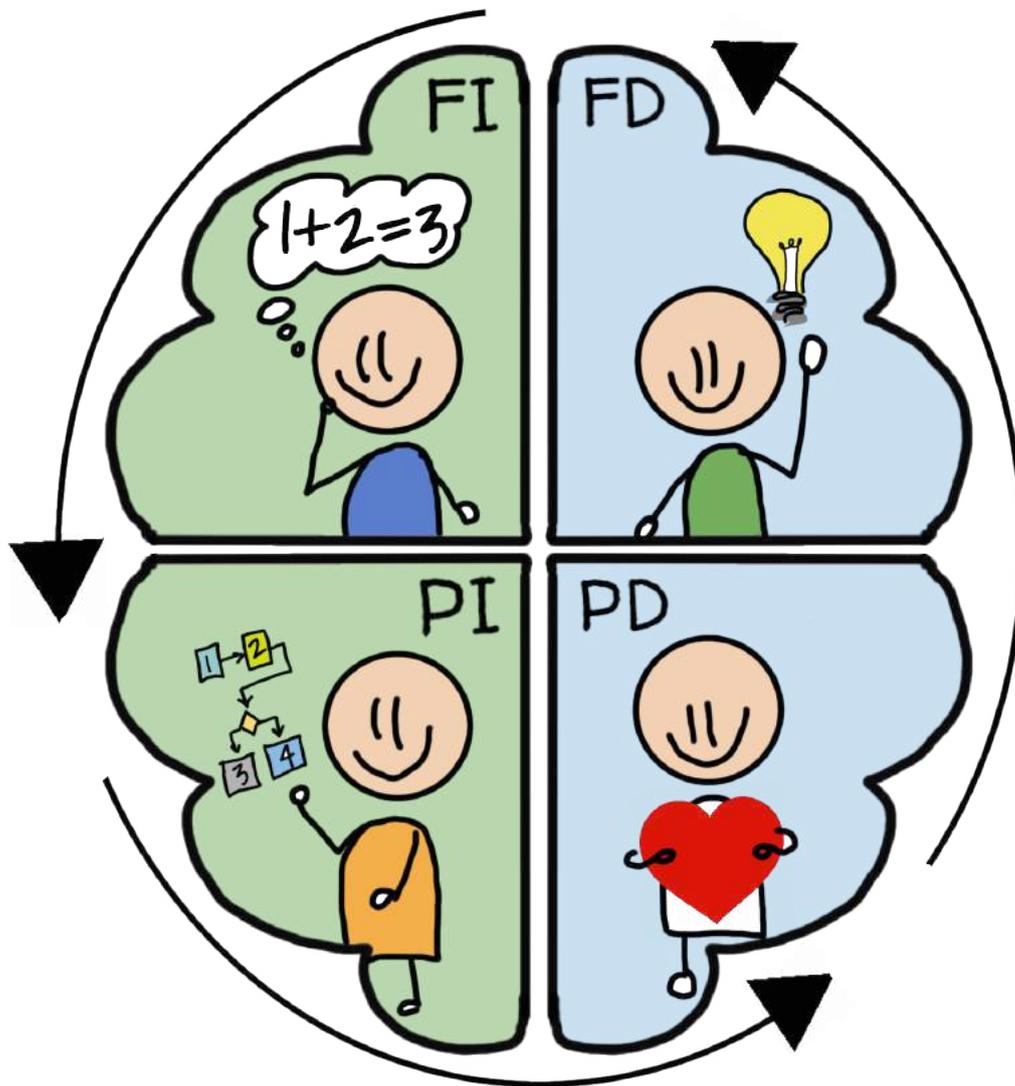
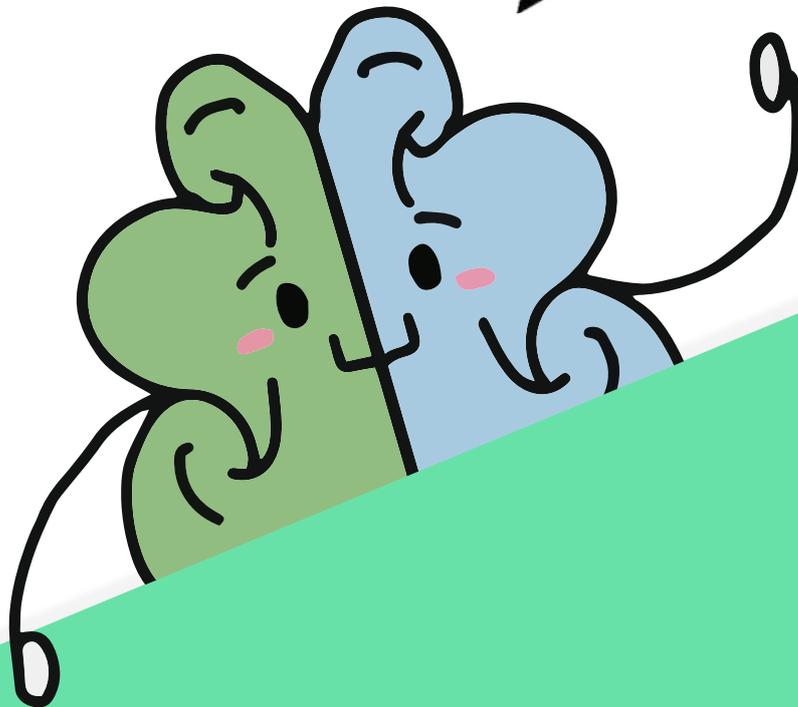


Estilos de pensamiento en mujeres empresarias de triple impacto y su influencia en el modo de liderazgo

Andrea Pérez

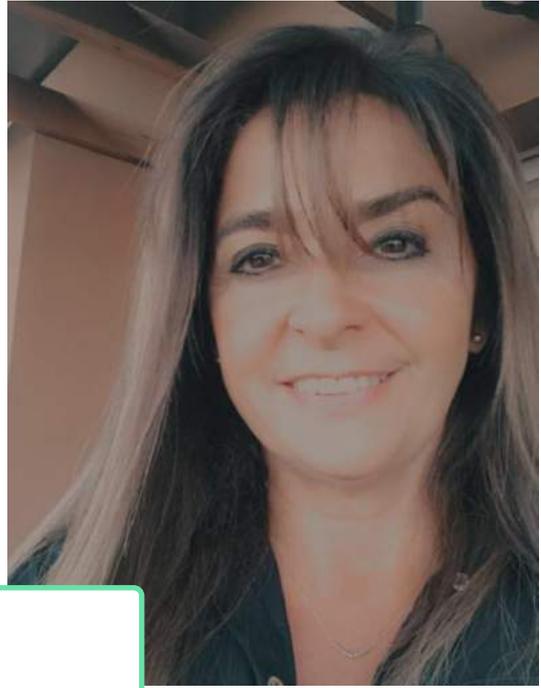


“
valorar la diversidad
de la inteligencia
humana para
acelerar el
Triple Impacto



Lic.

Andrea Pérez

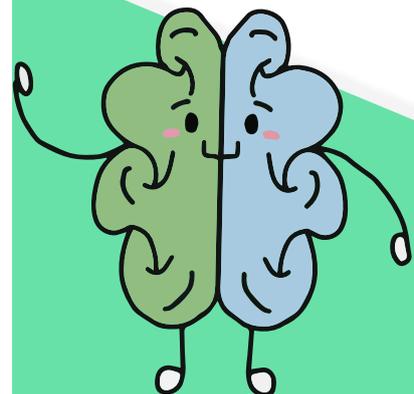


“Mi propósito de vida es contribuir al despertar de la conciencia humana, generando espacios de crecimiento personal, profesional y organizacional”.

Directora-Founder Regenera®, Speaker en conferencias, Agente de cambio y Mentora de Líderes de Transformación. Coach de equipos de alto impacto. Consultora especializada en modelos de negocio sostenibles. Asesora experta en triple impacto, programas de transversalidad de género y alineación estratégica de los ODS. Advisory Board Member Líder de Women 4 Solutions. Licenciataria Nivel 2 & Trainer de Benzi-ger Thinking Styles Assessment para Argentina, Uruguay y Paraguay.

@ a.regenera@gmail.com

in www.linkedin.com/in/andrealperez



Colaboraciones

Laura Giadorou Koch

Founder & Chief Engagement Officer Women 4 Solutions, Inc.

 www.linkedin.com/in/lauragiadoroukoch

María Belén Barroso

Cofundadora Cronopios. Comunicación con propósito.

Investigadora de la Universidad de Málaga.

 www.linkedin.com/in/mbelenbarroso

Juan Fonseca, Equipo Benziger

Ronald Berends, Equipo Benziger

José Luis Lombardo, Licenciatario Benziger Nivel 1

Créditos

Arte: Dibujo Experiencia  www.instagram.com/dibujo_experiencias

Edición de contenidos: Pamela Portigliatti  www.linkedin.com/in/pamelaportigliatti

Diseño y maquetación: creativoma  www.creativoma.com



Regenera[®]
Desarrollo Humano Consciente

Consultora especializada en el desarrollo de Líderes de Transformación, Agentes de Cambio, Equipos de Alto Impacto y Organizaciones Conscientes que buscan trascender al sistema de gestión actual hacia el modelo de Triple Impacto, orientado a la sostenibilidad; redefiniendo el impacto económico, social y ambiental, poniendo en el centro a las personas y al planeta.

El equipo de Regenera promueve las buenas prácticas que permiten crear y dirigir organizaciones capaces de cambiar y evolucionar permanentemente, asegurando un futuro sostenible para todos.

 www.regenera.ar


benziger

Organización enfocada en ayudar a gestionar el talento, para impulsar a las personas a mejorar su efectividad, sus aptitudes de colaboración y su bienestar general, a través de una mejor comprensión de las propias fortalezas. Trabaja con información confiable y relevante, que aseguran una opinión objetiva para la toma de decisiones.

