

Revista SAFYBI

Volumen 56

N° 152

Diciembre de 2016

ISSN: 0558/1265

Uruguay 469, piso 2° B
C1015AB1 Buenos Aires,
Argentina

Tel: (54-11) 4373-0462 / 8900

(54-11) 4372-7389

Fax: (54-11) 4374-3630

www.safybi.org

**ANMAT: Investigación clínica****SAFYBI: Congreso 2017****USP: Aerosoles, impactador abreviado****ANFYB: Entrevista al Dr. M. Limeres**Visite nuestra
revista
online enwww.safybi.org

Neurociencia y Liderazgo

“Una combinación perfecta”

Magister Viviana Trejo

El avance de los conocimientos científicos ha sido impresionante en las últimas décadas. A tal punto, que no ha quedado sector que no haya sido impactado por la evolución de los hallazgos, en materia de salud, industria, medio ambiente, cultura. Dentro de estas cuestiones, se presenta el desafío, en el mundo empresarial, de estar a la altura de estas nuevas herramientas, las cuales pueden aportar un valor clave en términos de generar ventajas competitivas en los mercados. Para lograrlo, quienes estén al frente de estos cambios en las organizaciones, alrededor del mundo, deberán estar al tanto de los avances existentes.

El creciente interés por las neurociencias no escapa a esta realidad. En este sentido, ha habido interesantes descubrimientos en cuanto a la relación que impera entre el Liderazgo y este ámbito científico. Los químicos del cerebro y otros insumos se encuentran vinculados con cada una de las acciones que desarrollamos en nuestro día a día. Los pensamientos, los sentimientos, los cambios de humor, son todos emergentes de estos procesos. La posibilidad de conocer acerca del efecto que generan los químicos neuronales sobre el comportamiento del ser humano puede facilitar al líder que se detenga a analizar su propio accionar y el impacto que genera sobre otros. La química del cerebro de esos terceros se pone en juego en cualquier evento, a partir de la acción del líder. El conocimiento en esta materia podría generar un proceso más eficiente y deliberado.

Las teorías de liderazgo conocidas hasta el momento siguen vigentes, pero no sin tener que convivir con cuestiones tales como el comprender qué efectos generan sobre nuestra vida la biología con la que nacemos y sobre la cual moldeamos nuestra experiencia. Nuestro cerebro tiene tendencias a fijar situaciones y emociones negativas, razón por la cual el esfuerzo que debe realizarse para estar enfocado en torno a objetivos positivos es mayor. Ello contribuye a brindar una explicación acerca de la creciente atención brindada a actividades como la práctica de Yoga y la meditación. Muchas herramientas se encuentran disponibles para ser utilizadas en forma gratuita, con el fin de colaborar con estas prácticas beneficiosas a la hora de obtener una vida más saludable.

Con el objetivo de ser exitoso, los líderes deben ser competentes, contar con el suficiente conocimiento para poder actuar en modos que benefician a la organización que ellos guían. La suerte también compone un capítulo en este proceso, pero, por lo general, suele presentarse en quienes estén más preparados para recibirla. En cuanto al ser competente, se lo vincula con el dominio del expertise en un área específica del negocio, de la industria o del mercado en el cual la entidad opera. Sin embargo, no siempre quien tiene

el mayor conocimiento o la experiencia, se convierte en un buen líder. En numerosas ocasiones, el ascender a un empleo excelente en términos técnicos puede exponerlo a un fracaso en su carrera profesional, si no está preparado para ser un líder, con lo que ello implica. Por ejemplo, quien descubre una nueva droga y, en consecuencia gana un premio por ello, no necesariamente será el indicado para llevar adelante el laboratorio que lo produce.

El dominio de un área lleva tiempo, autodisciplina y un importante esfuerzo. Para el cerebro, ello se traduce en eficiencia, en asignar probabilidades y, por consiguiente, convertirse en mejores gestores del riesgo. La intuición cumple un rol más confiable en estos casos, incluso cuando trabajan bajo presión. Para alcanzar este fin, las habilidades del liderazgo tendrán que vincularse con el ser capaz de enfocar la atención, cambiar el foco cuando sea necesario, repensar y cuestionar sus propios pensamientos, actitudes y comportamientos. Asimismo, implica gestionarse a uno mismo, para movilizar la propia voluntad, sobreponerse a la adversidad y calibrar la actitud hacia el riesgo y la incertidumbre, aspectos con los que conviven los negocios habitualmente, más allá de la industria de la que hablemos. Otras habilidades se relacionan con la capacidad de regular las emociones y los cambios de humor, balancear la intuición con el pensamiento racional, y mantenerse saludable y con energía, fortalecer los vínculos con los otros, e invertir tiempo y esfuerzo en capacitarse y desarrollar conocimiento significativo.

Los líderes actuales se espera que se comporten de cierto modo, que desarrollen ciertas actividades y que sean excelentes en sus habilidades interpersonales, es decir que sean un cierto tipo de persona. Las expectativas son altas y ello conlleva que ese desafío implique adoptar acciones y reflexiones que colaboren a los fines de poder responder a dichas exigencias. Es importante conocerse a uno mismo, examinar y testear los propios valores, realizar introspecciones, y escuchar con atención los puntos de vista de los otros, especialmente cuando no coinciden con nuestra postura. La integridad y la claridad en cuanto a los motivos que nos movilizan permite articular los valores y las metas en forma armoniosa.

