

**ENTRENANDO NUESTRO CEREBRO**

*Autor: Alexis Crespo*  
[crespoucla@gmail.com](mailto:crespoucla@gmail.com)

**RESUMEN**

El presente ensayo de carácter argumentativo aborda el tema de los beneficios de entrenar nuestro cerebro, cuyo propósito es realizar una reflexión sobre como los seres humanos podemos ejercitar este órgano hasta el punto de mejorar la percepción, memoria e inteligencia en beneficio del mundo empresarial. Se reflexiona desde la comprensión de aplicar los nuevos conocimientos sobre el funcionamiento del cerebro y su aplicación en la conducción y gestión en las organizaciones, pues si incrementamos las capacidades cerebrales individuales, se potencian las de la organización en su conjunto, siendo los objetivos que impulsaron la realización de este trabajo. La producción forma parte de la línea de Investigación: El Hombre, la Gerencia y sus Tendencias en la Sociedad del Conocimiento y se desarrolló sobre la base de apartados interconectados, en la reflexión dentro del marco del entrenamiento cerebral, de cómo las acciones de nuestro consciente no son más que un reflejo del metaconsciente, y que la meditación, la percepción plena y los beneficios del sueño, permiten el desarrollo de nuevas y mejores redes neuronales; las cuales son la base del aprendizaje de todo individuo. Como reflexión conclusiva, lo acá plasmado me lleva a interpretar que el entrenamiento cerebral permite mejorar el foco de atención, eliminando distractores, atrayendo y generando una mayor concentración, desarrollando las emociones, precipitando la motivación creativa, herramientas necesarias para los nuevos emprendedores hagan frente a las incertidumbres y complejidades que nos presenta el entorno empresarial.

**PALABRAS CLAVE:**

Cerebro, neuroplasticidad, memorias, inteligencia.

## TRAINING OUR BRAIN

Research Line: Man, Management and Its Trends in the Knowledge Society

---

*Author: Alexis crespo*  
[crespoucla@gmail.com](mailto:crespoucla@gmail.com)

### ABSTRACT

This argumentative essay addresses the issue of the benefits of training our brain, whose purpose is to reflect on how human beings can exercise this organ to the point of improving perception, memory and intelligence for the benefit of the business world. It is reflected from the understanding of applying new knowledge about the functioning of the brain and its application in conduction and management in organizations, because if we increase individual brain capacities, those of the organization as a whole are enhanced, being the objectives that promoted carrying out this work. The production is part of the Research line: Man, Management and its Tendencies in the Knowledge Society and was developed on the basis of interconnected sections, in reflection within the framework of brain training, of how the actions of our conscious They are nothing more than a reflection of the metaconscious, and that meditation, full perception and the benefits of sleep, allow the development of new and better neural networks; which are the basis of learning for every individual. As a conclusive reflection, what is reflected here leads me to interpret that brain training allows improving the focus of attention, eliminating distractors, attracting and generating greater concentration, developing emotions, precipitating creative motivation, necessary tools for new entrepreneurs to face the uncertainties and complexities that the business environment presents us with.

**Keywords:** Brain, neuroplasticity, memories, intelligencet

## INTRODUCCIÓN

Lo que nos ha preocupado en los últimos años, ha sido como lograr que una persona desarrolle día a día sus capacidades, habilidades y destrezas en función del beneficio empresarial, lo que ha llevado a las organizaciones a aplicar los nuevos conocimientos sobre el funcionamiento del cerebro en su conducción y gestión, desarrollándose de esta manera nuevas disciplinas como el neuromanagement, neuroliderazgo y neurocoaching entre otros. Respecto a este punto, Braidot (2013) manifiesta que las investigaciones en neurociencias, aun cuando responden al noble objetivo de prevenir y curar enfermedades, tienen una enorme aplicación en las organizaciones, puesto que a medida que se potencian las capacidades cerebrales individuales, se potencian las de la organización en su conjunto.

A partir de la década de los noventa, la neurociencia nos permitió estudiar y conocer el cerebro humano en pleno funcionamiento. Dichos conocimientos, poco a poco se fueron

extrapolando a otras ramas del saber, toda vez, que si entendemos cómo funciona el cerebro, podemos mejorar su funcionamiento en la ejecución de otras actividades. Este aspecto abrió la puerta para la interacción entre la neurología y las aplicaciones organizacionales.

