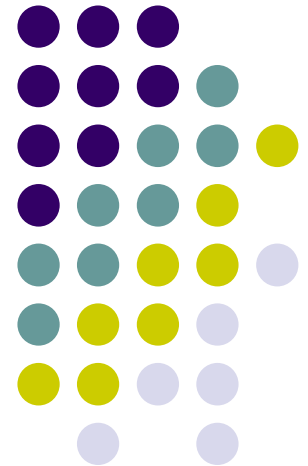


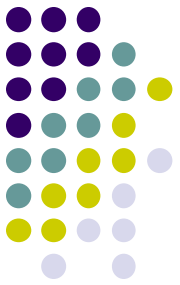
EL NEUROMANAGEMENT EN LA EMPRESA FAMILIAR

M^a del Rosario Pacheco Olivares

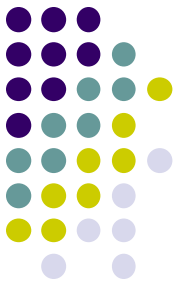


Cultura emprendedora y Empresa Familiar (III Edición)

ÍNDICE

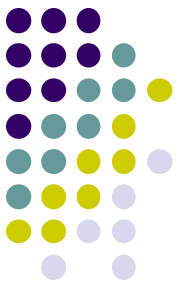


1. INTRODUCCIÓN: EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ NOS ENSEÑA LA NEUROCIENCIA.
2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S.XXI.
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.
4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



“Mientras el cerebro sea un arcano, el universo, reflejo de su estructura, también será un misterio”
(Ramón y Cajal)

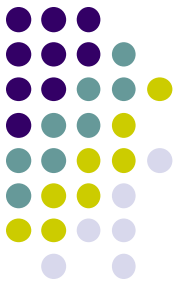
1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ NOS ENSEÑA LA NEUROCIENCIA.



*“...En la Neurociencia actual no parece haber duda alguna de que **“todo”** lo que es el mundo que nos rodea y en el que vivimos, lo que nos incluye a nosotros mismos, es **filtrado** y en muy buena medida **“creado”** por nuestro propio **cerebro**. **Nada hay que pase por el cerebro de una forma pasiva**, transmitida sin más, desde la percepción de nuestro mundo físico, de todos los días, hasta el mundo de nuestras propias ideas, lo que incluye los más excelsos pensamientos. El cerebro del hombre es pues el último **“puchero”** en el que se cocina cualquier aproximación a cualquier **“verdad”** de este mundo. Y con ello se llega a la conclusión de que **no hay verdades reveladas que no hayan pasado “por” y se hayan elaborado “en” el cerebro del hombre.***

Carta abierta a José Antonio Marina, por Francisco Mora
(elcultural.com)

1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ NOS ENSEÑA LA NEUROCIENCIA.

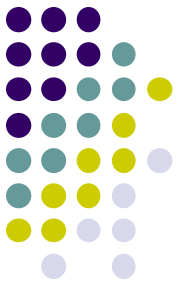


¿QUÉ ES LA NEUROCIENCIA?

La **neurociencia** es una **disciplina** en la que participan muchas otras **ciencias** que se ocupan de estudiar, desde un punto de vista inter, multi y transdisciplinario la estructura y la organización funcional del **Sistema Nervioso** (particularmente del Cerebro).

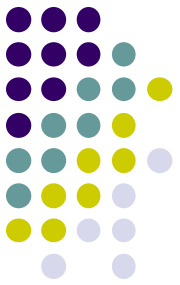
Estudia la **relación** entre la **mente**, la **conducta** y la **actividad cerebral** a distintos niveles: *molecular, neuronal, redes neuronales, conductual y cognitivo.*

1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ NOS ENSEÑA LA NEUROCIENCIA.



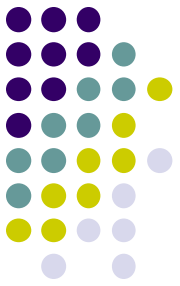
- El cerebro no busca la verdad sino sobrevivir.
- El cerebro construye la “realidad”
- El cerebro como asamblea de neuronas.
- Aunque hay zonas especializadas funciona como un todo.
- Redes neuronales: pensamientos, recuerdos y memoria.
- Sistemas de creencias (inconscientes)
- Percepción y propiocepción.
- Ética y valores universales.
- Toma de decisiones.
- Sistema motor, memoria y emociones.
- Empleo de metáforas.
- Dolor físico y emocional: el cerebro no distingue.
- La emoción lo tiñe todo.
- Estructuras corticales y subcorticales.

2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI



- Situación del empresario en el S. XXI
- Necesidad de un *nuevo paradigma* empresarial.
- Los *desafíos* del nuevo directivo (neuromanager)
- *Competencias* del neuromanager
- *Neuromangement*

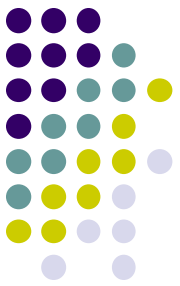
2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI



- Situación del empresario en el S. XXI



Arturo, un empresario madrileño de 49 años acude a nuestra consultoría manifestando síntomas de un estrés muy alto. Narra lo siguiente....



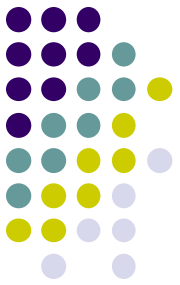
2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Situación del empresario en el S. XXI

“No sé lo que me sucede, mis negocios se me van de las manos..... no entiendo nada. Provengo de varias generaciones de empresarios, mi padre, el padre de mi padre....siempre han funcionado con las empresas y ahora, yo he puesto en marcha todo lo que aprendí y no me funciona....Le dedico todo mi tiempo, tengo los mejores profesionales en su área, pero esta situación que estoy viviendo...No sé cómo gestionarla...todo cambia tan deprisa, las soluciones que preparamos hoy, mañana ya no sirven... Los trabajadores por un lado, los clientes...Es cierto que estamos viviendo en tiempos de crisis, pero no creo que sea este el motivo, ya superamos en los negocios otras crisis.

¿Qué estoy haciendo mal? Estoy preocupado porque ya esto me afecta a mi salud...Le está afectando a mi familia que está a punto de quebrarse.

Necesito ayuda a nivel personal y para mi empresa...”

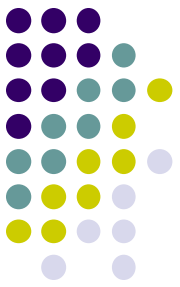


2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Situación del empresario en el S. XXI

¿ Qué le pasa a Arturo? ¿Qué pasa en su empresa?

- **Aceleración del cambio.** → • Ceguera situacional.
- **Multidisciplinaredad.** → • Saber hacer y vender el producto: se termina en la mente del cliente.
- **Globalización** → • La elección del producto se hace en la mente del cliente



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Situación del empresario en el S. XXI

¿ Qué le pasa a Arturo? ¿Qué pasa en su empresa?

Situación de bloqueo

¿qué se puede hacer?



VACÍO DE PARADIGMA

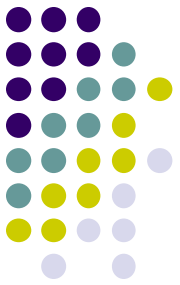
CAPACIDADES
PROPIAS

CONOCIMIENTOS

SOLUCIÓN DE
PROBLEMAS

ENFOQUES
PARA PERCIBIR
LA REALIDAD

OPORTUNIDADES
ABIERTAS



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Necesidad de un nuevo paradigma

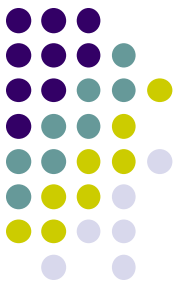
VACÍO DE PARADIGMA

Revolución industrial

Cambio en nuestra
forma de **hacer**

Revolución digital

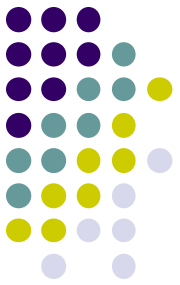
Cambio en nuestra
forma de **ser**



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Necesidad de un nuevo paradigma.

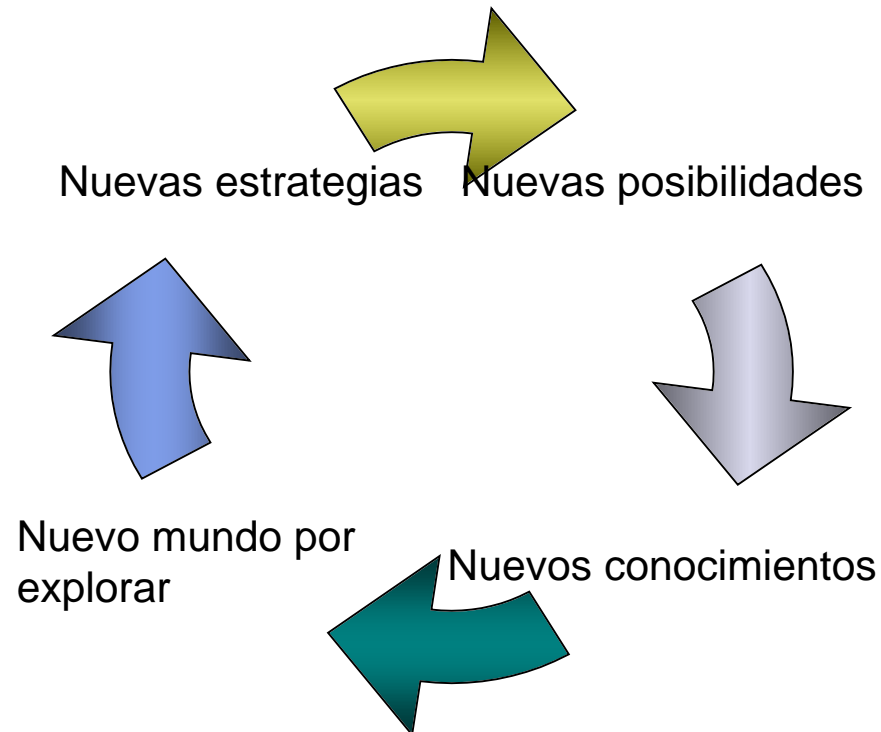
Crterios	Empresa Tradicional	Empresa emergente
Trabajo preponderante	Trabajo manual	Trabajo no manual
Fundamento del Trabajo	Destreza física	La palabra
Clave de productividad	Movimientos y tiempos	Competencias
Mecanismo de coordinación	Línea de ensamblaje	Diseño de procesos
Locus reflexivo	Ingeniero	Distribuido
Mecanismo de regulación	Mando y Control	Autonomía, responsab.
Carácter de la regulación	Techo	Suelo
Emocionalidad de base	Miedo	Confianza
Perfil de autoridad	Capataz	Coach, Líder
Tipo de organización	Piramidal y jerárquica	Horizontal, red, flexible
Criterio guía	Estandarización	Aprendizaje, innovación

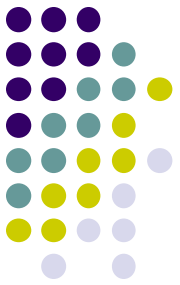


2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Necesidad de un nuevo paradigma

NUEVO MILENIO





2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- Necesidad de un nuevo paradigma.

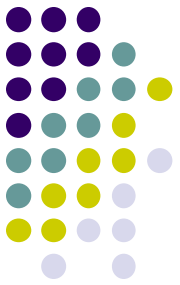
NUEVO MILENO: SALTO CUÁNTICO



© Can Stock Photo - csp200780892



PODER DE LA INTELIGENCIA HUMANA: POSIBILIDAD DE
APLICACIÓN DE LAS CAPACIDADES CONSCIENTES E
INCONSCIENTES



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI





2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

Los desafíos del nuevo directivo.



1.

Tomar conciencia en profundidad del **nuevo marco de referencia** que le permita crear realidad (creencias).

2.

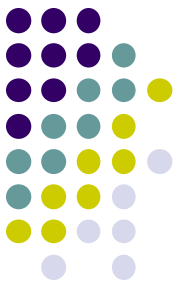
Gestionar el cambio adecuadamente hasta propiciarlo (abandonando la comodidad)

3.

Gestionar la incertidumbre y el miedo a lo desconocido.

4.

Equilibrio personal entre los distintos papeles que ejercemos.

