

EL NEUROLIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN LA GESTION ORGANIZACIONAL

Dra. en A. Bernabe Alejandra Ramírez Contreras

aleracon@hotmail.com

M. en A.N.R.H. Paulina Dolores Ceballos Barrera

paudcb@hotmail.com

L. en D. Jenny Fer Miranda Valdez

Panny173@hotmail.com

Facultad de Contaduría y Administración de la UAEMéx

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Bernabe Alejandra Ramírez Contreras, Paulina Dolores Ceballos Barrera y Jenny Fer Miranda Valdez (2020): "El Neuroliderazgo y su importancia en la gestion organizacional", Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO, n. 7 (agosto 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/neuroliderazgo.html>

Resumen:

A lo largo del tiempo, las teorías sobre el concepto de liderazgo afirmaban que se trataba de una capacidad innata de las personas, es decir, que se nacía siendo líder. Sin embargo, estas investigaciones han ido evolucionando con el tiempo y, en la actualidad, ratifican que el líder no nace, sino que se hace. De ahí la importancia de considerar que todo líder comienza su liderazgo, cuando se conoce así mismo e identifica sus talentos, conocimientos, habilidades y actitudes y los logra potencializar en su desarrollo personal y profesional. Aquel líder que se conoce a sí mismo genera confianza y empatía a su grupo de seguidores y a su propia organización. El Neuroliderazgo es considerado una herramienta que busca entender los procesos de funcionamiento del cerebro en su sentido más amplio y con ello optimizar la labor de dirección de negocios e influir positivamente en el entorno en el que se opera desde el rol de líder empresarial. Al respecto Néstor Braidot (2019) dice: "Los verdaderos líderes son quienes tienen el cerebro preparado para decidir sobre la marcha, en el momento. Ya no hay tiempo para imaginar escenarios porque la velocidad con que cambian las circunstancias no lo permite".

Palabras clave: Neuroliderazgo, Neurociencia, Liderazgo, Líder y Organización.

Abstract:

Over time, theories about the concept of leadership claimed that it was an innate capacity of people, that is, that they were born as leaders. However, these investigations have evolved over time and, nowadays, they confirm that a leader does not born, the leader is done. Hence the importance of considering that every leader begins their leadership, when she/he knows themself and identify their talents, knowledge, skills and attitudes and empowers them in his personal and professional development. The leader who knows personally generates confidence and empathy for a group of followers and their own organization. Neuro-leadership is considered a tool that seeks to understand the processes of functioning of the brain in its broadest sense and thereby optimize the work of business management and positively influence the environment in which it operates from the role of business leader. As Nestor Braidot (2019) said: "The true leaders are those who have the brain ready to decide on the spot, on the spot. There is no time to imagine scenarios because the speed with which circumstances change does not allow it".

Keywords: Neuro-leadership, Neuroscience, Leadership, Leader and Organization.

Introducción

Las organizaciones hoy en día suelen cambiar y modificarse de acuerdo al entorno en el que se crecen. Como una estructura sistémica cualquier tipo de organización fija una serie de elementos que le permite interactuar con su entorno y equilibrar el nivel de dependencia de este. Se entiende como entorno organizacional al supra sistema que influye en una organización, estableciendo patrones causales entre ambos. Las organizaciones al interactuar con su entorno, genera estrategias necesarias que fortalezcan internamente y la preparen para hacer frente a las contingencias externas del entorno, por lo que con ello se genera una cadena de progresión de efectos en los elementos de la organización.

El Neuroliderazgo hoy en día es una herramienta que apoya el desenvolvimiento, el compromiso y la empatía del líder en la organización y que se ve reflejado en la conducta y participación día a día. De ahí la importancia de analizar al liderazgo desde esta perspectiva, las personas suelen pasar gran parte de su vida en la organización por lo que muchas veces llegan a tener una convivencia mayor en el trabajo que con su propia familia. El líder suele ser esa persona encargada de guiar, fortalecer y establecer lineamientos de sana convivencia organizacional, de ayudar en la generación de calidad de vida laboral, su influencia y aplicación en las personas, suele ser la clave para generar un clima laboral sano, es por ello que se debe de analizar el liderazgo, desde la perspectiva de conocer al líder. El líder cumple un papel importante en la generación de la relación laboral y además influye en la percepción del clima organizacional, es decir de él depende mucho la interacción entre trabajadores y organización.

Metodología

La metodología a utilizar en esta investigación será de tipo descriptiva ya que se analizarán datos primarios tales como definiciones, características, antecedentes, clasificación y elementos del liderazgo, con la finalidad de apoyar a las organizaciones en el sustento de brindar la aplicación de nuevos conceptos y herramientas necesarias tomando en cuenta los conocimientos teóricos y prácticos para tener más posibilidades de éxito en el desarrollo y aplicación del liderazgo en la organización

Así mismo se analizarán datos de campo en los cuales se realizarán encuestas y entrevistas con la finalidad de obtener información veraz y oportuna y así saber si el Neuroliderazgo tiene aplicación en las organizaciones, y si se aplicará que resultados se han obtenido.

