

RESEARCH PAPER / ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN.

Las Neurodinámicas de equipos y toma de decisiones. Un abordaje integrador desde la Economía del Comportamiento. Team Neurodynamics and Decision-Making. An integrative approach based on behavioral economics.

Agustina Yasielski

Evidentia University, Kissimmee, Estados Unidos

Contact email: agustinayasielski@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre las dinámicas neuroconductuales, la percepción de sesgos decisionales y los procesos de toma de decisiones colectivas en equipos de trabajo, integrando aportes de la neurociencia organizacional, la psicología organizacional y la Economía del Comportamiento. El término neurodinámicas de equipos se utiliza para describir configuraciones relacionales y emocionales emergentes asociadas a la interacción entre confianza, motivación, bienestar y estrés percibido, sin implicar mediciones neurobiológicas directas. Con este propósito, se diseñó y aplicó un cuestionario exploratorio que operacionaliza cuatro dimensiones funcionales (confianza, motivación, bienestar y estrés percibido) asociadas teóricamente a los sistemas neuroquímicos de la oxitocina, dopamina, serotonina y cortisol, junto con ítems orientados a relevar la presencia percibida de sesgos conductuales en la toma de decisiones colectivas. El análisis se orientó a identificar patrones y asociaciones, más que a establecer relaciones causales. El instrumento fue administrado a dos equipos de naturaleza distinta. Los resultados evidenciaron perfiles neuroconductuales diferenciados y relaciones consistentes entre confianza, bienestar y regulación del estrés. Asimismo, se observó una relación negativa entre la percepción de sesgos decisionales y las dimensiones de bienestar y motivación. En conjunto, los hallazgos aportan evidencia exploratoria sobre cómo las configuraciones neuroconductuales de los equipos se interrelacionan con los procesos de toma de decisiones colectivas, en tanto dimensiones contextuales relevantes.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between neurobehavioral dynamics, the perception of decision-making biases, and collective decision-making processes in work teams, integrating contributions from organizational neuroscience, organizational psychology, and Behavioral Economics. The term team neurodynamics is used to describe emerging relational and emotional configurations associated with the interaction between trust, motivation, well-being, and perceived stress, without implying direct neurobiological measurements. For this purpose, an exploratory questionnaire was designed and applied to operationalize four functional dimensions (trust, motivation, well-being, and perceived stress), theoretically associated with the neurochemical systems of oxytocin, dopamine, serotonin, and cortisol, together with items aimed at assessing the perceived presence of behavioral biases in collective decision-making. The analysis focused on identifying patterns and associations rather than establishing causal relationships. The instrument was administered to two teams of different nature. The results revealed differentiated neurobehavioral profiles and consistent relationships between trust, well-being, and stress regulation. Additionally, a negative relationship was observed between the perception of decision-making biases and the dimensions of well-being and motivation. Overall, the findings provide exploratory evidence on how teams' neurobehavioral configurations are interrelated with collective decision-making processes as relevant contextual dimensions.

PAPER HISTORY

Received: 11-11-2025

Accepted: 03-02-2026

PALABRAS CLAVE

Economía del Comportamiento; toma de decisiones colectivas; equipos de trabajo; neurodinámicas; sesgos cognitivos.

KEYWORDS

Behavioral Economics; collective decision-making; work teams; neurodynamics; cognitive biases.

1. Introducción

El estudio de los equipos de trabajo ha adquirido una relevancia creciente en las últimas décadas, en paralelo con el aumento de la complejidad organizacional, la interdependencia tecnológica y la diversidad de los contextos laborales contemporáneos. En este escenario, los equipos interdisciplinarios se han consolidado como una unidad central de creación de valor, aprendizaje e innovación (Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000). La literatura clásica en psicología organizacional ha señalado que la efectividad de los equipos depende de factores como la claridad de roles, la definición de objetivos compartidos, la gestión del conflicto y el liderazgo ejercido (Hackman, 2002). Sin embargo, la evidencia empírica muestra que aun cuando estas condiciones estructurales están presentes, los equipos no siempre logran sostener niveles elevados de desempeño, bienestar y capacidad adaptativa.

