

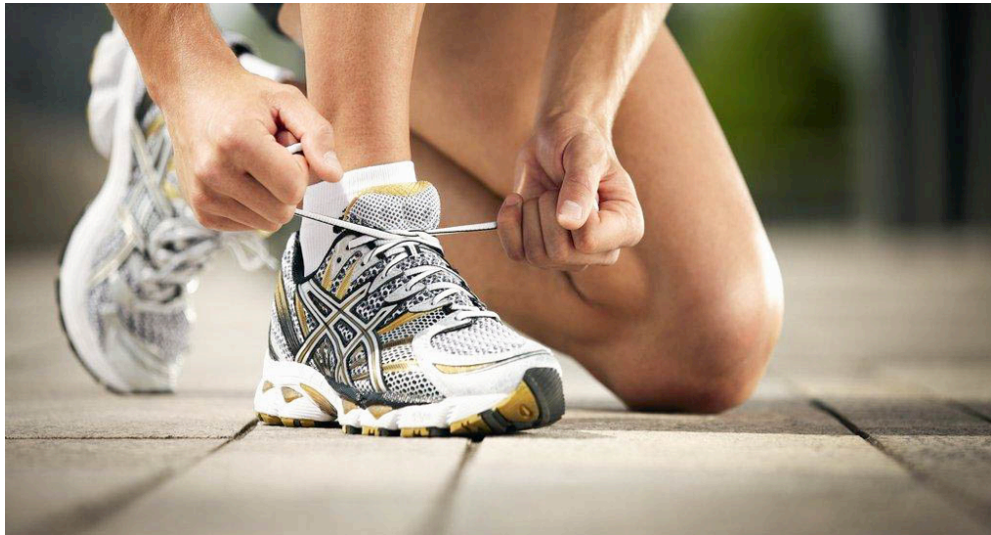


Documentación Sesión “El Neurolíder que llevamos dentro”

Como prepararnos para la Transformación Digital

Gemma González

<https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-preparar-nuestro-cerebro-para-la-transformaci%C3%B3n-gonzalez-andres/>



Estamos inmersos en una Revolución Tecnológica exponencial.

Estamos en una sociedad hiperconectada, digitalizada. Las empresas van a basar su competitividad en el uso eficaz de toda la Tecnología y en la capacidad de transformar digitalmente sus organizaciones.

Estamos inmersos en una Transformación Digital que nos obliga a estar permanentemente aprendiendo, permanentemente cuestionándonos como estamos haciendo las cosas.

Lo primero que deberíamos preguntarnos es

¿Cómo veo yo el futuro?

¿Cómo puedo poner en valor todo lo que soy, toda mi experiencia, todo lo que he aprendido hasta ahora de cara al futuro que viene?

¿Por dónde empezamos?

¿Cuales son los primeros pasos?

Me gustaría proponer un Plan de entrenamiento personal para la Transformación Digital que incluya 4 etapas:

1ª etapa: Ponte en forma. Ponte a hacer ejercicio

Los avances de la neurociencia han demostrado que hacer ejercicio es tan importante para el cerebro como para el corazón y el cuerpo:

- Mejora tus capacidades de memoria y de atención
- Genera nuevas neuronas en el hipocampo (nuestro centro de memoria)
- Libera endorfinas que alivian el stress

Aumenta los niveles de la dopamina (la hormona del entusiasmo), de la serotonina, (la hormona del bienestar) y de la oxitocina (la hormona de la confianza).

2ª etapa: Aprende cómo funciona tu cerebro

Me gustaría compartir 2 cosas del cerebro que te harán ver el futuro lleno de posibilidades.

La primera es que el cerebro cambia físicamente con la experiencia. Es lo que se conoce como Neuroplasticidad.

Esto es una buena noticia. Por fin nos podemos olvidar del Coeficiente Intelectual, de esas evaluaciones que te sentenciaba “de por vida” si eras más listo o menos listo... si estabas por debajo de la media o no.

Todo el mundo puede cambiar. Nuestro cerebro están constantemente siendo moldeado consciente o inconscientemente la mayor parte del tiempo y tenemos la oportunidad de moldearlo de forma intencionada.

Nosotros podemos asumir la responsabilidad de entrenar nuestro cerebro.

La mala noticia es que nuestro cerebro es por defecto muy vago y no le gusta cambiar. Siempre que puede tira de patrones y comportamientos automáticos.

Se dice que el 90% e nuestro comportamiento es automático.

