

## **DIPLOMATURA EN “Neuroliderazgo y gestión socio-educativa”**

### **1. FUNDAMENTACIÓN:**

La diplomatura en “El neuroliderazgo y gestión socio-educativa” se creó con el objetivo de otorgar el conocimiento de los procesos neurofisiológicos implicados en la toma de decisiones de las personas para implementarlas en las instituciones educativas, en el liderazgo, la inteligencia emocional, en el logro de competencias de los distintos actores institucionales para comprender desde el punto de vista científico, el funcionamiento del cerebro, y cómo incrementar las capacidades en la dirección de personas en el entorno institucional y personal.

Esta diplomatura sustenta la construcción del conocimiento específico desde dos paradigmas muy diferentes, uno de ellos se gesta a partir del estudio de la conducta neuropsicológica y el de su aplicación a la Gestión humana en las instituciones educativas. Lográndose una interpretación pragmática de los modelos de organización de personas y equipos de trabajo basados en los fundamentos de la neurociencia.

Debemos basarnos en un nuevo paradigma de la educación, de las ciencias humanas, las neurociencias, desde el cual se enmarca un modelo diferente, actual que conlleva a la transformación de la de la realidad social: la inteligencia emocional.

La formación sobre la gestión humana en las instituciones educativas permite alcanzar los conocimientos, posibilitando a las personas ser su propio líder y el líder del equipo institucional, basados en la inteligencia emocional. Obteniendo las herramientas, estrategias y didácticas innovadoras para promover el liderazgo en las Instituciones teniendo en cuenta el aporte invaluable y la articulación de las neurociencias en el campo educativo.

La implementación de las neurociencias en la gestión escolar es una de las columnas básicas de la eficiencia organizacional de cualquier institución educativa. La

neurogestión es fundamental para el desarrollo constante de las condiciones altamente desafiantes y móviles del mundo actual.

La gestión escolar en el desarrollo humano y su relación con el neuroliderazgo, son importantes para la evolución de las instituciones en lo que respecta a los aprendizajes, a sus profesores, a la currícula y sus contenidos, permitiendo que se logre la calidad educativa.

- 2. DESTINATARIOS:** directivos, supervisores, docentes, preceptores, bibliotecarios, profesores, profesionales de equipos de orientación de todos los niveles y modalidades educativas profesionales reconocidos como tales y/o habilitados para ejercer la docencia y profesionales del área del ministerio de educación.

### **3. OBJETIVOS:**

#### **Objetivo General:**

El Plan de Formación en “Neuroliderazgo y Gestión Socio-Educativa” tiene como objetivo adquirir los aprendizajes y recursos para la gestión escolar y el neuroliderazgo logrando optimizar la institución educativa a partir de la transformación de los recursos humanos, liderar la gestión escolar con un enfoque no solamente transformador, sino integrador de todos los elementos que intervienen en el proceso educativo permitiendo que exista una educación de calidad en los centros educativos.

#### **Objetivos específicos:**

- Generar un espacio para el estudio, análisis y evaluación de los procesos cerebrales y emocionales indispensables para el neuroliderazgo en la gestión educativa.
- Comprender las herramientas desde el neuroliderazgo para propiciar el desarrollo de estrategias de creatividad.
- Brindar marcos referenciales para la construcción de equipos de trabajo en pos de mejorar la gestión institucional.
- Desarrollar las diferentes estrategias comunicacionales 2.0 para el desarrollo humano e institucional.

#### 4. PERFIL: COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Capacidad para adquirir saberes en neurociencias sobre el neuroliderazgo, gestión emocional, comunicacional, vincular, para la toma de decisión, aspectos cognitivos y motivacional.
- Competencias actuales del neuroliderazgo para la gestión educativa.
- Dominio de las habilidades de innovación y creatividad en la gestión laboral.
- Capacidad de autoconciencia, para reconocer fortalezas y debilidades y entender según el contexto cuando aplicarlas, dependiendo del contexto. .
- Capacidad para detectar que efectos de estrés están accionando en el equipo de trabajo y lograr ser proactivos emocional y racionalmente a partir de ellos.
- Dominios de los procesos del lenguaje que son necesarios en nuestro desempeño laboral.