Con 27 años de trayectoria, el modelo de Evaluación Benziger Thinking Style Assessment, creado por la Dra. Katherine Benziger y basado en las teorías del Dr. Carl Gustav Jung, está presente en 34 países, dando respuesta a diferentes grados de necesidad, tanto a nivel personal como así también sumando en el desarrollo de equipos de trabajo.

 www.benzigerinternational.com



#w4s | Women 4
Solutions

Nuestro Propósito: Somos una red global de mujeres emprendedoras e intraemprendedoras que promueven los valores de la Economía del Cuidado integrándose a la familiar, comunidad y organizaciones, generando impacto positivo y construyendo un mundo más inclusivo y regenerativo para nuestra sociedad. Escalamos soluciones simples y efectivas enfocadas en los cuatro (4) pilares de la Economía del Cuidado que incluyen: 1.El cuidado del medioambiente, 2. El "trabajo de cuidado" de las personas, 3. La importancia de la educación de alta calidad desde la primera infancia y la capacitación constante (re-skilling); y 4. la transparencia & métricas del bienestar de las personas y del cuidado del planeta.

Confiamos en el poder de las Alianzas enfocándonos en las agendas de Equidad Género y Acción Climática, 3 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

 www.women4solutions.com



Consultoría en Triple Impacto, Comunicación & Biomímesis
El objetivo del equipo de Cronopios es coevolucionar con personas y organizaciones para acompañar la transición hacia un sistema económico regenerativo y sostenible a partir de la gestión del triple impacto y de la comunicación con propósito inspirada en la naturaleza.

 www.cronopios.es



Dibujo Experiencias nace de la curiosidad, la pasión y la creatividad de Vir, quien a lo largo de su carrera profesional trabajó con diferentes personas y equipos ayudando a transmitir de manera amigable e innovadora sus ideas, conocimientos y mensajes a través del Visual Thinking, una metodología que entre otros beneficios mejora la atención, ayuda a la motivación, facilita la comprensión de contenidos o conceptos complejos y desarrolla la capacidad de síntesis.

 www.instagram.com/dibujo_experiencias

¡Bienvenid@s!

¿Sabías que cada persona tiene un **estilo de pensamiento** diferente? ¿Y que de acuerdo al mismo se destacan sus **fortalezas, dones y talentos**?

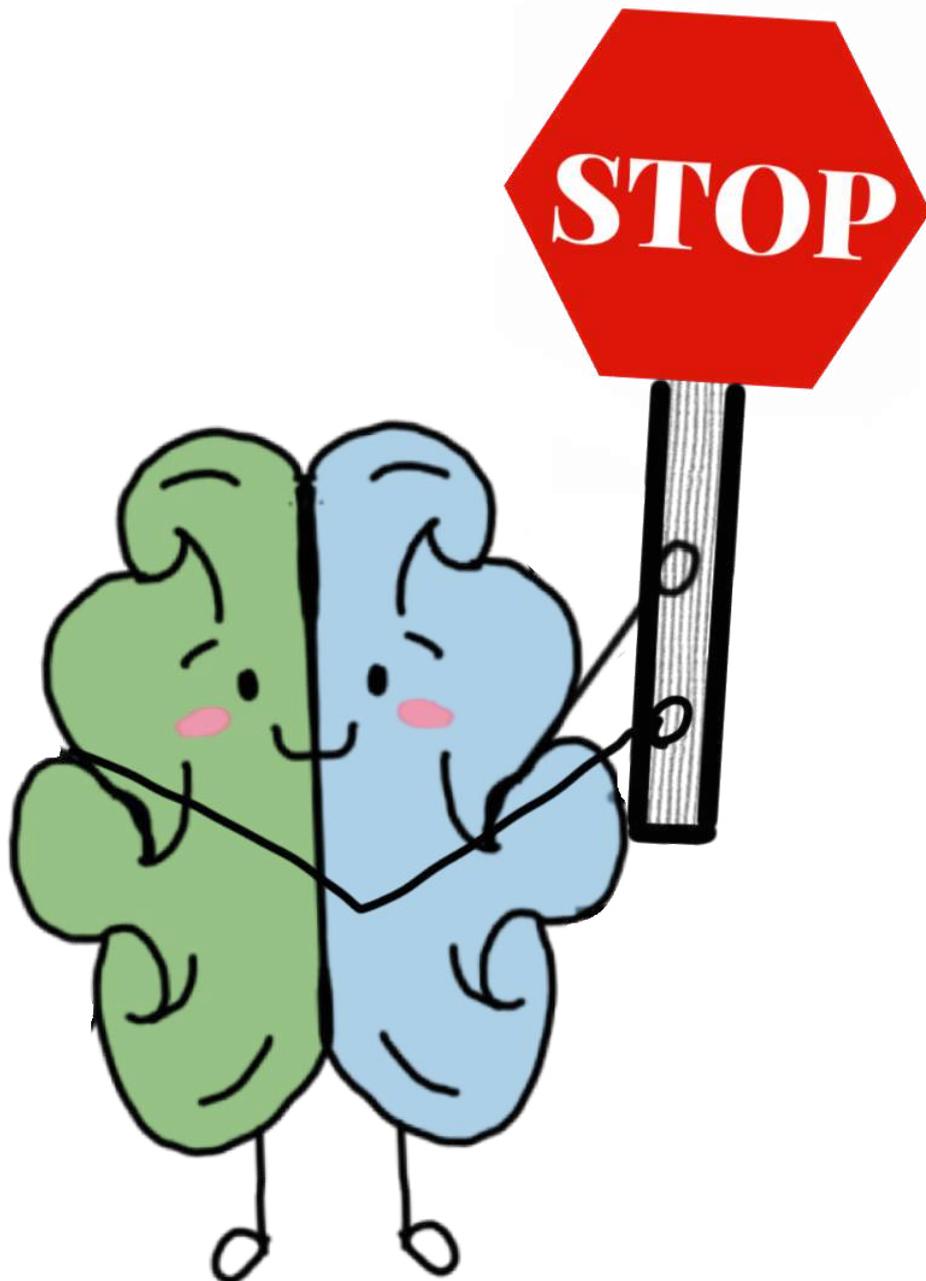
Seguí leyendo, te invitamos a descubrir cómo el autoconocimiento y la capacidad de detectar tu propio talento natural, podría ser la clave para alcanzar los resultados que querés en tu vida personal y profesional.



Contexto

Nuevas economías - Triple Impacto

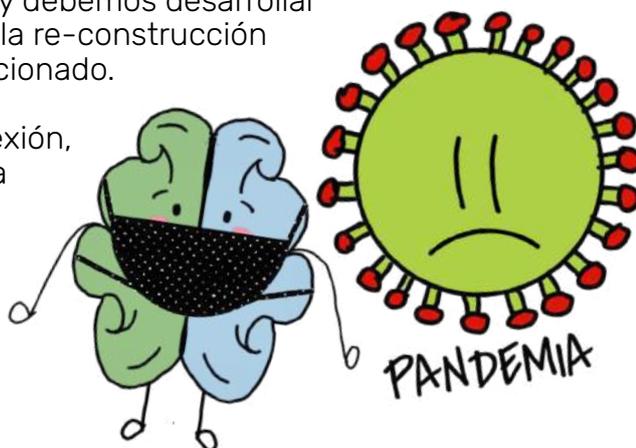
Pero antes, te invitamos a reflexionar sobre algunas particularidades del contexto de este trabajo, que tuvo lugar no solo en un año muy diferente a todo lo que venimos conociendo, sino también en un momento en el que las actividades económicas están cambiando de forma trascendental.



COVID-19

El nuevo escenario planteado en el inicio del 2020, con la llegada de la Pandemia, nos presenta una nueva perspectiva y debemos desarrollar un liderazgo consciente que permita la re-construcción de un mundo más sostenible y evolucionado.

La COVID-19 nos ha invitado a la reflexión, introspección y análisis sobre nuestra propia vida, cómo la hemos recorrido hasta aquí y, definitivamente, cómo queremos que sea el futuro.



ECONOMÍA DEL CUIDADO:

Reflexión de Laura Giadorou Koch - CEO Women 4 Solutions

El coronavirus ha demostrado ser un gran acelerador para la transformación de valores, hábitos y sistemas. Especialmente mostrándonos la importancia y el valor de las personas, así como la urgente necesidad de reconsiderar nuestros valores y sistemas económicos actuales.

La "Economía del Cuidado", concepto desarrollado por la abogada, socióloga y antropóloga Riane Eisler, presenta un nuevo paradigma económico que reconoce que la riqueza real de las naciones consiste en las contribuciones de las personas y de la naturaleza, en hacer visible el trabajo de cuidar de otros/as y al planeta.



Eisler muestra que los grandes problemas de nuestro tiempo, como la pobreza, la desigualdad, la guerra, el terrorismo y la degradación ambiental, se deben en gran medida a sistemas económicos defectuosos que establecen las prioridades equivocadas y asignan mal los recursos.