La toma de decisiones en equipos de trabajo ha sido tradicionalmente abordada desde modelos racionales que subestiman el impacto de las emociones, los vínculos interpersonales y el contexto social inmediato. Desde la Economía del Comportamiento, se ha demostrado que las decisiones humanas están influidas por sesgos cognitivos, estados emocionales y factores situacionales; sin embargo, persiste un vacío en la operacionalización empírica de estas dinámicas a nivel de equipos.

Diversos enfoques han intentado explicar esta brecha entre diseño formal y funcionamiento real. Desde la psicología organizacional, se ha puesto énfasis en variables relacionales como la seguridad psicológica, la calidad de la comunicación y el clima emocional (Edmondson, 1999). Por su parte, la economía del comportamiento ha demostrado que los procesos de toma de decisiones, tanto individuales como colectivos, se encuentran sistemáticamente influidos por sesgos cognitivos, heurísticas y restricciones contextuales que limitan la racionalidad plena (Kahneman, 2011; Thaler & Sunstein, 2008). En el ámbito de los equipos, estos sesgos no operan de manera aislada, sino que pueden verse amplificados por dinámicas de conformidad, presión social y búsqueda de cohesión, afectando la calidad de las decisiones colectivas.

De forma complementaria, los aportes de la neurociencia social y organizacional han evidenciado que procesos clave para el funcionamiento de los equipos (como la motivación, la confianza, la regulación emocional y la respuesta al estrés) poseen correlatos neurobiológicos específicos, modulados por sistemas neuroquímicos asociados a la recompensa y la amenaza social (Lieberman, 2013; Rock, 2009). Neurotransmisores como la dopamina, la oxitocina, la serotonina y el cortisol cumplen un rol central en la manera en que las personas se vinculan, cooperan, regulan sus emociones y responden ante situaciones de

incertidumbre o presión. No obstante, estos aportes suelen abordarse de forma fragmentada y con escasa integración empírica con los modelos de la economía del comportamiento aplicados a equipos de trabajo.

A pesar del avance de estas disciplinas, persiste un vacío en la literatura respecto de la operacionalización empírica integrada de las dinámicas neuroconductuales y la percepción de sesgos decisionales en equipos reales. En particular, son escasos los estudios que articulen de manera sistemática dimensiones emocionales, neurobiológicas y cognitivas para analizar cómo se configuran los procesos de toma de decisiones colectivas.

En respuesta a este vacío, el presente artículo propone y aplica un modelo integrador de Neurodinámica de Equipos, que articula aportes de la psicología organizacional, la economía del comportamiento y las neurociencias aplicadas. A través de un estudio exploratorio, se analiza la relación entre cuatro dimensiones neuroconductuales —confianza, motivación, bienestar y estrés percibido— asociadas teóricamente a los sistemas neuroquímicos de la oxitocina, dopamina, serotonina y cortisol, junto con la percepción de sesgos que influyen en la toma de decisiones colectivas. El objetivo es aportar evidencia empírica que permita comprender cómo estas configuraciones se interrelacionan en el funcionamiento de los equipos.

A diferencia de estudios previos que abordan estas dimensiones de forma aislada, el presente trabajo propone una operacionalización integrada que permite analizar configuraciones neuroconductuales a nivel de equipo, ofreciendo una base empírica para el estudio de la toma de decisiones colectivas desde una perspectiva contextual y sistémica.

Este estudio contribuye a la literatura de tres maneras. En primer lugar, propone una operacionalización integrada de dimensiones neuroconductuales y sesgos decisionales a nivel de equipo, superando abordajes fragmentados centrados en variables aisladas. En segundo lugar, ofrece evidencia empírica exploratoria sobre la co-ocurrencia entre configuraciones emocionales colectivas y patrones decisionales, ampliando los aportes de la Economía del Comportamiento al nivel grupal. Finalmente, presenta un modelo conceptual de Neurodinámica de Equipos con potencial valor analítico y aplicado para el estudio y el desarrollo de equipos de trabajo.

