



ARTÍCULOS
Y NOTAS

Asociación Educar

CIENCIAS Y NEUROCIENCIAS
APLICADAS AL DESARROLLO HUMANO



Los aportes de las Neurociencias y Neurosicoeducación al Management.

Las respuestas de recompensa o amenaza influyen en las capacidades de quienes forman parte de una organización y en la productividad de la misma.

Nse. Marita Castro

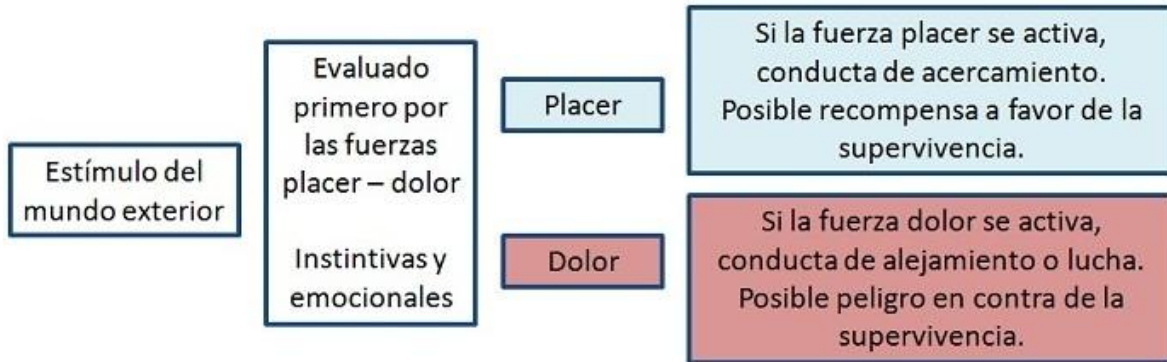
Los ambientes laborales son percibidos por los cerebros de quienes lo conforman como un sistema social que garantiza o no la supervivencia, vista desde lo más primitivo de nuestro ser. El dolor que produce un ambiente laboral estresante e inseguro, produce serias disminuciones en la productividad, creatividad, compromiso y capacidad de acción de las personas.

Nuestro cerebro evalúa los estímulos provenientes del mundo exterior, a través de las fuerzas placer dolor, formadas en nuestra memoria genética y cultural.

En nuestros orígenes, estas dos fuerzas placer (circuito de recompensa), dolor (circuito de amenaza), despertaban un circuito neuronal para acercarnos y alejarnos de los peligros del mundo natural, por ejemplo un movimiento extraño activaba el circuito de amenaza, poniéndonos en alerta y a la defensiva.

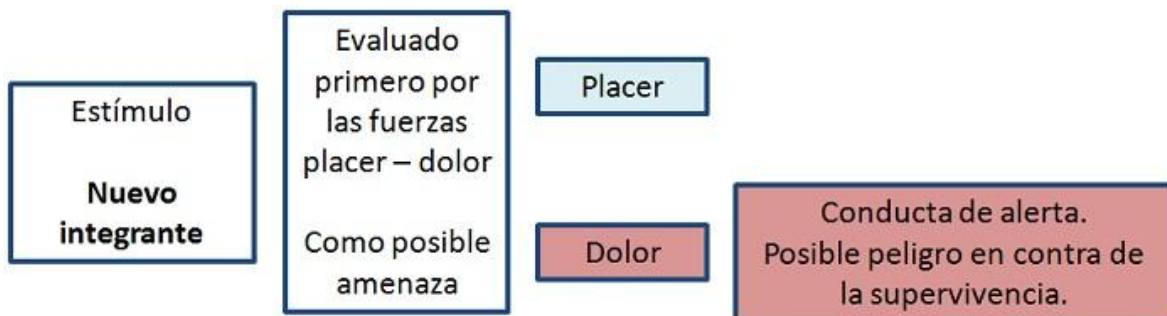
Pero como vive el homo sapiens actual, la llegada de un nuevo jefe o compañero al lugar de trabajo, del mismo modo que una sombra moviéndose en la oscuridad, como un posible peligro que activa la fuerza dolor y con ella comportamientos defensivos.

Antonio Damasio, Joseph Ledoux, Evian Gordon y muchos otros neurocientíficos, presentan como los instintos y emociones son los primeros en evaluar un estímulo y los primeros en actuar ante ellos, un mecanismo excelente que nos garantiza la supervivencia.



Nuevas investigaciones, han demostrado que en situaciones sociales, como lo es el ámbito laboral, se activa mucho más la respuesta de amenaza, que tiende a ser más intensa y duradera que la de recompensa.

Esto se debe a que pertenecer a un grupo ha sido en nuestros comienzos una amplia garantía de supervivencia, que activa la fuerza placer, por ello cualquier factor nuevo o desequilibrante, activa la fuerza dolor informándonos que estamos ante un posible peligro de perder nuestro lugar en el grupo, lo que nos lleva a poner nuestra atención en ello y a prepararnos para un posible ataque.