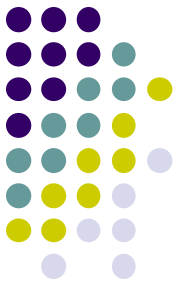


2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- **Los desafíos del nuevo directivo.**

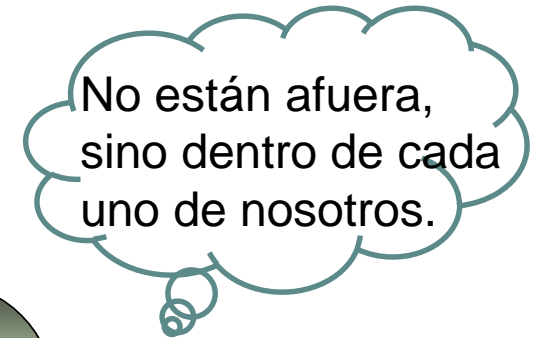
Los desafíos que tiene que enfrentar el nuevo directivo dejan obsoletas las antiguas competencias de planificar, organizar, dirigir, ordenar y controlar surgidas bajo el antiguo paradigma. (hacer que funcione la maquinaria)

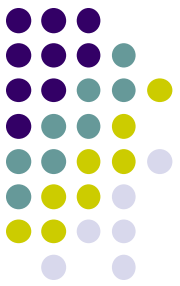
Desde la perspectiva de la organización como una estructura viva, por tanto, impredecible; donde convergen la objetividad y la subjetividad, el orden y el caos, lo racional y lo ilógico, las relaciones lineales y no lineales, donde la observación afecta a lo observado.... Se deben desarrollar nuevas competencias basadas en este nuevo paradigma. (sobrevivir y vivir mejor)



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- **Competencias del nuevo directivo.**





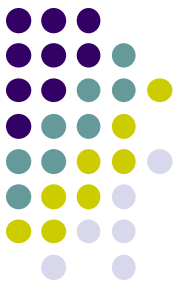
2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- **Neuromanagement**

Las neurociencias permiten analizar los mecanismos físicos cerebrales que explican nuestras elecciones entre una decisión u otra, entre un camino u otro



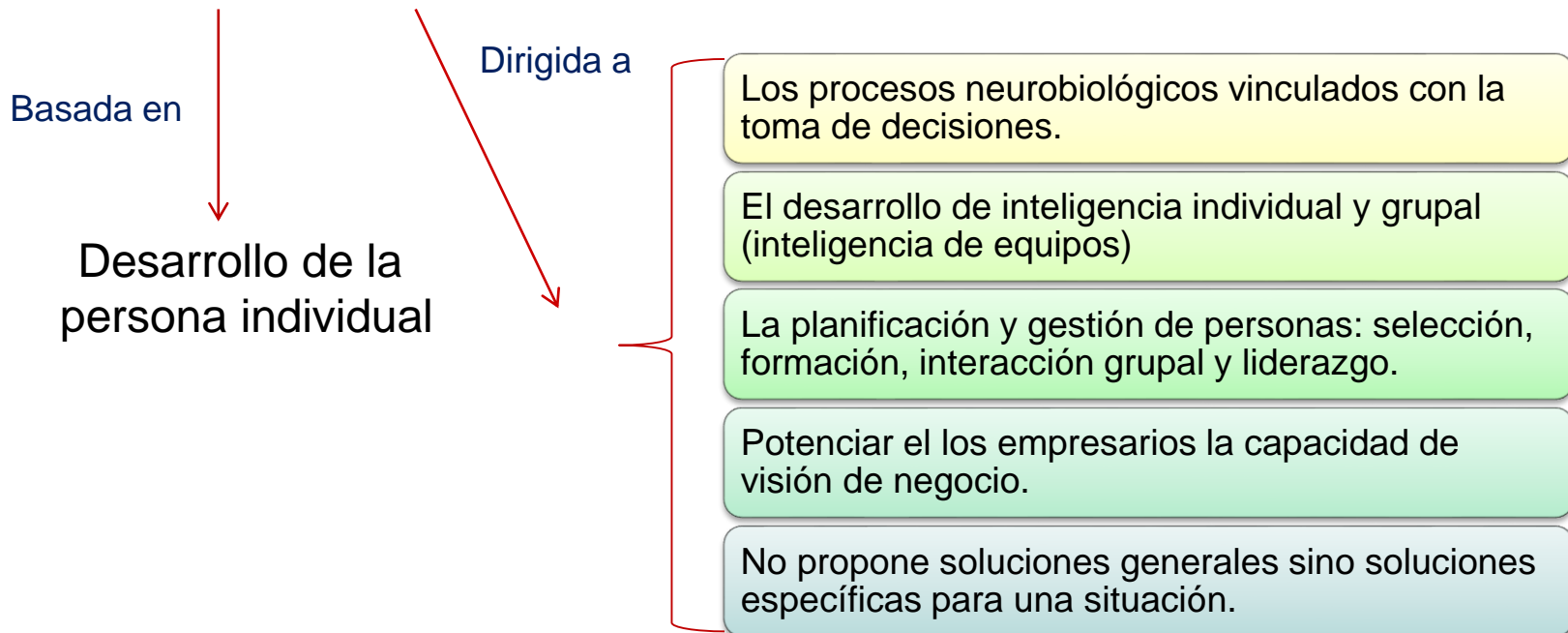
El Neuromanagement consiste en la aplicación de las neurociencias cognitivas a la dirección y la gestión de organizaciones.

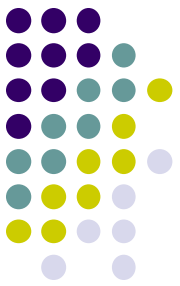


2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

• Neuromanagement

Es una disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados con la gestión de organizaciones y personas a partir del desarrollo de la neurociencia cognitiva.





2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

• Neuromanagement

Objetivos

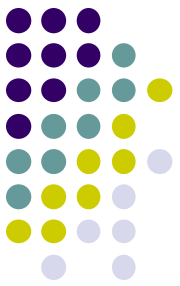
Entrenar el cerebro del directivo para que pueda responder a tiempo y de forma adecuada.

Promover las competencias del pensamiento paradójico y holístico para motivar equipos y disminuir la dispersión de esfuerzos.

Niveles de actuación

Individual: adiestramiento de la persona para que ésta desarrolle su potencial cognitivo-emocional-conductual para alcanzar el máximo rendimiento en la actividad laboral.

Organizativo: estudia los procesos cerebrales que definen la conducta, incrementando y orientando el desarrollo de las habilidades de liderazgo, potenciando la toma de decisiones eficaces, incrementando el potencial creativo de grupos y ayudando a desarrollar nuevas alternativas en la creación de nuevos productos y servicios.



2. EL NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL: EL DIRECTIVO DEL S. XXI

- **Neuromanagement: beneficios**

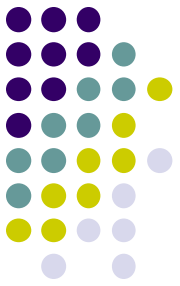
Potenciar el desarrollo de habilidades de liderazgo

Disminuir el riesgo de elegir a las personas no adecuadas

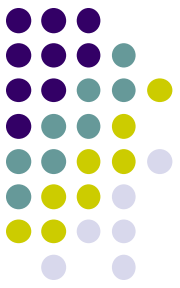
Mejorar la capacidad de toma de decisiones

Enriquecimiento de métodos para el desarrollo de la creatividad

3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.

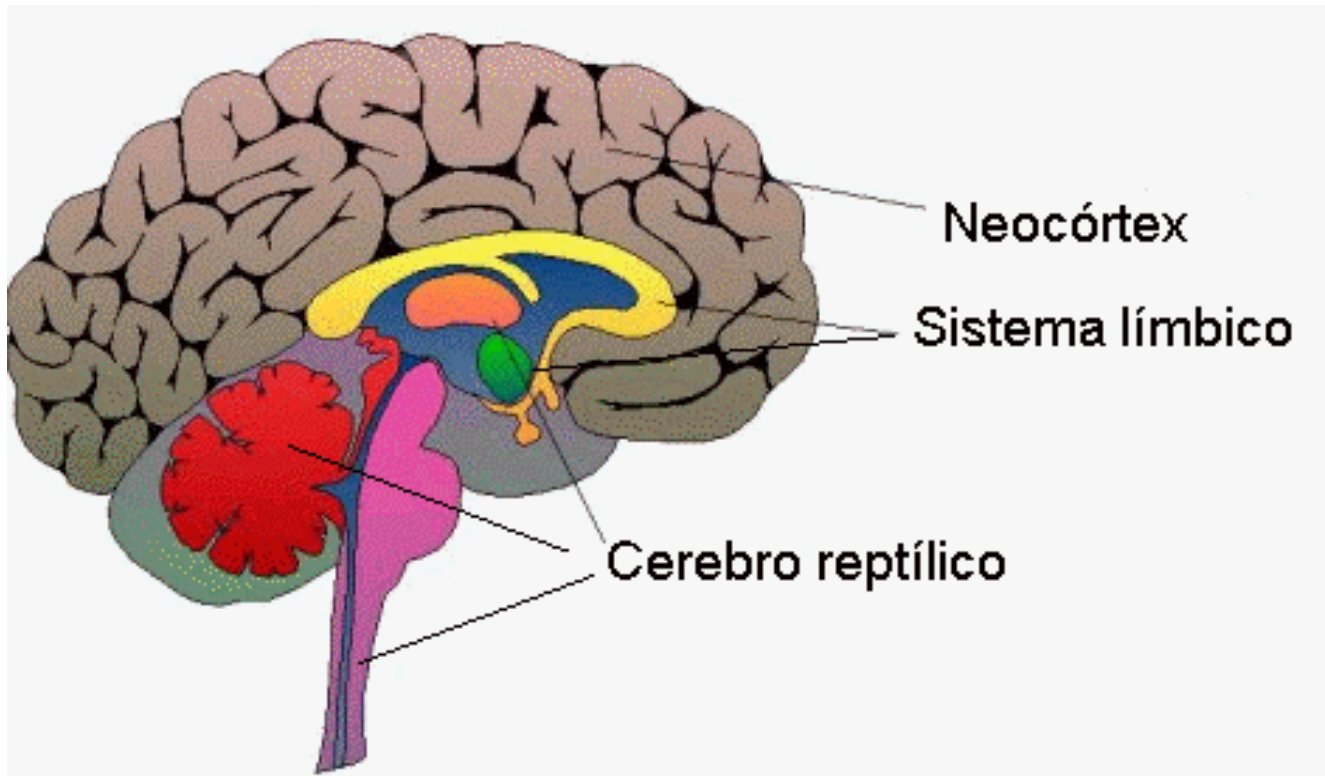


- El cerebro Triuno.
- Lateralidad cerebral.
- Plasticidad cerebral.
- Neuronas Espejo.
- Consciente versus Inconsciente.
- Aplicaciones a la empresa.

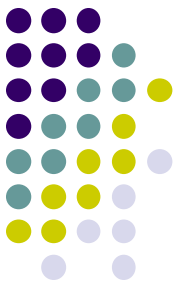


3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.