¿Cómo podemos romper esta inercia de nuestro cerebro?

Con Consciencia y Voluntad. Consciencia para cuestionarnos cómo reacciona nuestro cerebro y así tener la oportunidad de elegir nuestra reacción, y voluntad para ir incorporando nuevos hábitos que se traduzcan en nuevos circuitos neuronales

La segunda es que el cerebro es profundamente social, necesita iteraciones sociales para sobrevivir.

Naomi Eisenberger (AISENBERGER), de la Universidad de California en Los Angeles (UCLA), una de las más destacadas investigadoras en neurociencia social, quería entender qué pasaba en el cerebro cuando la gente se sentía rechazada socialmente. Comprobó que el sentimiento de exclusión provocaba el mismo tipo de reacción en el cerebro que la que podría causar un dolor físico.

Esto nos puede llevar a cuestionarnos la pirámide de Maslow que decía que las necesidades más básicas del ser humano son las necesidades físicas y de seguridad y por encima están las necesidades sociales.

Desde el punto de vista del cerebro, las necesidades sociales están al mismo nivel que las necesidades físicas.

Esto nos lleva a concluir que nuestro cerebro está biológicamente preparado para la colaboración, la importancia que tienen las relaciones sociales para nuestro cerebro y lo importante que es establecer vínculos emocionales con los demás.

3ª etapa: Sé tu propio líder, asume toda la responsabilidad para construir tu futuro

Cada uno de nosotros, sea cual sea el papel que estemos desempeñando, tenemos que decidir ser uno más o marcar la diferencia. Y marcar la diferencia es crear tu propia marca personal.

Tenemos que empezar a preguntarnos

¿Quién soy yo? ¿Qué es lo que me apasiona? ¿Cómo me cuento mi historia?

Porque si ves el futuro gris, será gris. En cambio si ves el futuro lleno de posibilidades, tu cerebro te mostrará un futuro lleno de posibilidades

porque el cerebro te mostrará aquello que tu quieras ver. Tú eres el diseñador de tu propia realidad

“Piensa en grande, no vas a llegar más allá de tus pensamientos” Disraeli

4ª etapa: Desarrolla tu capacidad de Resiliencia: Medita

La resiliencia es la capacidad para hacer frente a las adversidades.

Se dice que las personas más resilientes experimentan su vida de una forma mucho más positiva

¿Cómo podemos tener más una actitud más positiva?

Richard Davidson, neurocientífico, de la Universidad de Wisconsin nos dice que:

- El Entrenamiento mental modifica la actividad de nuestro cerebro
- La Meditación fortalece nuestra Resiliencia, activa la PFC izquierda que está relacionada con las emociones positivas
- Y reduce la activación de la PFC derecha relacionada con la depresión

Ya hemos dicho que para cambiar nuestra mente debemos modificar el modo en que automáticamente y habitualmente funciona nuestro cerebro.

¿Qué aporta el Neuroliderazgo a la Transformación Digital?

El Neuroliderazgo nos va a permitir aplicar los descubrimientos provenientes del campo de las neurociencias al mundo del liderazgo y de las organizaciones:

En los últimos 10 años hay más de 50.000 científicos investigando cómo funciona el cerebro. Entre otras cosas para crear la supercomputadora y resolver las enfermedades mentales No tendría sentido no aplicar todo ese conocimiento al mundo del Liderazgo y de la Transformación Digital.

El Neuroliderazgo te ayuda a prepararte para la Trnasformación Digital en la medida que:

- **Empodera al individuo** y le da la posibilidad de que asuma la responsabilidad de potenciar su cerebro para estar en las mejores condiciones para desempeñar cualquier tarea.
- **Apuesta por un líder saludable.** Trabaja nuevos hábitos relacionados con la salud física, mental y emocional del líder.
- **Construye Culturas Colaborativas**, culturas que fomentan el intercambio de ideas, culturas donde se desarrolla la creatividad, donde se da la bienvenida a la Diversidad, para tener nuevas perspectivas, para enfrentarse a este mundo en continuo cambio.

Nos han hecho creer que el hombre es un lobo solitario, egoísta por naturaleza que sólo mira por sus propios intereses pero la neurociencia cada vez aporta más evidencias de que esto no es del todo cierto.