De esto se desprende que las nuevas situaciones, incorporaciones y otras novedades, deben ser tratadas con cuidado dentro de las organizaciones para no activar la fuerza dolor y la sensación de amenaza.

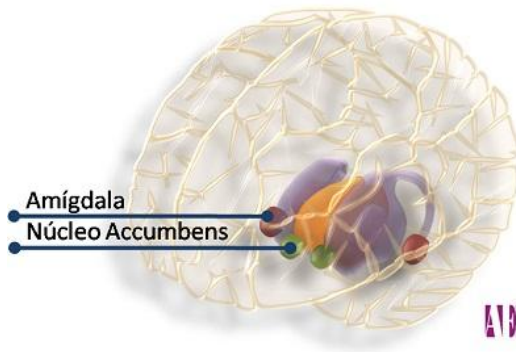
La conducta de alerta y posible peligro, activa la amígdala cerebral y sus posibles respuestas de ataque, huida y, en su forma extrema, en el “secuestro de la amígdala”, llamado así porque se despierta de pronto una respuesta emocional arrolladora, que todos hemos sentido y vivido en algún momento o varios de nuestras vidas.



ARTÍCULOS
Y NOTAS

Asociación Educar

CIENCIAS Y NEUROCIENCIAS
APLICADAS AL DESARROLLO HUMANO



Los nuevos hallazgos de las neurociencias hacen que el management, deba reformular algunas de sus acciones, poniendo atención en el papel de los impulsores sociales y su influencia sobre la conducta.

Maslow, ubicaba en el medio de las necesidades sociales, pero los trabajos científicos actuales muestran que el cerebro humano percibe las necesidades sociales como garantía de su supervivencia, al punto de que el hambre como

la exclusión active una respuesta neural similar.

Cuando la UCCM (unidad cuerpo cerebro mente), vive una situación como amenazante, disminuye de un modo muy alto su eficacia y productividad, esto se debe a que el organismo al estar preparado para enfrentar un posible peligro, debe consumir oxígeno y glucosa de la sangre, dejando a las áreas más elevadas del cerebro con el mínimo suministro.

Esto hace que disminuya la memoria, atención, pensamiento analítico, creatividad, toma de decisiones, prevención y resolución de problemas entre muchas otras capacidades y habilidades, dejando a la persona sin los recursos internos del cerebro, afectando su salud y con ello también a la empresa.

Los líderes deben comprender muy bien la importancia de las fuerzas placer-dolor y cuidar a sus equipos para que no estén en una constante situación de amenaza, incluso si éstas situaciones son reiteradas o algo común a su estilo de conducción, aun en situaciones de tranquilidad el cerebro de los empleados se mantendrá en alerta, disminuyendo la calidad de sus acciones cada vez más y aumentando los conflictos e inconvenientes.

Si el líder no puede comprender y gestionar las necesidades emocionales y sociales que den seguridad formará con su equipo un círculo vicioso de errores insalvables.

Buscar que la gente se sienta bien, comunicar con claridad las necesidades, asegurar acompañamiento en el crecimiento y desarrollo de las habilidades, trato justo y equitativo, son algunas de las acciones que despiertan la fuerza placer y la respuesta de recompensa.

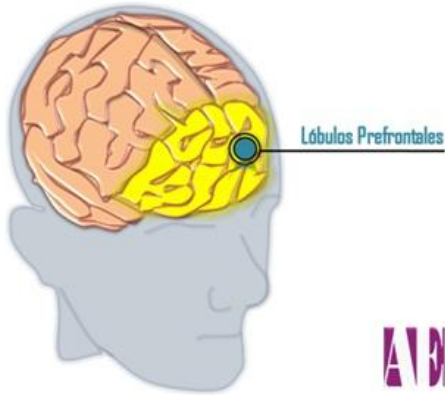
El cerebro se ve bañando por neurotransmisores del placer y la seguridad (dopamina y serotonina) que activan el núcleo Accumbens, centro del placer del cerebro y llegan hasta



ARTÍCULOS
Y NOTAS

Asociación Educar

CIENCIAS Y NEUROCIENCIAS
APLICADAS AL DESARROLLO HUMANO



los lóbulos prefrontales, lo que lo lleva a no ver como enemigos a los otros, se siente parte del equipo, un grupo que le da sensación de pertenencia y garantía de supervivencia, de esta manera se despliega todo su potencial y el máximo sus funciones cognitivas y ejecutivas a favor de sí mismo y del crecimiento, efectividad y productividad para la organización.



Entender al cerebro social y emocional y como este influye en los comportamientos, capacidades y eficacia de las personas, contribuye notablemente

para que los líderes implementen cambios organizacionales a gran escala a favor de las personas y de la empresa.

Asociación Educar

Ciencias y Neurociencias aplicadas al Desarrollo Humano.

www.asociacioneducar.com

Seguinos en:

[Facebook](#) – [Twitter](#) – [YouTube](#) - [Blog](#)