2. Marco teórico

La Economía del Comportamiento ha cuestionado de manera sistemática los supuestos de racionalidad plena en la toma de decisiones, demostrando que los individuos utilizan heurísticas y se encuentran expuestos a sesgos cognitivos que influyen en la forma en que perciben, evalúan y eligen entre distintas alternativas

(Kahneman & Tversky, 1979; Kahneman, 2011). Estos sesgos no constituyen simples errores aleatorios, sino patrones predecibles que emergen en contextos de incertidumbre, carga cognitiva y presión temporal.

Cuando la toma de decisiones se produce en equipos de trabajo, estos fenómenos adquieren una complejidad adicional. Las decisiones colectivas no pueden comprenderse como la suma de decisiones individuales, sino como procesos sociales mediados por la interacción, la influencia mutua y las normas implícitas del grupo. En este marco, los sesgos decisionales pueden verse amplificados por dinámicas como la conformidad, la búsqueda de consenso o la evitación del conflicto, afectando la calidad del razonamiento colectivo y la exploración de alternativas.

Desde esta perspectiva, la percepción de sesgos por parte de los propios integrantes del equipo constituye una variable relevante para el análisis de la toma de decisiones colectivas. La identificación de rigidez cognitiva, respuestas defensivas o dificultad para cuestionar supuestos compartidos aporta información sobre el funcionamiento decisional del equipo, especialmente en contextos de alta presión o cambio.

Dimensiones emocionales y neurociencia organizacional

En paralelo a los aportes de la Economía del Comportamiento, la neurociencia organizacional y social ha contribuido a comprender cómo los estados emocionales y relacionales influyen en el comportamiento humano en contextos laborales. Diversos estudios han señalado que procesos como la confianza, la motivación, el bienestar y el estrés poseen correlatos neurobiológicos específicos, asociados a sistemas neuroquímicos que regulan la respuesta a la recompensa y la amenaza social (Lieberman, 2013; Rock, 2008).

La oxitocina ha sido vinculada a la confianza interpersonal, la cooperación y la construcción de vínculos sociales, desempeñando un rol clave en la disposición a compartir información y asumir vulnerabilidad en contextos colectivos. La dopamina, por su parte, se asocia con la motivación, la anticipación de recompensas y la orientación al logro, influyendo en la energía y el compromiso con los objetivos del equipo. La serotonina ha sido relacionada con el bienestar emocional, la estabilidad del estado de ánimo y la regulación afectiva, mientras que el cortisol cumple un rol central en la respuesta al estrés, facilitando la adaptación ante demandas elevadas, aunque su activación sostenida puede generar rigidez cognitiva y conductual (Damasio, 1994; Lieberman, 2013; Rock, 2008; Schultz, 2015).

Estas dimensiones no operan de manera aislada, sino que se configuran en interacción constante dentro de los equipos de trabajo. El equilibrio o desbalance entre ellas influye en la forma en que los equipos procesan información, regulan sus emociones y responden ante situaciones de incertidumbre o presión.

Dinámicas colectivas, seguridad psicológica y colaboración

Desde la psicología organizacional, la seguridad psicológica ha sido identificada como un factor crítico para el aprendizaje y el desempeño de los equipos (Edmondson, 1999). Equipos con altos niveles de seguridad psicológica tienden a compartir información de manera más abierta, a expresar desacuerdos y a reconocer errores sin temor a represalias, condiciones fundamentales para una toma de decisiones colectiva de calidad.

La colaboración emerge, en este sentido, como un proceso relacional que articula las dimensiones emocionales y cognitivas del equipo. La calidad de los vínculos, la confianza mutua y la regulación emocional influyen directamente en la capacidad del equipo para integrar perspectivas diversas y evitar respuestas defensivas o automatizadas. Cuando estas condiciones no están presentes, los equipos pueden recurrir a atajos decisionales que refuerzan la rigidez cognitiva y la reproducción de patrones conocidos.

