



Los Retos de RRHH en el futuro: Neuroliderazgo y Digitalización

El COVID19 ha cambiado nuestro día a día y nuestra manera de trabajar. Ha acelerado la incorporación del Teletrabajo y la Digitalización en las organizaciones.

Vivimos momentos de gran incertidumbre

Estamos inmersos en una Revolución Tecnológica exponencial, en una sociedad hiperconectada y digitalizada donde las empresas van a basar su competitividad en el uso eficaz de toda esta Tecnología y en su capacidad de transformar sus organizaciones.

Vivimos entre un mundo online y offline las 24 horas del día, interconectado, digital y global, donde los clientes deciden y compran a golpe the click.

En el contexto actual, los retos de RRHH son:

- 1- **Construir organizaciones ágiles.** Organizaciones más horizontales donde trabajar con metodologías ágiles. Las nuevas organizaciones se construyen entorno a equipos altamente empoderados, equipos multidisciplinares que sean capaces de tomar decisiones
- 2- **Ser organizaciones basadas en los datos** Que los datos apoyen la toma de decisiones. Utilizar la analítica tanto para los clientes como para los empleados
- 3- **Atraer a las nuevas generaciones.** Las organizaciones están compitiendo por el mismo talento. Hay una lucha atroz por el mismo talento. Se disputan a los mejores candidatos y compiten empresas de distintos sectores, bancos, operadoras, constructoras contra Apple, Facebook, Google, Amazon...

Las nuevas generaciones son más emprendedoras, demandan un estilo de Liderazgo más cercano. Están mejor preparadas para la colaboración. Tienen muy claro que tienen que elegir muy bien la empresa donde trabajar porque saben que si no, en 4 años se quedan obsoletas

4- **Poner foco en la experiencia de empleado,**

¿Qué queremos que vivan y/o sientan nuestros empleados?

¿Cómo queremos ser ante nuestros empleados?

5- **Trabajar la experiencia de cliente.**

Ya no nos diferenciamos por productos y servicios sino por la experiencia que generamos sobre esos productos y servicios.

Saber cuanto más de nuestro cliente para ofrecer servicios personalizados

6- **Uso eficaz de la Tecnología**

Las empresas van a basar su competitividad en el uso eficaz de toda esta tecnología y en su capacidad de transformar digitalmente sus organizaciones

Necesitamos crear **Espacios de colaboración e innovación** donde aportemos ideas, donde desarrollemos la inteligencia colectiva dentro de la organización

Si reflexionamos sobre la evolución del Liderazgo, hemos pasado de la Era Industrial donde el poder eran las tareas, todo sistemático y medible y donde el gerente daba órdenes, a la Era de la Imaginación donde el poder son las ideas.

Hemos pasado de **un líder visionario** que es capaz de tener seguidores y de marcar la estrategia a medio y largo plazo los líderes, a **un líder innovador** que es capaz de gestionar equipos multidisciplinares donde el liderazgo se comparte en función del proyecto. Un líder que es capaz de gestionar el conflicto, que crea comunidades y que reconocer su propia vulnerabilidad.

Tenemos un nuevo rol de los líderes, como mentores, como inspiradores

¿Qué tipo de líderes necesitamos en este momento?

Se necesitan líderes capaces de mantenerse en calma, líderes que se enfrenten a esta incertidumbre con coraje y determinación, que tomen decisiones de forma sosegada.

El **Neuroliderazgo** nos va a permitir aplicar los avances de la Neurociencia al mundo del Liderazgo y las organizaciones.

Cuánto más entendamos como funciona nuestro cerebro, más conscientes seremos de cómo potenciar nuestro cerebro y cómo modular nuestros comportamientos y reacciones automáticas.

Ser consciente de nuestra parte biológica nos va a permitir entender y asumir la responsabilidad de modelar nuestro cerebro

En los últimos 20 años se ha recurrido al Coaching para capacitar a los líderes.

“Todo el coaching puede explicarse desde la Neurociencia”

Conociendo cómo funciona el cerebro, podemos dar respuesta a preguntas del tipo:

¿Por qué es tan difícil cambiar?

¿Cuál es el comportamiento automático del cerebro?

¿Por qué enfocarse en la solución es más eficaz que enfocarse en el problema?

¿Por qué un individuo necesita llegar a sus propias respuestas?

Si somos capaces de visualizar que ocurre en nuestro cerebro el proceso de transformación es mucho más rápido

¿Cuáles son dos de las competencias clave para enfrentarse a la situación actual?

Creatividad

En la lista de las 10 habilidades más demandadas del Foro Económico Mundial de Davos la Resolución de problemas complejos, el Pensamiento crítico y la Creatividad son las tres habilidades más demandada en el 2020

Las 10 habilidades más demandadas

	◊ En 2015	◊ En 2020
1	Resolución de problemas complejos	Resolución de problemas complejos
2	Coordinación con otros trabajadores	Pensamiento crítico
3	Gestión de personal	Creatividad
4	Pensamiento crítico	Gestión de personal
5	Negociación	Coordinación con otros trabajadores
6	Control de calidad	Inteligencia emocional
7	Orientación al servicio	Juicio y toma de decisiones
8	Juicio y toma de decisiones	Orientación al servicio
9	Escucha activa	Negociación
10	Creatividad	Flexibilidad cognitiva

La Creatividad nos va a permitir:

- Abrirnos a nuevas posibilidades
- Resolver problemas complejos
- Trabajar con equipos multidisciplinares con metodologías ágiles

Un neurolíder conocer la diferencia entre Pensamiento Creativo y Pensamiento analítico, sabe en qué condiciones su cerebro tiene un “insight”, y cómo tener ideas más creativas.

Coraje

Se dice que los líderes resilientes son líderes que se enfrentan a la adversidad con una actitud más positiva

El Coraje nos va a permitir:

- Gestionar esta incertidumbre
- Desarrollar un Pensamiento Crítico

Un Neurolíder sabe cómo calmar su cerebro, cómo modular la reacción de su amígdala, cómo activar dopamina y oxitocina para inspirar a los demás, para conectar con los equipos.

Implantar un **Modelo de Neuroliderazgo** dentro de nuestras organizaciones:

- **Empodera a nuestros líderes**, dándoles la posibilidad de potenciar su cerebro para estar en las mejores condiciones para enfrentarse a la situación actual.
- **Apuesta por líderes saludables**, líderes que incorporan nuevos hábitos asociados a su salud física, mental y emocional.
- **Construye Culturas Colaborativas**, espacios de Colaboración e Innovación donde las personas aporten sus ideas, donde se desarrolle la inteligencia colectiva de la organización
- **Da la bienvenida a la Diversidad** para atraer el talento de las nuevas generaciones y tener nuevas perspectivas

“Hoy más que nunca se necesitan Neurolíderes para inspirar, para explorar nuevas posibilidades, para enfrentarse a la incertidumbre, para reactivar el compromiso dentro de las organizaciones”

Gemma González Andrés

Socia Directora Konnectare Values
 Neuroliderazgo, *Transformación Digital*
 Experiencia de Empleado, Experiencia de Cliente
<http://www.konnectare.com>
gemma.gonzalez@Konnectare.com
[linkedin.com/in/gemmagonzalezandres](https://www.linkedin.com/in/gemmagonzalezandres)
[@gemmagonzalez](https://www.instagram.com/gemmagonzalez)
[@Konnectare](https://www.instagram.com/Konnectare)

C/ Víctor Andrés Belaunde 8 oficina 10 28016 Madrid
 + (34) 607192629 +(34) 91 5703905