vayas, J.B Herrera Herrera, S.Y Zambrano Jurado & V. A Medina Agama "Competencias gerenciales en el clima organizacional de las empresas del sector de calzado." Cienciamatria, vol. 6, no 10, p. 128-156. 2020. DOI 10.35381/cm.v6i10.120

[17] J.F Bou, "Coaching educativo". LID Editorial, 2013.

[18] V. H. Martínez Flores, J. N. Gutiérrez Villegas, I. I. Gutiérrez Villegas, E. M. Gutiérrez Armentas, M. A. Gutiérrez Villegas, y L. Niño Monroy, «Los Estilos de Aprendizaje de la Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder (Visual, Auditivo y Kinestésico), en la asignatura Emplea Frameworks para el Desarrollo de Software en el Nivel Medio Superior », RICT, vol. 2, n.º 4, pp. 57–63, nov. 2024. https://doi.org/10.5281/zenodo.14194090

[19] G. Howard. Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples. 2016. http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/593

[20] G. S. Rolando Xavier, «Coaching Educativo y Neuroeducación: Estrategias para Potenciar la Motivación y la Autorregulación en Estudiantes de Educación Básica», Ciencia Latina, vol. 9, n.º 5, pp. 11483-11497, nov. 2025. https://doi.org/10.37811/clº rcm.v9i5.20417