Por su parte, el modo en el que nos comunicamos, cómo interpretamos a los demás y cómo los afectamos debe ser estudiado para ayudar a los líderes en su trabajo. La motivación, en última instancia, depende de las emociones. Es por ello que el detenernos a analizar el impacto que se genera sobre las emociones de los demás a partir de nuestra conducta es esencial. La cuestión gira en torno a tomarse el tiempo para comprender el conocimiento, los preceptos y las interpretaciones que la audiencia está dispuesta a com-

partir con nosotros, como líderes. La comunicación efectiva y profunda no es suficiente, si no cuenta con procesos y sistemas que apoyen la justicia, la confianza y el encontrar sentido al trabajo que realizan las personas.

La toma de decisiones es otro proceso clave del Liderazgo. Para llevar a cabo una buena decisión, el cerebro necesita estar en condiciones para lidiar con situaciones difíciles. En otras palabras, esas condiciones se traducen en estar bajo moderados niveles de estrés, encontrarse hidratado y contar con los recursos energéticos necesarios. Requiere, además, tener un balance adecuado entre intuición y racionalidad, regular los estados emocionales y enfocar la atención eficientemente.

Mientras tanto, a lo ya expuesto, la habilidad del cambio se suma para agregar un peldaño esencial en la figura del líder. El cerebro debe disponer de práctica para abrazar el cambio, para no rechazarlo y evitarlo. De lograrlo, podrá ese líder cambiarse a sí mismo y a los otros, facilitando el cambio en una dirección deseada. Esos cambios implican facilitar mejores comunicaciones y vínculos de confianza. De este modo, podrán crearse ambientes que propicien factores motivacionales en torno a esas modificaciones propuestas, a los efectos de generar objetivos claros, coherentes y bien articulados.

El cerebro es plástico, flexible, puede desarrollar habilidades antes no conocidas. El entrenamiento y la práctica son esenciales en este proceso. Los líderes deberán buscar los medios que faciliten esta dinámica para poder posicionarse en un lugar de vanguardia y mantener el poder, o alcanzar nuevo. En simultáneo, las organizaciones deberán poner en un alto nivel de prioridad la importancia que ostenta la salud y el bienestar de los líderes que la manejan, así como su motivación, compromiso, innovación y habilidades.

La inspiración y la innovación dependen de la energía que estimulan las emociones, por lo que los líderes deberán preguntarse a sí mismos, y a otros, cómo la organización los hace sentir. Luego de generar inspiración en su equipo, el líder tendrá la obligación de encontrar medios para que actúe en forma sostenible, controlen su propio trabajo, se gerencien, y desafíen, incluso, el liderazgo centralizado. El mayor desafío, en este sentido, se basa en establecer los límites entre la libertad y las reglas, entre el hacer por objetivos y el cumplir con las reglamentaciones básicas de la organización.

El contar con el descanso apropiado, el hidratarse correctamente, el ingerir alimentos apropiados, son temas de conversación en las mesas de Liderazgo que tiempo atrás no formaban parte de la discusión. El paradigma de un líder que todo lo puede ya no conforma la prioridad. Se va comprendiendo que el líder es un ser humano, con habilidades específicas, ya adquiridas y por ser incorporadas, pero que no puede trabajar solo, sin proteger su salud y bienestar psicofísico. La Neurociencia ha contribuido a sostener, desde la investigación, estos preceptos, en favor de una comprensión más acabada de lo que un líder es. El liderazgo se basa en quién es el líder y qué hace, cómo se administra el cerebro y su energía, cómo se relaciona con los demás, y cómo se los inspira y motiva para que, a su

vez, utilicen sus propios cerebros y su energía con el objeto de innovar y alcanzar la misión organizacional que tienen en común. La eficiencia de cualquier organización se basa en la acumulación de los cerebros que le aportan a diario su energía. Serán los cerebros progresivamente vistos como los generadores de las ganancias, las operaciones, los rendimientos, que tanto atraen a las Compañías. La investigación aún cuenta con un potencial impactante, el cual afortunadamente se está andando.

Es el gran desafío que tenemos por delante todos los que participamos del mundo de los negocios. Hacia allá vamos. ■



Mg. Viviana Trejo: Es Magister en Administración con orientación en Recursos Humanos (UB), y posee un Posgrado en Contabilidad, Auditoría y Tributación Internacionales (UADE), es Contadora Pública y Licenciada en Relaciones Industriales (UADE). Dirige su propia consultora especializada en Human Capital "RRHH INTELIGENTE" y lidera numerosos proyectos de consultoría en Administración, Gestión de Recursos Humanos y Formación Gerencial en importantes instituciones y empresas. Es docente de carreras de grado y posgrado en la UBA y en varias universidades privadas, actuando además como Tutora de Tesis. Asesora en temas de RRHH a la Subsecretaría de Capital Humano de la Provincia de Buenos Aires y es Miembro del Comité de Selección de Planeamiento de Carrera del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Es autora del libro "Auditoría de Recursos Humanos" (EDICON- 2015) y columnista y autora de artículos sobre temas relacionados al management y comportamiento humano en revistas técnicas y masivas; interviene como conferencista y expositora en congresos y seminarios nacionales e internacionales y actuó como Vicepresidente de la Comisión de Administración de Personal del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



SERVICIO TECNICO PARA EVENTOS

GUIBA TECNICA

Traducción Simultanea por Infrarrojo
Pantallas de Leds
Circuito Cerrado de TV
Videoconferencias (ISDN)
Proyecciones Multimedia
Sonorización Profesional
Computadoras y Notebooks
LCD y Plasmas
Centro de Informes - Busca Personas

Pje Angaco 4237 C1257AAE Ciudad de Bs. As
011 4922-9899 info@guibatecnica.com
www.guibatecnica.com