Silvia Damiano (2014) propone, desde el enfoque de las neurociencias aplicadas, que el desempeño humano en contextos profesionales depende del grado de integración funcional entre cerebro, mente y cuerpo. En su modelo i4 Neuroleader™, el liderazgo y la colaboración se comprenden como estados dinámicos modulados por la regulación emocional y por procesos neurofisiológicos asociados, más que como un conjunto de conductas aprendidas o rasgos estables.

Estos aportes ofrecen un marco conceptual para comprender por qué la calidad de las interacciones en los equipos no puede analizarse únicamente desde variables estructurales o conductuales, sino que también puede interpretarse a la luz de los estados emocionales y relacionales que configuran el contexto de acción colectiva, enriqueciendo así el modelo de Neurodinámica de Equipos desarrollado en este estudio.

Modelo conceptual de Neurodinámicas de Equipos

A partir de la integración de los aportes de la Economía del Comportamiento, la psicología organizacional y la neurociencia aplicada, se desarrolló un modelo conceptual de Neurodinámicas de Equipos, representado en la Figura 1. El modelo organiza cuatro dimensiones neuroconductuales —confianza, motivación, bienestar y estrés percibido— asociadas teóricamente a los sistemas neuroquímicos de la oxitocina, dopamina, serotonina y cortisol, respectivamente.

En el modelo propuesto, la colaboración y la seguridad psicológica ocupan un rol central como eje articulador del sistema, mediando la relación entre las neurodinámicas del equipo y los procesos de toma de decisiones colectivas. La percepción de sesgos decisionales se incorpora como un indicador del funcionamiento cognitivo del equipo, particularmente en situaciones de presión o incertidumbre.

La toma de decisiones colectivas se conceptualiza como un resultado emergente de la interacción entre estas dimensiones, sin asumir relaciones causales directas. De este modo, el modelo permite analizar cómo distintas configuraciones neuroconductuales pueden generar contextos decisionales más flexibles o más rígidos, aportando un marco integrador para el estudio del funcionamiento de los equipos de trabajo.

Modelo conceptual de neurodinámicas de equipos y toma de decisiones

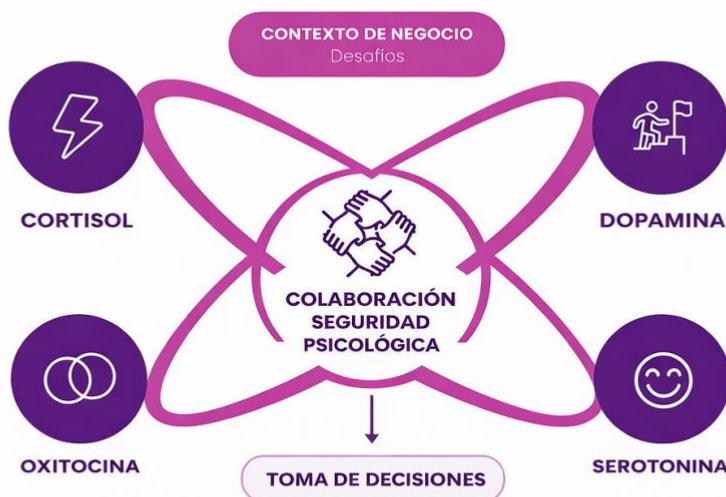


Figura 1. Modelo conceptual de neurodinámicas de equipos y toma de decisiones.

En el modelo propuesto, la toma de decisiones se presenta como un **resultado** emergente de la interacción entre las dimensiones neuroconductuales del equipo, mediada por la colaboración y la seguridad psicológica.

