NeuroLean

BROCHURE EJECUTIVO

La estrategia puede estar clara. El sistema determina qué tan posible es ejecutarla.

NeuroLean ayuda a comprender qué está sosteniendo una forma de operar y configura las condiciones, el desarrollo y la práctica necesarios para producir una respuesta diferente en el trabajo real.

SEÑALES QUE TRAEN A UN DIRECTOR HASTA AQUÍ

Las decisiones suben.

Las juntas no cierran.

El plan es bueno. La ejecución no.

"Ya los capacitamos."

Todo depende de una persona.

Las mejoras se ejecutan, pero no se sostienen.

El comportamiento visible rara vez es todo el problema.

CÓMO TRABAJAMOS

Comprender → Diseñar → Practicar → Transferir

01 · HUMANO

Lo que ocurre dentro de las personas.

02 · SOCIAL

Lo que ocurre entre las personas.

03 · OPERATIVO

Cómo está organizado el trabajo.

Consideramos los tres sistemas. Intervenimos sólo donde hace falta.

01

COMPRENDER

Qué está ocurriendo y qué puede estar sosteniéndolo.

Personal Operating Profile (Mindframe) · Assessments · Entrevistas · Observación · Datos e indicadores · Revisión de decisiones

02

DISEÑAR

Qué capacidad se necesita y qué condiciones deben hacerla posible.

Conversaciones de diseño · Mapeo de condiciones · Workshops facilitados · Configuración · Prototipos · Experimentos

03

PRACTICAR

Llevar la nueva respuesta al trabajo real, probarla y ajustarla.

Mi Espacio NeuroLean · Coaching · Labs · Casos reales · Simulaciones · Aplicación + feedback

04

TRANSFERIR

Dejar criterio, práctica y propiedad dentro de la organización.

Mi Espacio NeuroLean · Cofacilitación · Formación interna · Observación + feedback · Revisión de evidencia · Playbooks

> Sistémico para comprender.
> Selectivo para intervenir.
> Proporcional en la intensidad.

DIFERENCIA NEUROLEAN

No empezamos eligiendo una solución. Empezamos entendiendo qué necesita ocurrir.

01

Comprender antes de intervenir

Separamos evidencia, patrones, interpretación e hipótesis antes de decidir qué cambiar.

CÓMO

Mindframe · Assessments · Entrevistas · Observación · Datos e indicadores · Revisión de decisiones

02

Tres sistemas, una dinámica

Consideramos lo Humano, Social y Operativo para no convertir un problema del sistema en un problema de una persona.

CÓMO

Mapeo de condiciones · Conversaciones de diseño · Workshops facilitados

03

Función antes que herramienta

Primero definimos qué necesita producir la intervención. Después elegimos coaching, formación, práctica, facilitación, herramientas o cambios operativos.

CÓMO

Comprensión · Desarrollo · Práctica · Configuración · Feedback · Transferencia

04

Sólo lo necesario

La intensidad y los mecanismos se configuran según el reto. No agregamos componentes porque formen parte de un paquete.

CÓMO

Secuencia · Intensidad · Participantes · Mecanismos · Evidencia

05

Trabajo real + evidencia + ajuste

La aplicación ocurre sobre decisiones, conversaciones, proyectos y situaciones reales. La evidencia permite ajustar el recorrido.

CÓMO

Mi Espacio NeuroLean · Labs · Casos reales · Aplicación + feedback · Revisión de evidencia

06

Transferencia desde el diseño

El acompañamiento deja criterio y propiedad dentro de la organización y puede reducirse progresivamente.

CÓMO

Cofacilitación · Formación interna · Coaches internos · Playbooks

> Consideramos los tres sistemas. Intervenimos sólo donde hace falta.

FORMAS DE ABORDAR

Puedes llegar con un reto, una necesidad o un servicio específico.

El punto de entrada no determina automáticamente el recorrido. Primero entendemos qué necesita resolverse.