A mi me gusta imaginar al ser humano como un ser compasivo, generoso y poderoso a la vez, que busca su propósito en la vida y que anhela aportar valor a la sociedad

Por eso apuesto por construir un mundo más humano que potencie al individuo, que aplique la Tecnología para resolver los grandes problemas de la Humanidad

Hoy más que nunca se necesitan neulíderes para inspirar, para co-crear, para construir espacios colaborativos donde las personas intercambien ideas, donde se desarrolle la inteligencia colectiva de las organizaciones.

El neurolíder que llevamos dentro

Gemma González

<https://www.linkedin.com/pulse/el-neurol%C3%ADder-que-llevamos-dentro-gemma-gonzalez-andres?published=u>



Sea 1971 Eduard Tomek.

Llevo más de 10 años trabajando en el mundo del liderazgo, estudiando distintas disciplinas, coaching, PNL, indagación apreciativa, CTT (Cultural Transformation Tools) disciplinas que me han permitido tener una visión más humanista del liderazgo y del tipo de líderes que estamos buscando en nuestra sociedad y en nuestras organizaciones.

Estuve muchos años profundizando en por qué algunas organizaciones eran grandes lugares de trabajo. Mi conclusión es que cada uno de nosotros, sea cual sea el papel que estemos desempeñando, como padres, como amigo o como manager, tenemos que decidir ser uno más o marcar la diferencia.

La neurociencia crea un puente entre la ciencia y el humanismo. Comprender cómo funciona nuestro cerebro nos permitirá elegir una respuesta consciente frente a un comportamiento inconsciente que sigue patrones, creencias y formas de hacer de siempre.

Las organizaciones no cambian, cambian las personas que trabajan allí.

Vivimos en un mundo complejo, lleno de incertidumbre. Si entendemos cómo funciona nuestro cerebro y anticipamos la manera en que percibimos los cambios como amenazas, podremos estar mejor preparados para dar una respuesta diferente.

Hay dos cosas que me gustaría destacar de nuestro cerebro:

El cerebro puede desarrollarse y cambia físicamente con la experiencia. Lo que se conoce como **neuroplasticidad**. El cerebro es el único órgano que no se desgasta con el uso. Hay estudios que revelan que en ciertas zonas del cerebro se forman nuevas neuronas a partir de células madre (**neurogénesis**). Fred Gage, del Instituto Slak en La Jolla (San Diego) es uno de los grandes investigadores de la neurogénesis.

El cerebro sigue por defecto patrones basados en nuestra experiencia y en nuestras creencias pero con voluntad y coraje, podemos aprender a pensar y a actuar de forma diferente, creando nuevos circuitos neuronales que con el tiempo, adquiriendo nuevos hábitos, pueden llegar a formar nuevas neuronas en nuestro cerebro. Ya no nos vale decir “Yo soy así, y no puedo cambiar”.

El cerebro es un órgano social.

Necesita de interacciones sociales para sobrevivir. Naomi Eisenberger, de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA), una de las más destacadas investigadoras en neurociencia social comprobó con un experimento con voluntarios que cuando las personas se sienten rechazadas socialmente, se activaba la misma región del cerebro que se activaría si tuvieran dolor físico. Estas investigaciones cuestionan la pirámide de Maslow (que situaba las necesidades sociales a un 2º nivel, por encima de las necesidades físicas) y son un claro argumento para dedicar más tiempo a las relaciones, a generar vínculos emocionales dentro de las organizaciones.

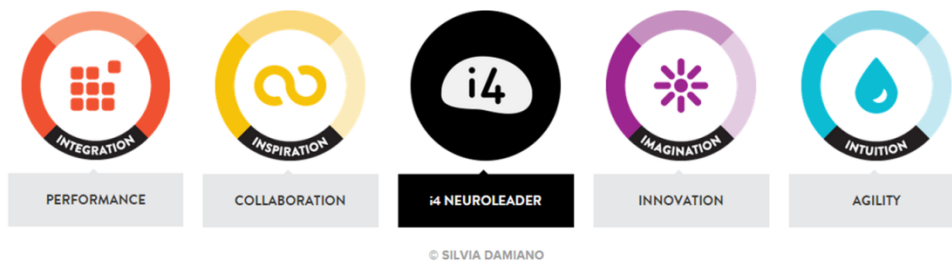
Modelo i4 de Silvia Damiano

Silvia Damiano propone un modelo que democratiza el liderazgo, que pone al alcance del individuo su razón de ser, su poder para cambiar las cosas y su capacidad para adaptarse a un mundo VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo).

El Modelo i4 es un modelo de Liderazgo personal que mira al futuro de frente, sin miedo. Integra competencias de los 2 hemisferios. Elige un estilo de liderazgo inspirador, creativo, colaborador, innovador.