En la actualidad se están revalorizando estos conceptos y cada vez más personas, y en consecuencia cada vez más empresas, avanzan hacia un modelo económico más sostenible y equitativo, con una visión que promueve el bienestar y el desarrollo de las personas; independientemente de su sexo, clase, raza o capacidad, respetando y asumiendo la responsabilidad del planeta, básicamente "re-viviendo" los 4 pilares básicos de esta teoría:

- » Valorar y visibilizar el cuidado del medio ambiente
- » Valorar y visibilizar el "Trabajo del Cuidado"
- » Invertir en el desarrollo de la educación infantil y de "re-skilling" en el trabajo
- » La transparencia y las métricas sobre la Economía del Cuidado

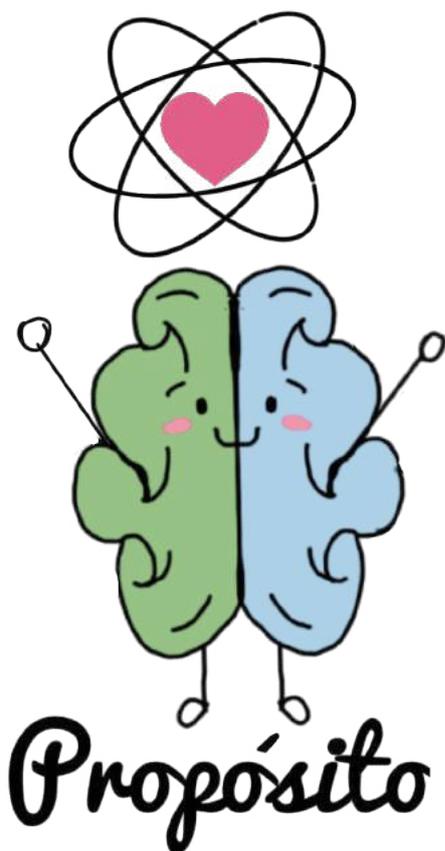
NUEVAS ECONOMÍAS

Por Belén Barroso - Cronopios | Universidad de Málaga

Desde los inicios de la civilización aprendimos a utilizar los recursos ofrecidos por la naturaleza para satisfacer los requerimientos imperantes de cada época de manera más o menos organizada. A lo largo de los años, hemos desarrollado amplias capacidades tecnológicas que acrecientan los volúmenes productivos y acaban ignorando los límites biofísicos de nuestro planeta.



En este contexto, surgió en los años 60 la necesidad de introducir a las agendas política, social y mediática el concepto del "Desarrollo Sostenible" (DS), que implica el mantenimiento de los recursos naturales a largo plazo (Gudynas, 2003). Si bien las definiciones del DS varían, queda claro que el desafío se concentra en alcanzar el bienestar a partir de impacto positivo en tres dimensiones: económica, social y ambiental.

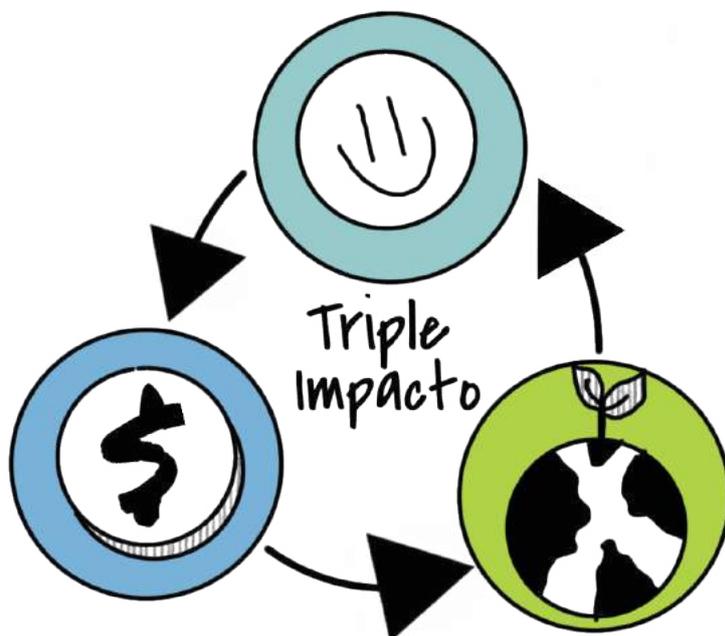


Esto se complejiza aún más con la llegada de la COVID-19, una pandemia mundial que ha obligado a los y las líderes mundiales a redefinir objetivos. Es desde este entorno turbulento, complejo e incierto, que surgen las "Empresas con propósito", nuevos modelos de negocio que nacen entre las fronteras desdibujadas de los sectores tradicionales de la economía (público, privado y social), para dar forma al Cuarto Sector (Sabeti, 2009, 2011).

Aquí se crea un espacio de mercado donde empresas híbridas están combinando elementos de los tres sectores tradicionales para tratar de resolver los grandes problemas sociales y ambientales de la actualidad mientras obtienen ganancias. Entre ellas: organizaciones de valor mixto, empresas sostenibles, negocios sociales, organizaciones de la economía social y solidaria, cooperativas, organizaciones para el bien común, B Corps (y su versión latinoamericana: Empresas B) y otras.

TRIPLE IMPACTO

Por Belén Barroso - Cronopios | Universidad de Málaga



Este ecosistema de empresas que cohabitan el Cuarto Sector y se encuentran alineadas a perspectivas innovadoras tales como la Economía de Cuidado, se sustenta en lo que Elkington (2004) denominó "Triple bottom line" (3BL o TBL por sus siglas en inglés) traducido al español como "Triple impacto", "Triple línea de base" o "Triple resultado final".

La idea detrás del paradigma TBL es que el éxito de una empresa puede y debe medirse no solo por el resultado económico tradicional, sino también por su desempeño social y ambiental. Si bien el comportamiento responsable de una empresa es esperable, la novedad del TBL radica en que el impacto social y ambiental debe medirse, calcularse, auditarse e informarse de la misma manera que el desempeño financiero (Norman y MacDonald, 2004).

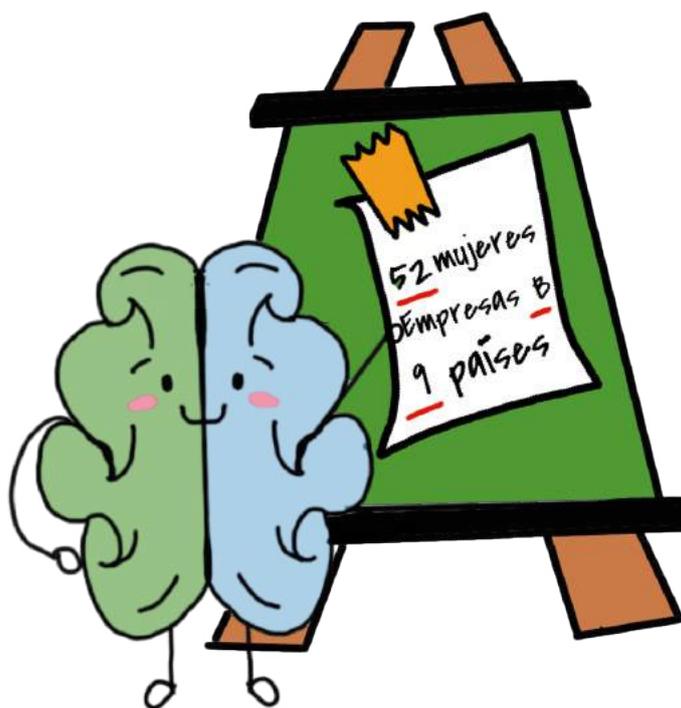
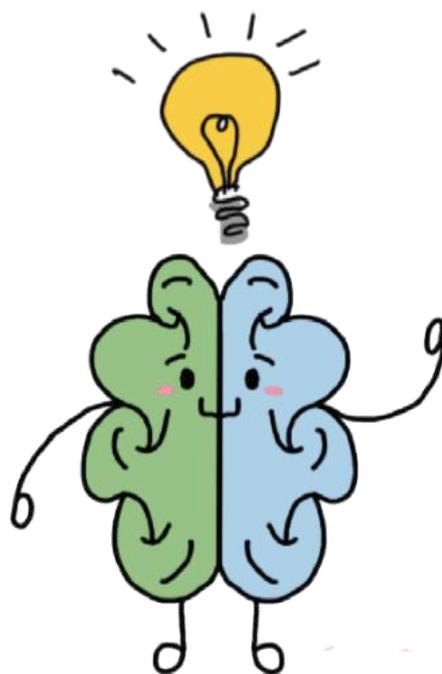
Dentro de esta genética económica, nace en 2006 en Estados Unidos y Canadá "B Lab", una organización sin fines de lucro que procura solucionar problemas sociales y ambientales a partir de la creación de un sello o certificación que avala a empresas de triple impacto en el mundo desde cinco áreas: gobernanza, trabajadores/as, clientes/as, medioambiente y comunidad (Correa, 2019). Actualmente hay 3.564 empresas certificadas en 150 industrias de 74 países.

Las mismas se conocen como Empresas B (Latinoamérica) y B Corps o B Corporations (en el resto de los continentes), y se diferencian de las empresas tradicionales ya que al ser parte de una comunidad, se consideran interdependientes, no son entes aislados, sino que forman parte de un sistema y avanzan en conjunto hacia un objetivo común (Honeyman, y Jana, 2019).

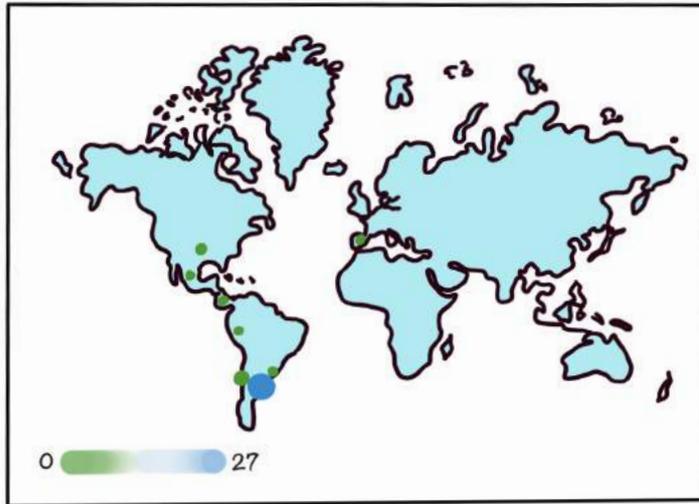
Nuestro objetivo

Es en este contexto, en el que se destaca una comunidad de líderes consciente, conectada y comprometida en la construcción de ecosistemas sostenibles, que nos planteamos el objetivo de entender si **existe algún estilo de pensamiento dominante que caracterice a las personas promotoras del cambio que necesitamos.**

Para ello, trabajamos con mujeres líderes involucradas en el desarrollo de soluciones para problemas sociales y ambientales. Las 52 voluntarias que participaron de la investigación se destacan por ser emprendedoras, empresarias e intra-emprendedoras, que trabajan en empresas B o abocadas al desarrollo de modelos de gestión de Triple Impacto. Representantes de 9 países (Argentina, Chile, Costa Rica, EE.UU., España, México, Perú, Uruguay y Venezuela), e integrantes de la comunidad de habla hispana de la ONG Women 4 Solutions, en la que participan activamente, representando a diferentes industrias y países.