Como puede observarse, se establece una relación entre la neurociencia y las organizaciones, puesto que se comienza a entender que para gerenciar bien una empresa hay que conocer cómo funciona el cerebro, no solo el de los trabajadores sino el del propio gerente. Ya no solo se estudia la capacidad de gerenciar sino de liderar. Liderar a través del conocimiento del cerebro significa entender aspectos como; que debemos estimular en las personas para activar sus hemisferios cerebrales, las diferencias existentes entre el cerebro de un hombre y una mujer; y el porqué de una actitud y otra.

Comprender y conocer cómo se estructura y conecta el cerebro internamente, potencia la capacidad

para intervenir de manera exitosa en aquellos casos potenciales o de facto, en que los líderes requieren concentrarse, y así desarrollar las competencias necesarias para atender las necesidades de toda organización, relacionada con la planeación, las relaciones, la potenciación del desempeño y las colaboraciones estratégicas que permitan el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales.

El mundo presenta cambios disruptivos, cualitativos e imprevisibles importantes; evolucionado de manera vertiginosa, lo que plantea un inmenso desafío relacionado con transformar las metodologías, las formas y maneras en que estamos educando y educándonos en los actuales momentos. Para enfrentar el desafío que nos viene, hay que cambiar la forma de pensar y educar; pues debemos más que enseñar formular, es el desarrollar la capacidad de crear nuevos enunciados, que permitan explicar y entender la incertidumbre y complejidad del entorno que nos rodea.

Las organizaciones de hoy, tal y como lo expresa Lenz (citado por Beneyto, 2017), buscan talento y actitud más que un currículum; es decir, el empresario no necesita que le repitan los libros de texto de memoria; necesita personas con la capacidad de crear cosas. El mundo organizacional futuro no tiene que ver con la competencia del hombre con el computador; sino con un individuo con la capacidad de innovar y generar una ventaja competitiva con respecto a los demás.

Es allí donde debemos entender que el contexto es cambiante, por lo que debemos evolucionar a fin de afrontar esta situación con éxito. Para lograr este objetivo, se hace necesario desarrollar en el cerebro nuevas habilidades, es por ello que se hace necesario alcanzar la metacognición, definida por Abramovicz (citada por Vidal y Fernández, 2015), como la manera de aprender a razonar sobre el propio razonamiento, aplicación del pensamiento al acto de pensar, aprender a aprender es mejorar las actividades y las tareas intelectuales que se llevan a cabo usando la

reflexión para orientarlas, asegurándose de esta manera su adecuada ejecución. Lo importante del entrenamiento cerebral, es que cada persona, cualquiera sea su profesión o actividad laboral, podrá tener éxito, ya que tendrá un cerebro cambiado, evolucionado, mejorado.

Encontrar la llave que nos permita entender cómo mejorar el funcionamiento cerebral es el desafío, y la vía hacia una verdadera evolución. Las personas según Grabner (2014) no nacen más o menos inteligentes; nacen con una herencia genética que representa aproximadamente el 10% de nuestro aprendizaje, el 90% restante lo desarrollamos a través de un procedimiento denominado epigenética, caracterizado por el aprendizaje que se forma por la influencia de factores como la voluntad, la experiencia de vida y conocimientos adquiridos. Asimismo manifiesta, que una de las características excepcionales del sistema nervioso de los seres humanos y que constituye la llave de la evolución, es su plasticidad, pues constituyen la base del aprendizaje y

la memoria, que condicionan nuestras conductas, comportamientos, toma de decisiones en el entorno que nos rodea,

Los seres humanos tenemos dos niveles de pensamiento, y por consecuencia dos planos para entrenar el cerebro y desarrollar inteligencia. Con base a la Teoría de Iceberg, todo individuo tiene una realidad que es la que exterioriza y que está regida por la parte consciente de su cerebro; sin embargo, bajo esta forma racional y lógica que todos vemos, está el metaconsciente o subconsciente, que es la parte del pensamiento por medio del cual captamos gran cantidad de información procedente del entorno, sin que lleguemos a estar conscientes de este proceso. La metaconsciencia, según lo expresa Igoa (2003) es un nivel de actividad esencial para entender el funcionamiento del pensamiento humano, pues es el responsable de la supervisión, la regulación y la planificación de la actividad mental consciente. Dicho en otras palabras, la realidad consiente de una persona, no es más que una

especie de salida o expresión del metaconsciente mismo.

