



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA: CONTADOR PUBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

NEUROCIENCIAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS

Trabajo de Investigación

POR

NILCE DAPARO

M. FLORENCIA SANCHEZ

ROMINA SERRANO

(neurocienciafce@gmail.com)

Profesor Tutor

Cdor. OSCAR TORRECILLA

San Rafael, Mendoza - 2015

INDICE

Introducción	4
CAPÍTULO I – NEUROCIENCIA: CONCEPTOS INTRODUCTORIOS	5
1. Evolución en la investigación del cerebro y las emociones	5
2. Fuente de la neurociencia: Aspectos neurológicos	6
Desde el sistema nervioso a las células nerviosas	8
3. Neurociencia: Concepto e importancia	12
A. Neurociencias a través de los siglos	12
B. Derribando mitos	14
C. Estudios que hacen a las neurociencias	16
4. Aplicación de las neurociencias	17
A. Ámbito educativo	17
B. Neurociencia y creatividad artística	18
C. Mejoramiento lingüístico	18
D. Neurociencias matemáticas	19
E. Emociones y deportes	19
F. Neurociencias para negociar mejor	20
 CAPÍTULO II - NEUROCIENCIA EN EL EJERCICIO INDEPENDIENTE	 21
1. El contador- Asesor en un estudio independiente	21
A. Emociones y su comunicación gestual	21
B. Comunicación verbal	23
C. Escribiendo también nos expresamos	25
2. El contador como perito ante la justicia	26
A. La pericia judicial	27
B. Explicaciones del perito en audiencia	28
C. El inicio del cambio	29
3. El contador como educador	30
A. Contabilidad y neurociencias	32

B. Neurociencias en la Facultad de Cs. Económicas UNCUYO Delegación San Rafael.....	38
CAPÍTULO III - NEUROCIENCIA EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	39
1. Profesional en relación de dependencia	39
A. Confección del currículum vitae	40
B. Enfrentar la entrevista laboral	42
2. La neurociencia como progreso en equipos de trabajo	51
Profesionales víctimas del estrés	53
Conclusiones	55
Bibliografía	56
Anexos	59

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación pretende demostrar cómo la neurociencia puede ayudar a los profesionales de Ciencias Económicas en el ejercicio de su profesión. Nos enfocaremos primero en el estudio de las neurociencias cognitivas e inteligencia emocional, para luego aplicarlas a casos concretos de la vida laboral de un Contador Público.

En el competitivo mercado laboral actual, los profesionales buscan diferenciarse para ganar espacio. Esa distinción no sólo se logra con una continua capacitación, sino también en el desenvolvimiento verbal, gestual y de composición escrita de los graduados frente a diversas situaciones que se presentan a diario. Dado el amplio espectro laboral donde puede desempeñarse un Contador Público, presentaremos en primer lugar una introducción a las neurociencias en general para luego plantear posturas ante clientes particulares, como perito ante la justicia y frente al proceso de selección de personal en relación de dependencia tanto desde el punto de vista del Contador como de la empresa contratante.

Es marcado el avance en el estudio biológico del sistema nervioso en los últimos años a fin de predecir la conducta y la relación psiquis-comportamiento. Comenzamos la investigación partiendo de la premisa de que las emociones influyen en nuestras conductas diarias y por lo tanto también en situaciones laborales. El enfoque encontrado en la bibliografía es de carácter general, más relacionado con la psicología, por lo tanto nuestro propósito es relacionarlo con el ámbito de nuestra incumbencia.

Utilizamos diferentes métodos para llevar a cabo esta investigación, en primer lugar realizamos una intensa búsqueda bibliográfica consultando libros, revistas, periódicos y algunos sitios de internet. Además accedimos a documentos tales como leyes, normas y acordadas. Luego de haber recabado suficiente material efectuamos diversas encuestas a modo informativo sobre el estado actual de las neurociencias cognitivas en la sociedad, el interés que despierta y su potencial aplicación en el futuro.

Luego de toda la información obtenida con los métodos anteriormente enumerados, llegamos a la conclusión de que el éxito profesional depende en gran medida de los factores emocionales que involucramos al realizar nuestras tareas, y de lograr manipularlos correctamente. Las neurociencias cognitivas se encuentran en su etapa inicial de desarrollo, por lo que estudiarlas en profundidad y lograr aplicarlas en la vida diaria nos brindaría herramientas para causar una mejor impresión frente a las personas con las que nos relacionamos.

CAPÍTULO I NEUROCIENCIA: CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

*Hoy seré dueño de mis emociones.
Si me siento deprimido, cantaré.
Si me siento triste, reiré.
Si me siento enfermo, redoblaré mi trabajo.
Si siento miedo, me lanzaré adelante.*
OG. MANDINO

1. EVOLUCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN DEL CEREBRO Y LAS EMOCIONES

Para comenzar a ahondar en nuestro tema, nos parece práctico citar una frase de Hipócrates que reza: “El Hombre debe conocer por el cerebro, y sólo por el cerebro, se generan nuestros placeres, alegrías, risas, pero también pesares, dolores y lágrimas. A través de éste...nosotros...pensamos, vemos, escuchamos y distinguimos lo feo de lo bello, lo malo de lo bueno, lo placentero de lo implacentero”. Con este pensamiento se dilucida que el cerebro ha sido estudio e incógnita a lo largo de los siglos pero es en la actualidad donde contamos con mayor detalle de su funcionamiento.

Nuestra investigación parte de la premisa de que no somos seres racionales que sentimos sino que somos seres que sentimos y por eso razonamos. Es a partir de ello que podemos explicar el comportamiento de un grupo ante determinado entorno de trabajo, o el modo de trato con clientes ante ciertas presiones, como por ejemplo fechas de vencimiento de impuestos.

Antiguamente (De Andrés & Andrés, 2013) se creía que las emociones eran un obstáculo para la efectividad, sin embargo investigaciones más recientes de la medicina y las neurociencias nos indican que son integrales al razonamiento, a la resolución de problemas y a la toma de decisiones. Las emociones son respuestas innatas y biológicas a los estímulos ambientales, ya que surgen por circuitos neuronales y químicos naturales que genera el organismo y por lo tanto son para todos los humanos por igual. Así podemos sentir alegría, tristeza, enojo, sorpresa, miedo, entre muchas otras. A cada una de ellas le corresponde un gesto, el cual se convierte en una señal para saber cómo se siente una persona. Además de una expresión se le corresponde una acción, ya que el vocablo “emoción” significa *energía en movimiento*. Los autores distinguen las emociones de los sentimientos: mientras que las emociones son biológicas, en los sentimientos interviene la interpretación, tema al que nos abocaremos más adelante.

Pero no todo viene naturalmente sino que algunas emociones son aprendidas, por ejemplo, podemos enojarnos pero los estímulos que lo generan se aprenden a lo largo de la vida. Así es que nuestras experiencias modifican el modo de sentir, eso se debe a la plasticidad neuronal, un fenómeno que hace cambiar el “cableado” cerebral para asumir cierta experiencia. Por esa neuroplasticidad es que decimos que nunca dejamos de aprender, pero también sirve para conocer los procesos que desencadenan una emoción negativa y poder desarticularla.

Lo importante de reconocer las emociones es que sin ellas no hay preferencias y sin preferencias no hay decisiones, las cuales son el principal desafío diario del accionar profesional. A la hora de decidir, lo importante es tener en cuenta los datos que tenemos de la realidad y a la vez prestar atención a dos aspectos muy importantes: cómo nos sentimos con respecto a esa situación y cuál es nuestra intuición.

Anteriormente al desarrollo del fenómeno de las neurociencias, se hablaba más de “inteligencia emocional”, la cual establece que una persona emocionalmente inteligente es capaz de regular las situaciones ante las que se enfrenta promoviendo su crecimiento. Hasta se ha llegado a la conclusión de que la inteligencia emocional es dos veces más importante que las destrezas técnicas o el coeficiente intelectual. Incluso expresa Goleman (Inteligencia Emocional, 2004) que las personas son contratadas por sus habilidades técnicas y despedidas por carencia de habilidad personal.

Las neurociencias (Manes y Niro, 2014) también han realizado grandes aportes para el reconocimiento de habilidades personales, las intenciones de los demás y de los distintos componentes de la empatía y de las áreas críticas del lenguaje. Han obtenido avances en el conocimiento del correlato neural de decisiones morales y de las moléculas que consolidan o borran los recuerdos, en la detección temprana de enfermedades psiquiátricas y neurológicas y en el intento de crear implantes neurales que en personas con lesiones cerebrales e incommunicadas permitirían leer sus pensamientos para mover un brazo robótico.

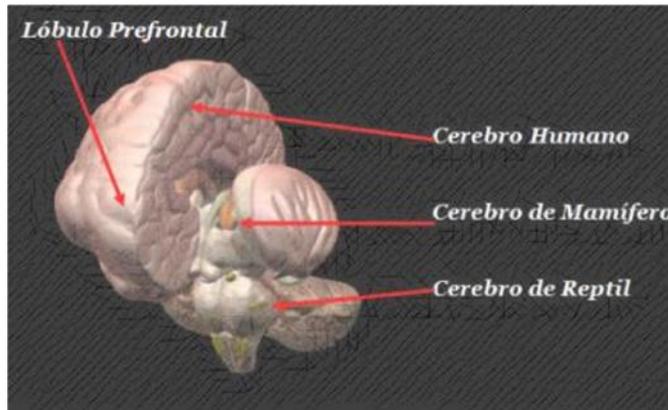
2. FUENTE DE LA NEUROCIENCIA: ASPECTOS NEUROLÓGICOS

Las investigaciones sobre neurociencias surgen, como ya adelantamos, por la curiosidad de conocer el cerebro. Para comprender los preceptos del presente trabajo, explicaremos sintéticamente el esquema del sistema nervioso y la composición biológica del cerebro.

La evolución humana (Bachrach, 2012) indica que tenemos “tres cerebros”: la parte más antigua tiene unos quinientos millones de años y regula los controles centrales tal como lo son el sueño, la respiración o el ritmo cardíaco. El segundo, llamado cerebro límbico, data de unos doscientos millones de años y es responsable de la supervivencia, por ejemplo alimentarnos o correr

ante un peligro, y del control de la amígdala (glándula que crea las emociones y los recuerdos). También este cerebro comprende el hipocampo y el tálamo, encargados de convertir la memoria de corto en largo plazo y comandar los sentidos respectivamente. Por último, hace unos cien mil años, aparece el córtex, encargado de la visión, el habla y la memoria entre otras.

Imagen 1: Evolución biológica del cerebro



Fuente: <https://oldcivilizations.wordpress.com/2010/08/06/cerebro-humano-complejo-r-o-cerebro-reptiliano/>

Nos enfocaremos en este último cerebro más evolucionado y que está dividido en los hemisferios derecho e izquierdo unidos por un cuerpo calloso. Si bien ambos hemisferios trabajan juntos, el primero se especializa en las sensaciones, sentimientos y tiene más sentido para el arte y la música, o sea, el mundo creativo que deberíamos desarrollar. En cambio el izquierdo se enfoca en el procesamiento lingüístico y secuencial, de información matemática, y por lo tanto el más utilizado en nuestra vida universitaria.

Ahora que conocemos la evolución del cerebro en tres fases, podemos ver que somos seres emocionales que aprendimos a pensar, dado que el cerebro límbico le lleva miles de años de ventaja al córtex y por eso la emoción tiene más dominio sobre nuestra razón. De ahí, tal como hemos venido hablando, la ventaja de conocer nuestras emociones y lograr controlarlas, porque gran parte de lo que decidimos no es consciente sino que dichas elecciones están dominadas por la emoción.

Para comprender cómo funciona, explica Bachrach (2012) que es necesario mencionar que la estructura biológica ha ido cambiando a lo largo de miles de años. Los primeros mamíferos tenían un cerebro muy pequeño, tal como para no cuidar a sus crías, por ejemplo. Más adelante con la aparición de los simios se descubrió que el desarrollo de su cerebro era directamente proporcional a su actividad social.

Todo cambió con la aparición posterior del homo sapiens, con el que se desarrolló el córtex prefrontal, el cual le permitió esculpir rocas o fabricar joyas. Muchos historiadores lo atribuyeron a un cambio climático, sobre lo cual versa la idea fundamental de que quien no se adaptaba a los cambios improvisando y siendo creativo, no sobrevivía. Uno de los más importantes descubrimientos sobre el “cerebro primitivo” fueron las denominadas neuronas “espejo”: aquellas que reflejan las emociones de los demás tal como si nosotros las estuviéramos sintiendo, percibiéndolas y simulándolas en nuestro interior tal como nos sucede cuando leemos un libro o vemos una película o nos contagiamos del bostezo de nuestro compañero.

El cerebro humano es la estructura más compleja, tanto que se propone el desafío de entenderse a sí mismo (Manes y Niro, 2014). Desde el principio de los tiempos el funcionamiento del cerebro ha sido una incógnita para investigadores y neurólogos, fundamentalmente en relación al modo de administrar las emociones y su exteriorización, el origen del pensamiento, la conciencia, la interacción social, la creatividad, la percepción y el libre albedrío. Las neurociencias intentan entender estos enigmas estudiando la organización y el funcionamiento del sistema nervioso y cómo interactúan los diferentes elementos del cerebro dando origen a la conducta de los seres humanos. Uno de los desafíos más importantes de esta época es “pensar nuestro cerebro”.

DESDE EL SISTEMA NERVIOSO A LAS CÉLULAS NERVIOSAS

El sistema nervioso es el centro de comando de nuestro cuerpo y se divide en dos (Manes y Niro, 2014): Un “sistema central” que comprende el cerebro y la médula espinal, protegidos por las meninges que son membranas de tejido conectivo (desde la más interna a la más externa: piamadre, aracnoides y duramadre) y por envolturas óseas (cráneo y columna vertebral), entre estas cavidades se encuentra el líquido cefalorraquídeo que sirve como medio de intercambio de determinadas sustancias, como sistema de eliminación de productos residuales, para mantener el equilibrio iónico adecuado (equilibrio de ácidos) y como sistema para amortiguar los golpes y evitar traumatismos. La disposición de las células que forman el sistema nervioso central da lugar a dos formaciones:

- Sustancia gris: constituida por los cuerpos neuronales y dendritas carentes de mielina. Esta sustancia gris nos distingue del resto de los seres vivos y nos brinda capacidades únicas como el pensamiento lineal, el desarrollo del lenguaje o comprender estrategias matemáticas. Gracias a esa zona cerebral llamada “memoria del trabajo” hoy podemos pensar, comprender, decidir, memorizar y recordar para realizar las tareas que requieren toda nuestra atención. Al ser una de las zonas más utilizadas también es la que consume más energía, es por eso que luego de varias horas de trabajo vamos a sentir cansancio, y por más que intentemos evitarlo sentiremos fatiga.

- Sustancia blanca: formada principalmente por las prolongaciones nerviosas (dendritas y axones) que conducen la información. Las fibras nerviosas están recubiertas de mielina, sustancia que permite transmitir más rápidamente el impulso nervioso. Dentro de la materia blanca también hay células gliales que protegen los axones y los neurotransmisores, entre los cuales podemos nombrar: glutamato (excita a las neuronas que reciben información); serotonina (controla las funciones cognitivas y perceptivas); dopamina (promueve el comportamiento de acercamiento); acetilcolina (promueve el aprendizaje y estar despierto) y opioides (regula el estrés).

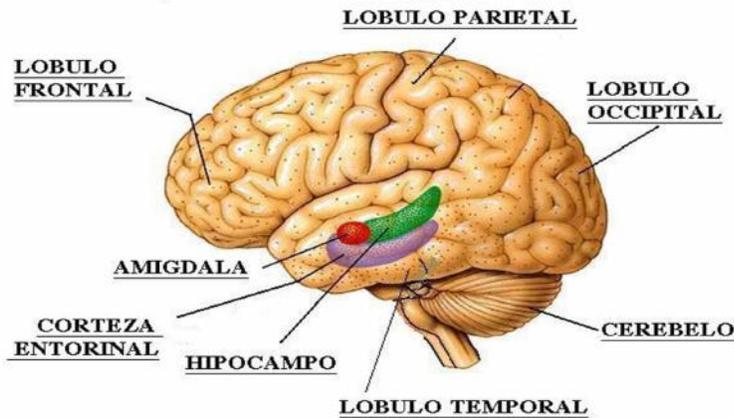
El segundo es el “sistema periférico” que incluye todos los nervios fuera del cerebro y la médula espinal que comprende los nervios craneales-espinales, que surgen directamente del cerebro o a nivel del tronco del encéfalo. Encontramos también los ganglios periféricos que son puntos de relevo o de conexiones intermedias entre diferentes estructuras neurológicas del cuerpo, rodeados por una cápsula de tejido conectivo. Estos últimos revisten gran importancia porque proyectan los impulsos nerviosos a los órganos y músculos (ej.: mover una pierna), y viceversa (ej.: cuando nos quemamos la mano).

Luego de estas explicaciones podemos definir al cerebro (Enciclopedia Clarín del estudiante, 2003, página 293) como el órgano central del sistema nervioso que a través de las neuronas ejerce el control del cuerpo. Controla la relación entre el ser con el medio externo (caminar, oler, oír, etc.) y autorregula el medio interno (por ejemplo, la regulación de la temperatura corporal). Aunque no lo aparenta, el cerebro tiene una superficie aproximada de 2 m² (Malfitano Cayuela, 2007) y cabe en el cráneo debido a que está plegado de una forma muy peculiar. Por su importante y vital función es el único órgano completamente protegido, como ya dijimos, por una bóveda ósea llamada cavidad craneal.

En el cerebro la sustancia blanca que nombramos anteriormente está distribuida en el interior, mientras que la corteza y los núcleos neuronales del interior se componen de sustancia gris. Ésta distribución cambia en la médula espinal, donde la sustancia blanca se encuentra en la periferia y la gris en el centro (Manes y Niro, 2014).

