

¿CÓMO FUNCIONA LA MENTE DE LOS NUEVOS DIRECTORES?

MARIO SIGFRIDO HUERTAS

CEO LATAM BENDIT-THINKING WWW.BENDIT-THINKING.COM

HEAD OF MANAGEMENT MSH CONSULTING WWW.MSHCONSULTING.NET

LA NUEVA GENERACIÓN de ejecutivos, de emprendedores innovadores y de consumidores, base del desarrollo ambiental, social y económico de las organizaciones hoy en día es definida como: “La generación de los 90 que ve el mundo con los ojos de la tecnología, chatea con cinco amigos mientras ven su programa favorito de televisión, busca información para un proyecto en internet, consulta su correo electrónico, habla por celular y estudia para un examen de posgrado, todo al mismo tiempo. Estas son las principales características de los ejecutivos jóvenes que forman parte de la denominada Generación I”.⁽¹⁾

“Estos jóvenes nacidos en los años 90 y después del 2000 tienen la habilidad del multitasking, es decir, de realizar tareas simultáneas sin perder la concentración en cada una. Larry D. Rosen, psicólogo y académico de la Universidad de California (EE. UU.) fue quien los bautizó como generación I; generación cuya forma de pensar está influenciada por dispositivos tecnológicos como iPad, Wii, iPhone

y iPod, entre otros”.⁽²⁾

Son en su mayoría los nuevos emprendedores, porque a ellos no les motiva que les denominen empleados y menos funcionarios. Ellos son los que se han apropiado del nuevo desafío del Neuro Liderazgo, el que consiste en reconocer como funciona su cerebro y el de sus pares, para así liderar constituyendo equipos de trabajo efectivos, tomar decisiones en forma eficiente y motivar a las personas más allá de contar con un empleo o trabajo.

Estos Neurolideres Tecnológicos han interiorizado que las personas creativas rompen los patrones rígidos de su cerebro. Combinan conceptos, mezclan temas aparentemente opuestos, desarrollan hábitos de neuroplasticidad que les permiten crear nuevas conexiones neuronales. Esto es posible acudiendo a los medios digitales que les proveen de multiplicidad de fuentes y diversidad de información que pueden contrastar permanentemente.

Desde sus posiciones de liderazgo en las empresas (las propias o en las que finalmente algunos

“En esta nueva era debemos hablar de Neuro Líderes Tecnológicos y ya no solo de Gerentes ”



deciden estar), estos emprendedores creativos son tanto racionales como espontáneos en su creación. Combinan estados de conciencia (“quiero ideas para esto”) con momentos espontáneos de inspiración, relajación, intuición y visualización. Interactúan con matemáticos, artistas, empresarios y deportistas con la misma propiedad y concentración.

Sumada a esa creatividad, intercalan competencias mentales como razonar y evaluar con otras más intuitivas como visualizar, conectar, absorber y transformar, permitiéndose fluir creativamente de manera armónica. Abrir su mente a diferentes dimensiones los libera del confort de la rutina y les permite generar nuevas conexiones racionales, emocionales y conductuales.

Estas personas innovadoras, de forma consciente o inconsciente, cuando desean ser creativas, abonan el terreno explorando información, identificando el problema y encontrando un foco de intervención; generan ideas sin juzgarlas, evalúan las mejores ideas y renuncian a las menos adecuadas con facilidad. Desarrollan la idea y la implementan, entendiendo que este es un ejercicio colaborativo para compartir en las redes sociales, poniéndolo así al servicio de los demás, de quienes esperan inmediata retroalimentación transformadora.

Si se debe construir presente y futuro con los Neurolíderes Tecnológicos, se requiere propiciar un ambiente de Neuro Aprendizaje constante donde ellos puedan:

- Identificar las bases emocionales-rationales en el proceso de toma de decisiones y en el manejo del caos.
- Seducir al equipo en enfocar la atención con intensidad, frecuencia y duración en el proyecto que se está preparando.
- Desarrollar y orientar la neuroplasticidad autodirigida, y así estimular capacidades para crear nuevas conexiones sinápticas que puedan enfrentar las vivencias en las organizaciones con nuevas soluciones.
- Reducir la incertidumbre de los cambios, haciendo explícito qué cambios se van a implantar, la secuencia que seguirán y las consecuencias esperadas.
- Propiciar espacios con momentos de entendimiento y concentración consciente.
- Permitirles hacer lo que les gusta y orientarse hacia el cumplimiento de sus utopías y pasiones.

Los Neurolíderes Tecnológicos están evidenciando en la vida de las organizaciones, la visión que Henry Mintzberg anticipaba para la nueva gerencia: “El neuroliderazgo se centra en cómo los individuos en un ambiente social toman decisiones y resuelven problemas, regulan sus emociones, colaboran con otras influencias y facilitan el cambio”.⁽³⁾

1. La generación I, El Espectador, www.elespectador.com/impreso/vivir/articuloimpreso198358-generacion-i

2. La generación I, El Espectador, www.elespectador.com/impreso/vivir/articuloimpreso198358-generacion-i

3. Neuroliderazgo: Una perspectiva revolucionaria del liderazgo, www.manuelgross.bligoo.com/20120426-neuroliderazgo-una-perspectiva-revolucionaria-del-liderazgo