❑ TEORÍA DEL CEREBRO TRIUNO (MacLean, 1990)

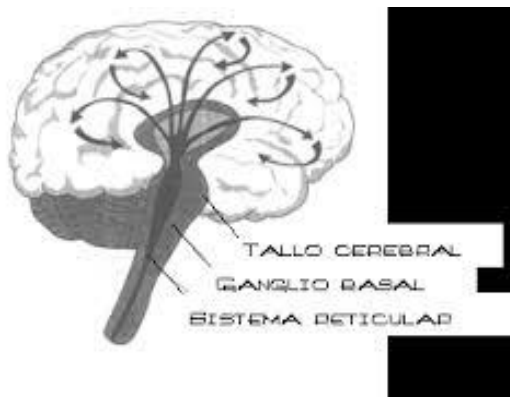


3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



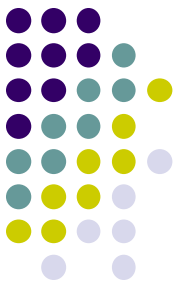
❑ TEORÍA DEL CEREBRO TRIUNO (MacLean, 1990)

Cerebro reptiliano: instintos

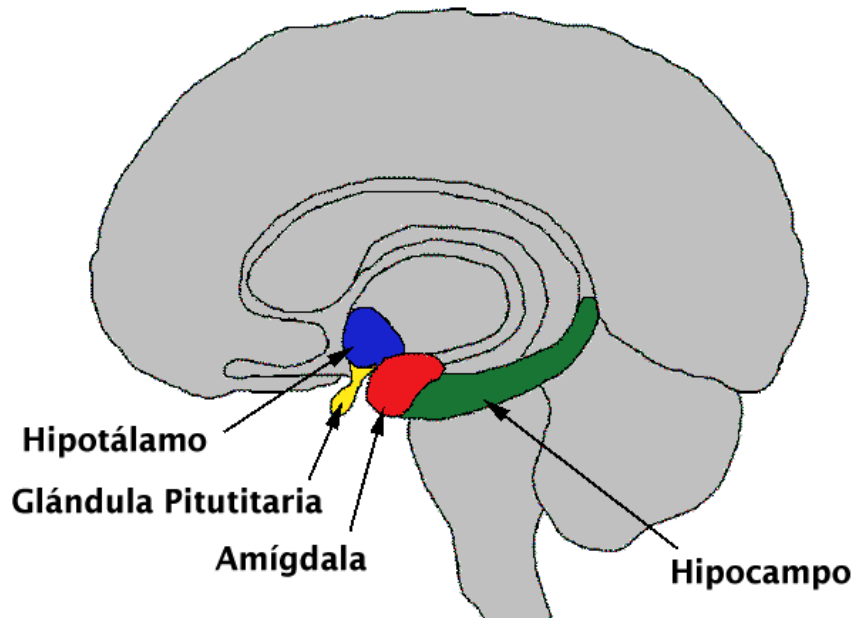


- Se encuentra en el tallo cerebral (espina dorsal, encéfalo y ganglios basales)
- Autorregulación del organismo.
- Función de supervivencia.
- No tiene sentido del tiempo (para él, todo es presente)
- Territorial.
- No reacciona ante emociones ni acumula conocimiento (aprendizaje)
- Hacer – actuar.

3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.

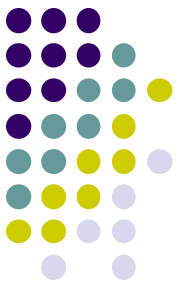


Cerebro límbico: emocional



- Dirige las emociones, la personalidad y el comportamiento.
- Formación de la **memoria** a largo plazo. **Aprendizaje**
- Esta intensamente interconectado con el córtex.
- **Homeostasis** (hambre, sed, dolor, placer, ira y comportamiento agresivo...)
- **Activación fisiológica en respuesta a circunstancias emocionales.**
- El sistema límbico interacciona muy velozmente con el sistema endocrino y el sistema nervioso autónomo.

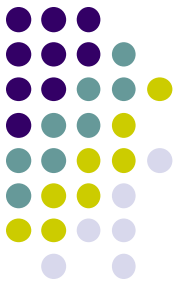
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



Córtex: cerebro pensante, decisional



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



TEORÍA DEL CEREBRO TRIUNO (MacLean, 1990)



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.

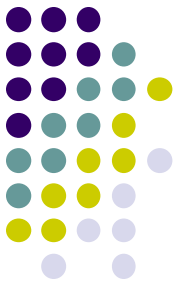


❑ LATERALIDAD CEREBRAL

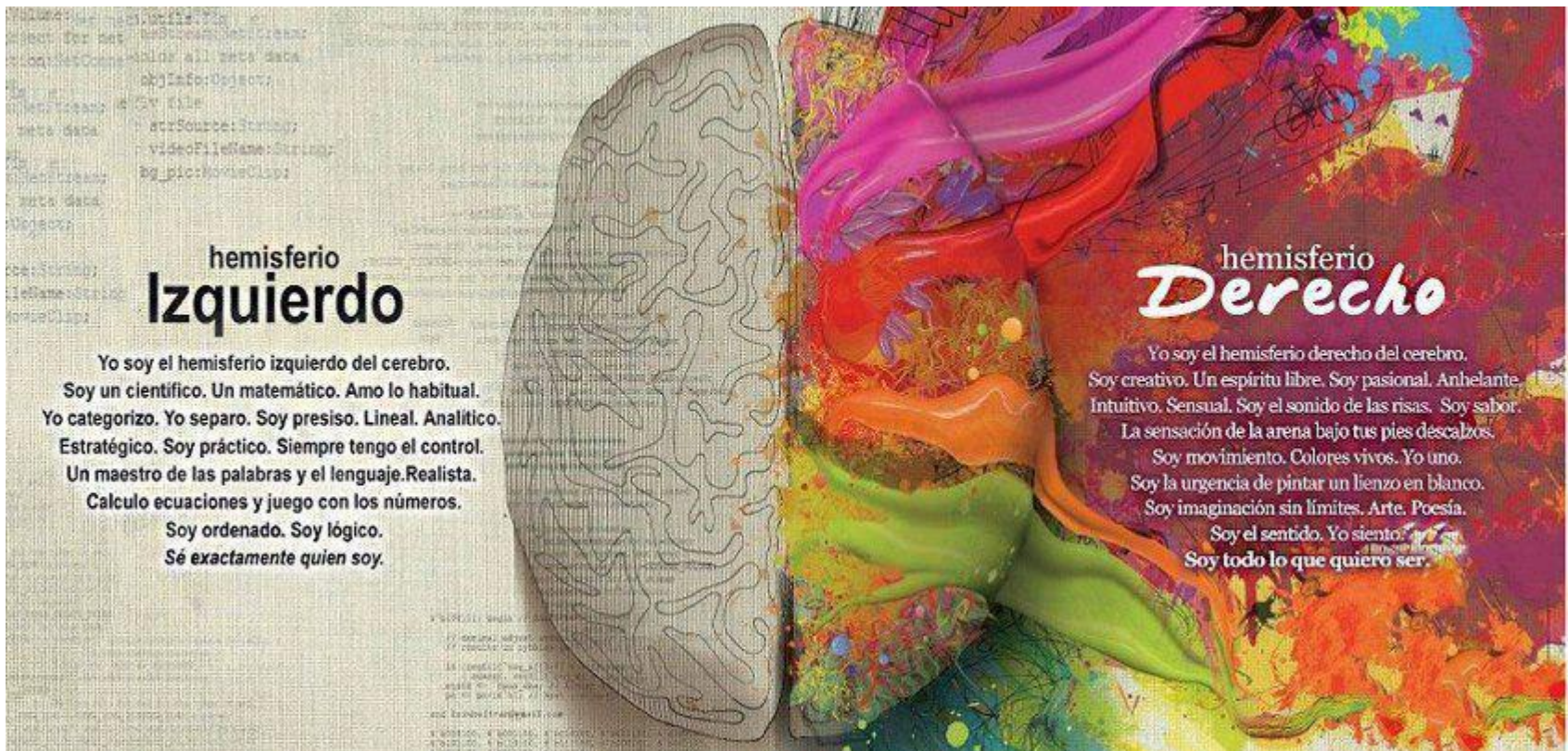
- En el córtex se distinguen dos hemisferios: izquierdo y derecho. Se encuentran conectados por el cuerpo calloso.
- Cada uno de ellos controla el lado inverso del cuerpo.
- Izquierdo: especializado en lenguaje, razonamiento lógico y análisis.
- Derecho: especializado en imágenes, espacio, creatividad.
- Se han detectado diferencias de género.

La lateralidad consiste en el predominio motor y funcional de un lado del cuerpo sobre el otro debido a la dominancia que tiene un hemisferio sobre el otro.

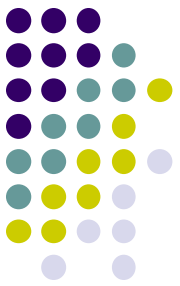
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



❑ LATERALIDAD CEREBRAL



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



❑ **LATERALIDAD CEREBRAL:** ¿Cómo reconocer la predominancia?

Hemisferio Izquierdo	Hemisferio Derecho
<p>Tranquilo y sereno. Cuida y ordena su material. Organizador y previsor. Espíritu científico. Aprende con un plan estructurado. Buena memoria. Le encantan los esquemas. Lee despacio, analiza el texto. Quiere reglas claras y por escrito. Prefiere el trabajo individual en vez de en equipo. Facilidad para la concentración.</p>	<p>Espontáneo y dinámico. Material desordenado. Falto de previsión. Espíritu experimental. Aprende sin plan, enlaza ideas. Reformula con su lenguaje. Falto de rigor en los esquemas. Lectura rápida y global. Las reglas orales se discuten. Le encanta el trabajo en equipo. Distraídos</p>

Lateralidad cerebral

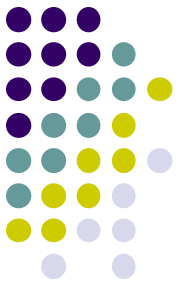
Mire el gráfico y diga el **COLOR** no la palabra

AMARILLO AZUL NARANJA
NEGRO ROJO VERDE
MORADO AMARILLO ROJO
NARANJA VERDE NEGRO
AZUL ROJO MORADO
VERDE AZUL NARANJA

Conflicto Derecha - Izquierda

La parte derecha de su cerebro intenta decir el color pero la parte izquierda insiste en leer la palabra.

3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.

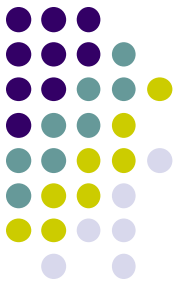


❑ LATERALIDAD CEREBRAL

Los cuatro cuadrantes representan cuatro formas distintas de operar, de pensar, de crear, de aprender y, en suma, de convivir con el mundo. Las características de estos cuatro cuadrantes son:



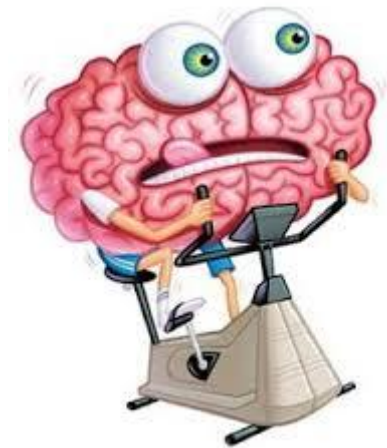
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



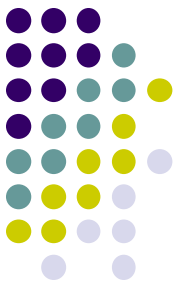
❑ NEUROPLASTICIDAD CEREBRAL

Fenómeno mediante el cual el aprendizaje y la experiencia modifican continuamente al cerebro de forma temporal o permanente.

- El cerebro responde ante las demandas del entorno y se adapta.
- Se producen cambios en su estructura física.
- Es capaz de autorepararse y reorganizarse tras ciertas lesiones.
- Existe neuroplasticidad a lo largo de toda la vida.
- Nacen nuevas neuronas y se crean nuevas redes neuronales.
- Fundamental en los procesos de aprendizaje-desaprendizaje.



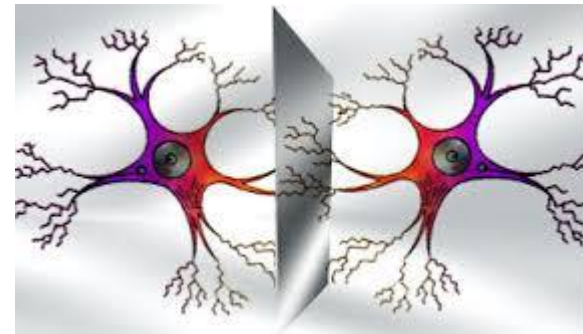
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



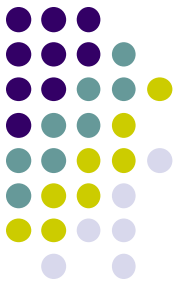
▣ NEURONAS ESPEJO.

Descubiertas en 1996 por Giacomo Rizzolatti

Reflejan la acción del individuo al que se está observando.