Este importante órgano posee dos espacios llenos de líquido cefalorraquídeo intercomunicados entre sí llamados “ventrículos” que se encuentran en cada uno de los dos hemisferios. El líquido cefalorraquídeo circula en el interior de los ventrículos y también rodea el sistema nervioso central, sirve para proteger la parte interna del cerebro de cambios bruscos de presión y para transportar sustancias químicas.

Imagen 2: Partes del cerebro

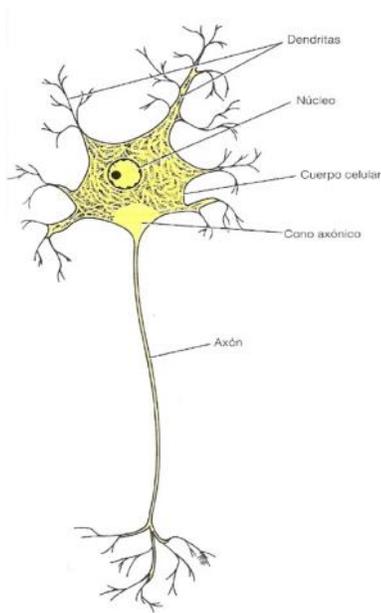


Fuente:<http://psicopsi.com/Sistema-Nervioso-Equilibrio-y-emociones>

Otra parte del encéfalo que cumple vital importancia es el cerebelo, que como podemos ver en la imagen, se encuentra ubicado en la fosa craneana posterior por debajo del lóbulo occipital y detrás del tronco del encéfalo o tallo, que constituye la estructura que une el cerebro con la médula espinal. Es de suma importancia en el sistema de control motor porque coordina la contracción uniforme y secuencial de los músculos voluntarios y estables con precisión para sus acciones. Para ello se encuentra conectado con otras partes del cerebro. Además el cerebelo interviene en procesos cognitivos (Manes y Niro, 2014).

Llegando a la mínima expresión del sistema nervioso, encontramos las neuronas. Son las células que transmiten señales nerviosas con el fin de percibir el mundo exterior. A su vez estas células están conectadas entre sí por las sinapsis (punto de liberación de neurotransmisores) que en un extremo cuenta con una parte receptora, las dendritas (que son filamentos que envían la información al cuerpo celular) y en el otro el axón que hace de puente de comunicación a otras neuronas. Se asemeja a una estrella de muchas puntas formada por el axón y sus ramificaciones, las dendritas. El axón está cargado de la electricidad que se extiende desde el cuerpo de la neurona hacia otra o a un tejido mientras que las dendritas son las receptoras de los mensajes de otras neuronas.

Imagen 3: Partes de una neurona



Fuente: www.consorciodeneuropsicologia.org/el-sistema-nervioso/

Las conexiones sinápticas no son definitivas sino que cambian a lo largo de nuestra vida. Un recién nacido tiene menor densidad sináptica que un adulto pero en los primeros meses de vida genera múltiples conexiones, logrando el punto máximo a los cuatro años de edad. Luego la capacidad de generar sinapsis va disminuyendo, pero nunca desaparece, de ahí la importancia de realizar siempre actividades que involucren el pensamiento. También varían según el área que se estudie, por ejemplo, la sinapsis de la visual se desarrolla desde el nacimiento en forma decreciente hasta los diez años, mientras que la relacionada con la memoria del trabajo y la planificación se desarrolla en la niñez y dura más tiempo.

Los estímulos externos son percibidos a través de nuestros sentidos por el tálamo, que conduce más rápidamente el factor emocional que el pensante. Esta división se debe a que en la masa encefálica se identifican diversas zonas sensoriales: aquellas para los movimientos de destreza, el tacto, vista, audición, olfato, el equilibrio y también -quizás las más importantes para nuestro análisis- los centros del habla, la personalidad, emociones y la zona del comportamiento. Así podemos imaginar que el sistema nervioso transmite información tal como el sanguíneo mueve la sangre, pero debemos saber que de toda esa información la mayoría está fuera de nuestra conciencia. Cuando relacionamos “cerebro” y “mente” hablamos de un único sistema co-

dependiente, ya que el cerebro mueve y la mente da forma. A pesar de representar una parte muy pequeña del cuerpo, consume altos valores de glucosa y oxígeno y funciona en forma permanente hagamos lo que hagamos incluso cuando dormimos.

Formando la zona emocional se aloja la amígdala (De Andrés & Andrés 2012) en la parte media del cerebro, con la función de brindar una alerta ante las percepciones tal como si todas fueran una amenaza. A partir de esa alarma se desactivan aquellas no imprescindibles para la supervivencia y así responder rápida y eficazmente. El peligro de esta “alerta” que emite la amígdala es que seamos víctima de lo que se conoce como secuestro emocional ante una situación peligrosa o desconocida y nos impida salir airosos de ella.

El origen del secuestro emocional viene dado por la relación instantánea a la que hacíamos alusión anteriormente, entre el tálamo y el centro emocional, con la implicancia de actuar antes de pensar quedando casi siempre desfavorecidos. Esos son los momentos en los que debemos estar atentos, detectar la situación y detenernos para reflexionar, esperando que la información sea conducida a la zona pensante para tener una reacción correcta.

Con toda esta información dilucidamos la fuerte incidencia del sistema nervioso en el cuerpo humano, capaz de controlar nuestros impulsos y pensamientos, que en el siguiente capítulo orientaremos a la profesión.

3. NEUROCIENCIA: CONCEPTO E IMPORTANCIA

Son varios los conceptos que podemos encontrar, pero a priori definiremos a las “neurociencias” como la ciencia que estudia las emociones en relación con el comportamiento humano (Manes, 2014). Incluye muchas ciencias que estudian al sistema nervioso desde un punto interdisciplinario.

La función principal es intentar comprender la relación entre la mente, la conducta y la actividad del sistema nervioso y de qué manera ella incide en la psiquis y el comportamiento. Las consecuencias de la interpretación del sistema nervioso son muy positivas porque se pueden tratar enfermedades neurológicas, mejorar la capacidad de trabajo y hasta aplicar herramientas que faciliten el aprendizaje.

A. NEUROCIENCIAS A TRAVES DE LOS SIGLOS

Antes de seguir con el desarrollo, realizaremos un pequeño abordaje histórico de las neurociencias cognitivas (Manes y Niro, 2014). Esto nos permitirá comprender que los conceptos que hoy resultan evidentes y forman parte del sentido común, antes no lo eran tanto, sino que se

construyeron a través de mucho tiempo mediante preguntas, nuevas formulaciones y muchísima investigación. Actualmente es una verdad irrefutable que el cerebro es quien maneja y controla nuestro cuerpo y comportamiento, pero no siempre se consideró así.

En el pasado las distintas culturas identificaban a diversos órganos como el centro de los pensamientos o sentimientos, por ejemplo: los egipcios creían que el corazón y el diafragma eran los responsables del pensamiento. Es por ello que es en la antigua Grecia donde se encuentran los primeros planteos sobre la importancia del cerebro en relación a la vida mental de un individuo. Alcmaeon Croton, un alumno griego de Pitágoras en el siglo V a.c. y el primer neurólogo del que se tenga noticias, investigó y propuso que el cerebro era el órgano responsable del pensamiento y de las sensaciones humanas.

Un siglo después, Platón tuvo una postura similar, manifestando que el cerebro era el “asiento del alma”. Sus fundamentos eran muy especiales, ya que decía que al estar la cabeza más cerca del cielo que cualquier otra parte del cuerpo, resultaba la zona más probable para contener al “divino órgano”. Pero como todo debate siempre hay un lado opuesto, en el cual encontramos a Empédocles y Aristóteles, defendiendo al corazón como continente del alma. Cien años después, Hipócrates, quien también vivió en Grecia y realizó sus principales aportes a la ciencia en el siglo IV a.c., constituyó otro importante punto de inflexión: creía que el cerebro era el responsable del intelecto, los sentidos, el conocimiento, las emociones y de las enfermedades mentales.

Fue Nemesio, durante ese mismo siglo, quien realizó los primeros estudios anatómicos del cerebro y ya postulaba la hipótesis ventricular, la que afirmaba que el cerebro estaba compuesto de tres cavidades y que cada una de ellas poseía una función específica. En la época romana, Galeno adhirió a ello y fue a través de él que estos puntos de vista dominaron la cultura occidental. Mucho tiempo después (a comienzos del siglo XIX) un médico italiano, Luigi Rolando, brindó fundamentales detalles anatómicos del cerebro y dio nombre a algunas estructuras.

En el mismo siglo se realizaron diversos estudios de casos, principalmente previo al desarrollo de las tecnologías actuales que permiten estudiar el cerebro en vivo, los que lograron los mayores avances en los estudios neurocientíficos. Esto se produjo gracias al neurólogo francés Paul Broca considerado uno de los pilares de las neurociencias, quien en 1865 presentó una primera evidencia de la ubicación de determinadas funciones en el cerebro humano. Reportó el caso de un paciente, Leborgne, que sólo podía hablar unas pocas palabras. Cuando éste falleció, Broca examinó su cerebro y descubrió que la lesión estaba en el lóbulo frontal izquierdo, lo que le permitió interpretar que ésta parte del cerebro es crítica para el lenguaje. Broca demostró que un aspecto específico del lenguaje estaba afectado por una lesión cerebral determinada y además cierta

asimetría cerebral, ya que similares lesiones en el lado derecho del cerebro no producían la pérdida del lenguaje en otros pacientes.

Por otra parte, el neurólogo inglés John Hughlings Jackson publicó en 1869 el concepto de jerarquía como proceso evolutivo. Se refiere al cerebro como órgano con muchos niveles de control organizados en distintos escalafones según su importancia. Poco tiempo después del descubrimiento de Broca, los fisiólogos Gustav Frisca y Eduard Hitzig revelaron una especialización de función en la corteza cerebral, ya que al estudiar el cerebro expuesto de un perro descubrieron que estimular una región específica de la corteza generaba un movimiento de las extremidades contralaterales. Así habrían descubierto que no sólo las funciones superiores como el lenguaje estaban representadas en la corteza cerebral, sino también conductas menos complejas. Estos descubrimientos llevaron a los neuroanatomistas a analizar con mayor detalle la corteza cerebral y su organización celular.

Fue así que por décadas otros neurólogos realizaron nuevos aportes a las neurociencias cognitivas, como Constantin von Manakow quien presentó el concepto de “diasquisis”: la idea de que cierto daño en una parte del cerebro podría crear problemas en otra. Sin embargo es el psicólogo y médico ruso Alexander Romanovich Luria, quien es considerado el padre de la neuropsicología actual, quien perfeccionó técnicas para estudiar el comportamiento de personas con lesiones del sistema nervioso y realizó varias pruebas psicológicas para establecer las afecciones en los procesos psicológicos: atención, memoria, lenguaje, funciones ejecutivas, etc.

Mientras los médicos estudiaban el funcionamiento del cerebro, los psicólogos comenzaron a investigar cómo medir la conducta al estudiar la mente humana. En 1970 nace el término “neurociencias cognitivas” de la mano de George A. Miller (Profesor de la Universidad de Princeton en Estados Unidos) y sus eminentes colegas. La década del noventa fue declarada en el Congreso Nacional de ese país como la “Década del cerebro”, debido a los grandes avances en la tecnología para estudiar este tema y en el entendimiento de las funciones cerebrales.

B. DERRIBANDO MITOS

Para continuar con el tema, es interesante que desmitifiquemos algunas frases que se han difundido en relación a la articulación del cerebro (Bär, 2013). Por ejemplo, solemos escuchar que “sólo usamos el 10% del cerebro”, frase que por suerte no es verídica, ya que se ha comprobado que lo utilizamos en su totalidad en forma interconectada y alternando distintas regiones, quedando las demás latentes para actuar en otro momento. Otro mito derribado ha sido “que las personas ya no pueden aprender pasados los 60 años”, edad en la que a pesar de haber menos plasticidad neuronal

lo que más disminuye es la motivación. Por tanto si nos esforzamos, podemos seguir aprendiendo hasta el último día de vida.

También se descarta que el talento sea innato, pues como explica Facundo Manes (2014), la carga genética está incidiendo por el factor socio-cultural, el cual crea distintas conexiones neuronales que hacen a la innovación. Por otra parte se ha desechado la idea de que quienes poseen mayor inteligencia general sean mejores alumnos: está demostrado que la capacidad de inferir sentimientos en otras personas y tener objetivos claros mejora el rendimiento intelectual.

Otros mitos que podemos nombrar son:

- “las áreas del cerebro tienen distintas funciones y trabajan de modo independiente”: como hemos explicado, al realizar distintas tareas, las áreas se interconectan para resolver determinada situación.

- “la cantidad de neuronas que tenemos durante nuestra vida son aquellas con las que nacemos”; el argentino Fernando Nottebohm probó que se van formando nuevas fuentes de neuronas fundamentalmente en el hipocampo y el bulbo olfatorio.

- “los recuerdos son una reproducción del pasado”: está evidenciado que no somos capaces de recordar el pasado en forma exacta sino que influimos los recuerdos con emociones y presunciones.

- “la mayor parte de nuestra vida mental es consciente”: en realidad la mayoría de nuestros pensamientos y sentimientos pasan fuera de nuestro control consciente.

- “comer pasas de uva ayuda a conservar la memoria”: en rigor de verdad una buena alimentación baja en grasas ayuda a la buena memoria pero no hay relación directa con un alimento específico.

- “las personas que prestan servicios públicos son personas empáticas”: todos los seres humanos poseemos empatía aunque en distintos niveles.

Este conjunto de ítems avalan que todos podemos interpretar nuestras emociones para saber cómo responder a ellas, que siempre podemos aumentar nuestra capacidad de aprendizaje y que el talento y la creatividad son cualidades que pueden desarrollarse. La mente puede modificar la estructura y anatomía del cerebro. Por ejemplo, las redes neuronales más concurridas reciben más flujo sanguíneo y por lo tanto insumen más glucosa y oxígeno, reforzando las sinapsis existentes e incluso creando nuevas y dando origen a neuronas en otras áreas del cerebro. Para lograrlo hay estudios que indican que las emociones positivas facilitan el aprendizaje, incrementando la actividad neuronal y consolidando el cambio sináptico. Los cambios en el tejido neuronal impactan en el bienestar y las relaciones con los demás.

C. ESTUDIOS QUE HACEN A LAS NEUROCIENCIAS

Haciendo referencia a los descubrimientos que las neurociencias han logrado en base a los estudios del cerebro pero...¿cuáles son?. Como explica Braidot (Neuromarketing en Acción, 2013), existe una investigación neurocientífica clínica más orientada al campo de la medicina y otra experimental. Ésta última es la que nos atañe y que incluye por lo menos cuatro etapas a saber: observación, reproducción, interpretación y verificación. La etapa de observación se llevó a cabo a través de los siguientes estudios:

1) Electroencefalograma: funciona por medio de electrodos colocados en el cuero cabelludo, generando un movimiento iónico en las neuronas de la corteza cerebral. Esa corriente sumada a estímulos (como por ejemplo poner a la persona en una situación de trabajo) permite la liberación de neurotransmisores que comunican unas neuronas con otras y justamente es eso lo que capta el EEG.

2) Los Potenciales evocados- conocidos como ERPs o Biofeedback- (Braidot, 2013): registran la actividad eléctrica de la corteza pero se limita a las inducidas por aplicación de un estímulo en particular, permitiendo crear patrones emocionales asociados a ciertas tareas. También se aplican electrodos y se puede estudiar en tiempo real, por ejemplo, el procesamiento del lenguaje brindando una imagen de los procesos cognitivos en curso.

3) Magnetoencefalograma: detecta los campos magnéticos tras la acumulación de potenciales eléctricos en las células del neocórtex. Se emplea para evaluaciones neuropsicológicas, investigación de la epilepsia y procesos cognitivos como el lenguaje y la memoria.

4) Espectrografía mediante rayos infrarrojos: proyecta ondas de luz reflejándose en sus imágenes la cantidad de energía que consume cada área cerebral en un determinado momento. Gracias a esta técnica se ha descubierto que tendemos a solucionar los problemas de igual manera con cierta resistencia al cambio. En este comportamiento están involucrados los ganglios basales que conducen hábitos y automatismos.

Las técnicas enumeradas se esfuerzan por conocer las conexiones neuronales mientras que existen otras que visualizan la anatomía del cerebro (no sus funciones), como lo hace la Imagen por resonancia magnética (NRM) o la Tomografía Axial Computarizada (TAC).

Las que sí investigan funciones cerebrales son la Tomografía por emisión de positrones (PET), la Tomografía por emisión de fotón único (SPECT) o la Resonancia Magnética funcional (fMRI). La primera utiliza una sustancia que se ingiere o se inyecta, irradiando partículas atómicas que son captadas por detectores que rodean el cuerpo fotografiando el área de mayor concentración. La segunda capta imágenes por medio de una cámara gamma rotativa única y la tercera, quizás la más

usada, escanea la hemodinamia cerebral que se suceden con las operaciones mentales. Tiene la ventaja de que es una técnica no invasiva que responde a la misma velocidad neuronal y puede descubrir cuándo las palabras de una persona no coinciden con sus sentimientos.

Otra técnica es la de Eye-tracking (seguimiento de ojos), aplicable por ejemplo al evaluar si el logo de una empresa es atractivo o no. Mediante anteojos de alta tecnología, se sigue el movimiento visual de una persona expuesta ante un objeto o cartel y así entender su sentimiento y comportamiento frente al producto.

4. APLICACIÓN DE LAS NEUROCIENCIAS

Si bien nuestra finalidad es enfocarnos y dar pautas de la aplicación y beneficios de las neurociencias en el campo de las Ciencias Económicas, previamente vamos a mostrar que el campo de acción de las neurociencias es ilimitado y exitoso en distintas actividades.