3. Método

Diseño de la investigación

El estudio adoptó un diseño exploratorio con enfoque metodológico mixto, combinando análisis cuantitativo descriptivo y correlacional con una interpretación cualitativa de los resultados. Dado el objetivo de analizar relaciones entre dimensiones neuroconductuales, percepción de sesgos decisionales y procesos de toma de decisiones colectivas en equipos de trabajo, no se formularon hipótesis causales. El análisis se orientó

a identificar patrones, asociaciones y configuraciones que permitieran comprender el funcionamiento decisional de los equipos desde una perspectiva sistémica y contextual.

Participantes y contexto

La muestra estuvo compuesta por dos equipos de trabajo de naturaleza distinta, seleccionados mediante un muestreo intencional. El primer grupo correspondió a un equipo tecnológico, conformado por profesionales que trabajaban de manera colaborativa en proyectos de desarrollo. El segundo grupo estuvo integrado por un equipo universitario, compuesto por estudiantes que desarrollaban actividades académicas bajo modalidad de trabajo en equipo.

Ambos equipos compartían características relevantes para el análisis, tales como interdependencia de tareas, necesidad de coordinación y toma de decisiones conjuntas, aunque se diferenciaban en su contexto, experiencia previa y grado de formalización de los procesos de trabajo. La participación fue voluntaria y anónima, y los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos.

Instrumento

Se diseñó y aplicó un cuestionario exploratorio ad hoc destinado a evaluar dimensiones neuroconductuales y percepción de sesgos en equipos de trabajo. El instrumento se fundamentó en aportes de la neurociencia organizacional, la psicología organizacional y la Economía del Comportamiento, y fue desarrollado específicamente para el presente estudio.

El cuestionario operacionaliza cuatro dimensiones funcionales:

Confianza, asociada teóricamente al sistema neuroquímico de la oxitocina, vinculada a la cooperación, la apertura interpersonal y la disposición a compartir información.

Motivación, asociada a la dopamina, relacionada con la orientación al logro, la energía y el compromiso con los objetivos del equipo.

Bienestar, asociada a la serotonina, vinculada a la estabilidad emocional, el clima afectivo y la percepción de equilibrio en el funcionamiento del equipo.

Estrés percibido, asociado al cortisol, relacionado con la respuesta ante demandas, presión temporal e incertidumbre.

Cada dimensión fue evaluada mediante un conjunto de 6 ítems con escala tipo Likert, orientados a captar la experiencia subjetiva de los participantes en el contexto del equipo.

Adicionalmente, el instrumento incorporó una dimensión orientada a relevar la percepción de sesgos conductuales en los procesos de toma de decisiones colectivas. Basada en los aportes de la Economía del Comportamiento, esta sección exploró la presencia percibida de sesgos tales como la preferencia por el statu quo, la aversión a la pérdida, el sesgo de confirmación, el descuento temporal, el efecto halo y el exceso de confianza, este último asociado a la tendencia a anclarse en decisiones grupales iniciales sin un análisis deliberativo exhaustivo (Kahneman & Tversky, 1979; Thaler & Sunstein, 2008).

Esta dimensión permitió analizar cómo los equipos ponderan riesgos, procesan información y construyen consensos en contextos de interacción colectiva, integrando los procesos cognitivos con las dinámicas emocionales que caracterizan la deliberación grupal, en línea con el enfoque exploratorio del estudio.

Procedimiento

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación en ciencias sociales. Previamente a la aplicación del instrumento, se informó a los participantes sobre los objetivos generales del estudio, la naturaleza exploratoria de la investigación y el uso exclusivamente académico de los datos, garantizando la participación voluntaria, el anonimato y la confidencialidad de las respuestas.

El cuestionario fue administrado de manera digital a los integrantes de ambos equipos mediante un formulario en línea, en un único momento temporal y en el contexto habitual de funcionamiento de cada grupo. No se introdujeron estímulos externos ni se realizaron intervenciones durante la recolección de datos.