#### 5. ESTRUCTURA

MÓDULO	CARGA HORARIA
1. Introducción al neuroliderazgo y la gestión socio-educativa	200
2. Neuroliderazgo en la toma de decisión e inteligencia emocional- inteligencia decisional.	200
3. Equipos de trabajo y comunicación institucional.	200
	600 Virtual

#### 6. CARGA HORARIA TOTAL

El Plan curricular comprende 3 (tres) módulos obligatorios y correlativos, con la modalidad a distancia, además de tutorías académicas permanentes y trabajos integradores (con un total de 600 horas reloj).

Esta propuesta de capacitación ofrece un espacio de reflexión teórico-práctica en donde cada participante podrá incorporar elementos para la mejora de su desempeño profesional.

Por las características del curso y su temática, se ha considerado necesario destinar un espacio-tiempo para la profundización autónoma de los contenidos, a través de la implementación de estrategias de estudio, apropiación y elaboración de los contenidos, desde una actitud reflexiva. Este proceso autónomo no implica necesariamente un aislamiento de los capacitandos. Gracias a un soporte en plataforma virtual, se desarrolla un sistema de tutorías y acompañamiento a los alumnos, a través del cual puedan evacuar dudas y apropiarse de los contenidos abordados desde diferentes estrategias.

## **7. METODOLOGÍA:**

Esta propuesta de capacitación ofrece un espacio de reflexión teórico-práctica en donde cada participante podrá incorporar elementos para la mejora de su desempeño profesional.

Por las características del curso y su temática, se ha considerado necesario destinar un espacio-tiempo para la profundización autónoma de los contenidos, a través de la implementación de estrategias de estudio, apropiación y elaboración de los contenidos, desde una actitud reflexiva. Este proceso autónomo no implica necesariamente un aislamiento de los capacitandos. Gracias a un soporte en plataforma virtual, se desarrolla un sistema de tutorías y acompañamiento a los alumnos, a través del cual puedan evacuar dudas y apropiarse de los contenidos abordados desde diferentes estrategias.

La propuesta metodológica tendrá los siguientes ejes:

\*Actividades de lectura, apropiación y síntesis de los contenidos.

\*Actividades de observación, descripción y análisis de la realidad institucional, atravesada por los aportes teóricos que se ofrecen en el material.

\*Revisión, problematización, resignificación, indagación crítica y evaluación permanente de las prácticas institucionales y/o pedagógicas a la luz de las propuestas de transformación del curso.

## 8. CONTENIDOS MÍNIMOS:

### 1. Introducción al neuroliderazgo y la gestión socio-educativa.

#### 1.1. “Introducción a las Neurociencias”

- Las Neurociencias: Estudia el sistema nervioso en todos sus aspectos, pudiendo establecer las relaciones existentes entre la función cerebral y la conducta humana. En la introducción a esta ciencia actual conoceremos los procesos más fundamentales de este nuevo paradigma científico.
- ¿Qué función cumplen las neuronas?: Las funciones cerebrales dependen de la interacción de las células (neuronas) en su cerebro. Cada acción, pensamiento, cada recuerdo, palabra, intención, respuesta a un estímulo, hasta la digestión de un alimento depende de esta red o circuito cerebral. Conocer sus funciones nos acerca a ser referentes desde el neuroliderazgo.
- ¿Cómo se estructura el cerebro?: Cada uno de nuestros sentimientos, pensamientos y acciones dependen de un conjunto variado de funciones cognitivas, emocionales y ejecutivas, tales como la atención y la memoria de trabajo.
- La modificación de nuestro cerebro a lo largo de la vida: Desde el concepto de neuroplasticidad, nuestros cerebros cambian constantemente durante la vida, al tiempo que crecemos, nos desarrollamos y envejecemos, modificándose nuestras funciones cerebrales.
- La neuroplasticidad a lo largo de la vida: Nuestro cerebro es el un órgano que puede cambiar a cualquier edad, para bien o para mal. Tradicionalmente se veía al cerebro humano como un sistema esencialmente limitado y fijo, que sólo se degrada con la edad. Actualmente como podemos apreciar sabemos que el cerebro humano es realmente un sistema altamente dinámico y en constante reorganización, capaz de ser moldeado y reformado a lo largo de toda la vida.
- Los tres cerebros: A finales de la década de los 40, dos investigadores Papez y MacLean definieron en el ser humano la existencia de tres cerebros, podremos conocer cómo funcionan cada uno de ellos en este punto de la unidad.
- Las neurociencias y la toma de decisión: Tomar decisiones es fundamental para cualquier actividad humana. Todos sabemos que las personas tomamos decisiones en forma diferente para cada estímulo, hay personas que toman las decisiones más emocionalmente, pero pueden arrepentirse a posteriori, porque detrás no hay una estructura lógica, no hay argumentos que sustentan esa emoción, que sustentan esa manera de “pensar”.