Existen dos planos para entrenar el cerebro, y desarrollar la inteligencia; no solo el plano consciente deductivo, sino fundamentalmente el plano metaconsciente, que es donde en realidad se toman las decisiones, es decir, que decidimos con los que nos provee el metaconsciente, aunque creamos que estamos siendo consciente en nuestra decisión. A este respecto, Heynes (citado por Martínez, 2008) señala; que nuestras decisiones están predeterminadas inconscientemente mucho antes de que nuestra propia conciencia las ponga en marcha. Es así que manifiesta el propio Heynes, que en el futuro se podrán predecir el comportamiento y la experiencia de una persona a partir de su actividad cerebral.

Entonces, con base a lo señalado vale preguntarnos; ¿Somos libres cuando decidimos?, ¿Tenemos libre albedrío, ahora que la neurociencia comienza a develar el poder que tiene el inconsciente?. Según Arntz (2007), las decisiones

están fundamentadas en redes cerebrales denominadas hebbianas, las cuales se asocian para producir una respuesta a un estímulo externo. Para ello cien mil millones de células especializadas llamadas neuronas transmiten señales eléctricas en aproximadamente ciento veinte metros por segundo (120 m/s), lo cual permite pensar, sentir, querer, recordar y reaccionar.

### **DESARROLLO ARGUMENTATIVO**

Tomar una decisión, no implica una acción libre, la misma está conformada de dos aspectos, el primero, relacionado con el proceso cerebral que ocurre a nivel del metaconsciente y que te lleva a elegir una cosa u otra; y por el otro, que conscientemente sabes que quieres hacer, llevándote a tomar la decisión; es decir, que antes de tomar una decisión se produce un procesamiento inconsciente en el cerebro que prepara tu decisión, te conduce hasta ella e influye en la manera que tu mente consciente elige.

Si todas las decisiones se inician en el metaconsciente que luego se

trabajaran en el consciente; entonces, ¿Con que elementos trabaja el metaconsciente?; y más aún, ¿Dónde queda el libre albedrío humano, si el metaconsciente condiciona las decisiones del consciente?.. El metaconsciente se activa previamente a la consciencia del estímulo, puesto que todas las decisiones se inician en el metaconsciente y por consecuencia se fundamenta en memorias previamente guardadas; con lo que se podría decir, que el ser humano es un conjunto ambulante de memorias grabadas que condicionan sus decisiones y comportamientos futuros.

Con respecto a ¿Dónde queda el albedrío humano? Podríamos decir que el albedrío no está en el momento que decidimos, sino en el que una memoria se graba en la mente. Una persona es un cumulo de experiencias; las cuales son el resultado no de los acontecimientos vividos, sino de las respuestas a dichos eventos. Por ello, se debe comenzar a trabajar el condicionamiento del cerebro de una forma diferente, ya que lo que nos ocurre necesita ser intervenido con

responsabilidad y autoridad, para que sea grabado en el cerebro en la forma en que cada individuo lo quiera guardar, de tal manera que lo que se almacene no afecte o contamine nuestras memorias previas.

Este tipo de circunstancias, generan tendencias de respuesta sin condicionamiento formal consciente o racional, por lo que es de suma importancia ejercitar el cerebro a nivel del inconsciente, con el objeto de mejorar las respuestas a este nivel, proveyéndole al líder del futuro el poder tomar decisiones oportunas y exitosas con base fundamentalmente en sus corazonadas o sentir.

Para el psicólogo alemán Gerd Gigerenzer, la etapa superior de la inteligencia es la intuición, por lo que es importante entrenar al cerebro para que desarrolle su capacidad de intuir. Según el propio Gigerenzer (citado por Díaz, 2017), las personas que ya son intelectualmente curiosas, rigurosas en su búsqueda del conocimiento y están dispuestas a desafiar sus propias suposiciones, tienen una alta probabilidad de ser más intuitivo y por consiguiente más inteligente.

Todos los aprendizajes se graban en redes neuronales, las cuales se genera para dar respuesta a la presencia de cualquier estímulo. Estos entramados neuronales conocidos como redes hebbianas, dan cuenta de algo que queda grabado en nuestro cerebro; y que en el futuro influirá en la forma de cualquier decisión que debamos tomar. Este es el secreto del aprendizaje, en el que toda nueva información o experiencia, reestructura y resignifica las memorias anteriores.