Desarrollo del tema

La naturaleza humana tiene tradicionalmente características que varían de una persona a otra, estas están consideradas desde dos perspectivas, las que van inherentes a la persona como la genética, carácter, rasgos físicos etc.; y aquellas que van de acuerdo a su entorno en el que crece y se desarrolla como las costumbres, tradiciones, valores, conocimientos, experiencias etc. El término neurociencia, brevemente definido por Mora y Sanguinetti como la disciplina que estudia el desarrollo, estructura, función, farmacología y patología del sistema nervioso (Mora, F. y Sanguinetti, 1994), fue introducido en la lengua inglesa (neuroscience) entre finales de los 60 y principios de los 70. De acuerdo con E. G. Jones (2000), se puede decir que la neurociencia es un fenómeno que se fundamenta en el siglo XX, a pesar de sus profundas raíces dentro del campo del conocimiento biomédico (Nutton, 2002).

Las Neurociencias resguardan un área del conocimiento que se encarga del estudio del Sistema Nervioso desde el funcionamiento neuronal hasta el comportamiento, estudia la memoria y la emoción, fundamentan la línea principal del área, los cuales asociados a toda la conceptualización sobre los procesos neurobiológicos subyacentes a los trastornos de ansiedad y de depresión, así como a algunos procesos cognitivos. La memoria ha sido definida por McGaugh & Gold (1988) como la habilidad de aprender y recordar informaciones basadas en experiencias esenciales para la sobrevivencia; un estado estable de un sistema complejo con muchos componentes que se integran entre sí en consecuencia de un estímulo o un conjunto de estímulos (Izquierdo, 1992). Lang (1995), define la emoción como el conjunto de sentimientos positivos o negativos producidos por situaciones específicas, que involucran la integración de componentes fisiológicos, comportamentales y cognitivos. Además, Barón y Robert (1996), plantea que estos componentes afectan la forma de actuar, pensar, recordar y sentir, convirtiéndose en uno de los aspectos esenciales que da sentido a lo que se espera debe ser.

Es decir, la neurociencia se centra en el cerebro y en cómo este órgano incurre en el pensamiento y en el comportamiento. y como puede influir en el desarrollo de enfermedades psiquiátricas o trastornos neurológicos. Su objetivo a nivel general es comprender cómo actúa la mente. Con respecto a la consciencia, intenta entender la base neuronal de todo lo que este concepto representa, como ser la atención, el estado de alerta, la vigilia, la excitación y la cognición, sin dejar de lado las sensaciones y la experiencia subjetiva.

De ahí la importancia del Neuroliderazgo en la organización, de acuerdo a Arana (2012, p. 1-2) está relacionado con la comprensión del funcionamiento del cerebro y tiene como fin definir y comprender la base neuronal del líder, estudiando los procesos cerebrales para entender el desempeño de la persona, la forma de relacionarse, manejar su equipo de trabajo, toma de decisiones e inteligencia emocional, logrando romper un paradigma del concepto del líder y enfocarse en el desarrollo de las capacidades del cerebro humano, analizando factores intelectuales y emocionales para el análisis y toma de decisiones a su cargo.

“Los líderes influyen en sus colaboradores, y su comportamiento es responsable en gran medida del cumplimiento de los objetivos de la empresa” según Morán (2007, mencionado por Serrano & Portalanza, 2014, p.118)

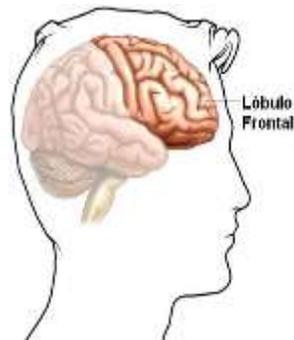
El Neuroliderazgo presenta una nueva forma de abordar el liderazgo, constituyendo para el líder de hoy un conocimiento que le permitirá desarrollar sus tareas de una manera más eficaz. El líder de hoy debe comprender cómo funciona el cerebro, su anatomía y su fisiología.

El Neuroliderazgo “intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, y estudia los procedimientos del cerebro que explican la conducta reflejada en el desempeño del individuo, la motivación, la toma de decisiones, la inteligencia emocional, la forma de relacionarse con otros, la inteligencia y aprendizaje individual, entre otros aspectos vinculados al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo”. (Braidot, N. P. 2013).

