

Junio/2023



10 años de Awake

Llevábamos 15 años juntos como equipo desarrollando un modelo de consultoría, cuando hace 10 años iniciamos un proceso de reflexión para conectar con un propósito que nos vitalizara, el resultado fue el nacimiento de Awake Consultores.

Hoy sostenemos la fuerte convicción que el sentido y la visión marcan el rumbo. En los mejores y peores momentos, nuestro propósito nos ha sostenido, inspirado y movilizado. Como Sinek, ahora podemos decir con propiedad: "Empieza por el por qué".



Aportando al desarrollo del emprendimiento en ciencia y tecnología.

Recientemente hemos desarrollado una experiencia totalmente fascinante para Awake. En tiempos donde la inteligencia artificial copa la agenda, hemos realizado un taller de toma de decisiones para emprendedores de Open Beauchef aplicando el modelo de dominancias cerebrales. ¡Todo un éxito volver a la inteligencia "natural"!

Tres lecciones sobre estrés

Reflexionando en equipo sobre lecciones que nos dejó nuestra Segunda Certificación en Neurociencias Aplicadas, coincidimos en tres importantes conclusiones.

¡Presta atención!

1. La creciente habilidad de gestionar cambios pone a prueba nuestra respuesta al estrés. Profundizar el conocimiento de cómo se dan estas respuestas, permite usar mejor nuestro potencial adaptativo.
2. La neuroplasticidad es un tremendo recurso al servicio del proceso adaptativo, sin embargo, para que exista el aprendizaje y para la incorporación de la nueva habilidad, se requiere el entrenamiento necesario. Ahora comprendemos cómo activar nuestro "gimnasio cerebral".
3. Los recursos cognitivos racionales que se merman en estrés pueden regularse con simples técnicas como la respiración. Es muy fácil conocerlos y utilizarlos.

¡Anímate!



Orientando la gestión del cambio

Observamos que la neurociencia ha aportado significativamente al entendimiento del cambio en las organizaciones, brindando una comprensión más profunda de cómo funcionan los cerebros individuales y colectivos en estas situaciones.

La investigación neuro científica revela que el cerebro humano tiene una plasticidad considerable y es capaz de adaptarse y aprender a lo largo de toda la vida. Esto implica que las organizaciones pueden facilitar el cambio diseñando entornos que promuevan aprendizaje (Creación de nuevas conexiones neuronales) y creando condiciones de seguridad psicológica que amplifican la apertura al cambio.

Por otra parte, también sabemos que el cerebro humano está altamente orientado hacia las conexiones sociales. La colaboración y el trabajo en equipo activan circuitos neuronales relacionados con la recompensa y la motivación, por lo tanto, alentar la colaboración potencia la predisposición y el compromiso frente al cambio.

La antigua visión de “resistencia al cambio” hoy puede interpretarse mejor como una “respuesta innata de lo que se percibe como amenaza”. En tal sentido, un diseño de gestión de cambio puede ser mucho más efectivo si atiende los factores que amenazan la seguridad psicológica o bien, si se hace cargo de la contra respuesta a las variables que generan el estrés defensivo.



Atender la predisposición del equipo

Liderar contra la pasividad

Parece ser una de las últimas apuestas de David Rock, creador del Modelo SCARF de NeuroLiderazgo.

En este artículo, Rock y Jay plantean que "frente a factores estresantes persistentes e ineludibles, las personas a menudo responden simplemente rindiéndose".

Contra este fenómeno, el liderazgo capaz de brindar autonomía a sus equipos, puede revertir la pasividad y ganar mucho más valor.

Te recomendamos visitar el artículo completo en: <https://hbr.org/2023/01/ar-e-our-brains-wired-to-quiet-quit>

¿Por qué conocer el recorrido de nuestro pensamiento?

El Modelo de Dominancias Cerebrales de Ned Herrmann explica cómo las personas tienen preferencias y estilos cognitivos diferentes, basados en la actividad y el predominio de ciertas áreas del cerebro.

Según este modelo, cada persona tiene una combinación única de los 4 estilos de pensamiento lo que influye en su forma de procesar la información, tomar decisiones y relacionarse con los demás.

La buena noticia es que Cerebro 360° ha perfeccionado el test que permite identificar el % de uso de cada estilo de pensamiento y su movilidad bajo estrés.

Awake y Cerebro 360°, seguimos desarrollando un esquema de coaching que, a partir de los resultados del test, permite generar un mapa enriquecido de fortalezas y oportunidades de mejora en los procesos cognitivos según los desafíos profesionales de cada persona.

Sabemos entonces que comprender y reconocer estas preferencias de estilos de pensamiento puede mejorar la comunicación, el aprendizaje y el rendimiento en diferentes ámbitos, ya que permite adaptar las estrategias y los enfoques a las necesidades individuales.

Tenemos el mejor de los feedbacks de clientes que han pasado por esta experiencia.

¡Si quieres conocer más, no dudes en conectarnos!



"Ned" Herrmann (1922-1999), investigador y autor estadounidense, considerado "padre de la técnica de preferencias cerebrales"

Mente Adaptativa

Programas 2023



¿POR QUÉ MENTE ADAPTATIVA?

La vivencia de un escenario en continuo cambio ha desafiado todas nuestras capacidades de adaptación. Mente Adaptativa es un Programa que recoge el conocimiento de las neurociencias para desarrollar las competencias críticas que aceleran la adecuación de personas y equipos a sus nuevas realidades

¿DÓNDE ENFOCAMOS?

- Comprender en qué consiste el estrés y como se gatilla.
- Identificar acciones críticas de gestión del cambio que disminuyen el estrés.
- Activar recursos de neuroplasticidad que generan aprendizajes adaptativos.
- Organizar una agenda de disciplinas flexibles que sostienen la adaptabilidad.

PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

Diseñar e implementar un proceso de cambio con inteligencia adaptativa para asegurar condiciones que le faciliten el proceso a las personas y equipos

PARA EL LIDERAZGO

Transformar el rol del líder en un facilitador adaptativo utilizando herramientas que aseguran la seguridad psicológica de sus equipos

PARA LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS

Transitar a un espacio socio emocional colaborativo que permita la estructuración en base a las capacidades de cada rol y su aporte de valor