Procesos como la meditación, nos permite resignificar las experiencias vividas, y si a eso se le suma prácticas de potencialización de la percepción, nos permitirá interactuar de manera más activa con los estímulos, pues de esta manera alimentaremos mejor a nuestro cerebro y mejoraremos nuestras respuestas. En palabras de Davidson (citado por Saez, 2012), la atención es la clave para aprender y la meditación te ayuda a regularla. Meditar nos da el tiempo para ver y analizar, porque actuamos de determinada manera, nos permite examinar nuestro interior,

reportando grandes beneficios al momento de tomar nuestras decisiones. El meditar, según el mismo autor, fomenta la autoconciencia, la empatía, la memoria, la capacidad de aprendizaje y la creatividad.

Si los estímulos generan las conexiones neuronales, y estos a su vez conforman los aprendizajes, es importante comenzar a aprender como percibir los mismos, tal y como un invidente agudiza sus otros sentidos, en esa misma manera debemos agudizar nuestra percepción del medio que nos rodea. Técnicas como la atención plena o Mindfulness, según Parra (2011), consiste en ser plenamente consciente de los estímulos internos y externos que surgen en el momento presente, con aceptación, con ecuanimidad, sin juicios, expectativas o creencia alguna, con serenidad, bondad y autocompasión, abiertos, de este modo, a la experiencia del aquí y el ahora. Para aprender a percibir hay que desarrollar la percepción sentido a sentido, con el objeto de fortalecer las estructuras neuronales, que nos lleven

a captar mejor el mundo que nos rodea.

Al hablar de entrenamiento cerebral, debemos comenzar por considerar al género como una de las principales diferencias. Las mujeres tienen habilidades diferentes en relación al hombre, comenzando que aunque el hombre presenta mayor cantidad de núcleos neuronales, la mujer presenta mayor conectividad neuronal, lo que significa que al momento de tomar decisiones ésta considera una gran variedad de argumentos con respecto al hombre, dándole a la mujer un soporte más amplio y diverso para decidir; es decir, las decisiones de la mujer tiene una simultanea composición lógico-creativas, intuitivo-racional, debido al mayor número de conexiones sinápticas que presenta en su cerebro.

Se ha comprobado, señala la revista científica *Tendencias* 21 (2013), que las estructuras de conexiones cerebrales de hombres y mujeres son muy distintas, ya que los hombres tienen muchas conexiones dentro de cada uno de los dos hemisferios, las mujeres tienen

muchas conexiones entre ambos hemisferios, lo que le permita a esta contar con un mayor número de conexiones que favorecen su razonamiento analítico, el procesamiento de información y la intuición.

Otro factor a considerar en el entrenamiento cerebral, son los condicionamientos comportamentales, según el género. El área pre-óptica en volumen es más grande en el hombre que en la mujer, la misma regula la conducta sexual del individuo por lo que el comportamiento sexual en los hombres es predominante, afectando sustancialmente cualquier decisión que deba tomar, conllevando a que éstas sean impulsivas, audaces y por ende tendientes a errores.

La adquisición, transformación y evaluación del proceso de aprendizaje, según Bisquerra (2005), llevan a una acumulación de experiencias que son interpretadas o comprendidas, lo que las hacen inseparablemente unidas a los sentidos de las personas, por lo que se hace importante saber liderar las

emociones para así poder orientarlas. El autoliderazgo emocional, nos permite retener y mejorar la grabación de memorias, haciendo la información cerebral mucho más nítida; puesto lo que se graba con emoción se recuerda mucho mejor; es así que De la Garza (2018) define al autoliderazgo, como un proceso a través del cual las personas se influyen a sí mismas, para lograr la autodirección y la automotivación necesarias para llevar a cabo un desempeño y comportamiento cónsono a la sociedad donde habita.

Estar en un estado de relajación, según Velasquez (2009) facilita la concentración y, por ende, la captación de nuevas ideas y conocimientos, por lo que un cerebro estresado no funciona ni decide bien, es un cerebro condicionado, carente de neuroplasticidad o neurogénesis, El stress destruye el funcionamiento cerebral, ya que afecta la memoria, los recuerdos, y por lo tanto nuestra capacidad de decisión; es así que Masa (2019) señala, que en investigaciones realizadas a través de escáneres de resonancia magnética,

se pudo observar que, aparte de las diferencias en el volumen cerebral, se encontraron daños en la microestructura de la materia blanca del cerebro, cuya función principal es la correcta trasmisión de la información cerebral, además de diferentes elementos relacionados con la cognición y la emoción.