El Modelo i4 de Silvia respeta pudorosamente al ser humano, a la diversidad como fuente de enriquecimiento dentro de las organizaciones. Cuida aspectos que no se han tenido en cuenta en otros modelos como la generosidad, la curiosidad, el coraje. Es un modelo que ayuda a gestionar la diversidad, el mundo digital y la realidad actual.

El modelo i4 toma su nombre de 4 pilares: Integración, Imaginación, Inspiración e Intuición, competencias que nos llevan a visualizar un mundo lleno de posibilidades.



Todos nosotros llevamos un neurolíder dentro, un superhéroe como dice Silvia Damiano en su libro "Leadership is Upside Down":

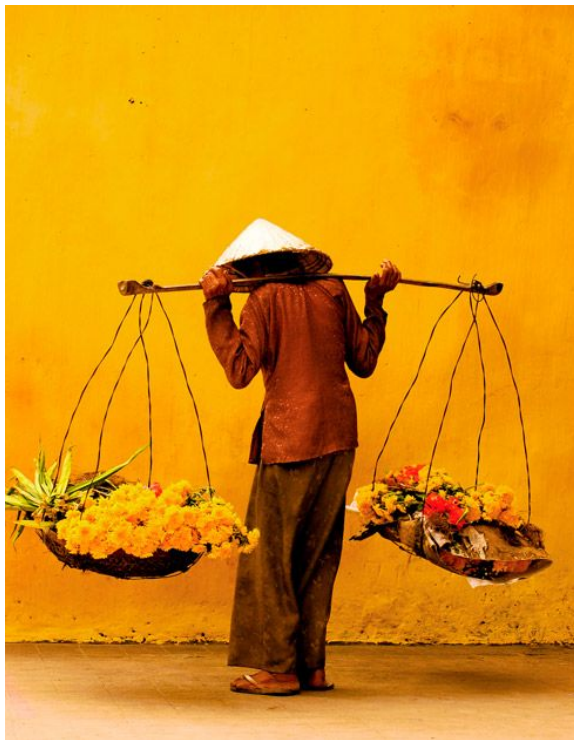
"Los superhéroes tienen poderes especiales para inspirar a otros y la integridad para defender sus valores, incluso cuando todo a su alrededor se esté desmoronando. Ellos tienen confianza, son valientes, conscientes, con propósito, enérgicos, aventureros, serviciales y generosos".

Debemos aprender de nuestro cerebro, desaprender todo aquello que no nos haga brillar y empezar a ser la mejor versión de nosotros mismos.

El cerebro social: recompensa o amenaza

Gemma Gonzalez Andrés

<https://www.linkedin.com/pulse/el-cerebro-social-recompensa-o-amenaza-gemma-gonzalez-andres?trk=mp-author-card>



A Vietnamese woman selling flowers on the streets of Hoi An Nara Rocha (Joao Pessoa, Brazil)
Photographed February 2008, Hoi An, Vietnam

“Las empresas que sobrevivan será aquellas capaces de desarrollar su inteligencia colectiva y su capacidad de aprendizaje”

Nos han hecho creer que el hombre es un lobo solitario, egoísta por naturaleza que sólo busca su satisfacción personal pero la neurociencia cada vez aporta más evidencias de que esto no es del todo cierto. A mi me gusta imaginar al ser humano como un ser poderoso, compasivo, solidario, que busca su propósito en la vida y que anhela aportar valor. Una amiga mía, psicoanalista, me decía que cada uno de nosotros debemos trascender lo que nos haya tocado vivir. Estamos aquí para aprender, para disfrutar, para hacer un mundo

mejor, para evolucionar hacia nuestra mejor versión.

Darwin afirmaba que no sobreviven las especies más fuertes, ni siquiera las más inteligentes, sino las que son capaces de adaptarse mejor a los cambios.

Juan Carrión en su libro “Culturas innovadoras 2.0” pregunta si el ser humano proviene de los cromañones o de los neandertales. Casi todo el mundo cree que procedemos de los neandertales y él confirma que no es así. De hecho los neandertales tenían una capacidad craneal (entre 1600 y 1800 cm³) muy superior a los cromañones (1300 cm³) y no está muy claro por qué se extinguieron. Curiosamente yo he llamado a ciertas personas “cromañones” queriendo insinuar que son bastante básicos... Pues mira por donde los cromañones fueron más “inteligentes”. Según Arsuaga los procesos mentales de los cromañones fueron la clave, ya que permitieron la creación de fuertes lazos sociales entre ellos.