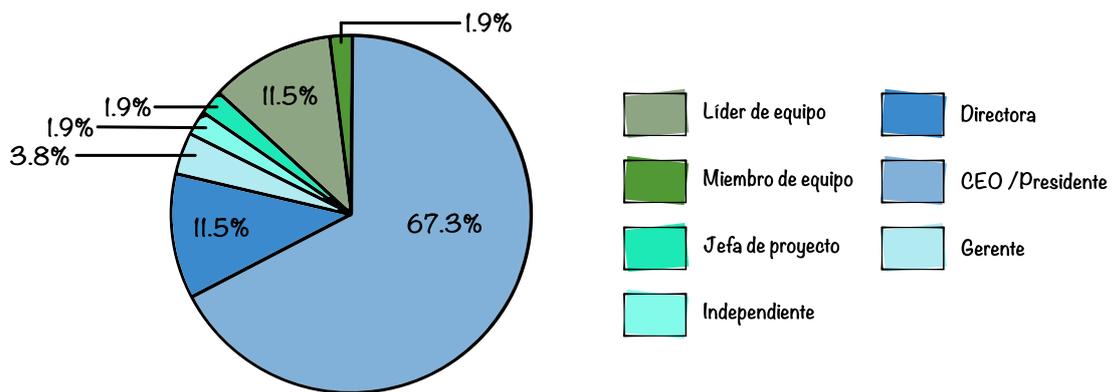


Países

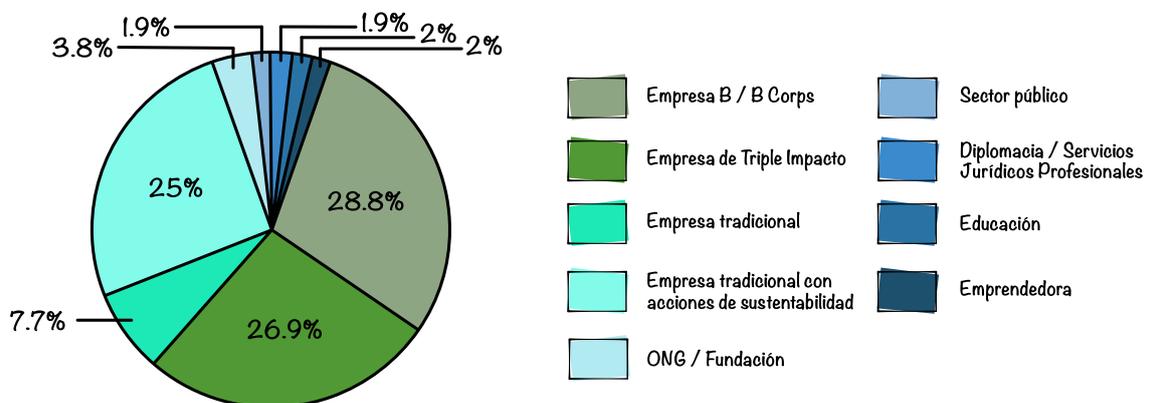


Argentina	27
Chile	6
Costa Rica	1
EEUU	3
España	4
México	1
Perú	2
Uruguay	4
Venezuela	3

Cargos



Tipos de empresas



Metodología



ENTREVISTAS



El estudio realizado es de tipo exploratorio, bajo una metodología cualitativa y cuantitativa (mixta). Los datos se recolectaron entre los meses de mayo y agosto de 2020 en dos etapas: primero, se utilizó la Evaluación de Estilos de Pensamiento Benziger y, a partir de los datos, se procedió a realizar entrevistas de feedback para el análisis del perfil y confirmación de la dominancia y desvío naturales.

La **Evaluación Benziger**, es un test online neurofisiológico que ha sido aplicado, validado y reconocido durante más de 25 años en todo el mundo. Diseñado en los '80 por la Dra. Katherine Benzinger, el estudio procura ayudar a las personas a: identificar cuál es el cuadrante del cerebro que es naturalmente más eficiente (modo natural); comprender y relacionar aquellas actividades o tareas que resultan más difíciles de hacer, con nuestro estilo de pensamiento más débil en el que utilizamos mucha más energía (modo débil); y conocer el desvío o alejamiento entre el modo natural y el modo débil que prolongado en el tiempo genera costos mentales, físicos, emocionales y sociales.





Estilos de pensamiento y liderazgo

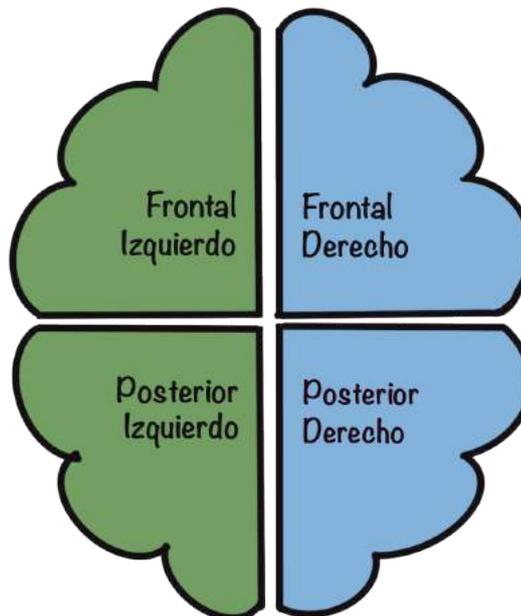
Evaluación de Estilos de Pensamiento Benziger