A. ÁMBITO EDUCATIVO

Debido a los beneficios que brindan las neurociencias y el poder sobre las emociones es que se cree que es una formación pendiente en el ámbito educativo. Así podríamos tener una sociedad más amigable, menos hostil con el otro y más sana. La neurociencia afectiva o social es la que investiga qué químicas cerebrales se activan en la relación con otros y en función de las experiencias emocionales. Los beneficios no se reflejan sólo en el rendimiento académico sino en la formación personal. Sobre este tema nos extenderemos más adelante en el rol del contador como educador, pero es importante resaltar a esta altura que todos los procesos mentales a que nos referimos y que se traducen en conductas, muestran procesos cognitivos y es por ello que las novedades sobre neurociencias se han aplicado también a la educación, sobre todo en países desarrollados.

Se considera importante en dos aspectos: primero porque las emociones influyen en el proceso cognitivo, es decir, un alumno con limitaciones emocionales difícilmente pueda enfocar toda su atención al aprendizaje y memoria. En segundo lugar, porque los afectos inciden en la habilidad para aplicar los conocimientos adquiridos a la toma de decisiones del mundo real. Un aprendizaje eficiente no se logra bajo situación de estrés o miedo. Cuando nos enfrentamos ante una situación compleja, la adrenalina o estrés que el cuerpo genera puede jugar a favor motivándonos, o en contra inhibiendo el proceso cognitivo.

Se trabaja de forma interdisciplinaria entre la psicología, la pedagogía y la neurociencia, la filosofía, la antropología, la lingüística, ciencias de la computación, y otras disciplinas pertinentes. De este modo pueden entenderse ciertos trastornos en el aprendizaje, detección temprana de niños con necesidades especiales, el desarrollo cognitivo y diferencias individuales en el aprendizaje.

B. NEUROCIENCIA Y CREATIVIDAD ARTISTICA

Como expresa Manes (2014) en el mundo del arte a través de los tiempos y tal como lo hacen las neurociencias se ha representado el comportamiento humano derivado de las emociones, como puede interpretarse en las obras de Shakespeare. El mismo, en “Antonio y Cleopatra” expone sobre la furia en relación al miedo, mientras que hoy en día las neurociencias nos enseñan que ésta respuesta emocional se debe a una falta de autocontrol ante respuestas emocionales negativas, siendo incapaz el furioso de comprender las causas de ese comportamiento. Avanzando más en los estudios actuales, sabemos que la agresión se relaciona con el área cerebral del control del miedo, justamente lo que Shakespeare narra en su obra. Lo importante al ir introduciéndonos en el tema, es tomar conciencia de la relevancia de reconocer nuestras emociones, saber enfrentarlas y que es un tema inquietante desde distintas áreas del saber.

Por otro lado se ha estudiado que los músicos tienen una corteza auditoria más alta y que su aumento se relaciona de forma directa con la edad de inicio en la música. A medida que avanzan en los estudios hay un proceso de reorganización neural, igual que ocurre en pacientes ciegos al aprender a leer Braille.

Para poder identificar nuestras emociones, debemos saber que la evaluación de la realidad (Federico Fros Campelo, 2013) se forma por los mecanismos emocionales que obtuvimos durante la evolución, es decir que interpretamos la realidad según nuestras emociones y experiencias pasadas. En base a ello distintas personas pueden reaccionar de diverso modo ante la misma circunstancia ya que la emoción se desencadena de manera automática o subconsciente. Pero no debemos tomarlo como algo definitivo, sino que trabajando sobre las metas y el modelo de realidad que cada uno tiene, podremos controlar emociones que no sean convenientes. Con el conocimiento en neurociencias podemos manejar, por ejemplo, situaciones como hablar en público o disolver la ansiedad en épocas de cierre de balances.

C. MEJORAMIENTO LINGÜÍSTICO

Si nos referimos al lenguaje, la capacidad lingüística que nos distingue de los monos se debe, entre otros, al gen FOXP2, que descubre el desorden del desarrollo del habla y el lenguaje

debido a una falta de control de movimientos faciales y de la boca. En pacientes sordos se demostró que la afección al oír perturba luego el lenguaje, mientras que ocurre lo contrario en pacientes ciegos que pueden desarrollar el lenguaje de forma avanzada. Relacionada al lenguaje está la lectura, y referida a ella las neurociencias brindan datos sobre el procesamiento fonológico, sumamente útil para diseñar, por ejemplo, la educación de pacientes disléxicos.

D. NEUROCIENCIAS MATEMÁTICAS

Para el procesamiento matemático también hay beneficios. El estudio del cerebro explica que la resolución de problemas simples, como lo es el estudio de tablas de multiplicación, se almacenan como memoria declarativa (explícita, de largo plazo) mientras que los más complejos requieren de otras estructuras mentales que deben ser propiciadas por los docentes, no sólo para resolverlos sino para luego saber aplicarlos a la vida cotidiana.

Una parte importante del aprendizaje la tiene el tiempo de descanso. Está demostrado que la región occipital se reactiva durante el sueño generando conexiones neuronales que se gestan durante el día.

E. EMOCIONES Y DEPORTES

Cuando de deportes se trata, podemos citar como ejemplo al plantel de River Plate (Gustavo Yarroch, 2014) que cuenta para su entrenamiento con una médica deportóloga especialista en neurociencias y cuyo trabajo se basa en desarrollar habilidades para aumentar la capacidad de reacción, la memoria visual y los cálculos de la distancia. También enseña cómo prever la jugada de un oponente analizando su gestualidad. Los resultados los logra con técnicas de resolución de problemas al mismo tiempo que los futbolistas hacen una jugada con otro compañero, maximizando el nivel de concentración para poder desenlazar jugadas rápidas.

En este ejemplo se acredita que el rendimiento no es sólo físico sino también mental, pero por otro lado debemos ser conscientes que las habilidades deportivas en muchos casos provienen de factores genéticos. En una investigación neurológica (Idafe Martín, 2014) realizada sobre el jugador brasileño. Neymar Jr., dedujeron que en el preciso momento de las jugadas más decisivas de un partido, su actividad cerebral disminuye tal como si su mente quedara en blanco, generando menos carga y permitiéndole realizar los movimientos más complejos.

F. NEUROCIENCIAS PARA NEGOCIAR MEJOR

Acercándonos al mundo de los negocios, se aplican las neurociencias al marketing y la publicidad brindando medidas de las ondas cerebrales gracias a un electroencefalógrafo para conocer la efectividad de los anuncios publicitarios. Los resultados pueden arrojar indicios sobre la motivación a comprar, la importancia dada a la innovación y la comprensión de la campaña publicitaria. Frente a esto expresa Oscar Amalfitano Cayuela (2007): *La neurociencia, a través de estudios genéticos permite evolucionar en el conocimiento de los sentidos y del sentir de la humanidad. Estos primeros estudios empíricos del impacto de la relación biológica en la decisión del cliente son el foco de atención al que dirigimos los métodos y técnicas de algo que hemos de llamar neuromarketing, cuyo objetivo es mejorar el nivel de relacionamiento y comunicación entre los valores de satisfacción de la humanidad.* Las estrategias comerciales que se pueden crear a partir del estudio del cerebro logran la satisfacción y con ello la fidelización del cliente en el tiempo además de posicionar una marca.

CAPÍTULO II

NEUROCIENCIA EN EL EJERCICIO INDEPENDIENTE

*La diferencia esencial entre
la emoción y la razón
es que la emoción te lleva a la acción
y la razón a las conclusiones.*
DONALD CALNE

1. EL CONTADOR- ASESOR EN UN ESTUDIO INDEPENDIENTE

A. EMOCIONES Y SU COMUNICACIÓN GESTUAL

Podemos deducir del capítulo anterior que nuestro sistema cerebral está preparado para emitir emociones y captar las de quienes nos rodean. Por lo tanto son contagiosas y podemos utilizar ello a nuestro favor, siendo útil preguntarnos cómo nos sentimos antes de enfrentarnos a un desafío por las emociones que vamos a contagiar y si no son las adecuadas, intentar cambiarlas.

De todas las emociones (De Andrés & Andrés 2013) que puede sentir un ser humano, enunciaremos algunas que particularmente pueden afectar el accionar de un profesional:

- el miedo: aparece cuando pensamos que algo malo puede sucedernos y nos invita a prepararnos. Por ejemplo enfrentar una entrevista nos lleva a imaginar las posibles preguntas que nos pueden hacer, vestirnos presentablemente u organizar el CV con esmero. Lo que consideramos importante es canalizar el miedo en energía positiva para que nos ayude a resolver el problema favorablemente en vez de paralizarnos.

- el entusiasmo: al contrario del miedo, el entusiasmo aflora cuando algo bueno va a suceder y nos llena de fuerzas para conseguir lo que queremos, llevándonos a un estado de tranquilidad de conciencia. Es importante que el profesional sienta entusiasmo por su labor y ante situaciones nuevas a las que pueda enfrentarse para que la motivación lo lleve a poner todo de sí.

- el enojo: es la emoción que surge cuando creemos que algo no tendría que haber sucedido, situación a la que a diario nos enfrentamos los profesionales por errores de nuestros empleados, legislaciones cambiantes, incumplimiento de los clientes, etcétera. La manera en la que deberíamos actuar sería haciendo un reclamo ante quien corresponda. Así se muestra respeto por uno mismo, siendo importante saber comunicar para que llegue al receptor el motivo del enojo pero sin maltratar u ofender.

a. CUANDO EL CUERPO HABLA

A partir de las ya nombradas y otras emociones (Cayuela, 2007) nuestro sistema comunicacional transmite información de manera continua, lo que llamamos lenguaje corporal o gestual. La mente comanda y el sistema nervioso central nos delata a través de los movimientos del cuerpo. Así, podemos interpretar algunos gestos frecuentes: por ejemplo, señalar con el dedo índice indica intención de ataque o dominio sobre la otra persona; apuntar el pulgar hacia arriba o hacia abajo nos puede indicar que una situación es buena o no; auto señalarse con el pulgar demuestra alta autoestima aunque verbalmente se exprese lo contrario. En el lenguaje gestual, los dedos pulgares brindan señales de dominio, autoridad y agresión.

Particularmente prestando atención al movimiento de las manos, éstas pueden mostrar situaciones opuestas, de dominancia o sumisión: la intensidad de un aplauso o la presión al saludar estrechando las manos pueden mostrar ambos tipos de sentimientos. Otra manifestación es poner las palmas hacia abajo, lo cual indica posición de dominancia y superioridad como lo es también caminar con las manos sujetas por detrás tal como suelen hacerlo profesores a la hora de un examen. En general debemos tener presente que para decodificar una imagen es necesario identificar tres aspectos: las distancias, las zonas y el contexto.

Un foco de importante interpretación son los ojos y la mirada. En esta última se ven reflejadas la ternura y la pasión, mientras que el punto al cual los ojos se orientan nos indica si el diálogo es de negocios (mirar hacia los ojos y la frente) o social (mirar a los ojos y la boca).

A todos estos útiles datos, a continuación sumamos algunos consejos a tener en cuenta (de Andrés & Andrés 2013) a la hora de enfrentar una reunión laboral:

1. Crear empatía: sentimientos como desconfianza o inseguridad no nos conducen a buen puerto.
2. No hablar con las manos ocupadas, ya que la posición de las manos en la oratoria tiene un rol fundamental y permiten reafirmar mensajes importantes que quieren transmitirse. Esto no debe entenderse como un uso excesivo del movimiento de las manos ya que demuestra una carencia de lenguaje y comunicación. El uso de elementos como lápices, teléfono o un papel pueden ser señal de inseguridad. Practicar con anterioridad lo que se va a decir nos ayuda a afianzarnos como así también intentar mantener las manos lejos del cuerpo.
3. Saludar con un apretón de manos de manera correcta: la mano debe ser suave y cálida, sin obstáculos -como lo es el exceso de anillos-, tomando la iniciativa con firmeza pero sin dañar y agitar el apretón dos veces. También es importante sonreír y mantener el contacto visual para demostrar interés.

4. Usar correctamente la voz: para esto es esencial mantener una buena dicción y procurar modular de manera correcta. Si hay lesiones en la voz es aconsejable concurrir a un especialista para darse a entender sin complicaciones.
5. Hacer una respiración profunda antes de empezar a hablar para relajar el cuerpo y la mandíbula.
6. Si debe exponer algo parado, combinar el movimiento con pausas, ya que desplazarse en forma permanente parecerá que se le resta importancia al asunto.
7. Rotar las manos mostrando las palmas para demostrar apertura, cooperación y seguridad.
8. Esperar a que la otra persona termine de hablar, que generalmente se demuestra inclinándose hacia adelante.
9. Tomar nota mental de los movimientos del interlocutor: si se inclina, si esconde las manos y procurar no copiarlo.
10. No tocarse el cuello: transmite muy baja seguridad o poder, demuestra miedo.
11. No sentarse empequeñecidos, encorvados, ni cruzar los brazos: demuestra inseguridad.

B. COMUNICACIÓN VERBAL

Si de comunicación verbal se trata, cuando hablamos no sólo transmitimos lo que decimos sino cómo lo decimos. Generalmente subyace alguna intención que puede malinterpretarse por el receptor, generando confianza o desconfianza hacia nuestra persona ya que el intercambio es interpersonal y por tanto totalmente subjetivo. Es imprescindible desarrollar esta habilidad para causar una buena impresión ante un cliente o un potencial empleador y generar confianza al expresarnos. Es necesario ser conscientes de lo que decimos, no hacer suposiciones y no tomar nada a modo personal.

Para activar el poder de las palabras Verónica de Andrés y Florencia Andrés (2013) ofrecen cinco principios:

- crear confianza con palabras íntegras: que nuestras palabras estén en sintonía con nuestros pensamientos y acciones.

- dar y recibir opiniones con sabiduría: opinar no es emitir un juicio, por lo tanto debemos aceptar que otros pueden estar en desacuerdo con lo que decimos.

- evitar conclusiones apresuradas: escuchar con atención a los demás en lo que quieren transmitir.

- entregar lo mejor de uno mismo: antes de hablar, preguntarnos si nuestro aporte es necesario y constructivo.

- activar el poder del reconocimiento: el reconocimiento efectivo tiene gran impacto positivo en las personas, es una forma de mejorar vínculos y construir autoestima.

En concreto, podemos citar algunas palabras, de las cuales deberíamos cuidar su uso, ya que por poco importante que parezcan, hay algunas que abren mejor conexión con el receptor y otras que la cierran. La palabra <pero> produce una oposición o crítica, en cambio el término <y> convoca a la unión de ideas; también es preferible evitar palabras que denotan obligación o las frases categóricas.

Llegado el caso de estar frente a un cliente o persona de difícil trato, nos parece apropiado brindar siete pasos que las autoras de Confianza Total (De Andrés y Andrés, 2013) indican para aplicarlos en conversaciones complejas, también útil para comunicarle un error a un empleado:

1º paso: sentir empatía, no emitir juicios de valor al enojarnos con alguien.

2º paso: ubicar a la otra persona en el contexto para expresar que estamos molestos por alguna situación.

3º paso: empezar la conversación señalando hechos y no opiniones, ya que puede poner al interlocutor a la defensiva.

4º paso: una vez planteado el hecho, expresar la opinión.

5º paso: expresar la emoción que nos causa el hecho en cuestión.

6º paso: exponer claramente nuestro deseo.

7º paso: hacer el pedido que se deriva de nuestra observación de los hechos y el deseo de cambio.

El primer paso, la empatía, es una de las características fundamentales sobre la que deberíamos trabajar como profesionales al buscar comunicación efectiva. Esta peculiaridad de la personalidad la poseen las personas intuitivas, que buscan resolver conflictos de modo original, elemento con el que debe contar un Contador además de los conocimientos teóricos adquiridos en su enseñanza. Esas personas poseen las siguientes características:

1. Escuchan a su voz interna: como ya hemos explicado, las emociones influyen en todos los ámbitos de nuestras vidas y por lo tanto debemos prestar atención a ellas.
2. Se toman tiempo para estar solos y reflexionar.
3. Crean: practicando la creatividad se puede desarrollar la intuición genuina.
4. Meditan para lograr el autoconocimiento y tomar decisiones en atención a nuestra experiencia presente sin hacer juicio de valor.
5. Observan todo, en especial las situaciones extrañas.
6. Prestan atención a las sensaciones físicas que pueden producirse en el cuerpo cuando se intuye algo.

8. Prestan atención a sus sueños porque es un modo de conectarse con los procesos inconscientes, fuente de la intuición.
9. Disfrutan de bastante tiempo de relajación
10. Dejan ir las emociones negativas como son el enojo o la frustración.

C. ESCRIBIENDO TAMBIÉN NOS EXPRESAMOS

Los humanos (Bachrach, 2013) tenemos la capacidad de combinar símbolos y así utilizar el lenguaje, ventaja que adquirimos durante los primeros años de vida, cosa que no sucede con otros seres vivos que actúan y sobreviven por instinto. En ellos su manera de vivir está en sus genes, mientras que en los humanos se transmite culturalmente.

Entonces es por ello que enfrentamos la vida escolar, hasta llegar a la universidad y alcanzar el título universitario. Este proceso no concluye ahí, sino que debemos actualizarnos en forma permanente a lo largo de nuestra carrera profesional realizando posgrados, actualizaciones de leyes y procedimientos, lo cual requiere desarrollar un proceso de comprensión y narración de textos que a continuación explicaremos.

Centrémonos en el ejemplo particular de la redacción de un informe de auditoría interna, en el que es de vital importancia llevar una carpeta borrador donde se recopilen los datos y se tome nota de todos sus detalles a medida que se realice el relevamiento de la información. El primer consejo es (William P. Leonard, 1983) tener en claro quién va a recibir el informe y su aptitud para comprenderlo para así saber qué grado de tecnicidad podemos alcanzar. De ello dependerá la utilidad que tendrá quien lo lea y la comprensión que logre.