## 1.2. “Introducción al Neuroliderazgo”

- **Neuroliderazgo:** El neuroliderazgo es un referente actual sobre como ejercer el liderazgo en cualquier ámbito que nos desarrollemos. Uno de sus objetivos fundamentales es conocer cómo funciona el cerebro de los líderes para lograr optimizar su rendimiento, logrando un legado en cada uno de sus. De este modo, esta disciplina que se deriva de la neurociencia puede mejorar, en gran medida, la efectividad de las personas que ocupan puestos directivos.
- **Niveles de pensamiento:** inconsciente (metaconsciente) y consciente: Uno de los ejes principales abordados desde el neuroliderazgo proviene de la capacidad de tomar buenas decisiones, en el tiempo óptimo y con resultados acordes a la situación.
- **Priming o primado decisional:** En Psicología, el primado o priming se denomina al efecto relacionado con la memoria implícita (memoria que no somos conscientes) por el cual la exposición a determinados estímulos influye en la respuesta que se da a estímulos presentados con posterioridad. Como neurolideres debemos conocer este modo de tomar decisiones.
- **La formación y creación de una decisión:** Cada una de nuestras experiencias tienen un soporte físico que son “las redes neuronales”, lo que significa que una neurona activada contacta sinápticamente con otra y va conformando una red que va dejando una huella permanente en nuestro cerebro que condiciona posteriormente las decisiones, esto quiere decir que nuestras decisiones son memorias estimuladas que surgen de modo inconsciente, desarrollado anteriormente por nuestra experiencia, las decisiones serán a partir de las huellas de nuestras vivencias.
- **Los hemisferios cerebrales en los integrantes de mi equipo de trabajo:** Cada hemisferio cerebral posee una especialización funcional, conocer las funciones de los mismos nos permite poder optimizar el desarrollo de mi equipo de trabajo.
- **Los hombres y mujeres pensamos diferentes:** Debemos considerar como neurolideres institucionales las diferencias de género en el equipo de personas que trabajan con nosotros, la misma se debe no solamente a las diferencias fisiológicas sino también que existen diferencias anatómicas y funcionales en sus diferencias neuronales que determinan ciertas características en la forma de liderar y de ser liderados.
- **Las neuronas espejo:** En cada uno de nosotros existen conjuntos neuronales que permiten imitar y conocer la intención del otro, cohesionando socialmente nuestra función humana.
- **La carga y fatiga mental:** La fatiga mental es un proceso cerebral inconsciente mediante el cual nuestro cerebro en su afán de ahorrar energía lo “apaga” entendiendo que el estímulo se encuentra sostenido por “demasiado tiempo”

siendo contraproducente para nuestro cuerpo. Conocer este proceso mental nos ayuda a optimizar las funciones de cada organismo de la institución.

- La resistencia al cambio: Cuando realizamos acciones repetitivas, porque tenemos experiencia sobre los procedimientos a realizar, el entrenamiento adecuado, y el conocimiento de los procesos que se llevan a cabo, hay un menor consumo de energía cerebral, la cual nos ubica en una especie de zona de confort. Conocer la implicancia que tiene este proceso mental en la institución es fundamental para cohesionar en ella.
- El miedo: La aparición del miedo se produce a partir del que el cerebro evalúa al estímulo como de riesgo a la supervivencia, provocando que nuestra conducta quede en manos del sistema límbico, el cual trabaja con una modalidad de procesamiento inconsciente, ajeno a la voluntad pero cercano a las emociones.
- Inteligencia emocional: Determinando diferentes áreas o centros cerebrales específicos que gobiernan la inteligencia emocional, lo que diferencia ese conjunto de capacidades humanas de la inteligencia académica (es decir, verbal, matemática y espacial) o coeficiente intelectual (que es como se conocen esas competencias puramente cognitivas), así como de los rasgos de la personalidad. Eje fundamental del neuroliderazgo.