Posteriormente, los resultados fueron analizados de forma agregada con fines exploratorios. Los hallazgos generales fueron compartidos con cada equipo en instancias de devolución grupal, orientadas a la reflexión conjunta sobre patrones observados en las dinámicas emocionales y decisionales. Estas instancias tuvieron un propósito formativo y no forman parte del análisis empírico presentado en este artículo.

Estrategia de análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante una triangulación metodológica, combinando estadística descriptiva y análisis correlacional. En primer lugar, se calcularon medidas descriptivas (medias y dispersiones) para cada una de las dimensiones evaluadas, con el objetivo de identificar perfiles neuroconductuales diferenciados entre los equipos.

En segundo lugar, se exploraron correlaciones entre las dimensiones neuroconductuales y la percepción de sesgos decisionales, así como entre estas variables y los indicadores asociados a los procesos de toma de decisiones colectivas. Este enfoque permitió identificar patrones de asociación relevantes para comprender la coherencia interna del modelo conceptual propuesto.

Los resultados fueron interpretados desde una perspectiva integradora, considerando el marco teórico desarrollado y el carácter exploratorio del estudio, sin realizar inferencias causales.

4. Resultados

El análisis de los datos permitió identificar perfiles neuroconductuales diferenciados en los equipos analizados, así como patrones consistentes de asociación entre las dimensiones emocionales, la percepción de sesgos decisionales y los procesos de toma de decisiones colectivas.

Perfiles neuroconductuales de los equipos

Los resultados descriptivos evidenciaron diferencias claras entre los equipos en las cuatro dimensiones evaluadas. El equipo tecnológico presentó niveles relativamente elevados de confianza, motivación y bienestar, junto con niveles moderados de estrés percibido, configurando un perfil neuroconductual más equilibrado. En contraste, el equipo universitario mostró niveles más variables de confianza y bienestar, así como mayores niveles de estrés percibido, lo que sugiere un contexto emocional menos estable para la toma de decisiones colectivas.

A pesar de estas diferencias, en ambos equipos se observaron patrones coherentes entre las dimensiones neuroconductuales, lo que respalda la consistencia interna del modelo propuesto. En particular, la confianza y el bienestar tendieron a presentar valores concordantes, mientras que la motivación coexistió con niveles de estrés que pueden interpretarse como funcionales en contextos de desempeño exigente.

Asociaciones entre dimensiones neuroconductuales

El análisis correlacional mostró asociaciones positivas de magnitud moderada a alta entre las dimensiones de confianza, motivación y bienestar ($r \approx .70-.80$), lo que indica que estas variables tienden a configurarse de manera integrada en el funcionamiento de los equipos. Mayores niveles de confianza se asociaron con mayor bienestar percibido y una mejor regulación emocional colectiva, mientras que la motivación se vinculó con mayores niveles de energía y compromiso con las tareas del equipo.

Asimismo, se observaron asociaciones diferenciadas entre motivación y estrés percibido. En el equipo con un perfil neuroconductual más equilibrado, niveles elevados de motivación coexistieron con un estrés moderado, compatible con un estado de activación funcional orientado al logro. Por el contrario, niveles elevados de estrés no acompañados por motivación se asociaron con una menor flexibilidad en los procesos decisionales.

Percepción de sesgos decisionales y toma de decisiones colectivas

El análisis de la dimensión de toma de decisiones, orientada a relevar la percepción de sesgos conductuales en los procesos decisionales colectivos, evidenció diferencias entre los equipos y patrones consistentes con las configuraciones neuroconductuales observadas. En el equipo que presentó mayores niveles de confianza interpersonal y bienestar, se registró una menor percepción de rigidez cognitiva, resistencia al cuestionamiento de supuestos compartidos y preferencia por soluciones conocidas. En contraste, el equipo con mayores niveles de estrés percibido y menor confianza interpersonal mostró una mayor presencia percibida de patrones decisionales conservadores, tales como la evitación de alternativas con riesgo, la priorización de opciones habituales y una menor exploración de cursos de acción alternativos bajo presión.