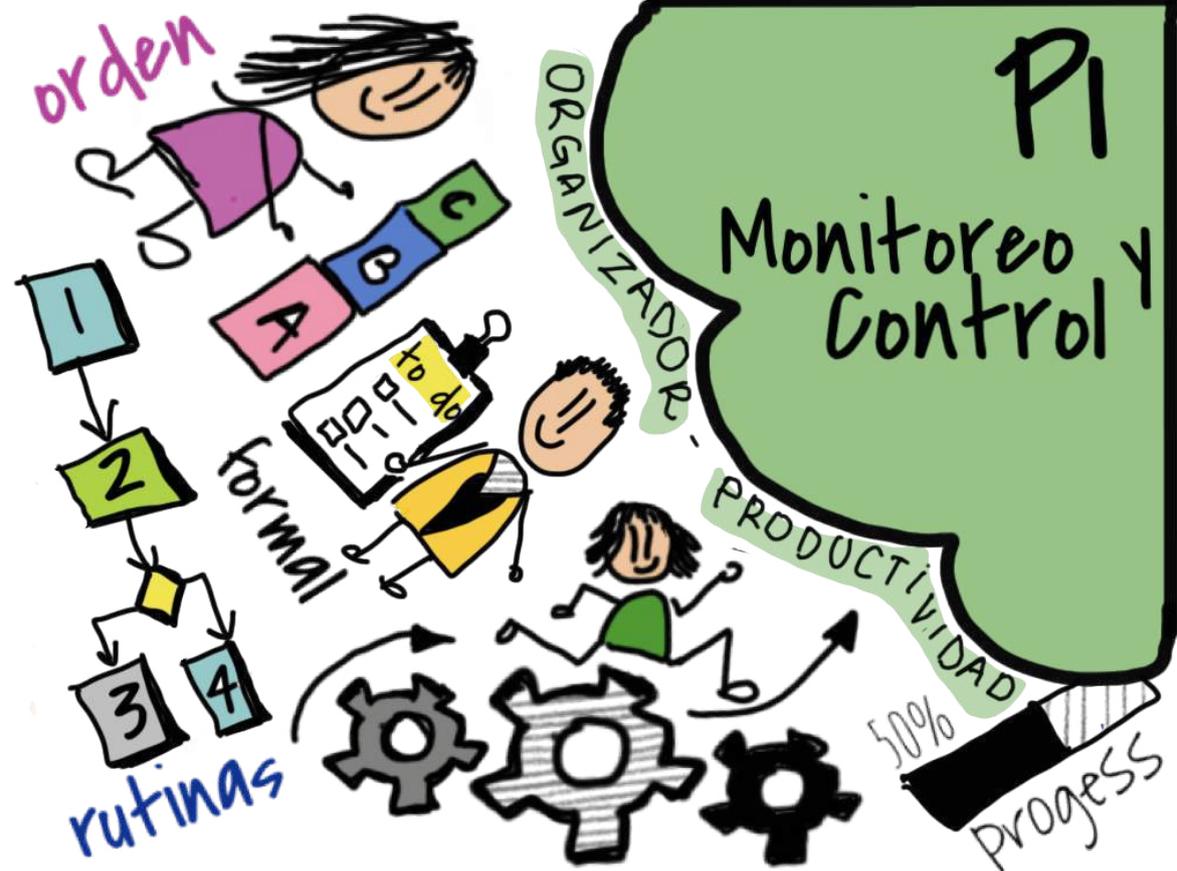
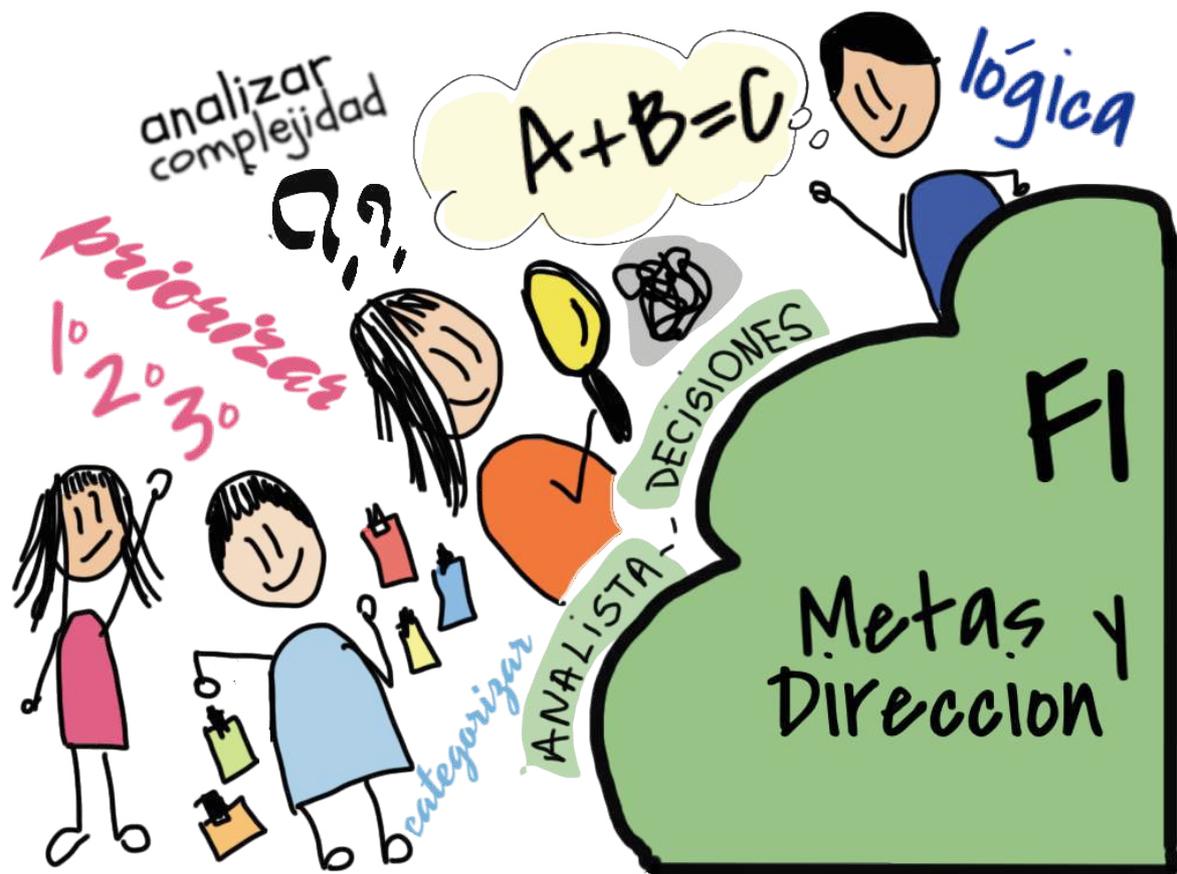
Para el desarrollo del presente estudio seleccionamos el modelo presentado en el año 1987 por la Dra. Katherine Benziger, neuróloga e investigadora científica con más de 30 años de experiencia en el estudio del funcionamiento específico del cerebro. Dedicó gran parte de su vida a un valioso propósito: ayudar a las personas a identificar sus talentos y maximizar su propio potencial. Esta misión la llevó a crear su estudio llamado Benziger Thinking Styles Assessment o Evaluación de Estilos de Pensamiento, una herramienta de gestión clave que permite detectar el talento natural de una persona, según su preferencia de pensamiento (el tipo de pensamiento dominante, determinado por el cuadrante cerebral que naturalmente le resulta más eficiente), para que la persona logre desarrollarse en su puesto de trabajo o en las actividades que realiza, de una manera más fluida y natural.

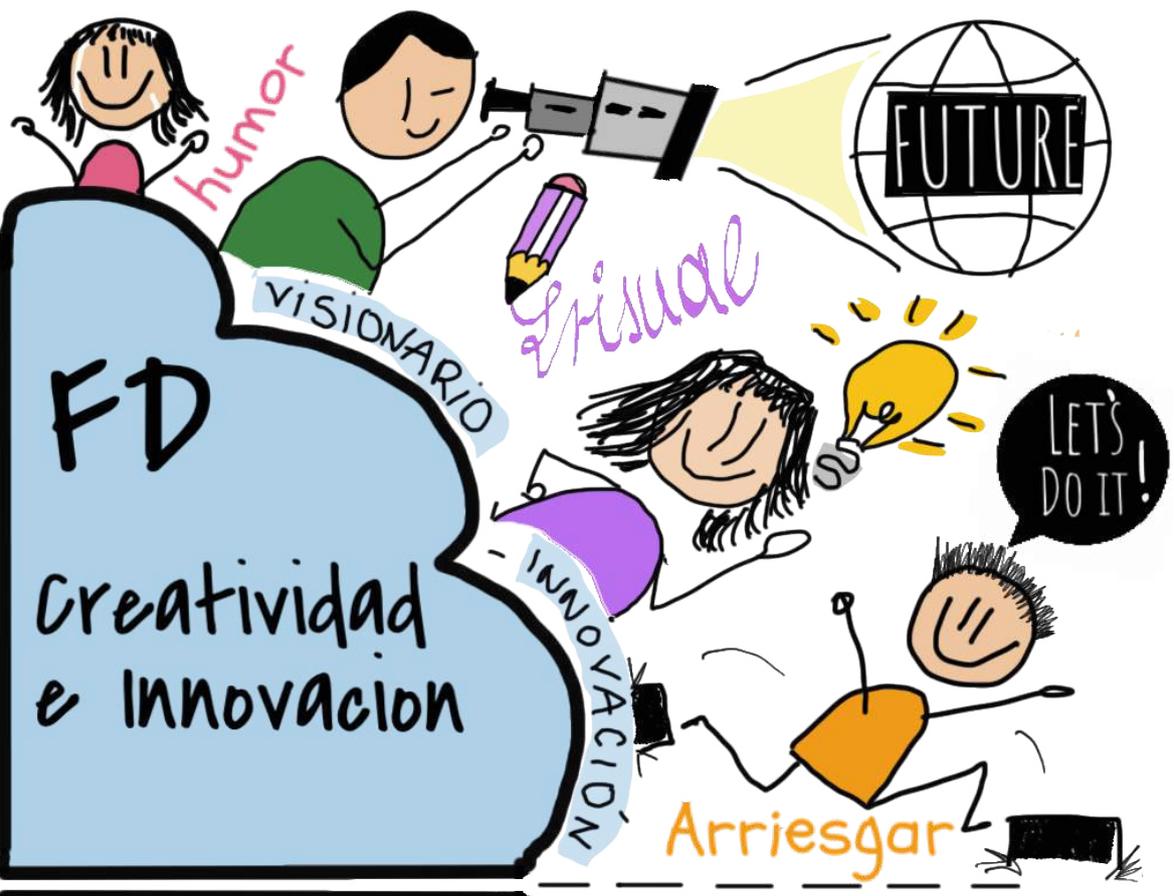
Apoiada en los “Tipos Psicológicos” de Carl Gustav Jung y también en la Neurociencia, Benziger explica que los 4 cuadrantes del cerebro humano (Frontal Izquierdo, Posterior Izquierdo, Frontal Derecho, Posterior Derecho), son áreas funcionalmente especializadas que determinan un tipo de pensamiento igualmente especializado.

Cada una de estas áreas tiene su propio lenguaje, se expresa de manera diferente y contribuye de manera única a nuestra visión de la vida y del mundo; funcionan como programas especializados que necesitan información concreta para poder hacer bien su trabajo.

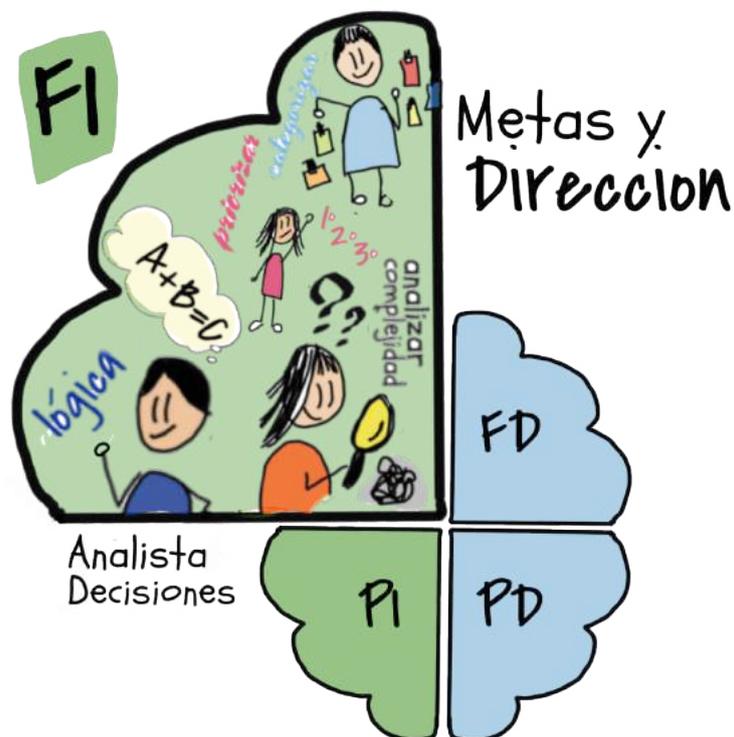
El resultado es que cada área tiene una manera distinta de acceder a la información y de procesarla; por lo que cada persona presenta un tipo de pensamiento en el que resulta naturalmente más eficiente y productivo.