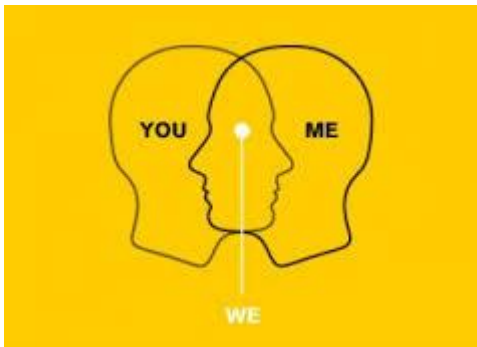
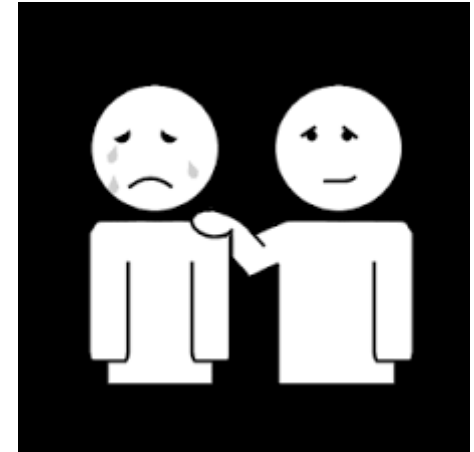
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



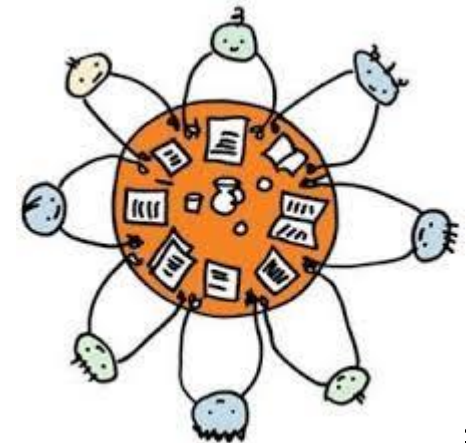
▣ NEURONAS ESPEJO.



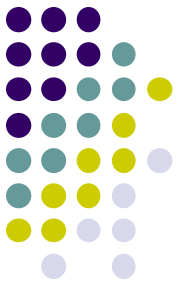
Se activan en nuestro cerebro al observar acciones, emociones y sentimientos en los demás para sentirlos como propios. Es decir, imitan o replican lo que percibimos.



EMPATÍA



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



□ NEURONAS ESPEJO.

Se encuentran en el *área premotora frontal* y en el *lóbulo temporal* de la corteza cerebral.

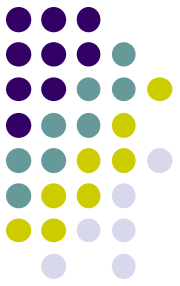
Se encuentran conectadas con numerosas zonas del cerebro, especialmente con el sistema límbico.

Permiten la imitación y el contagio emocional.

Permiten entender las intenciones de otros.

Hacen posible la intersubjetividad.

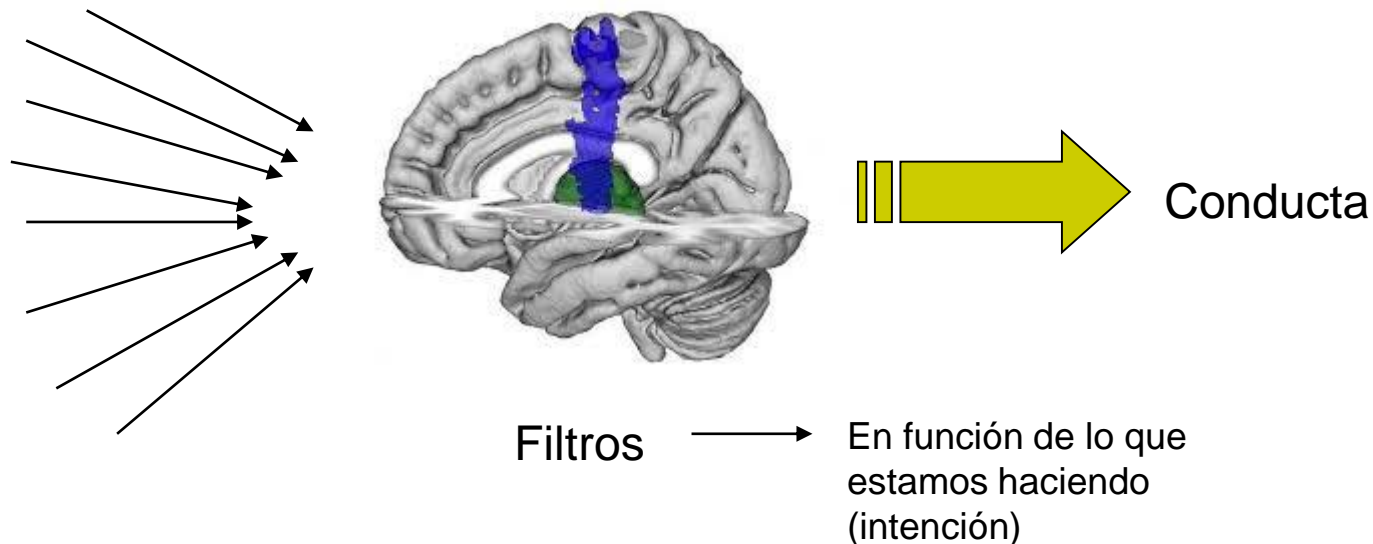
3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



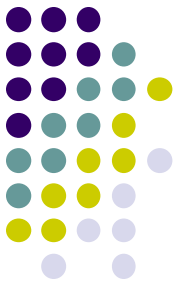
❑ PROCESAMIENTO CONSCIENTE E INCONSCIENTE.

Dos niveles de procesamiento de los estímulos externos:

- Procesamiento consciente: alcanza la corteza cerebral
- Procesamiento inconsciente: alcanza al sistema límbico



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



El cerebro Triuno.
Lateralidad cerebral.
Plasticidad cerebral.
Neuronas Espejo.
Consciente versus Inconsciente.

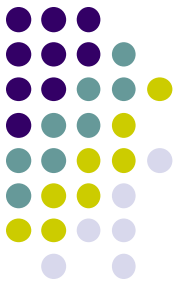
Aplicaciones del Neuromanagement a la empresa.



Toma de decisiones.
Dar órdenes con eficacia.
Rectificar.
Delegar.

Motivar.
Distribuir tareas.
Comunicarse.
Formar equipos.

3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



SUGERENCIAS DESDE EL NEUROMANAGEMENT A LA EMPRESA

Tipos de cerebro directivos.

El miedo en la empresa.

Establecimiento de incentivos.

Horarios.

Evaluaciones de desempeño orientadas a diferentes tipos de cerebro.

Cursos para entrenar el cerebro.

Lugares para pensar.

Círculos de calidad.

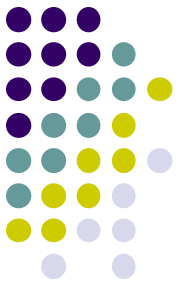
Rotaciones entre departamentos.

Comunicación interna.

Relaciones con clientes y proveedores



3. EL CEREBRO COMO ALIADO EN LAS ORGANIZACIONES.



SUGERENCIAS DESDE EL NEUROMANAGEMENT A MANDOS INTERMEDIOS

Conciencia de dominancia cerebral de uno mismo y de colaboradores.

Enfadados, no gracias.

Formación de equipos.

Técnicas de resolución de problemas de equipo.

Aumentar la conciencia.

Ritual para pensar.

El ritual del café.

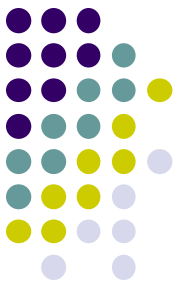
Analizar la forma en que se trabaja.

Entrevistar más, reunirse menos.

Ubicación de lugares de trabajo.



4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

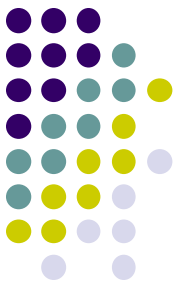


Entrenamiento del cerebro del neuromanager en una serie de herramientas internas para responder a tiempo y de forma adecuada:

1. **Atención plena.**
2. **Concentración consciente.**
3. **Neuroplasticidad autodirigida.**
4. **Neuronas espejo.**
5. **Inteligencias múltiples.**
6. **Procesos creativos.**
7. **Desarrollo sensorial integrado.**



4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



Entrenamiento del cerebro del neuromanager en una serie de herramientas internas para responder a tiempo y de forma adecuada a los retos surgen en la empresa bajo el nuevo paradigma.

1. Atención plena.
2. Concentración consciente.
3. Neuroplasticidad autodirigida.
4. Neuronas espejo.
5. Inteligencias múltiples.
6. Procesos creativos.
7. Desarrollo sensorial integrado.

CHADE-MENG TAN
Responsable de los programas de crecimiento de
Google

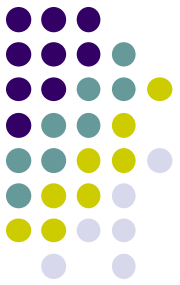
**Busca
en tu
Interior**

Mejora la productividad, la creatividad y la felicidad

“Este libro se basa en uno de los aspectos más importantes de la cultura Google: un solo individuo con una idea genial puede cambiar el mundo”,
Eric Schmidt, director ejecutivo de Google

zenith

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



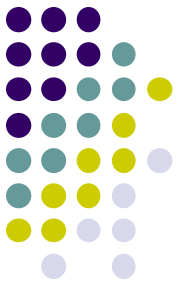
Chade - Meng Tan



- Fomento de la creatividad.
- Incremento de la productividad y felicidad.
- Mentes más calmadas.
- Mejoras en la capacidad de concentración.
- Desarrollo de optimismo y resiliencia.
- Cultivar la empatía por medio de la práctica.

https://www.ted.com/talks/chade_meng_tan_everyday_compassion_at_google?language=es

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

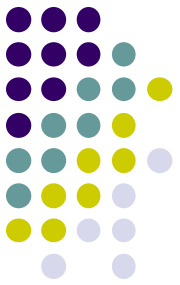


ATENCIÓN PLENA

(*Mindfulness*)

- Técnica basada en el budismo.
- Introducida por Jon Kabat-Zinn en Occidente.
- Numerosas investigaciones en el área de la Neurociencia avalan los beneficios de la práctica de la atención plena en el contexto empresarial.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

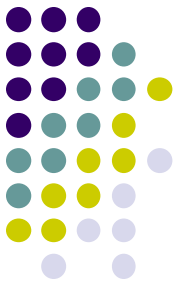


ATENCIÓN PLENA

(*Mindfulness*)

“Consiste en el proceso de observar expresamente cuerpo y mente, de permitir que nuestras experiencias se vayan desplegando de momento en momento y de aceptarlas como son” (Kabat-Zin)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



ATENCIÓN PLENA

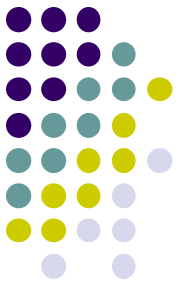
(*Mindfulness*)

¿Qué sucede en el cerebro al practicar la atención plena?

<https://www.youtube.com/watch?v=NEPK10s3M84>

<https://www.youtube.com/watch?v=nGogjcYaWlw&nohtml5=False>

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



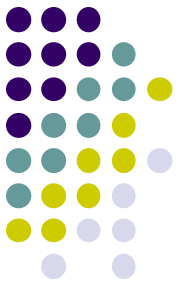
ATENCIÓN PLENA

(*Mindfulness*)

Aplicaciones al mundo empresarial

Fomenta procesos creativos.	Mejora de relaciones interpersonales.
Disminución del estrés laboral y la ansiedad.	Promoción de cambios conductuales.
Incremento de la motivación.	Mayor procesamiento de estímulos y mejora de la calidad del trabajo.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

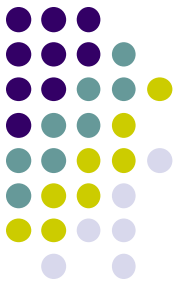


CONCENTRACIÓN CONSCIENTE

- Refleja el momento de iluminación en la resolución de problemas.
- Momento ¡ajá! ¡Eureka! (insight)
- El momento llega cuando el cerebro desconecta.
- La persona no puede explicar el proceso que le ha llevado a la idea feliz.



Encuentra una palabra que relaciones estas otras tres

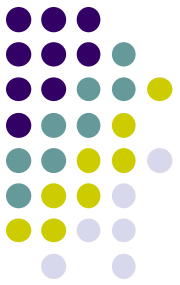


TARTA

ROJA

ENVENENADA

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



CONCENTRACIÓN CONSCIENTE

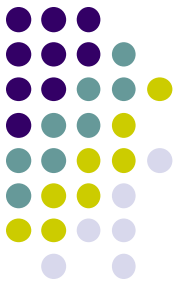
Dos mecanismos generales para la resolución de problemas:

- De manera consciente y metódica, por análisis.
- De forma repentina e inesperada, por inspiración.

