



Ricardo Adrianza
Socio, Auditoría

ricardo.adrianza@mazars.com.ve

Neuroliderazgo

Un modelo para influir en tus colaboradores

Conocer la teoría evolutiva de Paul McLean de los tres cerebros, – reptiliano (primitivo), el cerebro emocional (límbico) y el cerebro racional (lógico) – que hace referencia al comportamiento de cada una de estas estructuras cerebrales, reviste mucha importancia para los líderes, de manera tal de influir positivamente en sus colaboradores a través de una comunicación adecuada.

Si nos adentramos en dicha teoría, es inevitable concluir que **no es lo que se comunica sino como lo hacemos** para lograr penetrar en esa compleja y maravillosa máquina llamada cerebro.

Los contundentes avances de la neurociencia y los resultados de investigaciones dan evidencias irrefutables sobre el eminente carácter social de nuestro sistema nervioso; en consecuencia, como podremos imaginar, la lógica conclusión del impacto directo que tiene la interacción social en nuestras reacciones fisiológicas y neurológicas.

La investigación más relevante que apoya tan importante conclusión fue la realizada por Naomi Eisenberger, que sugiere colocar **al mismo nivel la experiencia física y psicológica**. De allí, el reto enorme que se presenta a los responsables de la gestión del talento de entender que el espacio laboral no solo se refiere al que conlleva a la generación de recursos económicos, muy al contrario, es un espacio para la interacción social en el cual experimentamos situaciones asociadas con la satisfacción personal o bien, experiencias desalentadoras.

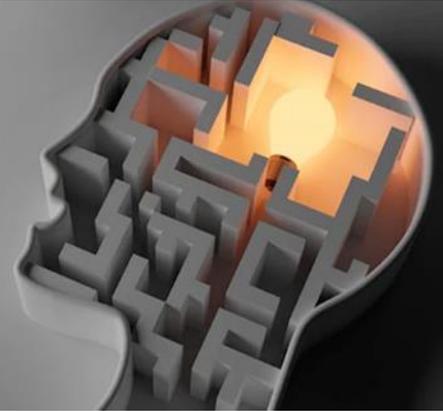
Por otra parte, de acuerdo con el neurocientífico Evian Gordon, el principio fundamental

organizador del funcionamiento cerebral se resume en **“minimizar la amenaza y maximizar la recompensa”**. Es decir, que cuando una persona encuentra un estímulo, su cerebro lo etiquetará como recompensa y se concentrará en él o, por el contrario, lo etiquetará como amenaza y, se desconectará completamente, dando origen a un sistema conductual de acercamiento o evitación.

De esta manera, si un estímulo está asociado con emociones o recompensas positivas, es probable que conduzca a una respuesta de aproximación; mientras que, si este se asocia con emociones negativas o castigos, es probable que conduzca a una respuesta de evitación. La respuesta es particularmente fuerte cuando el estímulo se asocia con la supervivencia.

De allí **que las diferentes propuestas de modelos de liderazgo que decidamos practicar deban considerar la ecuación “amenaza – recompensa”**, y así ejercer la mejor influencia en nuestros colaboradores, que incidirá directamente en la motivación y productividad de estos, con el consecuente efecto en los resultados de gestión de las empresas: **¡mejores personas, mejores resultados!**

Neuroliderazgo: Un modelo para influir en tus colaboradores



Quizás, la propuesta teórica más relevante para dar respuesta a este sistema de “amenaza – recompensa” – evitación o acercamiento – se endosa a David Rock y su modelo SCARF.

La intención del modelo es crear un método que permita generar el mayor nivel de sinergia entre las intenciones del líder y las percepciones de los seguidores, generando un ambiente en que la disminución de las amenazas sea la línea de acción para garantizar que la ejecución general se orienta hacia el objetivo. Esto obliga a la necesidad permanente del líder de monitorizar e intervenir el nivel de amenazas alrededor de los grupos para potenciar su desempeño.

Para ello, **se han definido cinco dominios que reflejan las redes cerebrales de mayor importancia** cuando se trata de colaborar e influir en los demás. Su comprensión y la definición de estrategias es imprescindible para impactar de manera arrolladora y ayudar a las personas:



1. Estatus: está relacionado con la percepción que tenemos sobre nuestra propia ubicación en el entorno social al que pertenecemos.

Para estimular la recompensa se requiere la asignación de nuevas responsabilidades que conlleven a la sensación de logro, reforzar el desempeño en tiempo y objetivo, y compartir comentarios positivos.



2. Certidumbre: este dominio se refiere a la necesidad del ser humano de poder predecir el futuro.

El líder es responsable por proveer los indicadores necesarios que generen la percepción de certidumbre y estabilidad a sus seguidores y/o colaboradores, entre otras, **comunicando en forma clara sus expectativas.**

Neuroliderazgo: Un modelo para influir en tus colaboradores



3. Autonomía: proporciona una sensación de control sobre los eventos. La recompensa **se estimula permitiendo la definición del plan de acción y su organización** a nuestros colaboradores, en definitiva, dar opciones para que ellos puedan elegir.



4. Vinculación: se refiere a la sensación de seguridad en la relación con los demás. **El coaching o mentoring**, como elementos que promueven la escucha activa, **son claves que permitirán reforzar esta seguridad.**



5. Equidad: es una percepción de intercambios justos entre las personas. La mejor acción **para estimular** la recompensa es **la transparencia con que manejemos nuestros equipos.**

Ahora bien, lo más importante y lo que resulta insustituible en la gestión del líder, es **evitar mirar a nuestros colaboradores como máquinas.** En cambio, se impone que construyamos un entorno positivo y sembremos una semilla que estimule el crecimiento personal y el aprendizaje.

Influir en nuestros profesionales más allá de lo

técnico es, en definitiva, **ejercer el liderazgo asignando un rol protagónico a la empatía**, que no es más que la habilidad de entender y compartir los sentimientos y motivaciones de otros, lo que irremediamente nos lleva a un mejor entendimiento de sus entornos y, por ende, a la aplicación de nuevos enfoques y estrategias que repercutan en la formación de mejores profesionales.

Mazars en Venezuela

Avenida Tamanaco, Edificio Torre Extebandes
Urb. El Rosal, Caracas - Venezuela
Telf: +(58) 212 951 0911 / 212 953 2510

Contacto

Comunicaciones Mazars
comunicaciones@mazars.com.ve

Mazars es una sociedad integrada internacionalmente, especializada en servicios de auditoría, contabilidad, asesoría, impuestos y legales*. Operando en más de 90 países y territorios en todo el mundo, nos apoyamos en la experiencia de más de 44,000 profesionales - más de 28,000 en la sociedad integrada de Mazars y más de 16,000 a través de Mazars North America Alliance - para asistir a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

*Donde esté permitido por la legislación aplicable del país