Por lo tanto, el foco del neuroliderazgo será el desarrollo de las capacidades personales del cerebro. Al respecto Néstor Braidot dice: “Los verdaderos líderes son quienes tienen el cerebro preparado para decidir sobre la marcha, en el momento. Ya no hay tiempo para imaginar escenarios porque la velocidad con que cambian las circunstancias no lo permite. Tampoco hay tiempo para estudiar el caso y, mucho menos, para aplicar una solución aprendida”.

El lóbulo frontal, el cual se define como la parte más humana del cerebro, donde se realizan las funciones más complejas del humano, entre ellas las funciones ejecutivas (FE) que son soportadas principalmente por la corteza prefrontal (Goldberg, 2001), ellas participan en el control, la

regulación y la planeación eficiente de la conducta humana, permitiendo que los sujetos se involucren exitosamente en conductas independientes, productivas y útiles para sí mismos (Lezak, Howieson, & Loring, 2004).

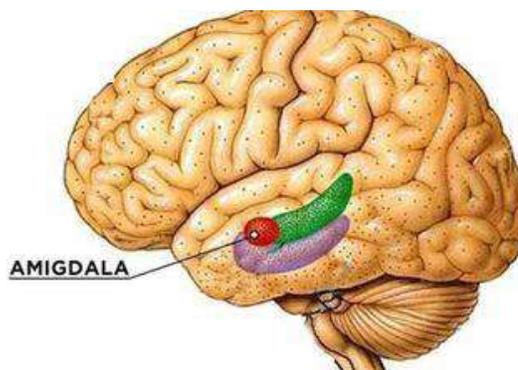


Lóbulo frontal.

<http://www.saludypsicologia.com/app/webroot/useruploads/imageManager/si2120.jpg>

La amígdala es un “nudo” de comunicaciones cerebrales, controla gran parte de la información sensorial que envía mensajes ante las situaciones alarmantes, la amígdala es “una especie de ventana a través de la cual el sistema límbico, aprecia el lugar de la persona en el mundo” (Guyton, 1989).

El trabajo en conjunto de las partes del lóbulo frontal más la amígdala (sistema límbico) permite conseguir un buen desempeño en la sociedad en general, una persona consciente de sus capacidades y errores pero que aun así puede influenciar a las personas, es lo que define a un líder.



Amígdala.

<http://www.tyt-coaching.com/blog/wp-content/uploads/2012/11/La-am%C3%ADgdala.jpg>

El líder debe trabajar en cada parte del cerebro los neurotransmisores correspondiente tales como la dopamina (regulación emociones), la serotonina (eleva el estado de ánimo), las endorfinas (placer) para generar en él y en cada miembro de su equipo un funcionamiento óptimo en cada área de trabajo.

Resultados de un liderazgo adaptativo y el cerebro.

Líder	Significado	Cerebro	Efectos
Optimista	Se fija en el futuro desde lo positivo, regulando el miedo en la toma de decisiones.	Amígdala	Se controla el miedo
Equilibrado	No se deja llevar por la ansiedad de los imprevistos, controlando el estrés.	Corteza prefrontal	Se controla la memoria a corto plazo , el cálculo de riesgos y de recompensas
Trabaja en equipo	Se logra trabajar en equipos de alto rendimiento	Lóbulo Frontal y amígdala	Se detectan los conflictos y se genera una visión sistémica
Emociones sin apego	Se evitan apegos para evitar comodidad y evitar conflictos. Se entiende y comprende las emociones	Corteza cingulada anterior y la insulina	Se detectan los conflictos y se genera mayor elaboración racional de la intuición
Se planifica	Evita el exceso de problemas y de estrés bloquee la toma de decisiones y soluciones	Corteza prefrontal izquierda	Ayuda a la memoria de trabajo
Es experto y lo transmite	Actualiza sus conocimientos y experiencia siendo reconocido por el equipo	Lóbulos temporales	Se genera confianza y aprendizaje, más formación de memoria
Es justo	Sabe equilibrar las satisfacciones de manera equitativa	Insulina	Activa estímulos de felicidad y bienestar
Crear equipos	Todos forman parte de un equipo, con inclusión social en las tareas que activa el compromiso	Corteza cingulada anterior	Se detecta el conflicto, la atención y se gestiona la producción
Cambio frente al aburrimiento	Evita cualquier bloqueo por acomodación, que frene la creatividad e incomode en el liderazgo	Sincronización de ambos hemisferios del cerebro	Evita automatismos de conductas en las relaciones

Extender los contextos	Sabe leer los flujos de las relaciones y de las tareas y cómo afectan en el rendimiento y motivación de los profesionales	Amígdala e hipocampo	Relaciona emociones presentes con experiencias pasadas
-------------------------------	---	----------------------	--

www.obs-edu.com OBS Business School.2020

Las organizaciones operan en entornos cada vez más complejos y competitivos, en los cuales una adaptación a los cambios del entorno es necesaria. Una organización debe de alinear su misión, metas, estrategias y planes con el entorno externo, es una realidad que el liderazgo tiene una participación de forma integral en la organización, puede ser un liderazgo estratégico, táctico u operativo; la efectividad de las organizaciones está vinculada por el grado de correlación entre las fortalezas internas y su vínculo con su macroentorno.