Como no toda la información se transmite de forma oral, la redacción que acompañaremos por escrito debe ser breve, clara, valiosa y pertinente ya que informes largos y confusos no serían bien recibidos. Debemos disponer todos los hechos en el orden de su importancia relativa. Además pensar con claridad y tener ideas concretas antes de escribir es fundamental si lo que buscamos es comunicar de manera eficaz nuestras ideas a quienes van a recibirlas. El momento de la planificación junto con un pensamiento organizado son los primeros pasos, en los que identificamos ideas claras y unificamos información para formarnos de un criterio o conclusión orientada en base a la finalidad del informe y a quien lo recibirá.

El informe debe ser coherente y uniforme en cuanto a su diseño. También debe destacar los rasgos de interés de quien redacta mediante títulos y subtítulos, presentando al principio del informe los aspectos más importantes para captar el interés del lector y que éste reciba

correctamente el mensaje. Por otra parte, los aspectos negativos deben ser expuestos en forma breve pero notoria y el contenido general constar de un lenguaje sencillo y poco repetitivo.

En cuanto al proceso comprensión, que reúne sistemas de memoria, atención, procesos de codificación y percepción y de operaciones inferenciales basadas en conocimientos previos y en factores propios de la situación a comprender, es considerado uno de los pilares de los procesos cognitivos complejos (Manuel de Vega, 1984).

Este requiere de la actuación conjunta de los sistemas ya mencionados, como por ejemplo en la comprensión de textos, donde se utiliza la memoria para mantener la información procesada, operaciones inferenciales para integrar conjuntos de datos y procesos de construcción de conocimiento, todo ello interactuando el lector y el texto. Requiere también que el lector posea un objetivo de lectura y procesos cognitivos, como por ejemplo, la inferencia, integrando las distintas partes del texto, conectándolas con los conocimientos que posee y la información que presenta la lectura. (Luque & Gárate, 1999).

Entonces cuando comenzamos a leer un texto, la inferencia nos debe permitir tratar una oración, por ejemplo si leemos el artículo 22 de la Ley de Sociedades Comerciales que dice: “cualquiera de los socios de la sociedad no constituida regularmente puede exigir la disolución”, de modo tal que si en la oración siguiente dice “*ésta* se producirá a la fecha...”, podemos determinar que la partícula “*ésta*” se refiere a “la disolución”. Para hacer esto debemos, por ejemplo: 1) almacenar en nuestra memoria de trabajo la materia en cuestión a lo largo del texto; 2) recuperar de su conjunto de conocimientos lo que ya sabemos sobre el tema y 3) circunscribirnos a la sintaxis del texto, pasando por su contenido semántico y ascendiendo hacia su significado. Estos procesos nos llevarán a establecer coherencia y cohesión local y global del texto.

2. EL CONTADOR COMO PERITO ANTE LA JUSTICIA

Como es de conocimiento, la tarea de un contador suele ser estructurada, esquema que intentamos desterrar mediante nuestro trabajo. Nuestro desempeño profesional está atado a múltiples normativas rigurosas. Lo que proponemos no es dejar de aplicarlas sino lograr más satisfacción y menos estrés al trabajar.

Aplicando disciplinas de comportamiento y siendo creativos podemos dejar de lado la presión de tener que cumplir un determinado plazo que nos fije el juez para presentar un informe pericial y así lograr un mejor resultado. Según Bachrach (2013) todos somos creativos; el ser humano es una especie que se perpetúa gracias a dos factores: la evolución biológica y la cultura teniendo ésta como actora principal a la creatividad.

Si bien como contadores actuamos dentro de un marco de normas profesionales y legales, en ciertos casos la resolución de planteos de un cliente requiere de creatividad: tendremos que saber cómo buscar la mejor solución, la que más le convenga al cliente, de la manera más sencilla y sin escapar a las normas que regulan nuestra profesión. Podemos definir la creatividad citando a Bachrach: *es la actividad mental a través de la cual en algún momento una revelación o insight ocurre dentro del cerebro y trae como resultado una idea o acción nueva que tiene valor.*

Para lograr ser creativos debemos buscar el equilibrio entre dos factores que poseemos los seres humanos desde que nacemos: por un lado el instinto de auto preservación (de ahorrar energía) y por otro la curiosidad que lleva a la exploración. En general, tendemos a utilizar la misma información para resolver cualquier tipo de problemas, en lo cual nuestra educación tiene gran incidencia por estar basada en procesar información de lo que ya sucedió. No nos enseñan a generar asociaciones entre temas diferentes, sino que tenemos estructurados conceptos y categorías de conocimientos. Pensamos que esto (si bien proviene de la educación media) se acentúa durante la carrera universitaria.

Específicamente se sabe que un contador para obtener un balance debe llegar a obtener sumas iguales entre debe y haber, sujeto a normas legales que ha estudiado casi de memoria y tiene que conocer sus actualizaciones. Todo ese proceso va formando un esquema mental (donde trabaja más el hemisferio izquierdo del cerebro) que coarta la creatividad. Un buen método para incentivarla es intentar resolver dos problemas al mismo tiempo; la multiplicidad de perspectivas y la mezcla de conceptos hacen que las neuronas vecinas de aquellas que están pensando también lo hagan y así se multiplican las ideas. También es buena la práctica de leer libros de ciencia ficción que nos haga imaginar, resolver crucigramas o un rompecabezas.

A. LA PERICIA JUDICIAL

Yendo puntualmente al caso en que como contadores nos interese actuar como auxiliares de la justicia, debemos saber ante cada causa en particular cómo actuar y qué información será necesaria para resolver la tarea. Por ejemplo, no va a ser igual un caso donde un trabajador reclame montos indemnizatorios a otro donde se ponga en tela de juicio si existe relación de dependencia laboral. En esos casos las fuentes de información a las que tendremos que recurrir para verificar o refutar las posiciones de las partes serán distintas. Ser creativos, buscar caminos distintos y más cortos nos pueden ayudar a terminar el trabajo en menos tiempo y así ser más eficaces.

Sin embargo debemos tener muy presente que el hecho de ser eficaces no debe perjudicar la calidad de nuestro trabajo, el cual debe ser imparcial y completo conforme a los puntos de pericia

solicitados por las partes, siempre y cuando los mismos sean de nuestra incumbencia profesional. Ya que si nuestra pericia está incompleta o nuestros dichos no se basan en fundamentos sólidos, cuando la misma sea puesta a disposición de las partes conforme lo establece el Art. 193 del Código Procesal Civil de Mendoza (C.P.C.), éstas pueden impugnar la misma solicitando que aclaremos los puntos observados, lo cual implica un doble trabajo. Entonces llegamos a la conclusión de que la creatividad y eficacia en nuestro trabajo deben ir de la mano de la calidad e imparcialidad del mismo, tanto para evitar que nos observen la pericia, como para nuestro buen nombre como profesionales. Cabe aclarar que la falta de respuesta, en el plazo que nos fije el Juez, a las impugnaciones formuladas, implica la pérdida de nuestros honorarios (Art. 193 último párrafo del C.P.C.).

B. EXPLICACIONES DEL PERITO EN AUDIENCIA

Además de la pericia que deba presentar el perito contador, éste puede ser citado a dar explicaciones del contenido de su informe en una audiencia ante el Juez y las partes del juicio, a pedido de alguno de los interesados que haya impugnado la pericia, conforme lo normado por el Art. 191 inc. III del C.P.C. La incomparecencia sin justa causa invocada y justificada con anterioridad a la audiencia, implica la pérdida de honorarios por el perito, sin perjuicio de que pueden ser obligados a comparecer por la fuerza pública.

En la mayoría de los juzgados (Bermejo, 2010) las audiencias son escritas, lo cual implica que el auxiliar encargado debe tipear las declaraciones del perito textualmente. Esto es una dificultad ya que los profesionales en sus manifestaciones utilizan un lenguaje técnico desconocido para el Juez. A su vez los peritos desconocen el lenguaje jurídico utilizado en justicia, en consecuencia suelen no entender las consignas sobre las que se tienen que explicar. Todo ello genera un diálogo de sordos que se asienta en un acta que el Juez tiene que tratar de descifrar al momento de resolver.

Cabe resaltar que los expertos en comunicación, como Martín Erralde, sostienen que las palabras empleadas representan el 7% del contenido del discurso comunicativo. La mayor parte de la comunicación está concentrada en lo que se conoce como lenguaje “intralingüístico” o “paralingüístico”, constituido por el tono de voz (la inflexión, la forma de decir las cosas, calidad de voz, acento, ritmo, pausas, vocalizaciones, etc.) que representa el 38%; y por el comportamiento no verbal (los gestos, expresiones faciales, movimiento de las manos y el cuerpo, posiciones, etc.) que constituye el 55% del mensaje. Es decir que el 93% de la comunicación es no verbal, excediendo a las palabras utilizadas en el mensaje.

De lo anterior podemos inferir que en las audiencias escritas se pierde ese 93% de la comunicación que es sumamente importante. Sólo se asientan las palabras utilizadas que representan el 7%, ello en el mejor de los casos, ya que por el lenguaje técnico utilizado y la velocidad de la exposición muchas veces no se logra dejar constancia de la totalidad de las palabras empleadas.

C. EL INICIO DEL CAMBIO

Todos los ítems ya descriptos han sido tenidos en cuenta por el Quinto Juzgado Civil, Comercial y Minas de la Segunda Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza, el cual ha sido el impulsor de las audiencias filmadas de la mano del Dr. Darío Bermejo -ex Juez del Quinto Juzgado Civil actualmente Magistrado de la Primera Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de San Rafael- que fue quien presentó el proyecto ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza para su aprobación (Acordada n° 22.732). Ésta metodología se aplica tanto a explicaciones de peritos como también a testimoniales y absoluciones de posiciones ya que se considera de suma importancia el 93% de la comunicación que se pierde en las audiencias escritas. Incluso ha servido de incentivo para otros juzgados, como es el caso del Tercer Juzgado de Instrucción de San Rafael y el Sexto Juzgado Civil de Malargüe que ya utilizan éste método. Personal del Primer Juzgado de Familia de San Rafael ha asistido a presenciar algunas audiencias filmadas y a informarse más respecto a este método con intenciones de empezar a implementarlo.

Recientemente el Quinto Juzgado Civil, Comercial y Minas de San Rafael recibió la visita del Dr. Jorge Horacio *Jesús Nanclares*, *Ministro* de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza y coordinador general del Centro de Capacitación del Poder Judicial, acompañado por el Inspector de la Segunda Circunscripción Judicial Dr. Mario Alberto Gabriele, a fin de informarse respecto de la metodología que utiliza el Juzgado para filmar las audiencias, con el objetivo de comenzar a implementarlo cada vez en más Juzgados de la Provincia. Lo anterior deja entrever que el lenguaje no verbal está tomando cada vez mayor relevancia y que la iniciativa de este Juzgado Civil de la Segunda Circunscripción Judicial se está expandiendo a pasos agigantados.

Atento a lo expuesto precedentemente entrevistamos (Anexo A) a algunos funcionarios judiciales respecto de sus conocimientos sobre las neurociencias y la importancia que tiene su implementación en los procesos judiciales. La mayoría de ellos nos manifestó no poseer conocimientos específicos sobre neurociencias. Indicaron que el Juzgado cambió las audiencias escritas por las filmadas en principio para lograr conservar la totalidad de lo expresado verbalmente por el interrogado, evitando así que se pierda parte del mensaje, lo cual puede suceder en las audiencias escritas, pero la segunda intención del cambio fue para atesorar lo expuesto por el

lenguaje no verbal. Pudimos observar que la totalidad de los encuestados coincidieron en que el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.) es tenido en cuenta para el proceso, la mayoría de ellos lo considera altamente importante y el resto medianamente. Algunos de ellos aclararon que el lenguaje gestual complementa la prueba del expediente pero obviamente no resulta definitorio a la hora de dictar sentencia, ya que se debe considerar la totalidad de la prueba rendida en autos, pero que muchas veces ayuda a entender o aclarar puntos oscuros que lo escrito no permite.

Por todo ello llegamos a la conclusión de que si bien el lenguaje no verbal es tenido en cuenta aún queda mucho camino por recorrer para lograr su máxima utilidad y apreciación, pero que definitivamente no pasa desapercibido, es considerado parte del mensaje y complemento del resto de la prueba.

Consultamos también sobre la aceptación de este nuevo sistema y unánimemente respondieron que fue bien recibido por los abogados y concordaron en que se está expandiendo al resto de los juzgados.

La investigación realizada a través de las encuestas, la cual no es estadística sino que complementa nuestro trabajo de manera informativa, nos sirve como contadores para tenerla en cuenta al momento de explicar una pericia ante el Juez, sabiendo qué es lo que ellos tienen en cuenta, cómo nos miran y nos analizan. Destacamos que debemos presentarnos demostrando seguridad y convicción de que nuestro trabajo está realizado correctamente, respaldados por nuestros papeles de trabajo bien confeccionados y adecuados a la imparcialidad con la que debemos actuar, controlando movimientos excesivos y tics nerviosos, nuestro todo de voz y el uso del lenguaje y comunicación.

3. EL CONTADOR COMO EDUCADOR

Entre las diversas áreas en las que podemos desempeñarnos como contadores, la educación suele ser una frecuente salida laboral tanto en el nivel medio como superior o universitario. La importancia de las neurociencias en este ámbito radica en saber comunicar y aprovechar al máximo las habilidades de los alumnos y para ello tenemos las pautas de una de sus ramas específicas, la cognitiva.

La Neurociencia Cognitiva se aplica en toda área en que una persona, interactuando con su ecosistema, necesite optimizar sus funciones, entre ellas el área educativa y su proceso de enseñanza-aprendizaje; permite en las personas optimizar el procesamiento de la información, desarrollar las inteligencias múltiples, el conocimiento y desarrollo de los sistemas

representacionales, el desarrollo de los sistemas de memoria, la generación de significados funcionales y el desarrollo de inteligencia emocional (Gómez Cumpa, 2004).

El mismo autor manifiesta que: Todo ello se manifiesta en la necesidad de un modelo cognoscitivo en el que el profesor construye la información activamente con los alumnos; actúa como coordinador; explora los estilos de aprendizaje de los alumnos ya que existen múltiples inteligencias entre los alumnos y se enseña y aprende de acuerdo a ellas: cultiva la inteligencia analítica, práctica y creativa; el aprender a aprender en cualquier tema es el objetivo del aprendizaje. Es indispensable la articulación del conocimiento previo con el nuevo; el aprendizaje es una tarea placentera, la motivación es objetivo prioritario. Podemos apreciar que hay fundamentos para recusar la educación clásica y orientarnos hacia nuevos modelos del tercer milenio directamente relacionados con la Neurociencia Cognitiva brindando nuevas teorías, modelos y estrategias operativas para la educación, tanto presencial como a distancia.

Conociendo que cada persona es inteligente a su manera, tal como lo dice Howard Gardner (1998) sería muy útil para el desarrollo de una sociedad que el educador sepa aprovechar el potencial de cada alumno para alcanzar su máximo nivel, enseñándole y haciendo uso de su inteligencia acorde al nivel de enseñanza que atraviesa. Se trata de aceptar que todos somos diferentes e indispensables para la construcción social, siendo ésta la función principal del cerebro (Gudiño, 2009).

El saber se ha convertido en el factor de poder e instrumento para explicar y desarrollar el cambio social, el que demanda un perfil de egresado diferente, capaz de participar activamente en los nuevos modos de producir, trabajar y competir.

El campo de las Ciencias Contables no escapa a estas realidades, por lo que se hace imperante pensar en la Contabilidad como una herramienta que promueva y facilite un desarrollo armónico, equilibrado y equitativo entre los hombres, la naturaleza y la sociedad, de allí que se requiere propiciar una transformación en el desempeño docente de los Contadores Públicos, formadores de los profesionales que abordarán esta nueva sociedad que avizora profundas transformaciones, dotándolos de potencialidades adaptativas acordes a las necesidades.

Hay que asumir los desafíos que le impone a la educación la emergente sociedad y que obliga a redefinir currícula, estilos de enseñanza, gestión del sistema educativo y articulación del sistema formal con otras fuentes del conocimiento, debido a que, como consecuencia de este fenómeno, la competitividad se está realizando en un contexto multidimensional del conocimiento, quien lo posea, interprete y lo sepa usar se constituirá en el más apto y podrá sobrevivir, en acuerdo por lo sustentado por Chaparro (1998). El éxito de los países en este nuevo contexto, está asociado cada vez más en el nivel educativo que tenga su fuerza de trabajo; más que nunca será cierto, señala

Guadilla (1998, p. 17) que “la redistribución del conocimiento implicará la redistribución de la riqueza tanto entre los países como entre los individuos”.

A. CONTABILIDAD Y NEUROCIENCIAS

La educación vive un proceso de cambio en donde la interacción alumno-profesor es más estrecha, en la cual no sólo interesa que el alumno adquiera conocimientos sino que conozca sus bases y sepa adaptarlas al entorno. Como docentes debemos comprender que somos uno de los factores claves para impulsar este cambio.

Solemos considerar a la contabilidad como una técnica aislada pero necesita ser adaptada a la realidad y los procesos actuales que están en permanente transformación. No basta sólo con la formación integral del alumno, al entender por ejemplo un plan de cuentas y aplicarlo a ejemplos concretos, debemos tener en cuenta también las necesidades y aspiraciones del entorno social. Respecto a lo enunciado, la adecuada formación y preparación de los docentes es crucial para la transformación del sistema educativo. Estas nuevas realidades requieren de la profesión y disciplina contable consideraciones y recambios frente a la multitud de exigencias que impone la sociedad que se transforma permanentemente.

Sostiene Tua (1998), que “las funciones que la sociedad demanda del experto contable o el gestor son progresivamente más amplias y complejas, en lógica congruencia con la amplitud y complejidad de la actividad económica y social. El entorno cada día exige más creatividad, innovación e interdisciplinariedad”, en el que es indispensable el ejercicio del criterio.