Diferentes pautas de activación neuronal

John Kounios (Universidad de Drexel, EEUU)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



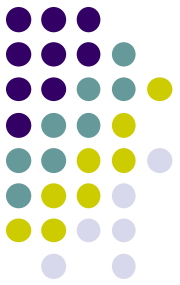
CONCENTRACIÓN CONSCIENTE

¿Qué sucede en el cerebro en un momento “ajá”?

Investigaciones en el área de la neurociencia (Bowden y Jung-Beeman) (Kounios):

- Detectan diferencias de activación cerebral con los procesos de resolución de problemas comunes.
- Participan asimétricamente los dos hemisferios cerebrales y zonas cercanas a la amígdala (intervención de las emociones).
- En última instancia el hemisferio derecho es el responsable final, concretamente el lóbulo temporal derecho (giro temporal superior: “neuronas eureka”)
- Las neuronas de esta área forman conexiones, reconocen relaciones entre conceptos distantes, permiten entender metáforas y “pillar” las bromas.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

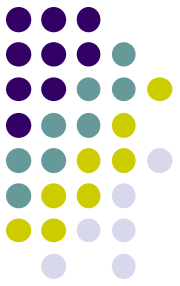


CONCENTRACIÓN CONSCIENTE

¿Cómo fomentar los momentos ajá?

- Tranquilidad.
- Desconectar (¡para conectar!) y dejar vagar los pensamientos libremente.
- Mirada interior.
- Sin esfuerzo.
- ¿Felicidad?
- Entrenamiento (Codificación, comparación y combinación selectiva)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

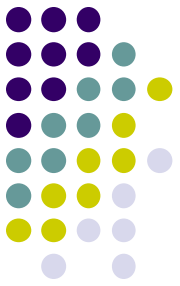


CONCENTRACIÓN CONSCIENTE

Aplicaciones en la empresa.

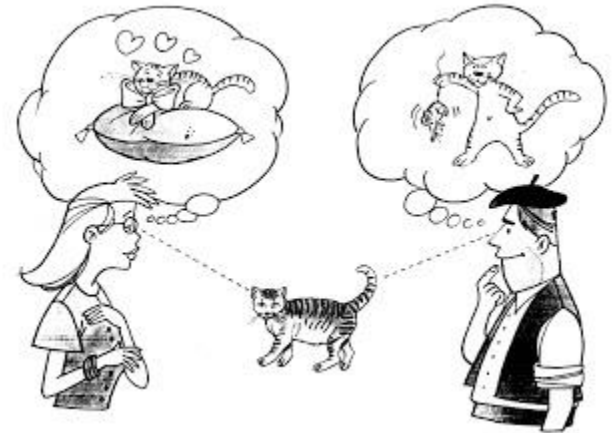
- Permite al neuromanager (o cualquier otro miembro de la organización) enfrentarse a problemas caóticos (problemas no lineales donde no existe una respuesta lógica ni preestablecida).
- Permite superar la resistencia que tiene el cerebro al cambio.
- Los líderes en grupos de trabajo pueden inducir a otros a focalizar la atención en ideas y hechos específicos.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

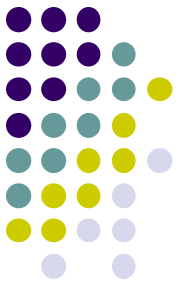


NEUROPLASTICIDAD AUTODIRIGIDA

Lograr atención consciente para que las personas modifiquen su entramado neuronal al adquirir conciencia de la importancia de liberarse por sí mismas de sus propios mapas mentales, abriendo su mente a la riqueza que pueden proporcionar otros puntos de vista, nuevas ideas y nuevas capacidades.



4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



NEURONAS ESPEJO

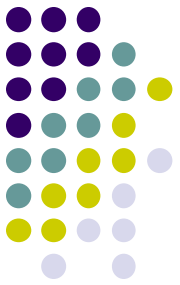
- Constituyen las bases neuronales de la empatía.

• **Empatía:** capacidad de una persona de vivenciar los estados mentales de los demás, sus pensamientos y sentimientos (García, 2011)

Componente cognitivo
(pensamientos y sentimientos)

Componente emocional
(estado emocional)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

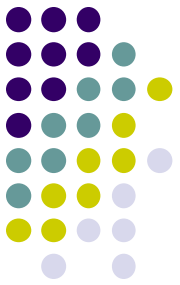


NEURONAS ESPEJO

Utilidad en la empresa:

- Liderar, dirigir y motivar equipos.
- Diseños de campañas de publicidad.
- Toma de decisiones difíciles con empatía ofreciendo alternativas.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Teoría de las inteligencias múltiples de H. Gardner

Verbal o lingüística

Visual-espacial

Lógico-matemática

Corporal cinestésica

Musical

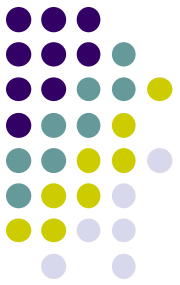
Interpersonal

Intrapersonal

Naturalista

Espiritual

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

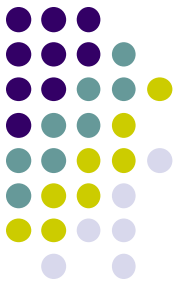
Teoría de las inteligencias múltiples de H. Gardner

Intrapersonal

Interpersonal

La inteligencia emocional (intrapersonal) y la inteligencia social (interpersonal) conforman una herramienta muy poderosa en neuromanagement. Su apropiado desarrollo permite proporcionar equilibrio (razón-emoción) y la posibilidad de generar armonía entre uno mismo y con quienes se relaciona.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



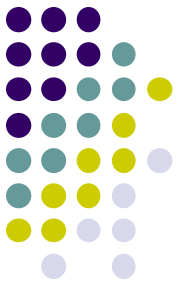
INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Neurocompetencias de una inteligencia emocional desarrollada

Si somos capaces de modificar la señal corporal de nuestras emociones, cambiaremos su valor, nuestro entorno percibirá esos cambios y se contagiará de ellos. Estamos hablando de liderazgo emocional.

- Podemos convertir la emocionalidad en un aliado porque en nosotros mismos y en nuestros allegados se activarán los circuitos de recompensa

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



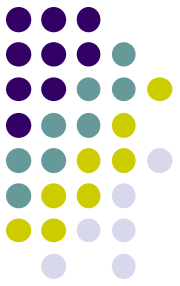
INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Neurocompetencias de una inteligencia social desarrollada

Del desarrollo de la inteligencia social depende el mayor o menor éxito de todas las acciones que supongan interacción con otras personas.

Principales competencias: empatía (neuronas espejo / teoría de la mente) y control de las relaciones (resonancia empática)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

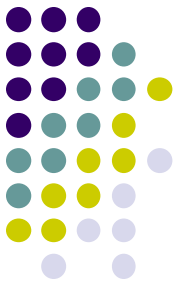


PROCESOS CREATIVOS

El neuromanagement asume la **inteligencia intuitiva y creativa** como herramientas de saberes que aportan el elemento más proactivo en los procesos de toma de decisiones y creación de escenarios futuros

Inteligencia intuitiva: lenguaje interno que facilita la percepción y comprensión de los acontecimientos relevantes en el contexto de la toma de decisiones y que funciona de forma más independiente y más ágil que el pensamiento consciente. Se basa en experiencias previas a partir de las cuales se generan estados emocionales que actúan como guía en la toma de decisiones.

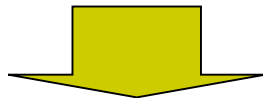
4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



PROCESOS CREATIVOS

Investigaciones de Damasio y Bechara

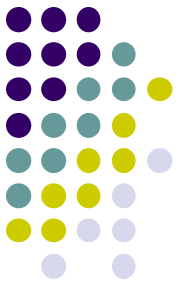
Presencia de un componente afectivo precedido por un estado corporal (marcador somático)



Procesos de toma de decisiones a escala inconsciente
(las experiencias vividas placenteras/displacenteras se guardan en la memoria y las nuevas experiencias son evaluadas en comparación con aquellas. Posteriormente, se definen las alternativas-consecuencias y se elige la apropiada desechando las restantes.



4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



PROCESOS CREATIVOS

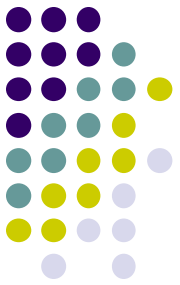
Creatividad: facultad que permite al ser humano combinar sus diversas habilidades para producir nuevas ideas que den soluciones a problemas y retos que el medio plantea.



¿Cómo sucede?

- Se ordenan aspectos, hechos e ideas ya conocidos en una nueva configuración.
- Se encuentran nuevas pautas o relaciones entre hechos o ideas.
- La neurobiología de los procesos creativos es muy compleja. Intervienen muchas zonas cerebrales.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



PROCESOS CREATIVOS



Proceso de la creatividad:

- Pensamiento focalizado.
- Factor curiosidad.
- Fase de incubación.
- Fase de iluminación

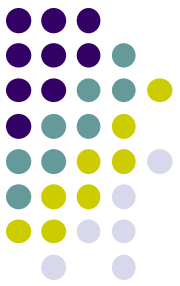
4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

PROCESOS CREATIVOS

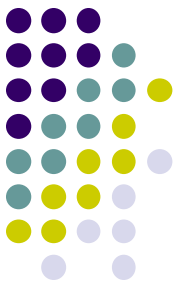
La inteligencia intuitiva y creativa individual y corporativa pueden desarrollarse.



- Tomar decisiones sin condicionarse al grado de certidumbre que se tenga sobre los objetivos (priorizar la generación de ideas sobre los inconvenientes)
- Managers con actitud positiva y proactiva (contagio a los demás)
- Ser proactivos y buscar el cambio (visualizar escenarios futuros)
- Curiosidad permanentemente activada (alta correlación entre conocimiento social y creatividad)
- Flexibilidad y aceptación del cambio (sistemas de creencias, anular sistemas de aversión al riesgo)
- Implicarse en dinamizar y crear equipos de personas creativas.

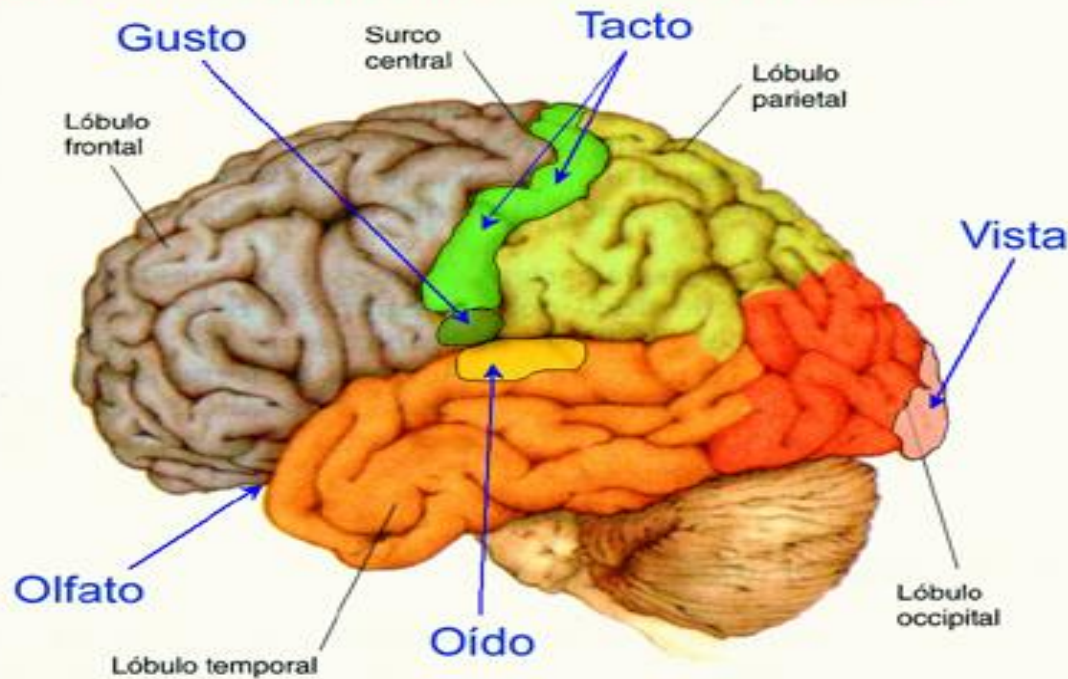


4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



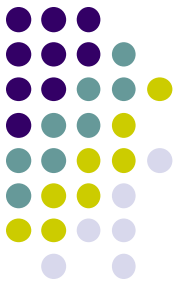
DESARROLLO SENSORIAL INTEGRADO

Los sentidos en la corteza cerebral humana



Casi todas las señales sensoriales van primero al tálamo (centro de transmisiones) Desde el tálamo viajan hasta las partes sensoriales de la corteza y de ahí hasta las regiones corticales superiores (donde se descifra y entiende el mensaje)

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



DESARROLLO SENSORIAL INTEGRADO

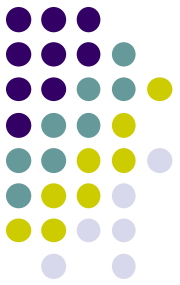
En las regiones corticales superiores (descifra y entiende el mensaje) también llega información de otras muchas partes del cerebro: experiencias anteriores, estado general de excitación, etc)

A los cinco sentidos tradicionales se unen otra clase de sensaciones adicionales: dolor, presión, temperatura, propiocepción, sensación muscular y movimiento.