Estilo de Pensamiento FRONTAL IZQUIERDO

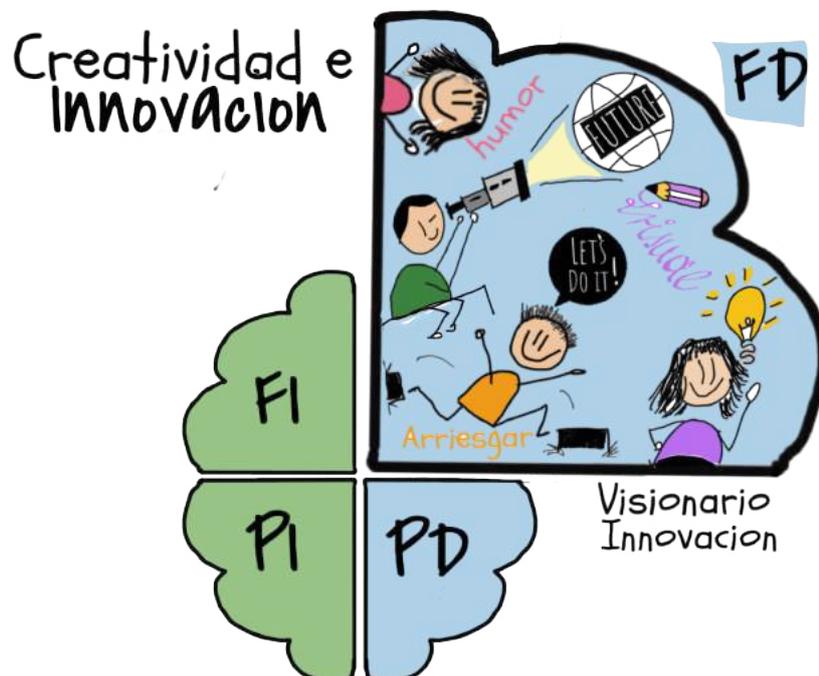


Las personas con dominancia **Frontal Izquierda (FI)** son lógicas, matemáticas o cuantitativas, analíticas, estructurales y funcionales. Se centran en solucionar problemas y tomar decisiones. Esta actitud se basa en supuestos subyacentes como: “existen causas identificables para cada problema”; “si se cuenta con datos precisos y el análisis correcto, se puede encontrar una solución a cada problema”; “se pueden medir las cosas importantes de la vida”.

Suelen ser buenos perfiles para puestos de decisión o gerencia. Si hablamos de las características del liderazgo del modo FI, podemos decir que se enfocan en objetivos claramente definidos, piensan en términos amplios y conceptuales, establecen prioridades, hacen comparaciones y toman decisiones complejas.

Son pensadores/as analíticos/as, por lo que al momento de tomar decisiones, estudian los hechos claves y prefieren información precisa y breve que les permite analizar y alcanzar el resultado más exitoso (o a veces el menos dañino). Tienen la capacidad para dirigir la energía y los recursos a las acciones que aportan un alto rendimiento a la organización, al menor costo posible. Para esto, evitarán enfocarse en el largo plazo o perder tiempo analizando las preferencias personales de cada miembro del equipo antes de tomar una decisión.

Estilo de Pensamiento FRONTAL DERECHO

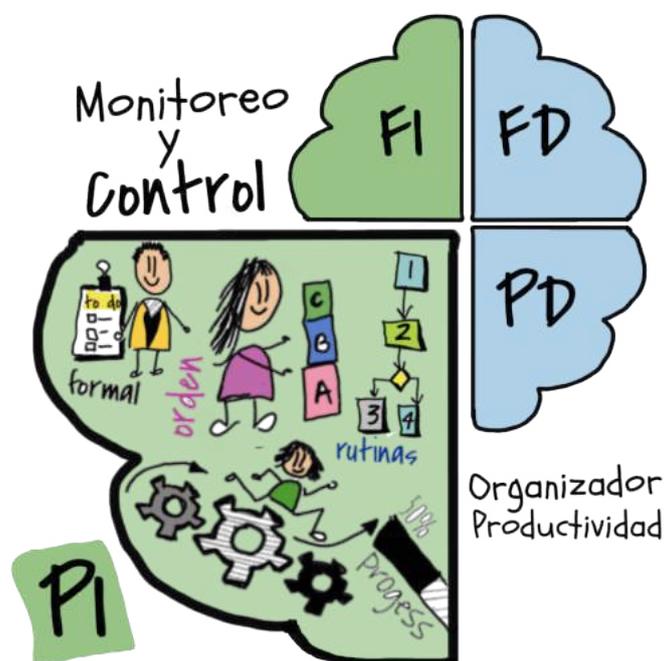


Las personas con dominancia **Frontal Derecha (FD)** son imaginativas, metafóricas, visionarias, creativas y espaciales, les gusta correr riesgos. Esta actitud se basa en los siguientes supuestos subyacentes: “la forma en que se han hecho las cosas hasta ahora quizás no es la mejor”; “las nuevas ideas, ya sea en su propio ámbito o en otros, pueden constituir una fuente de inspiración o ingenio”; “el cambio es positivo”; “las personas se ven alentadas a actuar, a trabajar en equipo o a cambiar las cosas cuando se les presenta una visión clara y poderosa”.

Si hablamos de las características del liderazgo del modo FD podemos decir que tienen una gran habilidad para pensar de manera diferente, innovadora y estratégica. Identifican patrones o tendencias hacia nuevos modelos de negocios o servicios, y también para buscar nuevas maneras de hacer las cosas.

Desde el FD, las personas saben cómo elegir un nuevo enfoque para resolver un problema difícil o complejo. También tienden a tomar decisiones rápidas e “intuitivas” que suelen ser correctas, pero que no pueden apoyar fácilmente con hechos o con lógica. Cuando son forzadas a considerar los hechos, generalmente se confunden y pierden contacto con su intuición.

Estilo de Pensamiento POSTERIOR IZQUIERDO

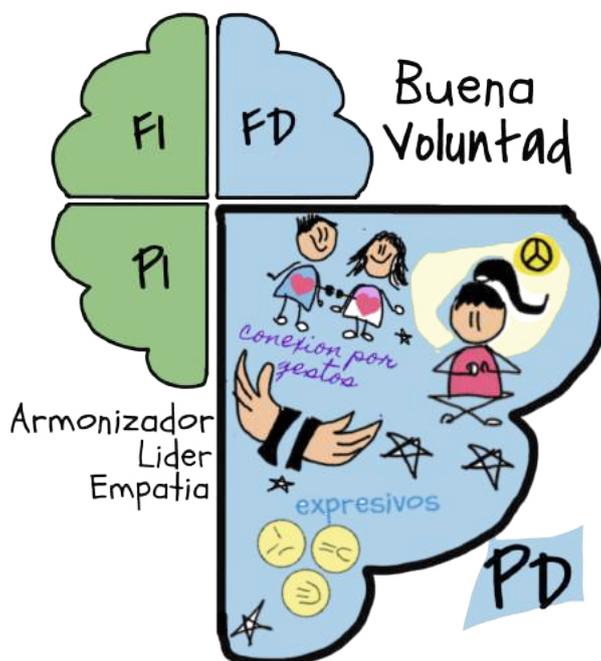


Las personas con dominancia **Posterior Izquierdo (PI)** son proclives a los procedimientos, minuciosos y eficientes en la realización de tareas de rutina y consecutivas. Esta actitud se basa en los siguientes supuestos subyacentes: “la verdadera eficiencia se logra al atenerse a rutinas conocidas”; “los procedimientos de rutina son fundamentales, y el hecho de modificarlos en forma innecesaria implica un caos, fatiga y pérdidas también innecesarias”; “dado que las rutinas se crearon aplicando la lógica, es lógico por ende utilizarlas en la forma en que fueron creadas”.

Si hablamos de las características de liderazgo del modo PI, podemos decir que este tipo de líderes se destacan por su habilidad de trabajar en la trinchera y mantenerse alerta a las preocupaciones operativas. Su capacidad para concentrarse en los detalles y ajustarse a estándares les permite dirigir con éxito y calidad proyectos o áreas técnicas y administrativas.

Un pensador o pensadora PI aborda la toma de decisiones de manera muy distinta a los otros estilos; prefieren contar con pautas claras y detalladas para todas las decisiones que se encuentran dentro de su área de responsabilidad. Si no las tienen, es muy probable que traten de obtener la mayor cantidad de información antes de proceder. Formularán preguntas tales como: “¿En qué otros lugares se hizo esto mismo antes?, ¿Cómo se tomó la decisión?, ¿Qué se decidió?”. Tomar una decisión les implicará entonces un tiempo de análisis y repaso de todos los detalles, que compararán con un conjunto de pautas ya aprobadas.