### 1.3: “Neuroliderazgo y equipos de trabajo”

- Equipos de trabajo: definición y características. Etapas de conformación de los equipos de trabajo
- Función de un neurolider en los equipos de trabajo: El neurolíder proporciona a los demás las pautas necesarias para poder interpretar y reaccionar emocionalmente ante determinadas situaciones. En esta instancia de la unidad conoceremos sus funciones más importantes.
- El repertorio del liderazgo: Frente a cada equipo de trabajo, deberemos adecuarnos a un repertorio de liderazgo diferente para poder encuadrarnos en las necesidades del cada uno.
- Etapas de los equipos de trabajo: Como neurolideres debemos dirigir nuestra intención en lograr que se llegue a este estado óptimo de fluir dentro de nuestro equipo de trabajo.
- La comunicación en el equipo de trabajo: Una de las principales cualidades de un neurolíder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

## **2. Neuroliderazgo en la toma de decisión e inteligencia emocional- inteligencia decisional.**

### 2.1: “El estrés y sus implicancias en el neuroliderazgo”

- El estrés: definición y características fundamentales del estrés para ejercer el neuroliderazgo.
- Etapas del estrés: Conocimiento de las 3 etapas del estrés.
- La psiconeuroendocrinología: Es la ciencia actual que estudia el estrés y los procesos fisiológicos implicados en el mismo.
- Estrés y memoria: Como neurolideres conocer los efectos del estrés, dado que si queremos que nuestro equipo de trabajo o las personas con las que trabajamos en la institución educativa puedan desarrollarse efectivamente, deberemos disminuir las situaciones de estrés por las que se encuentren.
- Tolerancia al estrés: Aprender sobre la importancia de la misma nos permite como neurolideres lograr espacios de armonía, tolerancia, comunicación asertiva y las emociones en concordancia para obtener en cada persona que se encuentra en la institución educativa un equilibrio en sus neurotransmisores.

### 2.2.: “Las emociones y el Neuroliderazgo ”

- Las emociones: Definiciones e implicancias de las emociones en nuestro desempeño como neurolideres.
- Marcador somático: Definiciones y la importancia del mismo en nuestro accionar emocional.
- Neuroliderazgo: Conocer las pautas básicas sobre el funcionamiento del cerebro permite abordar más eficazmente procesos como la toma de decisiones, la empatía, la gestión emocional, la resolución de conflictos, la comunicación, la creatividad, entre otros.
- Autoconsciencia: Definición y aspectos implicados en las emociones de las personas que integran la institución educativa.
- Autorregulación emocional: La capacidad de afrontar las situaciones que se nos presentan con dificultad, las dificultades son moneda corriente en las instituciones, el conocimiento de la misma es primordial para nuestra función de neurolíderes.
- Capacidad empática: La capacidad empática nos permite explicar la clasificación más simple y aceptada de las emociones, con la comunicación no verbal, permite que la misma se lleve a cabo sin el auxilio de las palabras, acudiendo a la expresión facial, la postura física, el contacto visual y las actitudes.



- Automotivación: Definiciones y conceptos para el desarrollo de la automotivación y la autoestima para lograr ejercer nuestra función de neulideres y llevarlo al plano personal aumentando la capacidad emocional que esta función requiere.

### 2.3: “Neuliderazgo y comunicación”.

- Habilidades sociales: Conocer los alcances de las habilidades sociales para entender la importancia de sentirnos socialmente conectados. Como seres humanos hemos evolucionado y nos convertimos en criaturas que nos relacionan socialmente.
- Proactividad: Definiciones de proactividad y sus implicancias en el neuliderazgo para el desempeño en la institución educativa.
- Comunicación asertiva: se define como el comportamiento comunicacional maduro en el que la persona no agrede ni impone su voluntad, ni se somete a la de otros. Características y especificaciones de la misma.

## 3. Gestión educativa y neulidezgo.

### 3.2 1: Las neurociencias en la gestión educativa:

- La gestión institucional y neurociencias : La gestión educativa se centra dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades de la institución educativa.
- La gestión educativa estratégica y la construcción de equipos de trabajo: Definiciones de las características de los equipos de trabajo dentro de la gestión educativa.
- Etapas de los equipos de trabajo: cómo se va gestando los equipos de trabajo en sus diferentes etapas.
- Una institución educativa de calidad desde la perspectiva del neuliderazgo: caracterizadores esenciales.
- Proactividad: creatividad e innovación: definición y aspectos de la proactividad
- Neuropsicología de la innovación y la creatividad

### 3. 2: El comportamiento institucional

- Habilidades de liderazgo para el clima institucional: definiciones y características desde las neurociencias del liderazgo para el clima institucional.
- Habilidades de liderazgo en las competencias humanas: definiciones y características desde las neurociencias para las competencias humanas en las instituciones educativas.