La corteza superior reconoce los estímulos y los interpreta construyendo “imágenes mentales coherentes” que son clasificadas.

Lo que percibimos a través de los sentidos no se corresponde con las características físicas de lo que provoca los estímulos.

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.



DESARROLLO SENSORIAL INTEGRADO

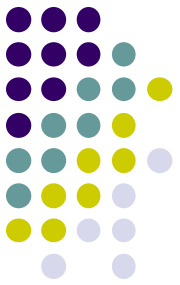
Percepción visual

Colores → Influye en todos los procesos de comunicación humana (fuerte componente cultural)

Luminosidad → Estados de ánimo

Ilusiones ópticas → Se usan en publicidad, diseño de moda y cine

4. HERRAMIENTAS DEL NEUROMANAGEMENT.

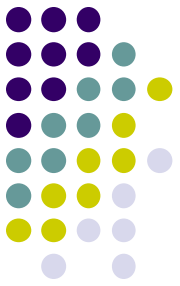


DESARROLLO SENSORIAL INTEGRADO

Utilidades:

- Captar el interés y seducir al consumidor.
- Creación de ambientes que propicien el bienestar de los trabajadores y de los visitantes.
- Imagen de marca e identidad corporativa
- Ayudar al líder y al emprendedor a crear herramientas que puedan incorporarse en la toma de decisiones y en la creación de escenarios.
- Motivación de equipos.
- Planificación de acciones futuras.
- Abordaje de nuevos mercados (diferentes culturas)

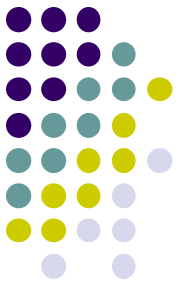
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



En la actualidad el neuromanagement es aplicado, entre otras, a las siguientes áreas:

1. **Neurogestión de RRHH.**
2. **Neurocomunicación.**
3. **Neuroliderazgo.**
4. **Neuromarketing.**
5. **Neuroestrategia.**
6. **Neuroeconomía.**
7. **Neuroética.**

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

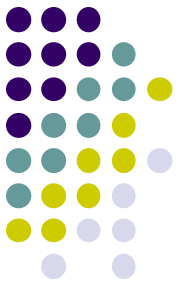


Neurogestión de RRHH.

¿En qué consiste?

Conjunto de herramientas que la neurociencia aporta para que la selección, la formación, el desarrollo y, en definitiva, la gestión de personas, tengan en cuenta el tipo de cerebro y personalidad de las personas, para así alcanzar un retorno de la inversión significativo.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



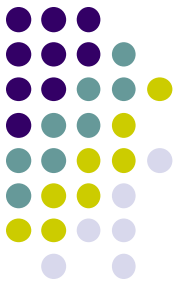
Neurogestión de RRHH.

Finalidad

El empresario debe tener presente que la ***felicidad de sus empleados constituye la piedra angular del éxito de su organización.***

Si los trabajadores se alinean con la visión, misión y los valores de la empresa será más fácil promover y gestionar el cambio en un entorno cada vez más complejo y dinámico.

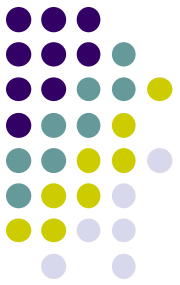
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurogestión de RRHH.

- ❑ **Neuroselección:** búsqueda de las competencias que las personas tienen dentro de sí. Centrarse en la persona más que en su CV. Análisis de las cualidades, intereses y motivaciones de los aspirantes.
- ❑ **Neuroformación:** tras averiguar cuál es la predominancia cerebral se procede a diseñar técnicas que fomenten el aprendizaje para cada colectivo.

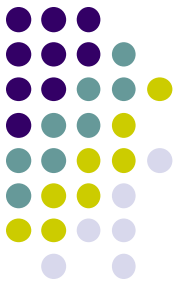
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurogestión de RRHH.

- ❑ **Alineación de los puestos de trabajo con las características de los aspirantes.**
- ❑ **Sistemas de incentivos para motivar a los empleados:** dependiendo del tipo de cerebro la respuesta a diferentes tipos de incentivos varía (económicos, reconocimiento social, etc)
- ❑ **Neurodesarrollo:** diseño de métodos de potenciación de los cuatro tipos de cerebros.

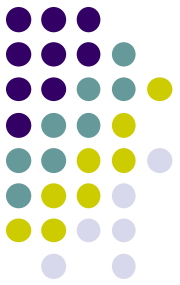
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurogestión de RRHH.

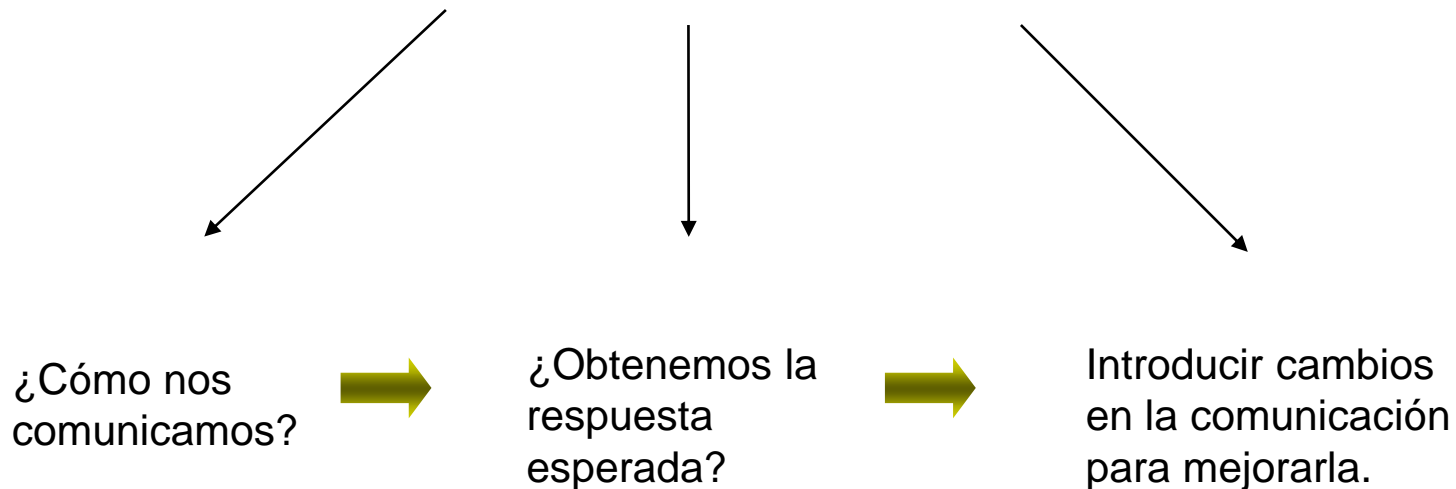
- ❑ **Neurodesarrollo:** diseño de carreras profesionales en el seno de la empresa que tienen en cuenta los tipos de cerebro y personalidad de los empleados.
- ❑ **Creación y dinámicas de grupos de trabajo:** para ello se contará con los conocimientos de neurocomunicación, neuroliderazgo, los diferentes tipos de cerebro y personalidad de los componentes de acuerdo a los objetivos marcados.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

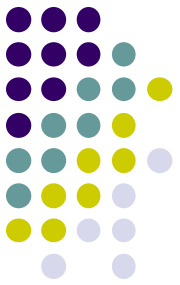


Neurocomunicación.

Cómo ser más conscientes de la manera en que nos comunicamos inconscientemente con otras personas.



5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



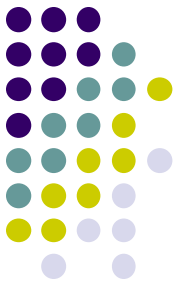
Neurocomunicación.

Neurociencia sobre la comunicación.

• La primera impresión

- Respuesta emocional (amígdala)
- En dos décimas de segundo.
- Los elementos de juicio y los rasgos en que nos fijamos son diferentes para cada persona.
- Sobreactuación: incongruencia en el mensaje.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



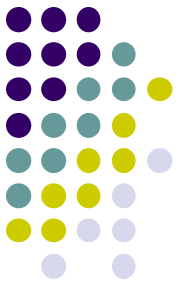
Neurocomunicación.

Neurociencia sobre la comunicación.

¿Cómo interpretamos la realidad?

- Percibimos la realidad a través de los sentidos pero no todos la percibimos de igual manera.
 - Los filtros se fortalecen por técnicas innatas
 - El mapa no es el territorio: el mapa es individual.
 - Según el “*canal de información preferente*” podemos distinguir tres tipos de personas: *visuales, auditivas y kinestésicas*
- Filtros fisiológicos.
- Filtros sociales.
- Filtros individuales
- Atención selectiva
- Profecía autocumplida.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurocomunicación.

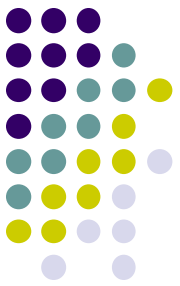
Neurociencia sobre la comunicación.

La comunicación es mucho más que las palabras que emitimos

- Comunicación verbal: 7%
- Comunicación paraverbal (tono de voz, volumen, velocidad, pausas, inflexiones...): 38%
- Comunicación corporal: 55%

No es tan relevante lo que decimos, sino cómo lo decimos.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurocomunicación.

Neurociencia sobre la comunicación.

¿Cómo piensa nuestro interlocutor? ¿Cómo me adapto a él?

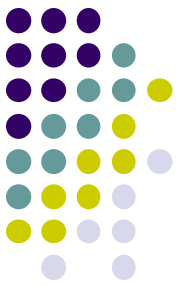
- El lenguaje
- La mirada
- El cuerpo.
- La cara y la sonrisa.
- La congruencia en el mensaje.
- Neuronas espejo.

PISTAS

Rapport

Proxemia y
Psicogeografía

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurocomunicación.

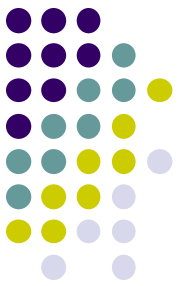
Neurociencia sobre la comunicación.

¿Cómo piensa nuestro interlocutor? ¿Cómo me adapto a él?

Rapport

- Adoptando la postura de nuestro interlocutor nos ayuda a ponernos en su lugar y, gracias a las neuronas espejo, podemos imaginar lo que está pensando y sintiendo en ese momento.
- Facilita la comunicación, fluye de forma natural, y aumenta la credibilidad.
- Aunque el rapport puede surgir de forma natural, también se puede mejorar mediante dos pasos: *calibrar* y *acompañar*.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neurocomunicación.

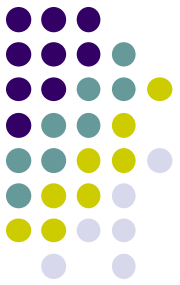
Neurociencia sobre la comunicación.

¿Cómo piensa nuestro interlocutor? ¿Cómo me adapto a él?