Estilo de Pensamiento POSTERIOR DERECHO



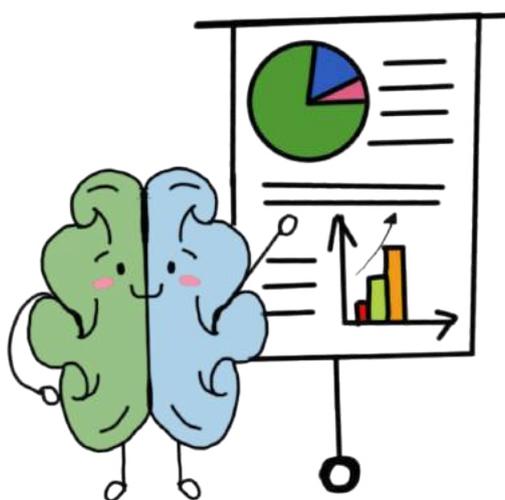
Las personas que se destacan por su estilo de pensamiento **Posterior Derecho (PD)** son sensibles, espirituales, complacientes y promueven la tranquilidad. Se centran en la armonía y la conexión. Esta actitud se basa en los siguientes supuestos subyacentes: "tener una sensación de armonía es fundamental para nuestro bienestar"; "las emociones son un signo válido de la presencia o ausencia de armonía"; "para lograr verdadera armonía es importante conectar con nuestro entorno y con quienes nos rodean para acompañar, ayudar, orientar, escuchar o alentar".

Si hablamos de las características del liderazgo del modo PD, podemos decir que son líderes con gran una habilidad para relacionarse sólidamente con otras personas, buscar consensos, generar acuerdos ganar-ganar, y tender puentes entre diferentes sectores.

La toma de decisión en el caso de la dominancia PD se basa en los sentimientos a menos que, a pedido de otros o debido a las circunstancias que el momento le exige, deba abordar el tema de otra forma. Para este tipo de pensamiento, el tiempo requerido para tomar una decisión es más extenso que para otros perfiles; dado que primero necesita conversar con todos sobre el tema, recabar sus percepciones e identificar la decisión más aceptada y cómoda para la mayoría.

Resultados

En un primer análisis sobre los datos, encontramos una **prevalencia de los modos derechos sobre los izquierdos**. Es decir que, los estilos de pensamiento de mayor desarrollo en la muestra de las 52 participantes son el modo Posterior Derecho (PD), con una valoración del 77%, y el Frontal Derecho con el 67% de competencia alta o muy alta; mientras que los modos izquierdos solo alcanzaron niveles de competencia alta o muy alta del 33% para el modo Frontal Izquierdo, y por último el modo Posterior Izquierdo (PI) con un 13% de desarrollo.



Algunos datos relevantes que arroja este análisis, son:

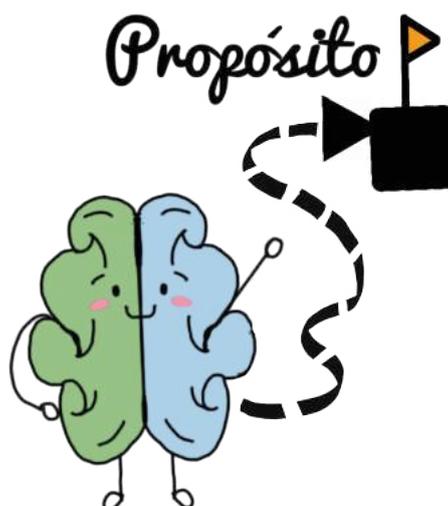
- » El 45% de las mujeres entrevistadas reconoce su habilidad para liderar personas y equipos como un liderazgo basado en la empatía y el vínculo que generan en las personas, características que coinciden con el modo de pensamiento Posterior Derecho (PD); en el que encontramos el 77% de competencia alta o muy alta.
- » El 25% cree tener un liderazgo que destaca por motivar, para encontrar siempre una solución creativa a los problemas que enfrentan, y su habilidad para generar negocios nuevos, características que coinciden con el modo de pensamiento Frontal Derecho (FD); en el que encontramos el 67% de competencia alta o muy alta.
- » El 18% reconoce tener un liderazgo que, destaca por la claridad para mostrar el camino y los objetivos, y armar estrategias para alcanzarlos, características que coinciden con el modo de pensamiento Frontal Izquierdo (FI); en el que encontramos el 33% de competencia alta o muy alta.
- » Solo el 9% considera tener la capacidad para enfocarse en detalles y estándares a seguir, características que coinciden con el modo de pensamiento Posterior Izquierdo (PI); en el que encontramos solo un 13% de competencia alta o muy alta.

Durante las entrevistas, que nos permitieron profundizar sobre las características personales de cada una de las participantes, pudimos comprobar dominancia natural en el 77% de los casos, en alguno de los modos Derechos. Un 8% de las entrevistadas confirmaron su modo natural en el estilo de pensamiento Frontal Izquierdo (FI), mientras que el 15% de los casos evaluados no pudo identificar su modo natural.

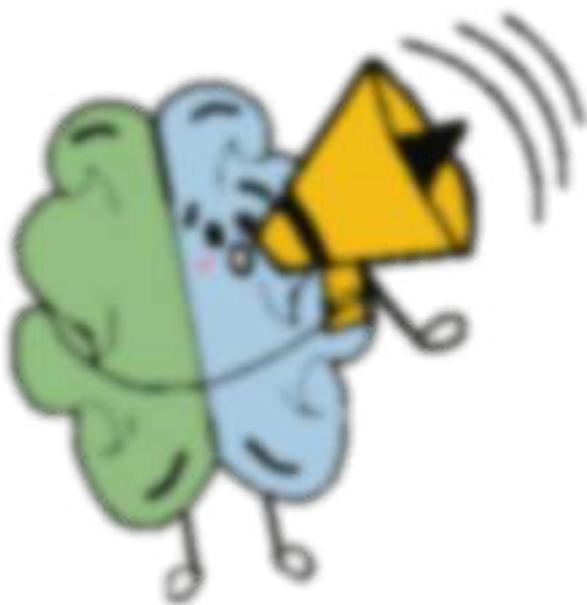
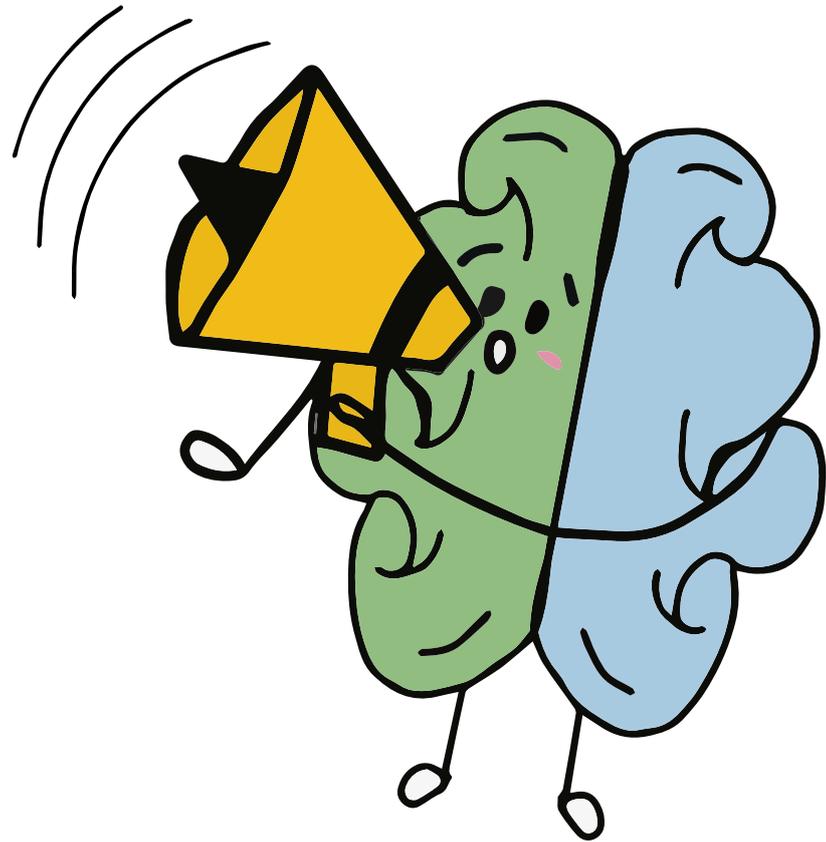
Del 77% predominante en los modos derechos, el 74 % de las mujeres líderes se identificaron con el modo Frontal Derecho (FD), un tipo especializado de pensamiento que se reconoce por su **habilidad de anticipar cambios en su entorno, inventar nuevas soluciones o liderar a las personas en momentos difíciles con una visión de lo que es posible.**

El 26% restante, confirmó sentirse identificada con el modo Posterior Derecho (PD), un estilo de pensamiento que trabaja para **lograr entornos de bienestar para las personas, promoviendo ambientes de tranquilidad y armonía, en especial trabajar para escuchar, orientar y ayudar a las personas contemplando sus necesidades.**

Entonces: ¿existe algún estilo de pensamiento dominante que caracterice a las personas promotoras del cambio que necesitamos?. Después de trabajar, investigar, conversar e intercambiar ideas, podemos afirmar que encontramos en mujeres participantes de este estudio hacia un nuevo modelo de gestión empresarial muchas características de los modos de pensamiento Derechos ya que los intereses de las mismas **incluyen cambios en las formas de hacer negocios, en la incorporación de nuevas economías, así como en el interés por co-crear acciones concretas que generen impacto positivo en las personas, en la sociedad y en el medio ambiente.**