En 1990 el antropólogo Robin Dunbar planteó que la razón primaria de que nuestro cerebro hubiera evolucionado fue que los primates podían vivir en grupos más grandes y ser más activos socialmente. Tal como nos dice el consultor australiano David Rock nosotros hemos malentendido lo importante que es el mundo social para nuestra supervivencia.

El mundo social es tan importante como el mundo físico desde la perspectiva del cerebro.

Naomi Eisenberger, de la Universidad de California en Los Angeles (UCLA), una de las más destacadas investigadoras en neurociencia social, quería entender qué pasaba en el cerebro cuando la gente se sentía rechazada socialmente. Comprobó que el sentimiento de exclusión provocaba el mismo tipo de reacción en el cerebro que la que podría causar un dolor físico. La hipótesis de Matthew Lieberman, de la UCLA, es que los seres humanos, al evolucionar, crearon un vínculo en el cerebro entre la conexión social y el malestar físico, “porque, para un mamífero, estar socialmente conectado con quienes lo cuidan es necesario para su supervivencia”. Este estudio y muchos otros dejan claro una cosa:

El cerebro humano es un órgano profundamente social

¿Y para qué sirve saber que el cerebro es un órgano social?

Un campo de investigación muy importante sobre el cerebro social parte del **modelo de respuesta de “amenaza y recompensa”**, un mecanismo neurológico que gobierna gran parte del comportamiento humano.

Cuando el cerebro está en modo amenaza provoca la activación de una región del cerebro que es la amígdala. En este modo la productividad se reduce y la calidad de las decisiones se ve disminuida. **Saber qué cosas puede poner a**

las personas en modo recompensa es muy importante a la hora de gestionar personas.

La respuesta de amenaza es mentalmente exigente y fatal para la productividad. Dado que esta respuesta consume oxígeno y glucosa de la sangre que extrae de otras partes del cerebro, entre ellas de la corteza prefrontal que es la parte del cerebro que procesa la nueva información y las ideas. Esto perjudica al pensamiento analítico, las ideas creativas y la solución de problemas.

Cuando los líderes activan una respuesta de amenaza, el cerebro de los colaboradores se vuelve mucho menos eficiente. Por el contrario, cuando se preocupan de cómo se siente la gente, comunican con claridad sus expectativas, dan libertad de acción y tratan de forma justa, activan una respuesta de recompensa.

El consultor australiano David Rock en su modelo SCARF, menciona cinco motivadores sociales que podemos tener en cuenta para activar o desactivar estos circuitos cerebrales: S- status, C- certidumbre, A- autonomía, R- relaciones F- equidad. Conocer estos motivadores que activan los circuitos de amenaza o recompensa nos permitirá mejorar la productividad de nuestros equipos de trabajo. Cada una de nuestras decisiones como líderes refuerza o socava los niveles percibidos de estatus, certidumbre, autonomía, vinculación y equidad

Somos seres profundamente sociales que necesitamos conectar con los demás para sentirnos bien. Debemos dedicar tiempo para generar vínculos emocionales en los equipos, para potenciar la creatividad, para innovar y desarrollar la inteligencia colectiva dentro de nuestras organizaciones.

Bibliografía

- “The Leadership is Upside down” de Silvia Damiano
- “Your Brain at work” de David Rock
- “El cerebro del rey” de Nolasc Acarín Tusell
- “Social” de Matthew D. Liberman
- “Change your Brain, change your life” de Daniel Amen
- “Unleash the power of the female brain” de Daniel Amen
- “El perfil emocional de tu cerebro” de Richard J. Davidson
- “Neuromarketing” de Roberto Álvarez del Blanco
- “Neuroeconomía” de Pedro Bermejo
- “Desarrolla tu cerebro” de Joe Dispenza
- “El cerebro femenino” de Louann Brizendine
- “Re-renovarse o morir” de Silvia Leal
- “Knowmads” de Raquel Roca

Contacto

Gemma González Andrés

Neuroleadership- i4 Practitioner

Socia Directora Konnectare Values

<http://www.konnectare.com>

C/ Víctor Andrés Belaunde 8 oficina 10 28016 Madrid

+ (34) 607192629 +(34) 91 5703905

<https://es.linkedin.com/in/gemmagonzalezandres>

@gemmagonzalez

<facebook.com/gemmagonzalezandres>