El análisis correlacional mostró asociaciones positivas de magnitud moderada a alta entre las dimensiones de confianza, motivación y bienestar ($r \approx .70-.80$). Asimismo, se observaron asociaciones negativas entre el estrés percibido y la dimensión de toma de decisiones, así como entre la percepción de sesgos decisionales y las dimensiones de bienestar y motivación ($r \approx -.30$ a $-.40$). Estos resultados indican que mayores niveles de estrés y mayor percepción de sesgos se vinculan con una menor valoración del proceso decisional colectivo, mientras que configuraciones caracterizadas por mayor bienestar emocional y motivación se asocian con una menor percepción de rigidez en la toma de decisiones.

En conjunto, los resultados sugieren que los procesos de toma de decisiones colectivas presentan variaciones sistemáticas en función de las configuraciones neuroconductuales de los equipos, observándose patrones diferenciados en la percepción de sesgos decisionales, la flexibilidad cognitiva y la regulación emocional colectiva.

5. Discusión y conclusiones

Desde la perspectiva de la Economía del Comportamiento, los resultados del estudio refuerzan la idea de que la toma de decisiones colectivas se encuentra condicionada por el contexto emocional y social en el que se desarrolla. En este sentido, las neurodinámicas de los equipos —entendidas como la configuración

relacional y emocional emergente de la confianza, la motivación, el bienestar y la regulación del estrés— configuran un entorno decisional que puede favorecer o limitar la activación de procesos más deliberativos, influyendo en la manera en que se procesan la información y las alternativas disponibles, especialmente en contextos de incertidumbre o presión.

En particular, configuraciones caracterizadas por mayores niveles de confianza, motivación y bienestar se asociaron con procesos decisionales más flexibles y con una menor percepción de rigidez cognitiva, mientras que niveles elevados de estrés percibido tendieron a vincularse con una mayor presencia de atajos cognitivos, tales como la preferencia por opciones conocidas o la resistencia a cuestionar supuestos compartidos. Estas asociaciones se observaron en equipos con trayectorias y niveles de madurez distintos, lo que sugiere que la relación entre neurodinámicas y toma de decisiones no responde a un patrón único, sino que se expresa de manera contextual y situada, en función de la historia, la cohesión y las condiciones de funcionamiento de cada equipo.

Desde esta perspectiva, los hallazgos permiten plantear que el diseño de contextos de trabajo que promuevan la confianza, la regulación emocional y la colaboración podría constituir una vía indirecta para influir en los procesos de toma de decisiones colectivas. En términos de la Economía del Comportamiento, estas condiciones pueden interpretarse como nudges contextuales, en la medida en que amplían el espacio de deliberación y reducen la rigidez decisional, sin recurrir a intervenciones prescriptivas sobre el comportamiento individual. No obstante, estas implicancias deben ser consideradas dentro del alcance exploratorio del estudio y constituyen una base para futuras investigaciones orientadas a profundizar la interrelación entre neurodinámicas de equipos, percepción de sesgos y procesos decisionales colectivos.

6. Agradecimientos

La autora agradece a Evidentia University por el acompañamiento académico brindado durante el desarrollo del Trabajo Final de Máster en Behavioral Economics que dio origen a este artículo, así como a los docentes y evaluadores por sus aportes. Asimismo, se agradece a las personas que participaron voluntariamente del estudio.

7. Referencias bibliográficas

Damiano, S. (2014). *Leadership is upside down: The i4 Neuroleader™ approach*. About My Brain Institute.

Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain*. Putnam.

-
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business School Press.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Lieberman, M. D. (2013). *Social: Why our brains are wired to connect*. Crown Publishers.
- Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52.
- Rock, D. (2009). *Your brain at work*. HarperCollins.
- Salas, E., Burke, C. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork: Emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339–356. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00046>
- Schultz, W. (2015). Neuronal reward and decision signals: From theories to data. *Physiological Reviews*, 95(3), 853–951. <https://doi.org/10.1152/physrev.00023.2014>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.