En este sentido deberíamos trabajar en la formación de nuevos modos de concebir lo contable, el conocimiento como elemento trascendental y la tecnología como elemento por excelencia como respuesta al cambio cualitativo necesario que implica la transformación del mundo moderno, bajo las cuales se le requiere al especialista preocuparse por la interdisciplinariedad, acercarse a los valores de la cultura y ser mejor Contador al ser más que Contador.

Actualmente podemos diferenciar dos maneras de enseñar la Contabilidad, en la primera se le transmite al alumno una norma contable con sus recovecos y su mecánica aplicándola a cuestiones prácticas, con lo que el alumno aprende a contabilizar pero no contabilidad; podrá aplicar correctamente la misma pero no conocerá los fundamentos que la avalan, estará poco preparado para el cambio y contará con pocos recursos intelectuales para las posteriores alteraciones a la norma contable. La segunda manera requiere de mayor esfuerzo, preparación y formación de los docentes. Requiere que comprendamos que la Contabilidad es un conjunto de fundamentos, de reglas de conocimiento que se aplican para obtener una norma por lo que es de mayor importancia

que conozcamos por qué se hace algo junto con lo que también deben impartirse nociones básicas de teoría de conocimientos, ya que es también tarea del docente formar nuevos conocimientos.

Atento a lo expuesto y según el diagnóstico realizado por la autora se dedujo que los profesionales se desempeñan de acuerdo a la primer forma de enseñanza descrita más no la segunda, por lo que pueden “limitar la acción de enseñanza-aprendizaje para: a) despertar el espíritu crítico, b) generar conocimientos en tiempo real, c) desarrollar respuestas rápidas ante situaciones críticas, y d) estimular la creatividad y el aprovechamiento máximo de capacidades en el educando y, sobre todo, su confortabilidad afectiva”.

Resulta necesario analizar la formación del Contador Público para que el objetivo sea favorecer la transformación en el desempeño docente de acuerdo a los nuevos tiempos para lograr ser cada vez más capaces de aplicar el conocimiento de manera efectiva en situaciones reales sin descuidar la solidez y rigurosidad en la transmisión de información.

Tomamos a la neurociencia como un punto de referencia, ya que como sabemos se dedica al estudio del comportamiento del cerebro humano, tratando de explicar las formas de aprehensión del conocimiento por parte de los individuos; por lo que se busca incorporar al contador docente a los avances de las neurociencias motivándolos a ejercitar su cerebro, para lograr desplegar todas sus capacidades y concientizándolos especialmente sobre los beneficios que aportaría en el desempeño docente de profesionales de la Contaduría Pública.

“El profesional de la contaduría pública como educador debería ser abierto y flexible, eficientemente comprometido con los procesos de cambio, capaz de a) estimular e inspirar a los educandos a trascender sus propios intereses personales y b) transmitir conocimientos, valor y responsabilidad de su propio desarrollo y el de los demás e interesarse en el cambio”.

“El individuo debe aprender a aprender con todo el cerebro, esto quiere decir, que las cosas que se deben aprender se deben sentir como una necesidad fisiológica, quererlas y al mismo tiempo entenderlas. Después de entenderlas se puede crear con ellas, para utilizar todo el cerebro en el aprendizaje y en verdad aprender con los cuatro cerebros empleados a plenitud”.

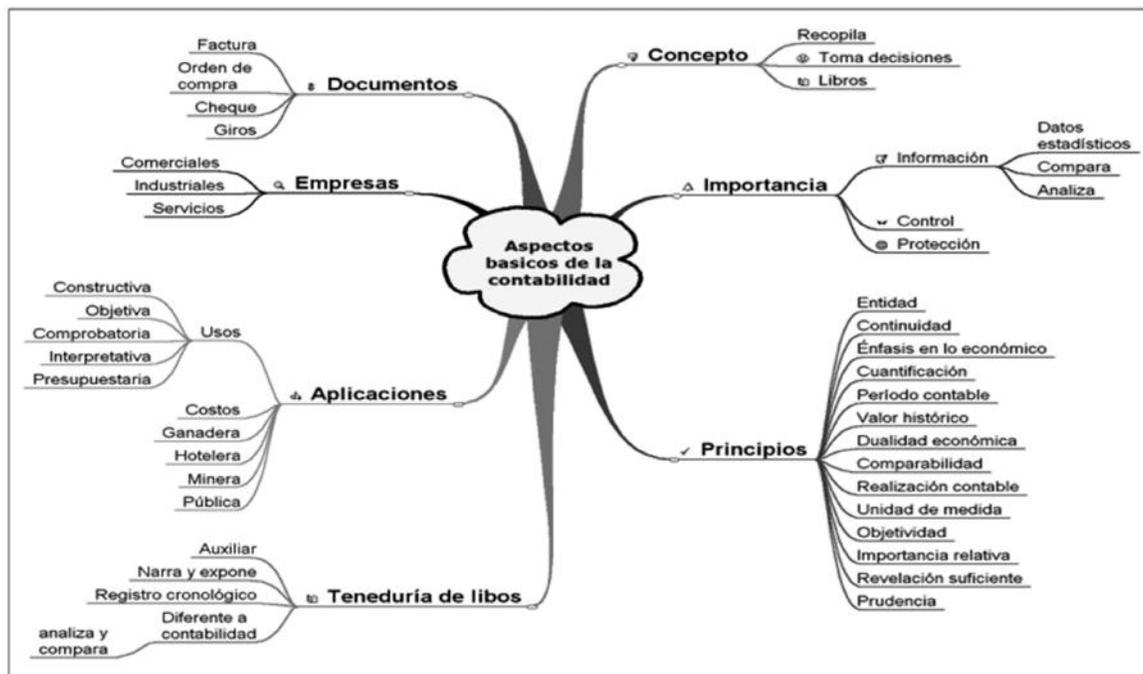
Es importante además hablar de la neurolingüística que ayuda a programar a los estudiantes para obtener el éxito y lograr rendimientos académicos asombrosos. Cuando el docente trabaja para desarrollar las diferentes técnicas en sus alumnos, descubrirá, que se convierten en una parte cada vez más importante de su propio arsenal de instrumentos mentales y descubrirá la diversidad de aplicaciones. Es importante el conocimiento y acercamiento a nuevas estrategias que permitan al profesor universitario mejorar la calidad de su docencia. No hay que olvidar, que no puede hablarse de enseñanza si no existe aprendizaje y que el objetivo del docente es precisamente éste último.

Recordamos que las personas aprenden, representan y utilizan el saber de muchos y diferentes modos. Estas diferencias desafían al sistema educativo que supone que todo el mundo puede aprender las mismas materias del mismo modo y que basta con una medida uniforme y universal para poner a prueba el aprendizaje de los alumnos, con lo cual los alumnos estarían mejor servidos si las disciplinas fueran presentadas en diferentes modalidades y el aprendizaje fuera valorable a través de la variedad de los medios. Debemos pensar con todo el cerebro entendiendo el proceso de aprendizaje como un proceso de comunicación e interacción de procesos cognoscitivos y socio-afectivos.

Hacemos referencia también en este capítulo a la Sugestopedia y los Mapas Mentales (Márquez, 2007), ya que la primera utiliza el conocimiento sobre el funcionamiento del cerebro para mejorar la memoria, desarrollar la capacidad de comprensión y acelerar la capacidad de aprendizaje, mientras que con los mapas se están usando plenamente los dos hemisferios cerebrales, al mismo tiempo que se está integrando a las otras áreas del cerebro (no intelectuales), en la medida en que se usa el color, los aromas, los sabores y otros estímulos que pertenecen al dominio de áreas más básicas pero no menos importantes.

La neurociencia, que se ha introducido en las aulas, empresas y los hogares, puede ayudar. Los mapas, como alternativa interesante para desarrollar las diversas capacidades, permite exteriorizar cómo se concibe el mundo, el flujo del pensamiento y los deseos, proporciona mucha más libertad de expresión y facilita el desarrollo de las habilidades del pensamiento. Es la manera, en estos tiempos de cambios y transformaciones, de estimular la habilidad de replantearse una nueva manera de expresarse, de estudiar, de planificar, como se puede evidenciar en este esquema:

Gráfico 1: Aspectos convergentes en la actividad contable



Fuente: Márquez, M. 2007

Nos parece muy importante destacar las conclusiones a las que se arribó en el trabajo de investigación citado (Márquez, 2007), ya que como recientes alumnas consideramos que un cambio en el dictado de clases ayudaría más al aprendizaje y a acercarnos a la realidad laboral. Adherimos a la idea de que la clase debe ser más participativa en la que el estudiante sea el centro del proceso de aprendizaje, que le facilite la aplicación de los datos teóricos a situaciones concretas de la realidad. Esto podemos llevarlo a la práctica mediante el uso de tácticas en las que los estudiantes se involucren de manera activa intercambiando conocimientos y experiencias en todo momento aplicando un plan de acción basado en las neurociencias, logrando una transformación del Contador Público como docente.

Exponemos a continuación ejemplos de las tácticas referidas anteriormente aplicables a la construcción de un pensamiento crítico, libre y reflexivo.

Cuadro 1: Modalidad de trabajo en el aula

Estrategia: Reencuadre

Tema	Estrategia: Reencuadre	Condiciones para la enseñanza	Resultados	Recursos
Los estados financieros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase de inicio: Relajación (evocación) Fase de desarrollo: Propiciar lluvia de ideas, anotando en la pizarra palabras claves, que el alumno identifica con los estados financieros. Confrontar los conceptos que se tienen con los nuevos, y así determinar las conductas asociadas que requieren cambio, concienciando al alumno para que transfiera los nuevos conceptos al contenido real. ▪ Fase de cierre: Chequear que los estudiantes hayan internalizado los conocimientos nuevos a través de plenaria grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposición para el aprendizaje. ▪ Aserividad para realizar la confrontación de conocimientos que se tienen y los nuevos en los estudiantes. ▪ Fluidez al momento de tratar de reencuadrar en cada participante los conocimientos asociados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación activa. ▪ Asistencia a clase. ▪ Conocimientos adecuados fácilmente recordados. ▪ Motivación a la investigación y la mejora constante del docente. 	Aula de clase dispuesta en forma concéntrica.

Fuente: Márquez, M. 2007

Cuadro 2: Métodos para lograr mayor concentración

Estrategia: Mapas mentales

Tema	Estrategia: Mapas Mentales	Condiciones para la enseñanza	Resultados
Aspectos básicos de la Contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase de inicio: Relajación con respiración rítmica (5') ▪ Fase de desarrollo: Propiciar lluvia de ideas sobre el tema. Construcción mapa mental sobre el tema, basado en la recreación con colores vivos y figuras relacionadas con la idea que se desarrolla en cada una de las vertientes del mapa mental, siguiendo el orden en el sentido de las agujas del reloj. ▪ Fase de cierre: Verificar con cada participante la internalización de la temática esbozada, mediante la construcción del mapa mental particular por cada uno de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Música especial de relajación. ▪ Mensajes dirigidos a autoestima y potencialidades ▪ Ambientar el aula con aroma de jazmín y manzanilla. ▪ Ambientes de clase concéntricos donde todos los participantes se puedan observar de frente. ▪ Recrear con colores y figuras las ideas básicas sobre el tema. ▪ Clasificar criterios sobre las diversas imágenes que se generan en el grupo. ▪ Tiempo para que los estudiantes desarrollen su propio mapa mental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tranquilidad. ▪ Distensión de músculos. ▪ Mejor concentración, memoria y percepción espacial. ▪ Relajación. ▪ Interés por abordar el tema a desarrollar. ▪ Participación activa de la totalidad de los estudiantes. ▪ Integración del grupo. ▪ Identificación de experiencias anteriores con los contenidos de la nueva temática. ▪ Desarrollo de la iniciativa y creatividad. ▪ Internalización de los contenidos. ▪ Asociación individual con las propias palabras e imágenes. ▪ Clima agradable y participativo durante la clase. ▪ Desarrollo de distintas inteligencias: lógico-matemática, lingüística-espacial, interpersonal, intrapersonal.

Fuente: Márquez, M. 2007

Cuadro 3: Desarrollo de la memoria visual para el aprendizaje

Estrategia: Pensamiento visual

Tema	Estrategia: Pensamiento Visual	Condiciones para la Enseñanza	Resultados	Recursos
La Cuenta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase de inicio: Dinámica de grupo (la muñeca). ▪ Fase de desarrollo: Mostrar imágenes visuales representativas con las diferentes transacciones mercantiles y hechos contables, para asociados a los distintos tipos de cuentas. ▪ Fase de cierre: Se aplica una autoevaluación de sistematización del aprendizaje respondiendo a: ¿Qué aprendí?, ¿Cómo me sentí?, ¿Para qué me sirve? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material impreso que indique o sugiera identificar las distintas cuentas que se asocian con la transacción de un hecho contable donde se evalúe la imagen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asociación de imágenes con el lenguaje verbal. ▪ Evocación de conocimientos previamente elaborados. ▪ Identificación rápida y sencilla de hechos contables y transacciones mercantiles con cuentas representativas de su contenido. ▪ Generación en el estudiante de imágenes visuales propias asociadas a las distintas cuentas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material de apoyo (muñeca) ▪ Proyector ▪ Láminas ▪ Marcadores de colores ▪ Collage de figuras

Fuente: Márquez, M. 2007

Como hablamos en el Capítulo I sería importante que los nuevos paradigmas de enseñanza incluyeran métodos en los que se utilicen tanto el hemisferio derecho como izquierdo del cerebro. Para ello los docentes deberían contar con una especialización en temas de las neurociencias ya que “cuando el docente sólo expone los contenidos específicos de la asignatura y no establece un proceso de interacción dinámica donde estimule la ejercitación de procesos cognoscitivos y afectivos, lo único que puede exigir es que el alumno repita la misma información, aun cuando no haya sido comprendida. En cambio, cuando el docente conduce, estimula y permite que el estudiante interactúe, la ocurrencia del aprendizaje es mayor, la información tiene mejores posibilidades de convertirse en conocimiento y, en consecuencia, la enseñanza es más efectiva. En la medida en que se adquiere conocimiento se generan nuevas formas de comportamiento, es ese conocimiento el que se debe llevar al alumno para que tenga una nueva forma de abordar la vida profesional” (Márquez, 2007).

Las clases unilaterales no conducen a la asimilación del conocimiento, sino que es necesario que el profesor ordene las ideas y sepa transmitir, utilizando estrategias basadas en las neurociencias, lo abstracto en casos concretos relacionando el saber con la acción. Así logramos estimular las múltiples inteligencias formando mapas mentales que ordenan los pensamientos mediante asociaciones, colores o símbolos. Todo ello nos lleva a un pensamiento creativo que nos va

a permitir ir adaptando los conocimientos a las distintas situaciones que se nos presenten durante el desarrollo de la vida profesional, dejar atrás viejos esquemas o ideas, saber afrontar los riesgos o situaciones inciertas y conocer bien nuestra identidad, nuestras creencias y valores logrando con todo ello generar un impacto positivo en el desempeño docente de los Contadores Públicos.

B. NEUROCIENCIAS EN LA FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS UNCUYO DELEGACION SAN RAFAEL

Como ya hemos venido hablando de los avances que, aplicar los preceptos de las neurociencias harían en la educación universitaria, es que decidimos entrevistar (Anexo B) a algunos de nuestros profesores de la Delegación San Rafael a fin de detectar el nivel de conocimiento e interés sobre ellas. Obtuvimos los siguientes resultados:

- Más de la mitad de los entrevistados no posee conocimientos específicos sobre Neurociencias;
- De manera casi unánime consideraron que la forma de enseñanza actual no es la óptima;
- La gran parte de los entrevistados considera que no obtiene los resultados esperados de sus alumnos, como así también que su clase no es suficientemente participativa;
- La mayoría estaría dispuesto a capacitarse en neurociencias.

Concluimos así en que implementar la educación emocional ayudaría a alcanzar los resultados que los profesores pretenden de sus clases. Crear un ambiente confiable se traduciría en una clase más participativa, en la que el alumno se sienta seguro de exponer sus ideas frente a sus compañeros. Destacamos que particularmente en la Delegación San Rafael, reducida en cupo de alumnos por año, el contacto con los profesores es mucho más fluido y se logra una buena comunicación, lo cual facilita la participación del alumnado. Como ex alumnas creemos también que introducir más cantidad de ejemplos y ejercicios prácticos nos ayudaría a acercarnos a la realidad que nos espera una vez egresados.

Si bien los conocimientos sobre neurociencias van creciendo día a día e introduciéndose de a poco lo cotidiano de la vida y las clases, queda un gran camino por recorrer hasta lograr el gran cambio en la forma de enseñar, interactuar y preparar al estudiante para enfrentarse a la vida laboral.

CAPÍTULO III

NEUROCIENCIA EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Siempre que te pregunten si puedes hacer un trabajo, contesta que sí y ponte enseguida a aprender cómo se hace.
ROSSEVELT.

1. PROFESIONAL EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Con motivo de la globalización, la gran competencia y los mercados cambiantes, se ha revalorizado el trabajo en equipo y las aptitudes de adaptación al cambio y creatividad para resolver conflictos lo cual puede ser el fuerte de un profesional más allá de la experiencia que posea.

El talento humano es una ventaja competitiva, llevando al área de recursos humanos de ser aquella que se dedicaba a liquidar sueldos o controlar horarios, a ser la creadora de estrategias para crear avisos que llamen la atención a los posibles postulantes a formar parte de la empresa, mediante un análisis social de quienes quieren atraer. Por ejemplo, haciendo publicidad en los medios más usados según edades o utilizando lenguaje amigable.