Proxemia y Psicogeografía

- **Proxemia:** Estudia las distancias en la comunicación: espacio íntimo (15-46 cm), personal (46 cm-1,20 m), social (1,20 - 3,6 m y público).
- **Psicogeografía:** Estudia los desplazamientos, movimientos, posiciones y posturas de personas que interactúan en un mismo espacio.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



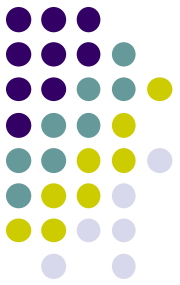
Neurocomunicación.

Neurociencia sobre la comunicación.

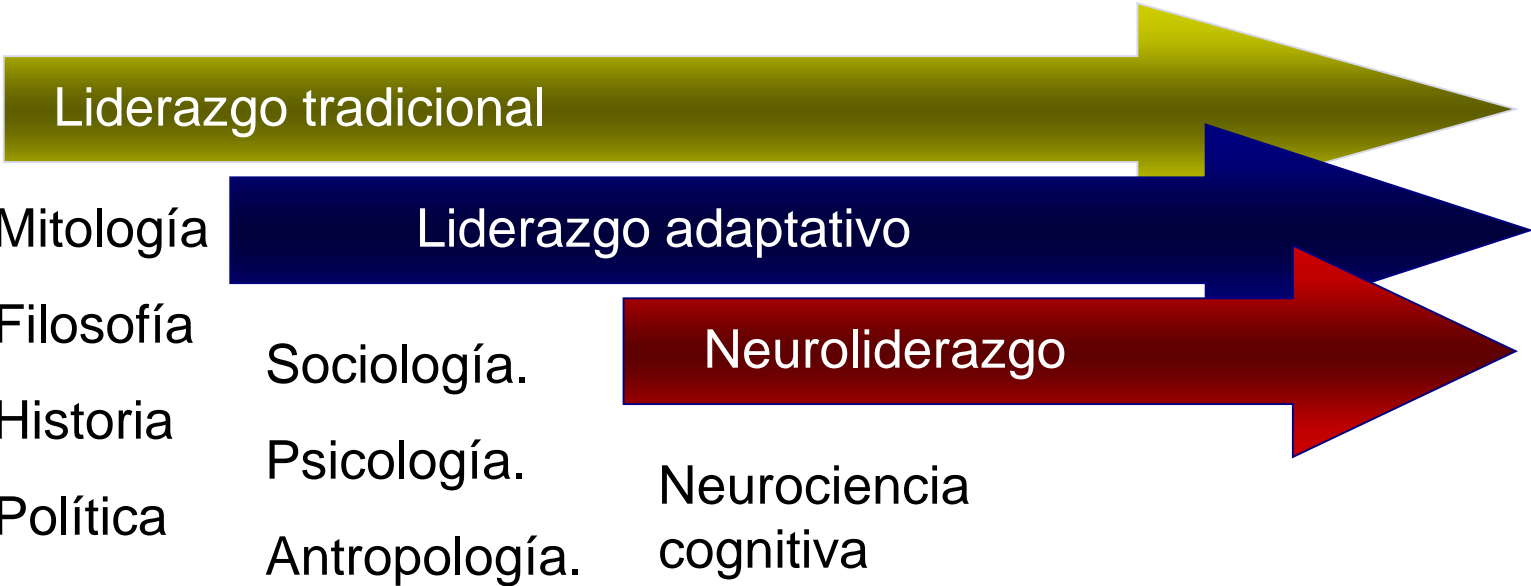
Claves para una buena comunicación.

- 1) Tener el objetivo claro: ¿Qué quiero conseguir?
- 2) Observar al interlocutor: ¿Cómo se comunica? ¿Cómo piensa?
- 3) Ser flexibles: ¿Cómo me puedo adaptar al interlocutor?

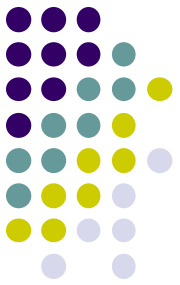
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.



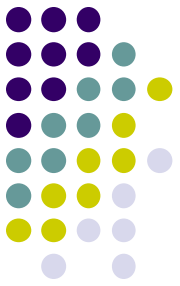
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

El liderazgo en la práctica				
Años 60	Años 70	Años 80	Años 90	Actualidad
Técnicos	Especializados	Capaces de vender	Capaces de generar beneficios	Capaces de generar emociones positivas y generar cohesión de grupos.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

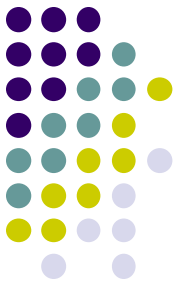
Líder como servidor.

Escucha.
Empatiza.
Sana.
Está al tanto.
Persuade.



Conceptualiza
Prevé.
Mayordomía.
Se compromete con
las personas.
Crea comunidad.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

Apego

Altruismo

Lateralidad

Intuición

percepción

Neuroplasticidad

Neuronas Espejo

Marcador
somático



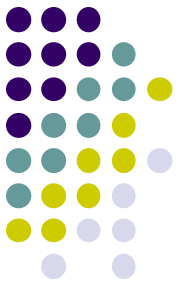
comunicación

Creatividad

Atención y
memoria

Sistemas de
refuerzo-
recompensa

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

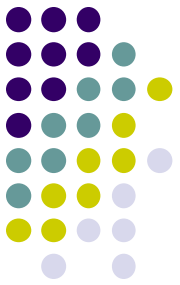
Planificación

Toma de
decisiones



Negociación y
resolución de
conflictos

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

Influencia del apego en el liderazgo

Vínculo simbiótico de afecto entre un bebé y su cuidador/a del que depende la supervivencia del bebé.



5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

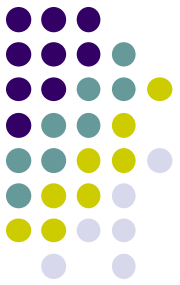


Neuroliderazgo.

Influencia del apego en el liderazgo

Tipo de apego	Cuidador	Conducta infantil
SEGURO	Disponibilidad, receptividad, calidez.	Exploración activa, disgusto ante la separación, respuesta positiva ante el cuidador
ANSIOSO AMBIVALENTE	Insensibilidad, intrusividad, inconsistencia.	Protesta, ansiedad de separación, enfado y ambivalencia ante el cuidador.
EVITATIVO	Conductas de rechazo, rigidez, hostilidad, no contacto.	Distanciamiento, evitación del cuidador.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

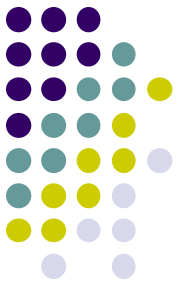


Neuroliderazgo.

Influencia del apego en el liderazgo

- El tipo de apego tiene un efecto muy fuerte en la capacidad de liderazgo.
- Se ha identificado que el apego desarrollado en el pasado es una de las tres razones que explican el por qué un líder toma malas decisiones (siendo las otras dos razones el conflicto de interés y los falsos recuerdos)

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



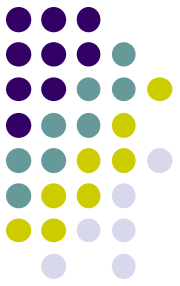
Neuroliderazgo.

Influencia del apego en el liderazgo

Resultados de investigaciones realizadas.

- Un **apego seguro** era esencial para un buen liderazgo. Las personas con apego ansioso o evitativo no pueden ser líderes efectivos en sus compañías.
- El **apego ansioso** se asociaba con motivaciones que servían al propio beneficio, pobres cualidades de liderazgo en situaciones orientadas a la acción así como un efecto pobre sobre la operatividad de los seguidores.
- El **apego evitativo** en un líder lleva a que éste no transmita seguridad, a que los seguidores tengan una gestión socio-emocional pobre y una salud mental deficitaria.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroliderazgo.

Influencia del apego en el liderazgo

El tipo de apego en un líder es crítico para el bienestar de los seguidores y de la empresa en su conjunto.

Cuando se inicia un nuevo trabajo hay mucha inseguridad. Tener una figura de apego es muy importante. Esta persona de referencia no tiene por qué ser un jefe o un líder sino una persona del equipo, un mentor o una persona de recursos humanos.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



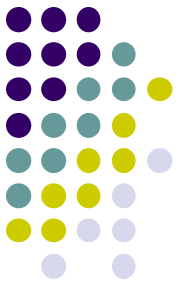
Neuroliderazgo.

Recomendaciones:

Directivos, líderes y coach pueden establecer mecanismos en sus empresas para asegurar y desarrollar el apego seguro.

El neurolíder tiene que saber determinar el tipo de apego propio y el de sus colaboradores. Ha de aprender a identificar sus emociones y sus relaciones personales de forma que el estilo de liderazgo no perjudique a la organización.

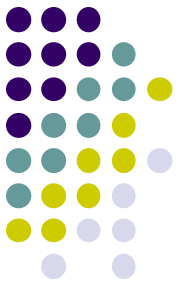
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuromarketing.

- Interrelaciona las técnicas de la neurociencia con las técnicas clásicas del marketing.
- Finalidad: ver cómo reacciona el cerebro ante algo nuevo (productos, campañas publicitarias, trailers....)
- No se les pregunta a las personas, se observa directamente su cuerpo y su cerebro.
- Se miden y analizan los procesos cerebrales asociados a la percepción sensorial, procesamiento de información, memoria, atención, aprendizaje, racionalidad, emociones, toma de decisiones....

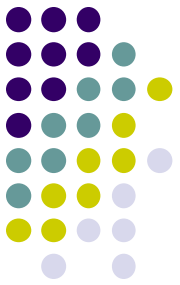
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuromarketing.

- Toda decisión se inicia en el inconsciente.
- La presentación de un producto estimula en el inconsciente una rememoración de experiencias pasadas a las que se asocian emociones positivas o negativas. La decisión de consumir depende de lo que nos ha ocurrido en el pasado.
- Para influir en el consumidor hay que investigar qué le ocurre en el inconsciente. Las emociones tienen un papel muy importante.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

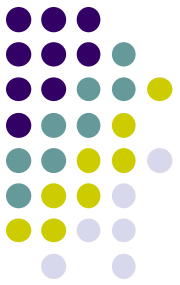


Neuromarketing.

Objetivos:

- 1) Conocer cómo el sistema nervioso decodifica los estímulos recibidos al lenguaje del cerebro.
- 2) Tras estudiar los procesos cerebrales, se intenta anticipar la conducta de las personas a la hora de consumir. Se elige el formato de comunicación que mejor recuerde el consumidor.
- 3) Desarrollar todos los aspectos del marketing, seleccionando los mensajes que mejor y más rápido llegan al consumidor, dependiendo de las características del producto y el público objetivo. Impacto emocional en el consumidor.
- 4) Intentar cumplir las expectativas del cliente sobre el producto.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuromarketing.

- **Neuromarketing mix**

“I” de investigación: observación de la conducta y medición (neuro-bio-psico métricas) de las reacciones del consumidor.

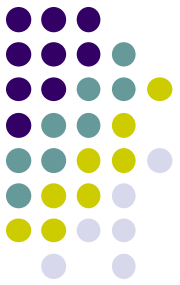
“P” producto: el producto se crea en la mente del consumidor (se venden propuestas de valor, aceptabilidad, carteras de soluciones, libertad de diseño)

“P” de precio: estrategias de precios acordes con los cerebros de los consumidores.

“C” de comunicación: ganar las batallas de la atención (ante la saturación) y de la credibilidad emocional (ante la desconfianza) y la perdurabilidad (memoria)

“D” de distribución: diseño de exposiciones, páginas web, implantaciones de tiendas, escaparates, experiencia de compra, etc.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuromarketing.

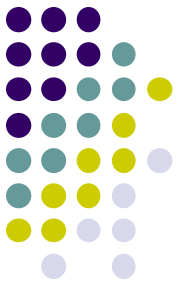
- **Análisis publicitario**

¿Cuál de los dos anuncios crees que consigue mejor el objetivo?