- Estilos de liderazgos: definiciones y características de los estilos de liderazgo para cada institución educativa.
- El circuito de recompensa cerebral: la importancia del mismo en las implicancias del Neuroliderazgo
- 

### 3.23: Herramientas 2.0 en la institución educativa

- Las nuevas configuraciones de los equipos de trabajo a partir de las herramientas 2.0. delimitaciones conceptuales y operativas. ventajas, desventajas, potencialidades.
- Herramientas 2.0 para el desarrollo humano: Características y herramientas actuales 2.0 para el desarrollo humano.
- Herramientas 2.0 para la comunicación institucional: Características y herramientas actuales 2.0 para el desarrollo institucional.
- Herramientas 2.0 para el clima institucional: Características y herramientas actuales 2.0 para el clima institucional.

## 9. EVALUACIÓN

La evaluación del curso se desarrollará en diferentes dimensiones.

**Evaluación permanente** del proceso de cada participante, a través de distintas estrategias de seguimiento desarrolladas por los tutores. En este sentido, se considerará como prioritaria la dimensión formativa de la evaluación, es decir, la posibilidad que el seguimiento y monitoreo de los avances de los cursantes otorga a la reelaboración conceptual, a la articulación teórico-práctica y la reflexión sobre las propias prácticas. Para ello, las actividades que se proponen en el material pretenden acompañar la lectura para una mayor apropiación y profundización de cada temática.

A su vez, se proponen trabajos prácticos parciales a fin de evaluar el proceso de introspección-reflexión de los participantes El mismo se realizará a través de la plataforma virtual.

**Evaluaciones parciales:** al final de cada módulo, promoviendo la síntesis e integración parcial de los contenidos de la capacitación y la articulación teórico-práctica

**Evaluación Final:**

- Se llevará a cabo una instancia de evaluación obligatoria e individual en la cual se plantearán los siguientes criterios:
- Presentación en tiempo y forma del trabajo final, con redacción propia y original.
- Integración de la bibliografía planteada a las consignas elaboradas.
- Redacción clara y coherente, con vocabulario específico.
- Reflexión y profundización sobre las propias prácticas, plasmada en la resolución de las consignas.

**Criterios generales de evaluación**

- ✓ Capacidad de reflexión crítica de las prácticas escolares.
- ✓ Vocabulario técnico y argumentativo en los trabajos personales y grupales.
- ✓ Creatividad y respeto para socializar sus opiniones.
- ✓ Capacidad para diferenciar los cambios que dieron lugar a la escuela y su incidencia en la concepción educativa

**10. BIBLIOGRAFÍA (general)**

- Álvaro Fernández Ibáñez y Dr. Elkhonon Goldberg. (2014). Cómo invertir en su cerebro. Una guía para mejorar su mente y su vida. SharpBrains, Incorporated.
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Annie Mc Kee. (2003). El líder resonante crea más. Editorial: Plaza & Janes editores. (Edición española).
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Annie Mc Kee. (2013). El líder resonante crea más. Editorial: Plaza & Janes editores. (edición española).
- Daniel Goleman. (2013). El cerebro y la inteligencia emocional. ( 1.ª edición ). Barcelona. Ediciones B, S. A. Barcelona
- Daniel Goleman. (2013). El cerebro y la inteligencia emocional". Ediciones B, S. A. Barcelona (España)