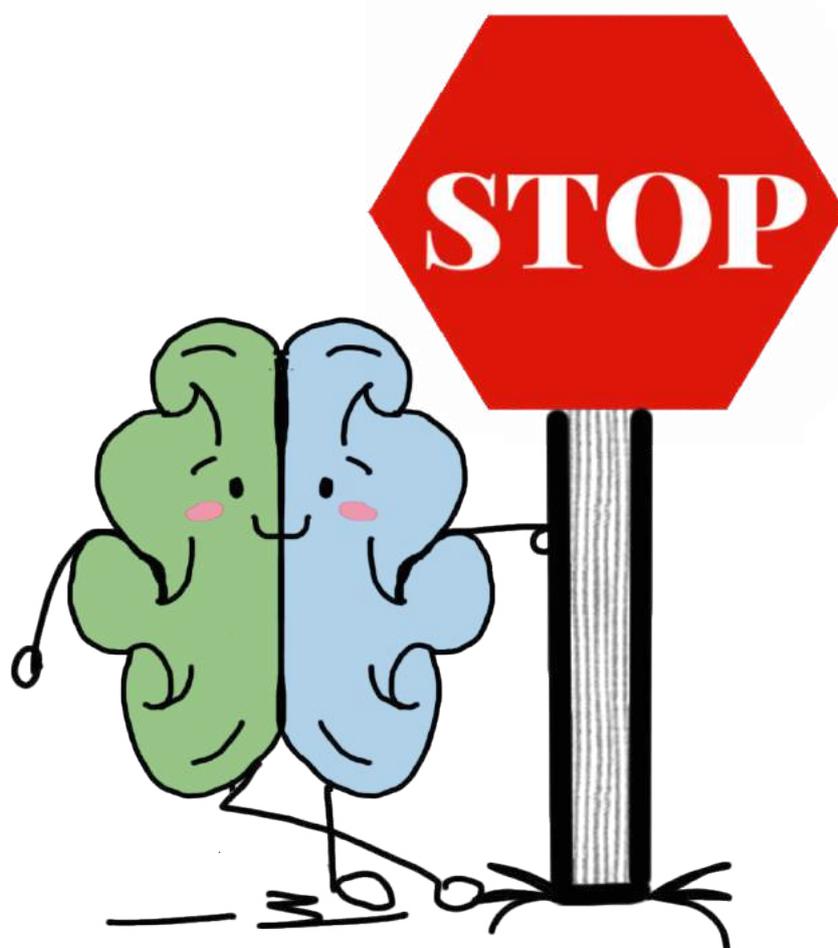


Conclusiones



En la actualidad, en el campo de las organizaciones, los estilos de pensamiento adquieren una singular importancia por la relevancia que ha cobrado tanto la búsqueda de propósito como la formulación de estrategias que garanticen el éxito profesional y el bienestar personal. De manera que, al conocer los estilos de pensamiento de las personas es posible proponer estrategias que les permitan el desarrollo de su potencial.

Esta nueva forma de ver a los negocios de una manera integral, incorporando el desarrollo consciente de personas y organizaciones, establece un paralelismo con el modelo capitalista de las últimas décadas. Este modelo enfocado sólo en el aumento del capital, del mercado y de las ganancias en un contexto de creciente competitividad, puso en valor solamente a los estilos de pensamiento Izquierdos: expertos en resolver problemas lógicos, enfocados en generar y maximizar resultados y recursos, características FI; y en los encargados de los procesos de producción, calidad y el cumplimiento de estándares, características PI. El capitalismo dejó totalmente fuera de valoración a los dos modos Derechos, personas que debían adaptarse a un mundo estructurado, obligados a desviar su tipo de pensamiento natural, llevándolos a tener una vida, en el mejor de los casos, con mucha insatisfacción personal.



"Conozca todas las teorías. Domine todas las técnicas, pero al tocar un alma humana sea apenas otra alma humana". Carl Jung



Lo que vemos hoy con el **desarrollo de la tecnología, el surgimiento de nuevas economías y nuevos modelos de negocios que tratan de equilibrar las ganancias con un impacto social y ambiental positivo**, es una gran valorización por las características de los pensadores Posteriores Derechos, que saben construir relaciones de confianza entre las personas de manera armónica y pacífica; y también de pensadores Frontales Derechos, que se motivan al descubrir y crear nuevas soluciones en diferentes ámbitos, para los complejos problemas globales que hemos heredado del modelo anterior.

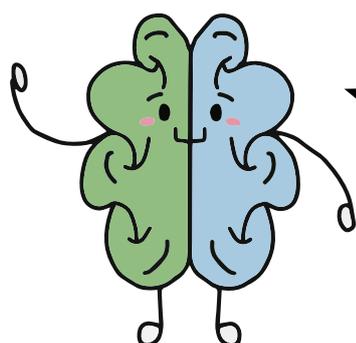
Este cambio de paradigma nos abre infinitas posibilidades de acción, donde todos nuestros talentos tienen lugar, donde cada uno de nosotros puede decidir quién quiere ser en función de la fortaleza de su propia dominancia natural.

En el análisis de los perfiles y equipos con los que trabajamos, así como el que realizamos durante todo este recorrido, podemos decir que coincidimos con la Dra. Benziger cuando comenta que “el mundo está listo para acoger la gran diversidad de la inteligencia humana”. A esto agregaríamos que sin duda es necesario hacerlo.

Somos pensadores complementarios; si dejáramos de competir para compartir y colaborar, sin duda seríamos más inteligentes colectivamente encontrando soluciones creativas a los grandes desafíos que enfrentamos como sociedad. Si dejamos de valorar sólo algunas de las características de pensamiento y empezamos a creer que cada uno tiene un gran potencial para dar, que no debemos despreciar ni pretender cambiar; es ahí donde podemos evolucionar como seres humanos.

Por lo tanto, en este contexto atípico y desafiante, en el que el cambio es la norma, no solo es importante conocer nuestros talentos sino que también resulta fundamental conocer qué perfiles pueden potenciarnos:

- » Los perfiles Frontales Izquierdos (FI) están listos para reinventarse y sacar adelante su negocio; sin embargo, deben buscar alianzas, socios/as o colaboradores/as, con características Posteriores Derechas (PD), que los apoyen a ver el estado anímico de su equipo, profundizar en las necesidades de contacto y de vinculación que pueden estar teniendo las personas y asegurar que todos están listos emocionalmente para afrontar los cambios que exigirá el nuevo contexto.
- » Los Frontales Derechos (FD), para reinventar sus negocios, deben buscar alianzas, socios/as o colaboradores/as, con características Posteriores Izquierdos (PI), que los apoyen en realizar los planes que necesitan para fijar pautas claras y detalladas para el seguimiento de todas las decisiones que no se encuentran dentro de su área de competencia.
- » Los Posteriores Izquierdos (PI), para sacar adelante con éxito sus negocios, deben buscar alianzas con quienes no tengan miedo de arriesgarse a hacer las cosas de manera diferente. Necesitan socios/as o colaboradores/as, con características Frontales Derechos (FD), personas con la habilidad de anticipar los cambios que el entorno propone, identificando tendencias en desarrollo e inventando nuevas soluciones.
- » En el mundo que se nos presenta, con los cambios generados por la pandemia, los Posteriores Derechas (PD) deben enfocarse en buscar alianzas, socios/as o colaboradores/as, con características Frontales Izquierdos (FI), que los ayuden a establecer prioridades, hacer análisis estratégicos y tomar decisiones acertadas más rápidamente.



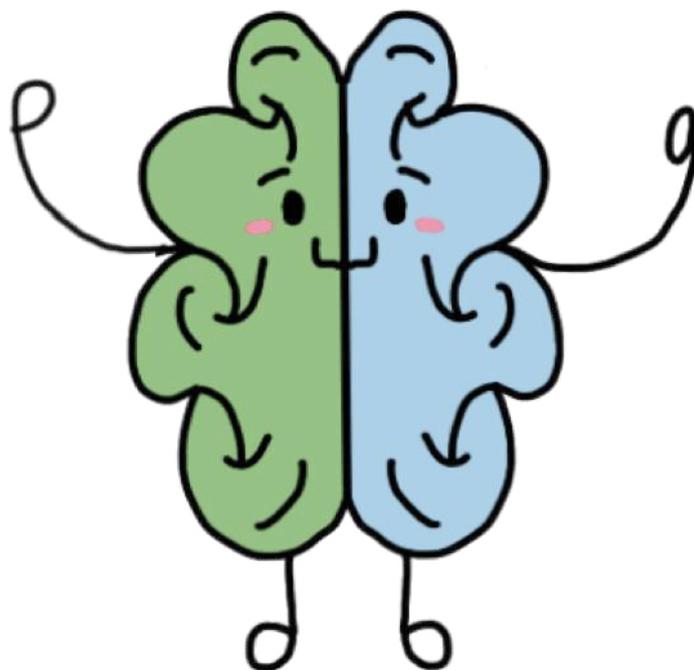
“
Quien mira hacia afuera,
duerme y quien mira
hacia adentro, despierta.
Carl Jung



Sabemos que si cuidamos a una planta según su naturaleza, “lo que es”; dándole el cuidado que necesita, esta crecerá, se desarrollará y nos entregará su mejor fruto. De la misma manera, **si le damos la oportunidad a las personas de identificar, desarrollar y usar sus talentos naturales, y los recompensamos por utilizarlos, sin dudas esa persona tendrá lo mejor de sí misma para dar.**

Esta Pandemia nos deja un panorama sin precedentes, donde todos en cada nivel de la sociedad y de las organizaciones debemos reinventarnos. Creemos que **prosperar es posible si lo hacemos con otros, aportando nuestro talento para co-crear un mundo en equilibrio para los seres humanos y para todo el planeta.**

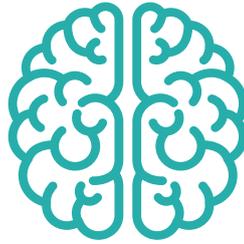
Las conversaciones que hemos llevado adelante con cada una de las increíbles mujeres entrevistadas, nos dejó la sensación de que un mejor mundo es posible; que nuestras motivaciones y aspiraciones son grandes, que luchamos por nuestros sueños; que en este re-inventarnos, está presente hacerlo con otros; que el desarrollo ya no se considera sino es en comunidad y, sobre todo, cuidando de no atropellar los límites de nuestro hogar: la Tierra.



¡Gracias a todas las **personas** que hicieron posible alcanzar este **desafío!**







Regenera®



Estilos de pensamiento en mujeres empresarias de triple impacto y su influencia en el modo de liderazgo.

Andrea Pérez