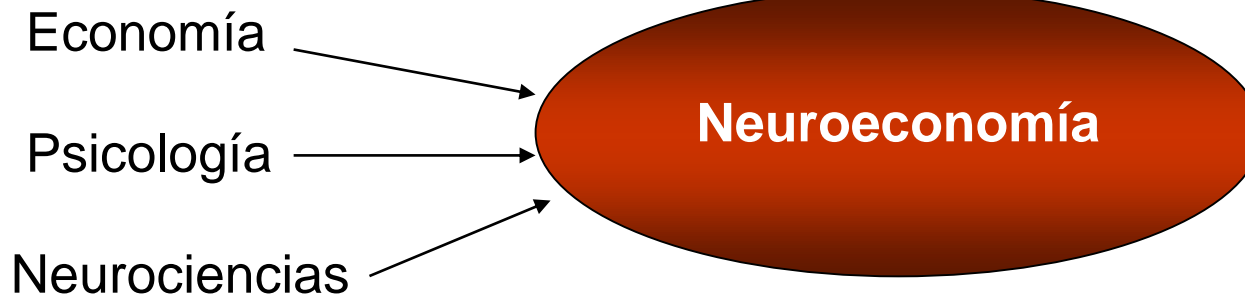
<https://www.youtube.com/watch?v=pGL0gdEPCtU>

<https://www.youtube.com/watch?v=7DrFY3H-u8w>

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

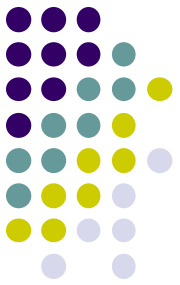


Neuroeconomía.



Estudia empíricamente los principios básicos de la economía, ayuda a entender la toma de decisiones y explica los comportamientos económicos.

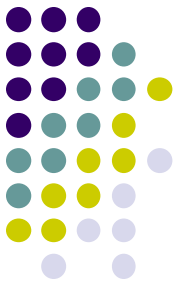
5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.



Neuroeconomía.

- Se trata de una disciplina joven a la que le queda mucho recorrido.
- Impulso dado por Daniel Kahneman (Premio Nobel 2002 en Economía): sus investigaciones mostraron que los economistas sabían poco sobre el *comportamiento humano real*, el cual es más bien *irracional y miope* (orientado al corto plazo).
- *Se han identificado las estructuras neuronales* relacionadas con los comportamientos cooperativos, recompensas sociales e incentivos monetarios cuando los individuos toman decisiones económicas.

5. APLICACIONES DEL NEUROMANAGEMENT.

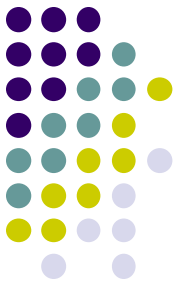


Neuroeconomía.

Principales evidencias y resultados

- *Criterio de justicia frente al económico (juego del ultimatum)*
- Dos niveles de procesamiento de recompensas y castigos en el cerebro. Ambos están interconectados y no pueden funcionar de forma aislada.
- El cerebro reacciona de forma más rápida e irracional ante una información negativa que ante una información positiva (efecto framing)
- Diferentes sistemas de motivación relacionados con diferentes tipos de recompensas (no sólo las económicas)
- Los resultados contradicen en muchos aspectos a los principios de la Economía Neoclásica “Homo Economicus”

6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



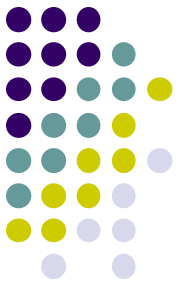
EMPRENDIMIENTO

Estudio que compara la actividad cerebral entre un grupo de directivos y otro de emprendedores (Zollo, 2013):



Cuando realizaban tareas explorativas, los emprendedores utilizaban ambos hemisferios del cerebro, todo el córtex prefrontal en oposición a los emprendedores que sólo utilizaban el hemisferio izquierdo. Ello puede explicar la capacidad de los emprendedores para asumir riesgos dada su capacidad para pensar con ambas partes, la parte racional y la parte creativa-emocional.

6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



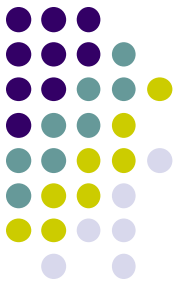
EMPRENDIMIENTO

Aún queda pendiente por resolver la cuestión de si el cerebro de los emprendedores funciona de manera distinta como resultado de sus experiencias de trabajo o nacieron ya con una configuración cerebral distinta.



La opinión generalizada es que los cerebros emprendedores se desarrollan y que pueden ser entrenados (plasticidad autodirigida).

6. NEUROMANAGEMENT: EMPREDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.

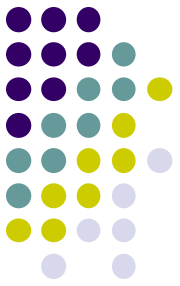


EMPREDIMIENTO

- Visualiza y recreáte con ello.
- Incluye cada día algo de incertidumbre.
- Apunta en la dirección adecuada con tu atención.
- Trabaja en equipo, integra todo tu cerebro. Para emprender necesitamos una mente multidisciplinar, es decir, los dos hemisferios.
- Puedes limitarte al aprendizaje (adaptarse al contexto) o sumarte al emprendizaje (generar nuevos contextos).

Neurociencia para emprendedores, Emprendedores&Empleo, expansion.com

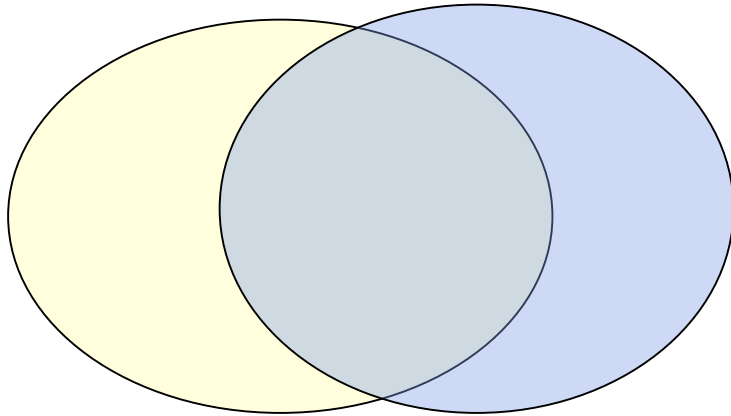
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



EMPRESA FAMILIAR

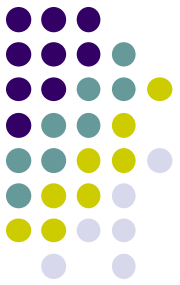
FAMILIA

EMPRESA



Todas la definiciones de EF apuntan a que los comportamientos individuales, grupales y organizativos en el seno de la EF están influenciados por las relaciones familiares (Dyer, 2003)

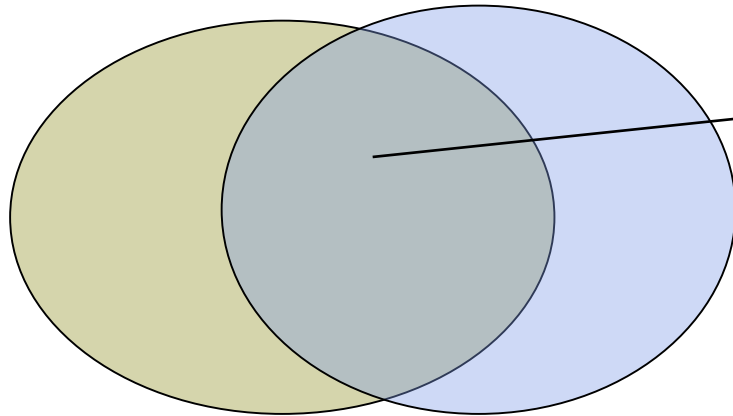
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



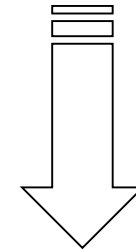
EMPRESA FAMILIAR

FAMILIA

EMPRESA



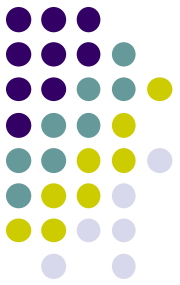
Fronteras permeables



Desde esta perspectiva se puede entender la empresa familiar como **“una organización en la que la familia tiene un control efectivo sobre la dirección estratégica de los negocios, y a su vez, el negocio contribuye significativamente a la riqueza e identidad de la familia”**

(Astrachan, 2002; Pieper, 2010)

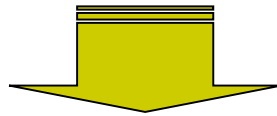
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRESA FAMILIAR.



EMPRESA FAMILIAR

Características de la EF que pueden ser estudiadas desde la perspectiva de la neurociencia y trabajadas (entrenadas) desde el enfoque de neuromanagement.

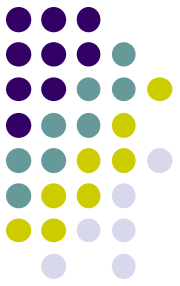
- Relaciones interpersonales en la EF determinadas por un componente afectivo, generacional y hereditario (Braidot)



Marcadores somáticos

La lectura no consciente de los marcadores somáticos que hace cada persona es aprendida, en parte, en el ambiente familiar y ello repercute de forma positiva o negativa en la toma de decisiones en el seno de la empresa.

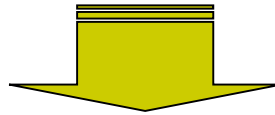
6. NEUROMANAGEMENT: EMPENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



EMPRESA FAMILIAR

Características de la EF que pueden ser estudiadas desde la perspectiva de la neurociencia y trabajadas (entrenadas) desde el enfoque de neuromanagement.

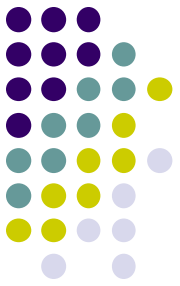
- Relaciones interpersonales en la EF determinadas por un componente afectivo, generacional y hereditario (Braidot)



LAS EMOCIONES TOMAN UN ROL DETERMINANTE

Influencias afectivas de parentesco y aprendizajes similares (ventajas/desventajas)

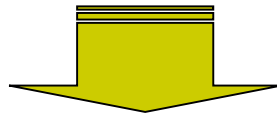
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



EMPRESA FAMILIAR

Características de la EF que pueden ser estudiadas desde la perspectiva de la neurociencia y trabajadas (entrenadas) desde el enfoque de neuromanagement.

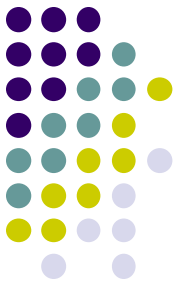
- Estilos de dirección (muchas veces autocráticos)
 - Rigidez en el liderazgo.



RELACIONES DE APEGO

Intensidad y tipos de apego en la EF. Su influencia en el liderazgo. (ventajas/desventajas)

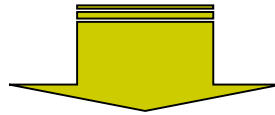
6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.



EMPRESA FAMILIAR

Características de la EF que pueden ser estudiadas desde la perspectiva de la neurociencia y trabajadas (entrenadas) desde el enfoque de neuromanagement.

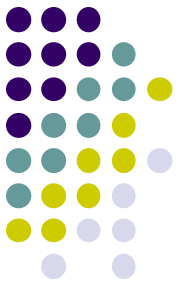
- Sistemas de creencias (antepasados como mitos intocables e idealizados)



MIEDO AL CAMBIO. CEGUERA SITUACIONAL

Mantenimiento de esquemas mentales, rutinas, e incluso, productos comercializados

6. NEUROMANAGEMENT: EMPRENDIMIENTO Y EMPRESA FAMILIAR.

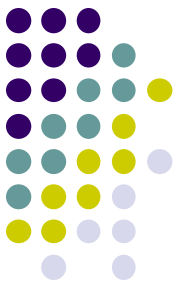


EMPRESA FAMILIAR

NEUROMANAGEMENT

Puede orientar la forma de reciclar las estructuras subcorticales de los componentes de la EF ayudando a:

- Potenciar los rasgos más positivos propios de las EF
- Minimizar los rasgos más negativos propios de las EF



En resumen....

Es posible lograr juegos de suma positiva en la gestión empresarial aumentando las ventajas competitivas de la empresa al mismo tiempo que se fomenta la creatividad, la colaboración, la empatía y el entendimiento mutuo.

En definitiva, una gestión adecuada al entorno actual pasa por aceptar, comprender, valorar y aprovechar las extraordinarias capacidades de las personas en toda su extensión (físicas, intelectuales, emocionales, inconscientes y espirituales)

Muchas gracias

mariarosario.pacheco@urjc.es