Si bien sabemos que el principal capital con el que cuenta una empresa para crecer es el humano, la revolución tecnológica está logrando una nueva categoría de trabajadores: los “híbridos”. Se le llama así (Araujo, 2015) a un fenómeno mundial que está ocurriendo en el que hay trabajadores a distancia creando un espacio virtual que logra la misma interacción que si estuvieran desempeñando tareas en un mismo espacio físico. El cambio es profundo ya que modifica el modo de trabajo, disminuye la presión de cumplir horarios, facilita el mercado económico, y permite acceder al conocimiento exacto requerido, sin embargo todavía resta mucho por evolucionar en este tema.

Si bien ese cambio es inevitable, en este capítulo apuntamos a la tradicional forma de trabajo donde el espacio físico es compartido por dueños y empleados, que facilita las relaciones interpersonales que, aunque no sean sencillas pueden manejarse en favor del objetivo empresarial. El desafío es grande pero las neurociencias aportan datos que son plenamente aplicables al manejo de recursos humanos.

A. CONFECCIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE

Antes de formar parte de una empresa o estudio contable, debemos afrontar la etapa de darnos a conocer o “vendernos” para tener chances de ser elegidos y obtener el puesto al que nos postulamos. Por lo tanto juega un papel muy importante la confección del Curriculum Vitae. Su etimología de origen latino significa “carrera de la vida” y es un medio utilizado como carta de presentación laboral de una persona. Sus contenidos más comunes son: datos personales, antecedentes laborales, listado de estudios alcanzados y otros de interés tales como idiomas, cursos, y demás habilidades. Pero eso no es todo lo que nos define (Borracchia, 2015), ya que es imposible que todas nuestras experiencias sean resumidas en una hoja y menos si por lo general las mismas suelen “maquillarse” a los fines de atraer a los reclutadores y así lograr una entrevista laboral.

Si bien es una herramienta muy antigua (data de principios del 1400), hoy en día sigue utilizándose, incluso de manera renovada en formato digital siguiendo la evolución tecnológica. Pero hay quienes aducen que esta herramienta utilizada como medio aislado para la selección de personal no es adecuada, ya que sólo expresa una faceta de la persona sin tener en cuenta otros factores que sólo pueden transmitirse personalmente.

Así la autora Carolina Borracchia (2015) brinda ejemplos de un cambio de paradigma que se está gestando. Uno de ellos se trata de un banco que buscaba jóvenes que estuvieran en el último tramo de la carrera universitaria y para captarlos usaron las redes sociales, poniéndose a la par de los destinatarios. Frente a este paradigma hay que advertir el relevante lugar que ocupan las redes sociales para los procesos selectivos. Es de conocimiento que todas las empresas se hacen visibles en redes tales como Facebook, Twitter, LinkedIn, entre otras. Además de utilizar también como medio para postularse páginas intermediarias como Bumeran, Zona Jobs, etc., debido a la facilidad para el acceso al público y la rapidez con que se logra.

El problema que se plantea es que el rechazo que una entrevista de trabajo genera en el pretendiente al puesto es un sentimiento negativo de frustración, ya que la mayoría de las empresas buscan ocupar vacantes limitándose al CV sin generar aspectos positivos en la persona que se rechaza. Lo valioso sería que, a pesar de no lograr el puesto de trabajo, el trabajador pueda adquirir una experiencia, obtener un consejo que lo haga sentir igualmente valioso para enfrentarse luego a otras experiencias. Del mismo modo consideramos valioso el feedback con los que ya son empleados de las empresas cualquiera sea el rango que ocupe.

El rechazo genera un sentimiento negativo, de decepción lo cual probablemente generará miedo y un mal desempeño a la hora de enfrentarse a una nueva entrevista. Para evitar esto los entrevistadores debería procurar no limitarse al CV e indagar más en las características de los

postulantes y de ser posible realizarles una pequeña prueba, para que al menos la persona se lleve una experiencia enriquecedora y nuevos conocimientos propiciando así un sentimiento positivo para la próxima entrevista.

Para lograr el feedback con el entrevistado mostramos la técnica de “Las cuatro C”:

- Co-crear, ganándose el respeto por el talento y la empatía.
- Colaborar más allá del organigrama, guiando y ayudando a los subordinados.
- Conocer: interesarse en la persona.
- Compartir: la empresa debe hacerse visible para que las personas quieran aspirar a ser parte. Muchas veces esto no se cumple cuando en avisos clasificados no se muestran los datos, cual si fuera un misterio.

A pesar de que tenemos conocimiento de que el CV no es lo único que debe ser tenido en cuenta a la hora de decidir a quién contratar, sabemos que es una herramienta que nos sirve para causar una buena primera impresión en el entrevistador. Atento a ello brindamos algunas claves para armar un Currículum Vitae (www.manpower.com.ar):

- Establecer nuestro objetivo laboral ya que nuestro CV habla de nosotros.
- Indicar el tipo de trabajo que buscamos en una o dos oraciones.
- Destacar las experiencias más relevantes, ajustándolas al empleo que estamos buscando.
- Utilizar viñetas, negritas y espacios en blanco para que resulte de fácil lectura y sin superar las dos hojas.
- Reorganizar el CV cada vez que nos postulemos a un trabajo distinto.

Recomendamos a continuación algunos conceptos que podríamos incluir- los cuales debemos elegir estratégicamente de acuerdo a lo que seamos capaces de brindar y la empresa esté buscando- en los ciertos campos:

- **OBJETIVOS:** podemos destacar las metas tales como 1) Brindar a la empresa con la que trabajemos nuestro compromiso y esfuerzo; 2) Buscar cumplir los objetivos que se nos planteen; 3) Desarrollar nuestras competencias y habilidades; 4) Adquirir nuevos conocimientos y 5) Ser capaces de mejorar en todas las actividades que desarrollemos.
- **HABILIDADES:** tales como la buena predisposición, flexibilidad, capacidad para trabajar en equipo, entre otras.
- **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:** dentro de éste campo recomendamos enunciar los cursos y capacitaciones más recientes, ya que contamos con un determinado espacio para armar nuestro CV y de colocarlos todos nos quedaría demasiado extenso sin necesidad.

Además cuando se trata de formación antigua probablemente por las características de la profesión ya se encuentre desactualizada.

- EXPERIENCIA LABORAL: colocamos dentro de éste campo los antecedentes que consideremos más relevantes de acuerdo al puesto al que nos vamos a presentar y aquellos de los que podamos obtener la mejor recomendación.

- OTROS DATOS DE INTERÉS: en este campo debemos apuntar puntos tales como disponibilidad horaria, movilidad propia y podemos aprovecharlo para citar algo de nosotros que consideremos a destacar y no hayamos podido poner en el resto de los recintos.

Adjuntamos en el “Anexo C” un modelo de CV moderno, sintético y que brinda un panorama sobre todos los aspectos relevantes que debe incluir y permite una rápida lectura del mismo.

B. ENFRENTAR LA ENTREVISTA LABORAL

Luego de sortear el obstáculo de que nuestro CV sea seleccionado, llega la instancia de las entrevistas laborales. En este apartado sugerimos recomendaciones tanto para que entrevistados puedan desenvolverse con soltura como para que reclutadores logren una óptima selección.

a. COMO ENTREVISTADOS

Muchos son los consejos a la hora de encararlas, como lo son la puntualidad, buena presencia o las palabras que deben evitarse. Sobre esto último un análisis reciente (www.iprofesional.com, 2015) demuestra que las palabras *miedo*, *problema*, o frases como “*mi jefe no me motivaba*”, “*la empresa era horrorosa*”, no son deseables de escuchar para el entrevistador; mientras que hablar sobre *capacidad*, *efecto*, *reto*, *actitud* o *compromiso* produce el efecto contrario.

Una recomendación importante que brindamos es indagar sobre la empresa, porque generalmente quien se postula no sabe qué puesto va a ocupar ni el ramo del negocio y no es viable pensar que alguien quiere adquirir algo que no conoce. Se habla de una doble selección, ya que se gesta un nuevo paradigma donde las empresas también pelean por los candidatos.

Algo que no puede pasar desapercibido es lo siguiente, vamos a hacer referencia a una fórmula muy interesante que nos trasmite Victor Küppers (2013), licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Doctor en Humanidades: $(c+h) \times a$, la “c” es el conocimiento: nuestros estudios, especializaciones, etc., la “h” son nuestras habilidades: las distintas experiencias laborales que hayamos tenido, y la “a” representa la actitud que cada uno tenga. Esto último es lo más

importante de la fórmula, porque los conocimientos suman, las habilidades suman, pero la actitud multiplica.

Apartémonos un momento de las entrevistas laborales y pensemos en cómo elegimos a nuestros amigos y cómo definimos a nuestros seres queridos, por ej: no decimos él es mi amigo porque es Contador Público y tiene un Posgrado en Sindicatura Concursal, o por ej: no nos referimos a lo buena que es nuestra madre porque trabaje en una empresa importante muchas horas a la semana. Lo que nos importa de las personas es su actitud, su optimismo, su buena predisposición, su carácter, su seguridad y temple ante los problemas, como se relaciona con otras personas, su amabilidad, el respeto.

Ahora volviendo al tema de las entrevistas, todas estas características no pasan desapercibidas al momento de que nos contraten, por el contrario, hacen la diferencia. La actitud que le transmitamos a la persona que nos está interrogando ayuda en gran medida a determinar el resultado, complementa el despliegue curricular de todos nuestros logros profesionales que tenga el reclutador en sus manos. Con esto no queremos decir que el conocimiento y las habilidades no sean importantes, por supuesto que lo son y mucho, ellos suman en la fórmula a la cual nos referimos al principio, lo cual por supuesto que interesa a los entrevistadores, pero nuestro valor como personas y nuestra manera de ser multiplica. Debemos ser serios, correctos y profesionales, pero a la vez transmitir sensaciones, pasión y entusiasmo.

Sobre consejos de lenguaje corporal acerca de cómo posicionarnos remitimos al Capítulo II. Sin embargo en esta instancia queremos agregar algo más sobre el tema.

Como ya dijimos el lenguaje no verbal es comunicación, al igual que el lenguaje verbal, por ello debemos saber manejarlo para que no nos juegue en contra, principalmente porque en base a él se efectúan los primeros juicios respecto de otra persona y pueden predecir resultados vitales como a quien contratar o promover. Pero además de predecir lo que otras personas piensen de nosotros, también determina lo que nosotros pensamos de nosotros mismos. Además está comprobado que así como la mente puede inducir cambios en el cuerpo, también el cuerpo puede hacer cambiar la mente. Todo esto es explicado por Amy Cuddy (2012) Psicóloga Social, especialista en lenguaje corporal quien junto con sus colaboradores realizó varios experimentos respecto a este tema.

Ella explica que la diferencia entre los cerebros de las personas poderosas o líderes y las que no lo son, es que las primeras son más optimistas, más seguras, no tienen miedo a correr riesgos. Pero también existen diferencias a nivel fisiológico: la testosterona es la hormona relacionada con la dominación, y el cortisol es la hormona del estrés. En consecuencia, las personas seguras y poderosas tienen la testosterona muy elevada. Sin embargo, es importante cómo

reaccionan estas personas ante situaciones de estrés, ya que si no saben actuar de forma calmada en momentos difíciles, el cortisol se dispara y la testosterona disminuye.

Ahora bien, dijimos que el cuerpo puede moldear nuestra mente, con esto queremos decir que asumir posiciones de poder puede ayudarnos a enfrentar de otra forma las situaciones, como por ejemplo una entrevista laboral. Esto ha sido demostrado por la Psicóloga Amy Cuddy mediante uno de sus experimentos, el cual consistía en que varias personas asumieran posiciones de poder por dos minutos como por ejemplo: las manos en la cintura (como la mujer maravilla), o la posición que muestran los corredores cuando ganan una carrera (los brazos abiertos y extendidos hacia arriba en forma de V y la cabeza levemente mirando para arriba), y otro grupo asumiera posiciones de miedo e inferioridad por el mismo tiempo, por ejemplo: sentarse encorvados, con los brazos cruzados o tocándose el cuello. Luego se enfrentaron a una dura entrevista laboral, sin saber los entrevistadores quienes habían tomado cada posición. Al final los reclutadores expresaron a que personas contratarían y a cuáles no, como era de esperar los favorecidos fueron los que asumieron posiciones de liderazgo y seguridad, ya que las mismas conducen a cambios hormonales (aumento de testosterona y disminución de cortisol) que configuran al cerebro para hacerlo positivo y seguro y las posiciones de miedo provocan exactamente lo contrario. Esto demuestra que el lenguaje no verbal influye en cómo nos sentimos o en cómo nos vemos a nosotros mismos, lo cual se transmite a los demás y es determinante del resultando que obtengamos.

Pero por supuesto lo más común es que antes de ir a una entrevista laboral sintamos miedo, y entonces ¿qué hacemos? Minutos previos a entrar a la entrevista asumir una posición de poder en el baño frente al espejo, o en el ascensor, realmente va a influir en nuestro cerebro y en nuestra seguridad. No es para nada fácil, por supuesto, pero debemos aprender a manejar nuestro cerebro y que no nos juegue en contra, sino que se convierta en nuestro aliado.

Resumiendo podemos concluir que la presencia, pasión, entusiasmo, confianza, autenticidad y personalidad es lo que más afecta a los entrevistadores y no cuán estructurado es el discurso.

b. COMO RECLUTADORES

Según el maestro Daniel Goleman (2004), el pionero de la inteligencia emocional, los gerentes más eficaces son emocionalmente inteligentes debido a su claridad de objetivos, su confianza en sí mismos, su poder de influir positivamente y de “leer” los sentimientos ajenos. Ante esto debemos aprovechar los beneficios que el cognitivismo o las neurociencias cognitivas aportan. Principalmente brindan objetividad porque descifran los mecanismos neurales de los procesos de

información cuando aprendemos, aportando datos de gran valor durante los procesos de capacitación, selección y planificación de la carrera.

Para esto se aplican en muchas empresas evaluaciones mediante test, los cuales suelen ser estandarizados (por ejemplo dibujar un árbol o un hombre bajo la lluvia), y susceptibles de conocimiento y manipulación por los entrevistados. Por ello se espera que quien realice el proceso de selección lleve a cabo un proceso creativo, porque conocer los estilos cognitivos de las personas da la posibilidad de realizar mejores y más confiables pronósticos sobre su rendimiento laboral, analizándolas a la luz de sus potencialidades neuropsicológicas. Si podemos conocer cómo nuestro cerebro nos permite comunicarnos con los demás a través de la persuasión o manejo de grupos, arribaremos a una justa elección.

Suelen ser comunes las evaluaciones neuropsicológicas que indagan sobre aspectos tales como: la capacidad intelectual general, el aprendizaje y la memoria, el temperamento y la personalidad, el lenguaje, el razonamiento o resolución de problemas. Algunos puntos versan más sobre aspectos técnicos de la medicina pero otros pueden interesarnos al momento de reclutar personal a fin de conocer sus cualidades y debilidades y son aplicables tanto a la hora de incluir nuevo personal como para hacer cambios dentro de la empresa.

También relacionan trastornos emocionales con tipos de comportamiento o conductas. Para empleadores ha sido de gran utilidad por ejemplo, para desenmascarar a empleados que recibían beneficios alegando trastornos psicológicos. Hoy ello dejó de ser una excusa; hay protocolos de evaluación para simulación de enfermedades mentales, con resultados sumamente positivos para empresas y ART.

Las evaluaciones deben interpretarse de manera integrada a los resultados de las entrevistas y test de personalidad, ya que no brindan datos aislados sino que versan todas sobre una misma persona que así podremos conocer mejor.

Cada vez más los reclutadores valoran la inteligencia emocional, la motivación, empatía y optimismo que la persona demuestra. Resaltar las cualidades personales es la clave: no puede definirse a una persona sólo por el título que posee. Si bien se puede necesitar cubrir el puesto de contador, quien lo ocupa es un ser que tiene cualidades más allá de haber cursado una carrera universitaria. Varios contadores pueden tener capacidades para tareas distintas, ser más eficientes y eficaces en unas que en otras. El trabajo del área de recursos humanos será detectar las fortalezas de esa persona, esto se logra rotando al personal por las distintas áreas de trabajo de la empresa y analizando en cuál de ellas se desempeña mejor y se siente más cómodo.

Una herramienta útil es el Employer Value Proposition (EVP), cuya finalidad es lograr que los empleados se sientan útiles y felices en el lugar que ocupan porque de esa manera se logra un

sentido de pertenencia y se potencian las ganas de trabajar. Ese espíritu corporativo debe transmitirse desde el proceso de selección y así el interesado tendrá más ganas de ingresar al ver que las personas que allí se desempeñan están conformes con su trabajo.

Cuando nos encontramos como entrevistadores debemos saber prestar atención a ciertos indicios de personalidad y comportamiento. En un primer momento observamos la postura general, que es de proximidad cuando hay buen “feeling” entre los interlocutores que suele expresarse con un leve movimiento de manos hacia la otra persona (www.gerencie.com).

Si el movimiento de las manos es veloz, se demuestra tensión o miedo, por lo tanto es mejor hacer movimientos asimétricos a velocidad media. Otro foco importante está en el rostro, donde los movimientos son más sutiles y se requiere de destreza para detectarlos, como levantamientos de cejas, leves sonrisas o micro picores que duran menos de cinco segundos. Esta última situación puede revelar que la persona no se siente a gusto en esa situación rascándose el párpado superior buscando bloquear la visión de la escena que vive, mientras que tiene la sensación contraria cuando se rasca el párpado inferior o la parte superior de la mejilla.

Por otra parte, los movimientos realizados con el lado izquierdo del cuerpo (que domina al hemisferio cerebral derecho) gesticulan en mayor medida las verdaderas emociones y la intuición, mientras los realizados con el lado derecho responden más a la razón, el lenguaje y los detalles.

Todos realizamos, aunque sea de manera inconsciente, ciertos movimientos que no controlamos y es conveniente hacerlo, porque permite marcar el ritmo del discurso y captar la atención. Son llamados gestos “batuta” y podemos enumerar:

- El puño: expresión de poder por excelencia para el punto más importante del discurso.