Otro elemento importante a considerar en el entrenamiento cerebral es el sueño, pues es un estado de gran actividad neuronal. El sueño, según China (2017), no es simplemente un mero descanso, sino un estado activo que nos reporta grandes beneficios; de allí la importancia de la meditación antes de dormir, con el objeto de condicionar positivamente el sueño con experiencias de aprendizaje positivo, y no ensuciar nuestro cerebro con experiencias negativas.

El sueño genera una revisión de todas las experiencias y aprendizajes, y lo hace en todas las plataformas de la memoria, a tal punto, que según China (ob.cit), la memoria es una de las funciones cognitivas que más se beneficia de tener un buen sueño,

considerando que sueño forma parte de los procesos básicos que permiten almacenar nuevos recuerdos en el cerebro. La historia de la humanidad afirma Braidot (2008) da cuenta de grandes inventos que se gestaron durante los sueños o al menos en estado de ensoñación o de menor grado de conciencia.; es decir, el descubrimiento o el invento, no se producen en estado consciente racional, sino en el metaconsciente.

### **POSTURA CONCLUSIVA**

Lo acá plasmado me permite interpretar, que la revolución neurocientífica está incorporando elementos que van a cambiar nuestra percepción del mundo. Nuestra capacidad de captar y de aprender a nivel organizacional está íntimamente ligada al desarrollo de la creatividad, puesto a medida que emitimos órdenes y establecemos reiteradamente estas órdenes a nuestros subordinados, en esa misma medida estaremos condicionando una respuesta, obstaculizando de esta manera la capacidad de descubrimiento e innovación en éstos.

El futuro organizacional se orienta a fomentar la libertad de hacer y crear. La actividad de management, como lo afirma Braidot (2008), se sostuvo en el funcionamiento de modelos e instrumentos de aplicación externa; sin embargo, en la actualidad se necesita de nuevos recursos y herramientas que no se encuentran afuera, sino en el potencial cerebral de quienes integran las organizaciones, el líder y su equipo.

Este escenario, me da la oportunidad de afirmar que la gerencia moderna, se encuentra comprometida en entrenar a sus ejecutivos, enseñándoles a ser eficaces, desde una actitud proactiva, desarrollando sus capacidades de observación activa, escucha y análisis del entorno que los rodea, pues esto le dará la riqueza cerebral necesaria que le llevará a generar nuevas conexiones neuronales para el sano desarrollo de la inteligencia, en miras de alcanzar los objetivos de la organización.

Para culminar, considero pertinente aseverar que, si no entrenamos el cerebro, el mismo responderá a los estímulos con base a

lo que ya tiene grabado, respondiendo lo que quiere responder, y no a la pregunta que se le ha hecho, es decir, responderemos con base a las experiencias grabadas. Si podemos liderar y autoliderar los pensamientos, tendremos la potestad para desarrollar todo el talento y la inteligencia que queramos. Es así como el nuevo desafío de las profesiones tiene que ver con el hecho de que las metodologías, sus fórmulas o procedimientos se hacen obsoletos, por lo que se hace necesario el desarrollar las capacidades de generar habilidades que nos permitan afrontar los nuevos retos que nos depara el entorno futuro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arntz, W. (2007). **¿Y tú, que sabes?** Editorial Kier S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Beneyto, V. (2017). **El Mundo está Cambiando y la Manera de Educar debe Adaptarse a las Nuevas Necesidades.** [Documento en línea]. Disponible: <https://valenciaplaza.com/el-mundo-esta-cambiando-y-la-manera-de-educar-debe-adaptarse-a-las-nuevas-necesidades> [Consulta: 2020, Febrero 12]
- Bisquerra, R. (2005). **La Educación Emocional en la Formación del Profesorado.** Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Vol.19, num 3, Diciembre 2005. Universidad de Zaragoza. España. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>. [Consulta: 2020, Febrero 19]
- Braidot, N. (2008). **Neuromanagement: Como Utilizar a Pleno el Cerebro en la Conducciones Organizacionales.** Editorial Granica. 1era Edición. Buenos Aires. Argentina.
- Braidot, N. (2013). **Como se aplican los avances de la**