- Daniel J. Siegel, M.D. (2012). Neurobiología interpersonal. Un manual integrativo de la mente. Traducido del inglés por Marta Milian. (Barcelona. Título original: Pocket Guide to Interpersonal Neurobiology: An Integrative Handbook of the Mind Copyright © 2012 by Mind Your Brain, Inc. Publicado originalmente en inglés por W.W. Norton & Company, Inc. EDITORIAL ELEFThERIA.
- Daniel J. Siegel, M.D. (2016). Neurobiología interpersonal. Un manual integrativo de la mente Traducido del inglés por Marta Milian. Título original: Pocket Guide to Interpersonal Neurobiology: An Integrative Handbook of the Mind Copyright © 2012 by Mind Your Brain, Inc. Publicado originalmente en inglés por W.W. Norton & Company, Inc. © 2016 EDITORIAL ELEFThERIA, S.L. Olivella, Barcelona, España
- Daniel López Rosetti. (2017). Emoción y sentimientos. No somos seres racionales... Somos seres emocionales que razonan. (1a ed) . Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ed. Planeta.
- Darley, J. M., and Batson, C.D., (1973). "From Jerusalem to Jericho": A study of Situational and Dispositional Variables in Helping Behavior". JSPS, 27, 100-108.
- David L. Clark, Nashaat N. Boutros, Mario F. Mendez . (2012). El cerebro y la conducta. Neuroanatomía para psicólogos, segunda edición. Editorial El Manual Moderno S. A.
- David Rock - Jeffrey Schwartz. (2006). The Neuroscience of Leadership. 2006, de strategy+business. Sitio web: <http://www.strategy-business.com/article/06207?gko=6da0a>
- Dr. Nestor Braidot, "Realidad y Percepción: Los avances de la neurociencia que contribuyen a explicar ambos fenómenos", Brain Decision, Braidot Centre, Pagina N° 8, [Online] disponible: [http://www.braidot.com/upload/papers/692\\_mecanismos\\_cerebrales\\_de\\_la\\_percepci%C3%B3n\\_n.\\_braidot\\_131004.pdf](http://www.braidot.com/upload/papers/692_mecanismos_cerebrales_de_la_percepci%C3%B3n_n._braidot_131004.pdf). [Fecha de Consulta: 03-08-2016]
- Dr. Nestor Braidot. (2008). Neuromanagement. (Primera Edición). Granica.
- Dra. Lucia Sutil, "Las Neurociencias Cognitivas Aplicadas A La Organización Y Dirección De Empresas", Universidad Rey Juan Carlos. [Online] disponible: <https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11323/HERRAMIENTAS%20DEL%20NEUROMANAGEMENT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Fecha de Consulta: 06-08-2016]
- Francisco Cáceres S. (2013). Introducción al Neuromanagement, Asociación Internacional de Neuromanagemen. [Online] disponible: [http://www.neurosoft.es/Introduccion\\_al\\_Neuromanagement.pdf](http://www.neurosoft.es/Introduccion_al_Neuromanagement.pdf). [Fecha de Consulta: 06-08-2016]
- Francisco José Soler G., (2016). Relevancia de los experimentos de Benjamín Libet y de John-dylan Haynes para el debate en torno a la libertad Humana en los procesos de decisión. Universidad de Bremen. [Online] disponible:

<http://institucional.us.es/revistas/themata/41/34soler.pdf>. [Fecha de Consulta: 03-08-2016]

- George R. Goethals y Richard F. Reckman. (1973). The Perception of Consistency in Attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*. Volume 9, Issue 6, Pages 491-50.
- [http://www.francoycia.com:8080/cursoscat/curso-130/documentos/la\\_](http://www.francoycia.com:8080/cursoscat/curso-130/documentos/la_)
- John A. Bargh, Mark Chen, Lynette Burrows. (1996). Automaticity in Social Psychology. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 71, No. 2, 230-244.
- JOHN M. BARLEY y BIBB LATANE. (1968). Bystander Intervention in Emergencies: Diffusion of Responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 8, No. 4, 377-383
- Kim E. Barrett. (2013). *Ganong fisiología médica* (24a. ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Luis Montuschi. (2018). *La libertad, el libre albedrío y el enfoque de las capacidades: el desarrollo humano como libertad*. Universidad del Cema, Buenos Aires, Argentina, [Online] disponible: <http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/372.pdf> [Fecha de Consulta: 03-08-2016].
- Mihaly Csikszentmihalyi, (1997). *Fluir (flow): una psicología de la felicidad*. (Barcelona). Editorial: KAIROS.
- Mireya Vivas, Domingo Gallego y Belkis González. (2007). *Educación de las emociones*. (2da edición). Producciones Editoriales C. A Mérida, Venezuela
- RICHARD E. NISBETT. *Mindware*. (2016). *Herramientas para pensar mejor*. Traducción de Joaquín Chamorro Mielke. Editorial Debate
- Xavier Marcet. (2018) *Esquivar la mediocridad Notas sobre management: complejidad, estrategia e innovación*. Primera edición en esta colección. Plataforma Editorial. Barcelona.

**11. DURACIÓN TOTAL:** 600 horas reloj / 6 meses

**12. MODALIDAD DE DICTADO:** Virtual / Online

**13. LUGAR DE REALIZACIÓN:** No apl

**14. RESPONSABLE:** Marina Meier