Imagen 4: El puño



- La garra: tiene un significado similar a La Pinza pero intensificado, denotando un discurso más poderoso.

Imagen 5: La garra



- La pinza: como si de modo imaginario tomáramos un objeto con el dedo índice y pulgar ligeramente doblado, utilizada para denotar precisión y exactitud. Puede usarse al decir algún dato numérico concreto o al dar una orden que debe ser estrictamente cumplida.

Imagen 6: La pinza



- Entrelazar las manos: representa el encuentro de dos puntos de vista opuestos y suele utilizarse en la mediación de conflictos.

Imagen 7: Entrelazar las manos



- Palma lateral: para cuando se busca persuadir, agitar suavemente la mano en postura lateral. Si los dedos se mantienen separados se demuestra flexibilidad y capacidad de trabajo en equipo, mientras que si permanecen juntos revelan firmeza y dirección.

Imagen 8: Palma lateral



- Palma al revés y hacia adelante, para luego regresarlas al torso. Simboliza abrazar a la audiencia buscando identidad en el diálogo.

Imagen 9: Palma al revés



- Palma abierta: con los dedos juntos y el pulgar levemente hacia arriba, como demostración de honestidad con un movimiento a velocidad media con las palmas hacia adelante y con una apertura del ancho de hombros. Tampoco se debe exagerar ya que se puede demostrar lo contrario.

Imagen 10: Palma abierta



Apartándonos del gesto manual, existen otros hábitos muy importantes que revelan si una persona está prestando atención o no. Uno de ellos es asentir con la cabeza al afirmar algo para poner más énfasis. También escuchar al otro con la cabeza ligeramente inclinada hacia un lado demuestra interés y concentración. Por último se aconseja estar en sintonía con la postura corporal

del otro, sin que implique copiar fielmente los movimientos, ya que nuestras neuronas espejo- desarrolladas en los capítulos anteriores- intentarán imitar los gestos del que tenemos enfrente.

Todos estos consejos deben ser tenidos en cuenta en las actividades que desarrolla el contador por ejemplo, al dictar una clase o conferencia, explicar una pericia judicial o recibir a un cliente en su estudio.

Para poder analizar la personalidad se establecen (Cayuela, 2007) algunos de sus componentes y la relación entre ellos: dominancia-sumisión y hostilidad-afecto. Un perfil dominante-hostil se muestra hablador, en tono fuerte y descontento por naturaleza teniendo el ataque como su mejor herramienta. Un perfil dominante-afectivo en cambio, dialoga mucho pero es organizado y su lenguaje corporal es más ameno y positivo. La combinación de elemento dominante-agresivo muestra enojo aun cuando tenga la razón en sus dichos. Si nos encontramos con una persona dominante y vanidosa, buscará satisfacer necesidades de autoestima, que lo escuchen y alaben; en cambio si estamos frente a un distraído observaremos que sus ojos están en otra parte dando cuenta de que su mente está ocupada en otro tema. También hay personalidades aceleradas que lo demuestran en su lenguaje y en su movimiento corporal continuo y rápido, requiriendo atención y respuestas rápidas. En el otro extremo hay personalidades menos aceleradas demostrándolo en su lenguaje modulado y suelen ser indecisas y de poca predisposición a la rápida resolución de problemas.

c. LA REALIDAD EMPRESARIAL AL MOMENTO DE CONTRATAR

A fin de formarnos una idea de cuan consideradas son las emociones y los gestos en las empresas de nuestro medio a la hora de contratar, es que hemos encuestado (Anexo D) a algunos reclutadores de personal en empresas de nuestro medio que son probables fuentes de trabajo para los egresados en Ciencias Económicas. Cabe aclarar que en nuestro medio, San Rafael, contamos con empresas pequeñas y medianas, en las que sólo algunas cuentan en su organigrama con un departamento de recursos humanos.

Considerado lo anterior, casi la totalidad nos expresaron no tener conocimientos sobre neurociencias pero sí que consideran importante que las relaciones interpersonales deben ser equilibradas para mantener un buen clima con su consecuente rendimiento óptimo de trabajo.

Todos los encuestados coinciden que tienen en cuenta la forma en la que los candidatos se desempeñan en una entrevista pero que no es un factor determinante como sí lo es la experiencia o capacitación. En primer lugar se guían por los datos del CV y la experiencia laboral, luego la actitud y seguido a ello la presencia. Lo llamativo es que la mayoría marcó como último ítem considerado la

capacidad de trabajo en equipo, lo cual nos lleva a pensar que seleccionan personal en forma individual sin pensar en la globalidad del grupo de trabajo y el lugar que cada uno ocupa.

En casi todas las empresas entrevistadas son dos las entrevistas a enfrentar por los candidatos y que la primera impresión suele ser el filtro más importante para que “aprueben” la primera entrevista. Ello implica que están atentos al lenguaje gestual pero, como dijimos anteriormente, no es parámetro definitivo para decidir si son elegidos o no.

A raíz de esta encuesta varios de ellos se interesaron en conocer los beneficios que las neurociencias brindan ya que afirman que las emociones influyen en el resultado del trabajo, más aun cuando las empresas cuentan con una alta dotación de personal que debe convivir a diario. Así podemos dilucidar que todavía falta un largo camino, empezando por capacitar a reclutadores sobre los resultados que pueden obtener teniendo un grupo de empleados conformes y emocionalmente fuertes.

2. LA NEUROCIENCIA COMO PROGRESO EN EQUIPOS DE TRABAJO

Como dijimos en el Capítulo I, mucho se cuestiona si la razón domina la emoción o si el orden es inverso. En realidad ambas se conjugan en permanente trabajo, pero los estudiosos en el tema se inclinan por afirmar que la razón construye a partir de las experiencias emocionales. Si a ello le sumamos el conocimiento de que las emociones se contagian, estamos en condiciones de afirmar que el resultado de un trabajo en equipo está condicionado a las emociones de sus miembros y las interacciones entre ellos.

Si nos centramos en una emoción en particular como lo es la incertidumbre (Fros Campelo, 2013) -muy común en escenarios económicos a los que debemos vivir atentos-, podemos sentir angustia, ya que el cerebro necesita saber cómo funciona la realidad entonces surgen mecanismos inconscientes que nos tranquilizan. Preferimos hacernos la idea de algo irreal con tal de salir del campo incierto y es ahí donde la razón trabaja en pos de una emoción. En un estado incierto se buscan patrones o excusas para sentir que se domina la realidad.

En la larga carrera de estudio de las emociones sociales se ha descubierto que uno de los comportamientos primitivos es la cooperación. Esto en biología se conoce como altruismo recíproco y se da cuando un animal se esfuerza para dar a otro un gran beneficio. Altruismo significa procurar el bien ajeno sin esperar algo a cambio y lo de recíproco deviene de la consideración del animal favorecido de evaluar una posible retribución.

Acercando los análisis de la biología al mundo humano podemos decir que cuando recibimos favores o ayuda es usual sentir gratitud y deseo de “devolver” la atención. La mirada hacia

esa persona genera un sentimiento positivo, por eso consideramos importante que los miembros de una empresa posean capacidad y ánimo de cooperación recíprocos. Puede explicarse desde dos puntos de vista: uno, la estrategia de “hoy por mí, mañana por ti” y otro más interno, la satisfacción de ayudar. Si bien éste último puede ser cuestionado y alguien desconfiado pensar que la contracara a hacer un favor es un interés personal posterior, es interesante que los miembros jerárquicos de una organización fomenten este tipo de actitudes para formar sanas relaciones interpersonales. Trivers (doctor en biología y estudioso del altruismo recíproco) citado por Fros Campelo, enumera emociones que aparecen luego del altruismo, como por ejemplo la simpatía como voluntad de ofrecer ayuda, o el enojo por haber sido engañados en nuestra buena voluntad.

Una actitud frecuente a la que suele enfrentarse un trabajador es el desdén o desprecio de compañeros o de un superior, lo cual tiene efectos en su sistema inmune y puede causar enfermedades, pues a todos en algún punto nos interesa lo que piensen de nosotros. Al fin y al cabo somos seres sociales y necesitamos el reconocimiento y apoyo genuino de otros. También nos comparamos y es la injusticia el sentimiento que puede surgir de ello.

“Actualmente se recomienda que en los trabajos no se espere un período anual entero para hacer las revisiones de desempeño y recién entonces se halague al empleado que hizo las cosas bien. La disciplina de gestión moderna admite que un simple “gracias” de vez en cuando, durante el año, aumenta la eficiencia de cada uno de nosotros e incluso ayuda a la organización entera a conseguir sus objetivos de mejor forma.” expresa Fros Campelo (2015). Con este simple gesto de reconocimiento individual a cada empleado, el rendimiento se potenciará al máximo, pero debemos ser precavidos ya que un halago recurrente en público hacia la misma persona puede generar autoestima excesiva y soberbia lo cual traerá como contrapartida incomodidad en el resto de los trabajadores. Sin embargo a aquellas personas a las que les haga falta empatía y comodidad en el trabajo, un halago oportuno les sumará confianza y será muy positivo.

Son los líderes de los equipos de trabajo quienes deben transmitir las capacidades grupales para lograr objetivos. Bill Carmody (www.iprofesional.com, 2015) estadounidense experto en marketing digital, enumera ocho puntos clave que enfrentan muchos emprendedores en base al análisis de la vida de Steve Jobs. Ellos son:

- 1) Que el líder demuestre pasión en sus ideas, lo cual contagia y anima al equipo
- 2) Ante un problema a resolver, alentar al equipo a buscar caminos poco convencionales fomentando el pensamiento lateral.
- 3) Cuando alguien del grupo presente una idea, desafiarla para evaluar si pueden ser sostenidas y sacar lo mejor del grupo de trabajo.

- 4) Lograr que todos tengan sentido de pertenencia y trabajen en pos del ideal que el líder plantea.
- 5) Establecer metas claras, la forma de hacerlo es tarea del equipo.
- 6) Direccionar las reuniones para no desviarse del objetivo principal.
- 7) Reconocer el trabajo de cada uno y agradecer su colaboración al proyecto, que como ya sabemos tiene un impacto emocional positivo para todos.
- 8) Asegurarse de que al finalizar la reunión todos tengan en claro los puntos de acción.

Como se observa, la mayoría de estos consejos no tienen tanto que ver con recursos monetarios ni físicos sino emocionales y así motivar al grupo, que generen las mejores ideas y se sientan parte de la organización y que la meta también es personal.

Para que una empresa pueda capacitarse en esta forma de actuar existe en nuestro país una organización llamada INECO, -fundada por Facundo Manes- especializada en el estudio de las neurociencias en el contexto de las organizaciones e instituciones. La determinación de su visión incluye el análisis de fenómenos tales como el rol de las emociones, el liderazgo, las habilidades ejecutivas y cognitivas, la empatía o la motivación, ítems muy importantes en la administración de empresas.

Su trabajo se basa en cuatro áreas: la primera, "Bienestar", apunta a mejorar la calidad del ambiente laboral a través de programas de reducción del estrés o estrategias de comunicación. Luego capacita a los miembros de la organización introduciéndolos en el campo de las neurociencias para después pasar a la tercera parte: la del desarrollo de procesos de crecimiento individual, mejorar la capacidad de liderazgo así como la comunicación y empatía. Por último se evalúa al personal aplicando instrumentos de estudio de las neurociencias.

PROFESIONALES VÍCTIMAS DEL ESTRÉS

Hoy en día con las exigencias laborales como largas jornadas, mayores responsabilidades, o presión de capacitación permanente, nuestro cuerpo puede sentirse atacado o amenazado y reaccionar a través del estrés. Éste es una actitud defensiva de nuestro cuerpo ante factores externos que lo atacan; es la fatiga del cuerpo por la exposición a estímulos que requieren de alta energía y es inherente también en los animales, como suceden cuando necesitan de toda su energía para escapar de otro animal que los ataca.

Pero a nosotros los humanos rara vez nos sucede eso, sino más bien nos estresan los factores psicológicos y sociales. Si por ejemplo, al estrés que puede generar rendir un examen le sumamos nuestra expectativa, el nivel de nervios es aún peor. Pero esa situación ocurre sólo en nuestra mente, por lo tanto no es raro pensar que alguien se estrese no sólo por lo que le sucede

sino por lo que imagina que puede suceder. Esto deriva en el desánimo por el trabajo y consecuentemente en el bajo rendimiento empresarial. La ventaja es que pueden aprovecharse los novedosos avances en neurociencias para disminuir el nivel de fatiga, actuando sobre sus causas biológicas.

Teniendo en cuenta lo antedicho, la medicina también hace su avance: muchas enfermedades se desencadenan por estas situaciones emocionales, lo cual lleva a incorporar la relación mente-cuerpo en los diagnósticos. Ésta no es totalmente directa sino que existen conexiones entre la emoción y la enfermedad. Sucede que ante una situación abrumadora se enciende el sistema nervioso simpático produciendo noradrenalina (que indica que las pupilas deben dilatarse, por ejemplo) y adrenalina, las llamadas “hormonas del estrés”.

A ellas se le suman otras sustancias que liberan el hipotálamo y la hipófisis, que emanadas en cantidad y por tiempo sostenido (que el estrés se prolonga en el tiempo) puede llevarnos a desarrollar diabetes, contraer enfermedades infecciosas por una baja de defensas o agravar enfermedades autoinmunes. Según Federico Fros Campelo (Dema, 2014) “Las investigaciones demuestran que los que más sufren el estrés son las personas de clase baja, porque tienen factores estresantes permanentes: los estresa el sometimiento a sus jefes y además padecen de más incertidumbre porque son los que menos pueden anticipar lo que les va a pasar mañana.”

Suponer que los factores amenazantes son previsibles y manejables consigue reducir los efectos negativos en nuestro cuerpo. Para poder manejar un problema se ha demostrado que no sólo tenemos en cuenta la situación real sino también la subjetiva. Si un jefe menosprecia el trabajo de un subordinado, éste va a sentirse estresado porque su jefe lo maltrata y no puede renunciar a su trabajo porque de eso vive, sino además por el estado de vulnerabilidad emocional que el ninguneo le genera.

Muchas veces nuestros jefes, cargados de presiones laborales, se expresan sin querer de manera inadecuada desconociendo el impacto negativo que eso genera en el ambiente laboral y en la autoestima del empleado.

Lo enunciado debe ser tenido en cuenta por nosotros como profesionales de las Ciencias Económicas al momento de enfrentarnos a nuevos empleadores, grupos y formas de trabajo para no llegar a sentirnos frustrados y evitar alcanzar picos de estrés.

CONCLUSIONES

Luego de todo lo expuesto, concluimos que la gran novedad que las neurociencias aportan es que las emociones provienen del cerebro y no de otro órgano como lo es el corazón. También nos informan sobre pautas de comportamiento al relacionarnos con otras personas y que sabiendo reconocerlas podemos dominarlas de la mejor manera para que las relaciones interpersonales sean correctas.

La cantidad de situaciones en las que un contador debe comunicarse con otras personas es muy numerosa (con clientes, miembros de oficinas públicas al hacer trámites, con gerentes de empresas o jueces cuando actuamos ante la justicia, entre otras) por lo cual consideramos que son plenamente aplicables los preceptos de las neurociencias para mejorar el rendimiento del trabajo.

A la hora de expresarnos debemos tener en claro el mensaje que queremos transmitir y qué gestos son adecuados para ello, tal como lo graficamos y explicamos en el capítulo II. Sabiendo que no sólo lo que decimos sino la manera en la que lo hacemos forman parte del mensaje y ambos aspectos influyen en el receptor, sus emociones y por lo tanto en su respuesta. Así cuando enfrentamos una entrevista laboral en la que estamos siendo evaluados minuciosamente los consejos brindados ayudan a mejorar la primera impresión que los reclutadores van a captar de nosotros y que probablemente nos hagan ganar el puesto.

Además el lenguaje gestual no solo influye en nuestro receptor sino también en nosotros mismos, en cómo nos sentimos y enfrentamos diversas circunstancias que se nos plantean. Por consiguiente, es un factor de suma importancia para ayudarnos a enfrentar nuestras emociones y lograr así los mejores resultados.

Concluimos que el camino de las neurociencias si bien lleva años de estudio recién empieza y necesita difundirse para que puedan ser aplicadas y adaptadas a diversas situaciones, tal como lo hemos hecho a través de este trabajo de investigación en los Capítulos II y III respecto de nuestra profesión. Cabe destacar que a través de las entrevistas efectuadas pudimos comprobar que si bien las personas consideran que las emociones son importantes a la hora de relacionarnos, no están informadas sobre las neurociencias en especial.