Claridad y reto	Cuando necesitan entender mejor qué está ocurriendo, alinear una dirección o decidir por dónde comenzar.	CLARITY & ALIGNMENT SPRINT
Persona y forma de trabajar	Cuando el reto está en atención, energía, regulación, prioridades, organización del trabajo o efectividad personal.	HUMAN CAPACITY LAB
Liderazgo	Cuando el reto está en cómo un líder orienta, decide, habilita, proporciona feedback y desarrolla a otros.	LEADERSHIP CAPACITY LAB
Equipo	Cuando el reto aparece entre las personas: coordinación, decisiones, tensión, responsabilidad, feedback o aprendizaje colectivo.	COLLECTIVE CAPACITY LAB
Forma de operar	Cuando deben modificarse de manera relevante procesos, autoridad, información, métricas, rutinas, tecnología o múltiples interfaces.	ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION JOURNEY
Capacidad interna	Cuando la organización busca desarrollar a quienes tienen la responsabilidad de desarrollar a otros.	INTERNAL CAPABILITY & TRANSFER

SERVICIOS ESPECIALIZADOS	Pueden contratarse directamente o integrarse dentro de una intervención NeuroLean más amplia.	
Lectura de patrones	Lectura estructurada para hacer visibles patrones relevantes y orientar el desarrollo.	MINDFRAME
Acompañamiento 1:1	Acompañamiento aplicado a decisiones, retos y situaciones reales del ejecutivo.	EXECUTIVE COACHING

PORTAFOLIO

La solución orienta. La intervención se configura.

Seis soluciones centrales como puntos de partida. Cada organización recibe una intervención configurada alrededor de su reto.

1

Clarity & Alignment Sprint

Convierte un reto, tensión u oportunidad en una comprensión compartida, una dirección clara y una decisión responsable sobre el siguiente movimiento.

CLARIDAD ESTRATÉGICA · ALINEACIÓN · EJECUCIÓN DE PRIORIDADES

2

Human Capacity Lab

Desarrolla una forma personal de operar que integra atención, energía, regulación, prioridades, organización del trabajo, criterio y contribución.

PRODUCTIVIDAD PERSONAL · PRIORIZACIÓN · ATENCIÓN Y ENERGÍA

3

Leadership Capacity Lab

Desarrolla líderes capaces de orientar, habilitar decisiones y desarrollar capacidad en otros sin convertirse en el centro de todo.

LIDERAZGO · DELEGACIÓN · ACCOUNTABILITY · FEEDBACK

4

Collective Capacity Lab

Desarrolla equipos capaces de decidir, coordinarse, abordar tensión y aprender con mayor autonomía responsable.

TRABAJO EN EQUIPO · COORDINACIÓN · DECISIONES · CONFLICTO

5

Organizational Transformation Journey

Desarrolla una nueva forma de operar cuando el desafío requiere modificar de manera coherente condiciones Humanas, Sociales y Operativas.

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL · EJECUCIÓN · REDISEÑO DEL TRABAJO

6

Internal Capability & Transfer

Desarrolla a quienes tienen la responsabilidad de desarrollar líderes, coaches, facilitadores y otras personas dentro de la organización.

COACHES INTERNOS · FACILITADORES · CAPABILITY DEVELOPMENT

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Mindframe

Lectura estructurada para hacer visibles patrones relevantes y orientar el desarrollo.