La gran mayoría de micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, se enfrentan día a día con la competencia ya sea desde la perspectiva de adquirir sus materias primas (insumos) o bien buscar oportunidades de mercado, lidiar con las amenazas que surjan, establecer y proponer alternativas de solución, la necesidad de actuar con rapidez en una situación de riesgo, el responder con prontitud a las demandas y necesidades del mercado y muchas veces hacer caso a su instinto personal, cultivar una mentalidad global entre los integrantes de la organización etc.; es decir el éxito o fracaso dependen en gran medida de la capacidad de liderazgo en la organización, el objetivo principal de todo líder.

El líder toma decisiones y resuelve problema en un ambiente social específico, así como regula las emociones y las opciones de cambio, este conocimiento le permite desarrollar sus tareas de una manera más eficaz, establecer estrategias que le permitan mantener una comunicación asertiva ante sus seguidores, comprender y aplicar estrategias que fomenten el desarrollo del liderazgo organizacional, con el objetivo de formar líderes con un alto desempeño, para hacerse cargo de los puestos directivos cuando estos estén vacantes. Con ello reafirmar lo que algunos autores mencionan “el liderazgo se aprende, se desarrolla, se moldea y se mejora día a día. Todo es cuestión de tesón y práctica”



<https://martinbrainon.com/inicio/neuroliderazgo-sinergias-entre-ciencia-y-management/>

Conclusiones

Es evidente que las personas poseen un sentido emocional y que afrontan situaciones de compromiso diario, así como riesgos y satisfacciones tanto en la vida personal como laboral, por lo que se debe de buscar mantener un equilibrio entre ambos, es ahí donde el neuroliderazgo desde la neurociencia atribuye un papel fundamental a la sensibilidad, que activa los elementos que están en la base de la inspiración, la pasión y el entusiasmo, todos ellos indispensables para dirigir a las personas, se ha hablado en muchos sentidos del significado de inteligencia emocional como algo capaz de asegurar, en lo personal, la plena implicación de unas personas comprometidas en liberar todo su potencial y conseguir los resultados propuestos.

El líder debe de comprender cómo funciona el cerebro y entender que sus acciones influyen en el modo de actuar de su equipo, debe de gozar de una capacidad y éxito en su liderazgo que le permitirá distinguir claramente su trabajo del resto de los líderes, generar con ello estrategias que le permitan potencializar sus propias competencias y con ello potencializar a su equipo de trabajo. Se considera importante considerar la información que aporta el estudio y con ello realizar propuestas de mejora para los líderes de la organización y determinar que los efectos del liderazgo son de gran impacto en el hoy y futuro de toda organización.

Referencias bibliográficas

- Braidot, N. P. (2013). Neuromanagement y neuroliderazgo. Ciencias Administrativas, 1.
- Casanova J, editor. Neurología de la Conducta y Neuropsicología. pp. 327-349.
- Castro Marita, (2014) Nuestro cerebro y el de nuestros colaboradores necesitan de ciertos cuidados para disponer de todo su potencial.
- Goldberg, E. (2001). The executive brain, frontal lobes and the civilized mind. Nueva York: Oxford University Press.
- Gómez Beldarrain, (2007). M. Síndromes disejecutivos y lóbulos frontales. In: Pena-
- Lezak, M. D., Howieson, D.B., Loring D.W. (2004). Neuropsychological assessment. Nueva York: Oxford University Press.
- Lussier R. y Achua C. (2018) Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México. Cengage Learning.

Mesografía.

Celdrán, J. y Ferrándiz, C. (2012). Reconocimiento de emociones en niños de Educación Primaria: Eficacia de un programa educativo para reconocer emociones. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3 (10). Recuperado desde: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?718>

Brainon Martin (17 de octubre de 2018). Neuroliderazgo: sinergias entre ciencia y management. Fiabilidad compromiso evolución. Recuperado de <https://martinbrainon.com/inicio/neuroliderazgo-sinergias-entre-ciencia-y-management>

Maroto Chema. (24 de febrero de 2014). In Inteligencia Emocional, Liderazgo Neuroliderazgo. Capítulo I: ¿Qué es? Recuperado de <http://chemamaroto.com/blog/neuroliderazgo-capitulo-i-que-es/>

Escalante Gómez Eduardo (2019) Liderazgo Y Bienestar Organizacional en Entornos complejos Y/O Paradójicos. *Revista Ciencia y Cultura.C2*). Recuperado desde: <https://www.revistac2.com/liderazgo-y-bienestar-organizacional-en-entornos-complejos-y-o-paradojicos/>