**neurociencias en la conducción de las organizaciones.** [Documento en línea]. Disponible: [https://www.academia.edu/36830194/Neuromanagement\\_y\\_Neuroliderazgo.\\_C%C3%B3mo\\_se\\_aplican\\_los\\_avances\\_de\\_las\\_neurociencias\\_a\\_la\\_conducci%C3%B3n\\_y\\_gesti%C3%B3n\\_de\\_organizaciones](https://www.academia.edu/36830194/Neuromanagement_y_Neuroliderazgo._C%C3%B3mo_se_aplican_los_avances_de_las_neurociencias_a_la_conducci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de_organizaciones). [Consulta: 2020, Febrero 18]

China, S. (2017). **¿Qué pasa en nuestro cerebro cuando dormimos?**. [Documento en línea]. Disponible: <https://hablemosdeneurociencia.com/pasa-cerebro-cuando-dormimos-la-importancia-del-sueno/>. [Consulta: 2020, Febrero 15]

De la Garza; M. y Otros (2018). **El autoliderazgo y la inteligencia emocional: Un estudio de la generación de los millenials.** [Documento en línea]. Disponible: <https://www.researchgate.net>

[/publication/326639816\\_El\\_autiliderazgo\\_y\\_la\\_inteligencia\\_emocional\\_un\\_estudio\\_de\\_la\\_generacion\\_de\\_los\\_millennials](/publication/326639816_El_autiliderazgo_y_la_inteligencia_emocional_un_estudio_de_la_generacion_de_los_millennials). [Consulta: 2020, Febrero 23]

Díaz, I. (2017). **La intuición es el mayor indicador de inteligencia.** [Documento en línea]. Disponible: <https://forbes.es/lifestyle/10492/la-intuicion-es-el-mayor-indicador-de-inteligencia/>. [Consulta: 2020, Marzo 2]

Grabner, C. (2014). **Neuroplasticidad y Redes Hebbianas.** [Documento en línea]. Disponible: <https://asociacioneducar.com/neuroplasticidad-redes-hebbiana>. [Consulta: 2020, Abril 27]

Igoa, J. (2003). **El mundo en la mente: metaconciencia, lenguaje y control en la psicología cognitiva.** [Documento en línea]. Disponible:

<https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/download/61760/88536>.

[Consulta: 2020, Marzo 6]

Martinez (2008) **Las decisiones se adoptarían a nivel del inconsciente**. [Documento en línea]. Disponible: [https://www.tendencias21.net/Las-decisiones-se-adoptarian-a-nivel-inconsciente\\_a2216.html](https://www.tendencias21.net/Las-decisiones-se-adoptarian-a-nivel-inconsciente_a2216.html). [Consulta: 2020, Febrero 19]

Masa, A. (2019). **La sorprendente relación entre el estrés, la memoria y el tamaño del cerebro**. [Documento en línea]. Disponible: [https://elpais.com/elpais/2019/02/03/buena vida/1549197406\\_878710.html](https://elpais.com/elpais/2019/02/03/buena vida/1549197406_878710.html). [Consulta: 2020, Febrero 16]

Parra, M. (2011). **Eficacia de la terapia cognitiva basada en la conciencia plena (mindfulness) en pacientes con fibromialgia**. Tesis

Docotoral no publicada. Universidad De Castilla- La Mancha. Albacete. España

Saez, C. (2012). **Meditación para potenciar el cerebro**. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.lavanguardia.com/estilos-de-vida/20120928/54351952597/meditacion-para-potenciar-el-cerebro.html>. [Consulta: 2020, Marzo 2]

Tendencia 21. (2013). **Las estructuras de las conexiones cerebrales de hombres y mujeres son muy distintas**. [Documento en línea]. Disponible: [https://www.tendencias21.net/Las-estructuras-de-las-conexiones-cerebrales-de-hombres-y-mujeres-son-muy-distintas\\_a28007.html](https://www.tendencias21.net/Las-estructuras-de-las-conexiones-cerebrales-de-hombres-y-mujeres-son-muy-distintas_a28007.html). [Consulta: 2020, Febrero 19]

Velasquez, B. (2009). **El cerebro que aprende**. [Documento en línea].

Disponible:

<http://www.scielo.org.co/pdf/ara/n11/n11a14.pdf>.

[Consulta: 2020, Febrero 16]

Vidal, M. y Fernández, B. (2015).

**Aprender, desaprender, reaprender.** [Documento en línea] Disponible:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412015000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000200019).

[Consulta: 2020, Febrero 26]