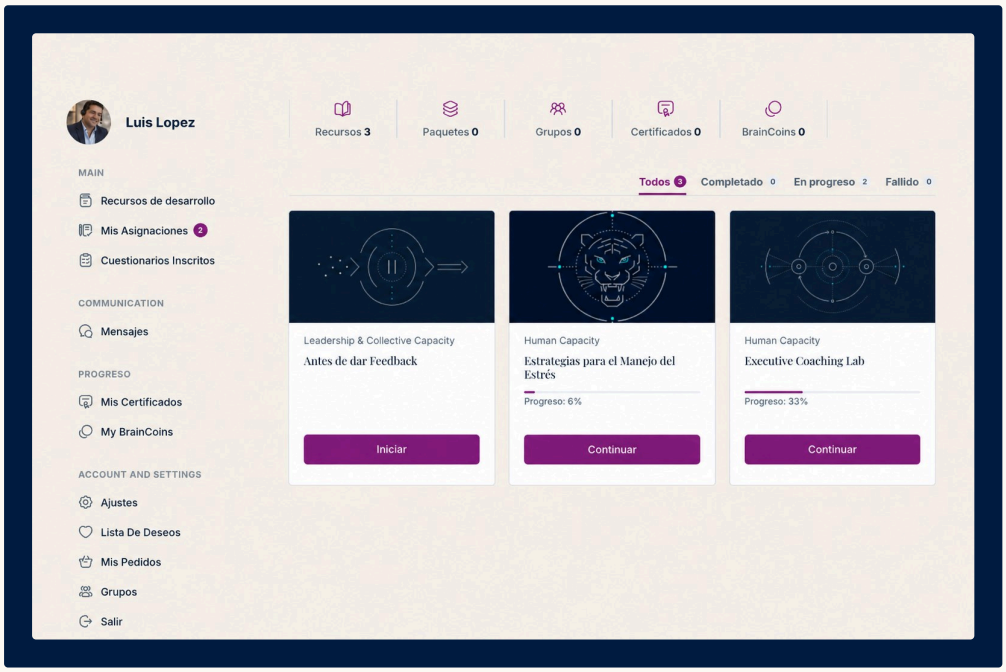
Executive Coaching

Acompañamiento 1:1 aplicado a decisiones, retos y situaciones reales del ejecutivo.

MI ESPACIO NEUROLEAN

El desarrollo no termina cuando termina la sesión.

Conecta cada recorrido con lo que ocurre entre una intervención y la siguiente.



APLICAR · OBSERVAR · REGISTRAR EVIDENCIA · RECIBIR FEEDBACK · AJUSTAR · REAPLICAR

APLICAR

Prácticas y asignaciones conectadas con situaciones reales.

OBSERVAR

Registrar decisiones, patrones, resultados y evidencia relevante.

REGISTRAR EVIDENCIA

Comprender qué ocurrió y qué necesita mantenerse o modificarse.

RECIBIR FEEDBACK

Utilizar evidencia para mejorar criterio y respuesta.

AJUSTAR

Modificar la práctica, el mecanismo o la siguiente aplicación.

REAPLICAR

Volver al trabajo real con una respuesta mejor informada.

Los recursos aparecen dentro del recorrido cuando cumplen una función: preparar una conversación, practicar una herramienta, revisar una decisión, aplicar un concepto o profundizar un aprendizaje.

CÓMO EMPEZAMOS

No necesitas saber qué solución contratar. Necesitamos entender suficientemente el reto.

01 · CONVERSACIÓN

Nos cuentas qué está ocurriendo, por qué importa y qué esperan que cambie.

02 · PRIMERA LECTURA

Distinguimos qué está claro, qué es hipótesis y qué necesitamos comprender mejor.

03 · PUNTO DE ENTRADA

Identificamos la solución, servicio o siguiente movimiento que tiene sentido primero.

04 · CONFIGURACIÓN

Definimos qué necesita producir la intervención, con quién, con qué intensidad y qué evidencia observar.

05 · TRABAJO REAL

Aplicamos, observamos y ajustamos el recorrido conforme aparece evidencia.

06 · TRANSFERENCIA

El soporte disminuye mientras criterio, práctica y propiedad permanecen en la organización.

No buscamos llenar una agenda de actividades.
Buscamos que cada intervención tenga una razón para existir.

WHATSAPP | COTIZAR | PÁGINA DE CONTACTO