A través de este trabajo esperamos acercar conocimientos sobre nuestras emociones para lograr que el trabajo rutinario de los contadores sea más amigable y en un ambiente social amable para lograr la satisfacción personal y profesional que soñamos al egresar de la Facultad.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAUJO Jorge, (2015) *“Así son los trabajadores “híbridos”, un nuevo perfil que pisa más fuerte en el mundo laboral”*. Argentina: iProfesional, disponible en www.iprofesional.com/notas/210234-As-son-los-trabajadores-hbridos-un-nuevo-perfil-que-pisa-ms-fuerte-en-el-mundo-laboral [Febrero, 2015].
- BACHRACH, Estanislao y Max Aguirre, (2012), *“Ágilmente”*. Argentina: Sudamericana, 392 págs.
- BACHRACH, Estanislao, (2013), *“Encambio”*. Argentina: Sudamericana, 448 págs.
- BÄR, Nora, (2013), *“Neuromitos: creencias difundidas...pero falsas”*. Argentina: La Nación, disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1628891-neuromitos> [Febrero, 2015]
- BERMEJO, Darío, (2010) *“Oralización y digitalización de audiencias testimoniales”*. Mendoza: Poder Judicial, Acordada n° 22.732.
- BORRACCHIA, Carolina, (2015), *“ It’s a Match! Cómo ganar la guerra del talento”*. América Latina: Combo Employer Branding.
- BRAIDOT, Néstor, (2013), *“Neuromarketing en Acción”*. Argentina: Granica, 232 págs.
- CARMODY, Bill, (2015), *“Las ocho lecciones de Steve Jobs para una reunión productiva”*. Argentina: iProfesional, disponible en www.iprofesional.com/notas/210003-Las-ocho-lecciones-de-Steve-Jobs-para-una-reunin-productiva [Julio, 2015].
- CAYUELA, Oscar Malfitano, (2007), *“Neuromarketing: Cerebrando negocios y servicios”*. Argentina: Granica, 325 págs.
- CHAPARRO, F. (1998), *“Conocimiento, innovación y construcción de sociedad. Una agenda para la Colombia del siglo XXI”*. Colombia: Univalle-Colciencias, citado por Márquez R., María M., (2007), en *“El desempeño docente de los Contadores Públicos a la luz de la sociedad del conocimiento”*. Venezuela: Actualidad Contable FACES, 56 págs, disponible en www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26621/1/articulo4.pdf [Mayo, 2015].
- CUDDY, Amy, (2012), *“El lenguaje corporal moldea nuestra identidad”*. [Video] Edinburgh, Escocia: TED Talks, disponible en www.youtube.com/watch?v=CtC3BVD8Rb4 [Junio, 2015].
- DE ANDRÉS, Verónica y Florencia Andrés, (2013), *“Confianza Total para vivir mejor”*. Argentina: Planeta, 304 págs.
- DE VEGA, Manuel, (1984), *“Introducción a la Psicología Cognitiva”*. España: Alianza, 568 págs.
- ENCICLOPEDIA CLARÍN DEL ESTUDIANTE, (2003), Argentina: Diario Clarín.

- ERRALDE, Martín, *“Manual de comunicación y calidad de atención al ciudadano”*, citado por Labrada, Pelayo Ariel en *“La motivación en los organismos judiciales”*, (2006). Argentina: Nova Tesis Editorial Jurídica, 144 págs.
- FROS CAMPELO, Federico, (2013), *“Ciencia de las emociones”*. Argentina: Ediciones B, 208 págs.
- FROS CAMPELO, Federico, (2014), *“Los pobres se estresan más porque no pueden anticipar lo que pasará mañana”*. Argentina: Diario la Nación, nota de Verónica Dema, disponible en www.lanacion.com.ar/1669423-piquetes-trabajos-precarios-subtes-atestados-como-impactan-en-el-cerebro-estas-escenas-estre [Abril, 2015].
- FROS CAMPELO, Federico, (2015), *“El poder del reconocimiento genuino”*. Argentina: Homo Sentiens, disponible en www.homosentiens.com.ar/2015/el-poder-del-reconocimiento-genuino/ [Julio, 2015].
- GARCIA GUADILLA, Carmen, (1998), *“Situación y principales dinámicas de transformación de la educación superior en América Latina”*. Caracas: UNESCO/IESALC, 3ra Ed.
- GARDNER, Howard, (1998), *“Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica”*. España: Paidós Iberica, 314 págs.
- GOLEMAN, Daniel, (2004), *“Inteligencia Emocional”*. España: Kairós, 514 págs.
- GÓMEZ CUMPA, José, (2004), *“Neurociencia cognitiva y educación”*. Perú, Ciudad Universitaria de Lambayeque: FACHSE, 324 págs, disponible en online.upaep.mx/campusTest/ebooks/neurociencia.pdf [Marzo, 2015].
- GUDIÑO, Virginia, (2009), *“Monografías Neurosicoeducación: Herramientas para crecer como seres humanos”*. Buenos Aires: Asociación Educar, Ciencias y Neurociencias aplicadas al desarrollo humano, disponible en www.asociacioneducar.com/monografias/gudino.pdf [Mayo, 2015].
- GUDIÑO, Virginia, (2009), *“Uso y aplicación de la neurociencia en el aprendizaje y la educación”*. Argentina: Red Educativa Mundial, disponible en www.redem.org/boletin/boletin311209a.php [Mayo, 2015].
- IDAFE, Martín, (2014), *“Neymar toma decisiones de juego en piloto automático”*. Argentina: Diario Clarín, disponible en www.clarin.com/edicion_impresa/Neymar-decisiones-juego-piloto-automatico_0_1182481903.html [Marzo, 2015].
- KÜPPERS, Victor, (2013), *“Actitud”*. [Video]. Andorra: TED Talks, disponible en www.youtube.com/watch?v=nWeclwtN2ho [Julio, 2015].
- LEONARD, William P., (1983), *“Auditoría Administrativa”*. México: Diana, 315 págs.
- LEY 2.269, Código Procesal Civil de la Provincia de Mendoza (C.P.C.), (1953)
- LUQUE, J.L. y M. Gárate, (1999). *“Comprensión lectora y memoria operativa. Aspectos evolutivos e instruccionales”*. Barcelona: Paidós.

- MANES, Facundo y Mateo Niro, (2014), *"Usar el Cerebro"*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Planeta, 368 págs.
- MÁRQUEZ R., María M., (2007), *"El desempeño docente de los Contadores Públicos a la luz de la sociedad del conocimiento"*. Venezuela: Actualidad Contable FACES, 56 págs, disponible en www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26621/1/articulo4.pdf [Mayo, 2015].
- TUA, P., (1998), *"Globalización y regulación contable. Algunos retos para nuestra profesión"*. Colombia, Universidad de Antioquia: Revista Contaduría, citado por Márquez R., María M., (2007), en *"El desempeño docente de los Contadores Públicos a la luz de la sociedad del conocimiento"*. Venezuela: Actualidad Contable FACES, 56 págs, disponible en www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26621/1/articulo4.pdf [Mayo, 2015].
- YARROCH, Gustavo, (2014), *"El entrenamiento del cerebro está en manos de una mujer"*. Argentina: Diario Clarín, disponible en www.clarin.com/edicion_impresa/entrenamiento-cerebro-manos-mujer_0_1177682439.html [Marzo, 2015].

Páginas WEB consultadas

- <http://www.gerencie.com/tag/expresion-corporal> [Junio, 2015].
- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672007000200012&script=sci_arttext [Mayo, 2015].
- <http://www.iprofesional.com/notas/210291-Miedo-y-nunca-las-palabras-que-pueden-arruinar-una-entrevista-de-trabajo> [Abril, 2015].
- <http://www.neuropsicologia.com.ar/evaluacion-neuropsicologica/> [Mayo, 2015].
- <https://oldcivilizations.wordpress.com/2010/08/06/cerebro-humano-complejo-r-o-cerebro-reptiliano/> [Marzo, 2015].
- <http://psicopsi.com/Sistema-Nervioso-Equilibrio-y-emociones> [Marzo, 2015].
- www.consorciodeneuropsicologia.org/el-sistema-nervioso/ [Marzo, 2015].
- www.manpower.com.ar [Junio, 2015].
- <http://lenguajecorporal.org> [Julio 2015]

ANEXOS

ANEXO A

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO NO

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPEO DEL AUXILIAR
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI/NO

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA/ MEDIA/ BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? SI/NO

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? SI/NO

7- Aclaraciones que desee brindar:

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI NO

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPEO DEL AUXILIAR
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI NO

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA MEDIA BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? SI NO

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? SI NO

7- Aclaraciones que desee brindar: EN RELACION A LA PROMOCION
DE LAS AUDIENCIAS FILMADAS PARA EL SERVICIO
DE JUSTICIA EN CONCRETO, RESULTA IMPORTANTE
LA INMEDIACION CON LA PRUEBA QUE BRINDA LA
FILMACION -

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPO DEL AUXILIAR
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI/NO

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA/ MEDIA/ BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? SI/NO

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? SI/NO

7- Aclaraciones que desee brindar: _____

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/**NO**

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS **1**
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPEO DEL AUXILIAR **2**
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO **3**
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS **4**

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? **SI/NO**

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?
ALTA/**MEDIA**/BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? **SI/NO**

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? **SI/NO**

7- Aclaraciones que desee brindar: Las audiencias filmadas fueron implementadas en este juzgado desde hace unos años y actualmente se está implementando en otros juzgados.

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/ NO

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPEO DEL AUXILIAR
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI/ NO

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?
ALTA/ MEDIA/ BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? SI/ NO

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? SI/ NO

7- Aclaraciones que desee brindar: Si bien es importante el lenguaje no verbal del interrogado, resulta difícil fundamentar en derecho la falta de comunicación de un testigo por sus gestos.

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Funcionarios Judiciales

La comunicación no es solo verbal, nuestros gestos y el tono de voz también forman parte del mensaje y lo que él transmite. Atento a ello y al método innovador de audiencias filmadas que utilizan algunos Juzgados de la Segunda Circunscripción Judicial, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO

2- ¿Por qué cambió el Juzgado las audiencias escritas por las filmadas? (Indicar de 1 a 4, siendo 1 lo más importante y 4 lo menos importante):

- MAYOR CELERIDAD EN LA REALIZACIÓN DE LAS MISMAS 3
- EVITAR QUE SE PUEDA PERDER PARTE DEL MENSAJE VERBAL EN EL TIPEO DEL AUXILIAR 1
- PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE NO VERBAL DEL INTERROGADO 2
- POR IMPLEMENTACIÓN DE OTROS JUZGADOS 4

3- ¿En las audiencias tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI/NO

4- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA/MEDIA/BAJA

5- ¿Fue buena la aceptación de los abogados ante la utilización de este método? SI/NO

6- ¿Este sistema se está expandiendo a otros Juzgados? SI/NO

7- Aclaraciones que desee brindar: _____

ANEXO B

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

- 1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO
- 2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? SI/NO
- 3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/NO
- 4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/NO
- 5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/NO
- 6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/NO

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO

2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? SI/NO

3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/NO

4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/NO

5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/NO

6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/NO

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO

2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? SI/NO

3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/NO

4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/NO

5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/NO

6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/NO

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/~~NO~~

2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? ~~SI~~/NO

3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/~~NO~~

4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/~~NO~~

5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? ~~SI~~/NO

6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/~~NO~~

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

- 1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? ~~SI~~/NO
- 2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? ~~SI~~/NO
- 3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? ~~SI~~/NO
- 4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? ~~SI~~/NO
- 5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? ~~SI~~/NO
- 6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? ~~SI~~/NO

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? ~~SI~~/NO

2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? ~~SI~~/NO

3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/~~NO~~

4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/~~NO~~

5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/~~NO~~

6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/~~NO~~

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

- 1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO
- 2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? SI/NO
- 3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/NO
- 4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/NO
- 5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/NO
- 6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/NO

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Encuesta a realizar a Docentes en actividad

Atento a las nuevas tendencias en educación basadas en las estrategias propuestas por las neurociencias tendientes a centrar el dictado de la clase en los alumnos y sus aptitudes para mejorar el aprendizaje y su asimilación, es que nos interesa saber:

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? ~~SI~~/NO

2- ¿Considera que la forma de enseñanza actual es la óptima? ~~SI~~/NO

3- ¿Obtiene del actual desarrollo en el aula los resultados que espera? SI/~~NO~~

4- ¿Considera que es posible brindar a los alumnos más ejemplos prácticos aplicados a los conocimientos teóricos? SI/~~NO~~

5- ¿Considera que su clase es lo suficientemente participativa? SI/~~NO~~

6- Si se le pusieran a disposición nuevas capacitaciones sobre neurociencias, ¿estaría dispuesto a tomarlas? SI/~~NO~~

ANEXO C

<p>Nombre y Apellido Dirección-Localidad, Provincia Número de Teléfono Celular Fecha de Nacimiento: Día, Mes y Año Dirección de E-mail Número de DNI</p>	<p>FOTO ACTUALIZAD A</p>
OBJETIVOS	
HABILIDADES	
ESTUDIOS	
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	
EXPERIENCIA LABORAL	
IDIOMAS	
INFORMÁTICA	
DATOS DE INTERÉS	

ANEXO D

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Selección de personal-Área de RRHH

En la actualidad se trata de aplicar el estudio del cerebro a distintos ámbitos, es por ello que destacamos la importancia que tiene el análisis de la aplicabilidad de éste conocimiento a la parte laboral. Consecuentemente en los últimos tiempos el Cerebro ha tomado una gran importancia, podemos citar a Estados Unidos donde se llamó al año 2014 "El Año del Cerebro".

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/NO

2- ¿Tiene en cuenta características emocionales al momento de contratar? SI/NO

3- ¿Cree que un empleado emocionalmente equilibrado puede mejorar las relaciones interpersonales? SI/NO

4- Al momento de elegir personal, a que le da más importancia (Indicar de 1 a 5, siendo 1 lo más importante y 5 lo menos importante):

- estudios/ CV
- experiencia laboral
- actitud personal
- presencia
- capacidad de trabajo en equipo
- otros.....

5- ¿Cuántas entrevistas considera necesarias para conocer un candidato?

6- ¿Qué tan importante es la primera impresión? ALTA/ MEDIA/ BAJA

7- ¿En las entrevistas tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI/NO

8- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA/ MEDIA/ BAJA

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Selección de personal-Área de RRHH

En la actualidad se trata de aplicar el estudio del cerebro a distintos ámbitos. Es por ello que destacamos la importancia que tiene el análisis de la aplicabilidad de éste conocimiento en el sector laboral. Consecuentemente en los últimos tiempos el Cerebro ha tomado una gran importancia, por lo que podemos citar a Estados Unidos, donde se llamó al año 2014 "El Año del Cerebro".

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? ~~SI/NO~~

2- ¿Tiene en cuenta características emocionales al momento de contratar? ~~SI/NO~~

3- ¿Cree que un empleado emocionalmente equilibrado puede mejorar las relaciones interpersonales? ~~SI/NO~~

4- Al momento de elegir personal, a que le da más importancia (Indicar de 1 a 5, siendo 1 lo más importante y 5 lo menos importante):

- estudios/ CV 3
- experiencia laboral 2
- actitud personal 1
- presencia
- capacidad de trabajo en equipo 4
- otros..... 5

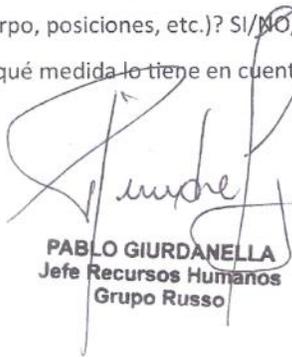
5- ¿Cuántas entrevistas considera necesarias para conocer un candidato? 3

6- ¿Qué tan importante es la primera impresión? ALTA/ ~~MEDIA~~/ BAJA

7- ¿En las entrevistas tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? ~~SI/NO~~/RELATIVAMENTE

8- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?

ALTA/ MEDIA/ BAJA


PABLO GIURDANELLA
Jefe Recursos Humanos
Grupo Russo

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Selección de personal-Área de RRHH

En la actualidad se trata de aplicar el estudio del cerebro a distintos ámbitos. Es por ello que destacamos la importancia que tiene el análisis de la aplicabilidad de éste conocimiento en el sector laboral. Consecuentemente en los últimos tiempos el Cerebro ha tomado una gran importancia, por lo que podemos citar a Estados Unidos, donde se llamó al año 2014 "El Año del Cerebro".

1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI NO

2- ¿Tiene en cuenta características emocionales al momento de contratar? SI NO

3- ¿Cree que un empleado emocionalmente equilibrado puede mejorar las relaciones interpersonales? SI NO

4- Al momento de elegir personal, a que le da más importancia (Indicar de 1 a 5, siendo 1 lo más importante y 5 lo menos importante):

- estudios/ CV
- experiencia laboral
- actitud personal
- presencia
- capacidad de trabajo en equipo
- otros.....

5- ¿Cuántas entrevistas considera necesarias para conocer un candidato?

6- ¿Qué tan importante es la primera impresión? ALTA MEDIA BAJA

7- ¿En las entrevistas tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? SI NO RELATIVAMENTE

8- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?
 ALTA MEDIA BAJA

ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo.

Selección de personal-Área de RRHH

En la actualidad se trata de aplicar el estudio del cerebro a distintos ámbitos. Es por ello que destacamos la importancia que tiene el análisis de la aplicabilidad de éste conocimiento en el sector laboral. Consecuentemente en los últimos tiempos el Cerebro ha tomado una gran importancia, por lo que podemos citar a Estados Unidos, donde se llamó al año 2014 "El Año del Cerebro".

- 1- ¿Conoce algo sobre neurociencias? SI/**NO**
- 2- ¿Tiene en cuenta características emocionales al momento de contratar? SI/**NO**
- 3- ¿Cree que un empleado emocionalmente equilibrado puede mejorar las relaciones interpersonales? SI/**NO**
- 4- Al momento de elegir personal, a que le da más importancia (Indicar de 1 a 5, siendo 1 lo más importante y 5 lo menos importante):
 - estudios/ CV
 - experiencia laboral
 - actitud personal
 - presencia
 - capacidad de trabajo en equipo
 - otros.....
- 5- ¿Cuántas entrevistas considera necesarias para conocer un candidato?
- 6- ¿Qué tan importante es la primera impresión? **ALTA**/ MEDIA/ BAJA
- 7- ¿En las entrevistas tiene en cuenta el lenguaje no verbal (tono de voz, acento, ritmo, gestos, expresiones faciales, movimientos de manos y del cuerpo, posiciones, etc.)? **SI**/NO/RELATIVAMENTE
- 8- En caso de ser afirmativa la respuesta anterior ¿En qué medida lo tiene en cuenta?
ALTA/ MEDIA/ BAJA

DECLARACION JURADA

Las autoras de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no hayamos dado a conocer en las referencias; que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta derechos de terceros.-



Daparo Nilce V
DNI: 34.016.213



Florencia Sanchez
DNI: 34.016.115



Serrano Ramirez
DNI: 34.016.432