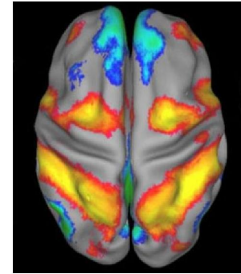


Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI) Instrumento Herrmann de Dominancia Cerebral

La tecnología Herrmann de Dominancia Cerebral



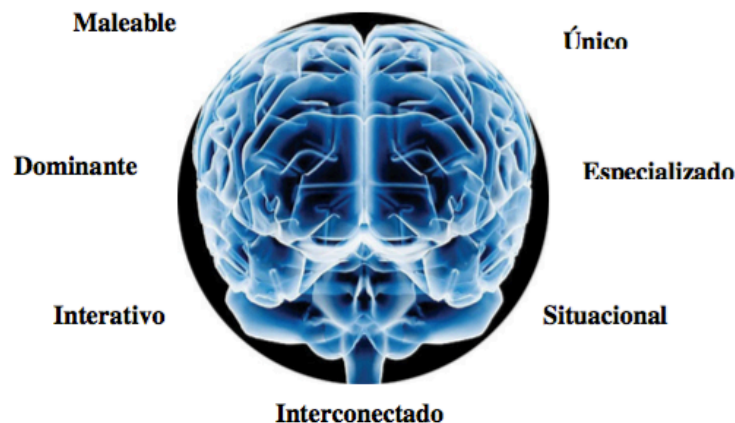
Cientos de años de desarrollo en el mundo de los negocios nos dan la pauta que podemos planear, organizar y manejar recursos humanos y capital de una forma relativamente eficiente. Así hemos aprendido a orquestar factores de marketing, producción y finanzas, orientar a las empresas a metas de rentabilidad y crecimiento. Lo que todavía no hemos aprendido es a sacar ventaja de lo que el ser humano tiene entre sus dos orejas: el cerebro y su capacidad de creación.

Cada vez más la tarea gerencial será aprovechar al máximo el potencial de cada persona. Como Peter Druker indica acertadamente, hemos desarrollado por muchos años un mundo de negocios orientado al conocimiento. Más de la mitad de la fuerza de trabajo está compuesta por gente que produce, procesa y transforma información. Sus cerebros son sólo herramientas de trabajo y, aunque las Teorías de Management han evolucionado a pasos agigantados, la fusión de nuevas teorías y la práctica aún no se han concentrado totalmente para afrontar la nueva realidad.

Uno de los signos de obsolescencia de ciertas organizaciones es la confusión acerca de la idea del desempeño. La medición y evaluación del mismo se torna cada vez más difícil ya que en el hoy debiera verse la "contribución" que puede hacer nuestra gente y no basarse solamente en su desempeño. La gerencia debe comenzar a visualizar a las personas como: "los que realizan una contribución" y no como seres "que sólo hacen un trabajo".

Pero, ¿Qué significa utilizar el potencial humano para el logro de una óptima contribución?, ¿Qué se requiere para ello? Posiblemente la primera tarea será entender cómo opera este delicado y maravilloso instrumento de la creación, que es el cerebro.

Características del cerebro



De acuerdo con las investigaciones del Premio Nóbel de Medicina Roger Sperry se confirma que el hemisferio izquierdo es responsable de la palabra, el pensamiento lineal, analítico y racional y que, el hemisferio derecho es responsable de lo holístico, conceptual y espacial.

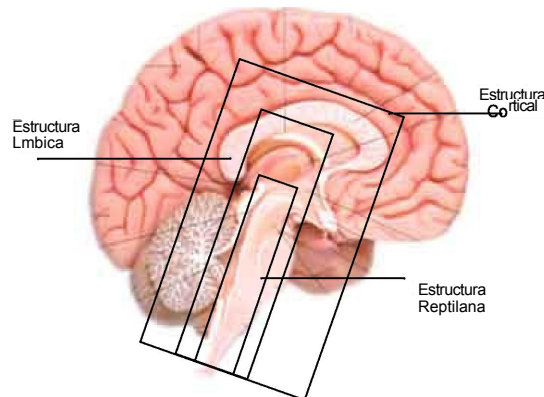
Posteriormente Paul MacLean en el National Institute of Health desarrolló el concepto de "Triune Brain". Sus investigaciones indican que el cerebro consiste en tres capas superpuestas cada una correspondiente a un estado diferente en la evolución humana y responsable de las diferentes formas de procesamiento mental.

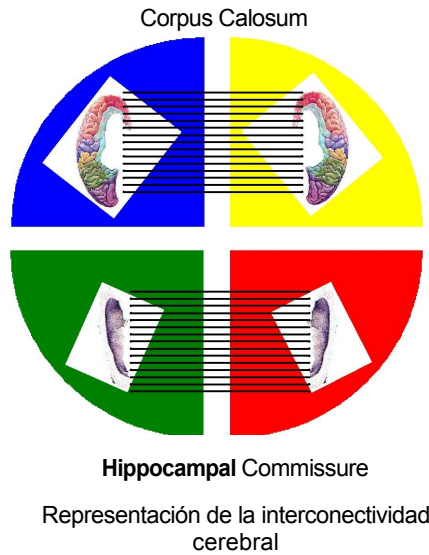
A la capa interna, MacLean la denominó "reptiliana". Esta estructura es la primera que se ha desarrollado y como consecuencia la más primitiva, ya que es la responsable de los comportamientos que hacen a nuestra subsistencia.

La parte intermedia la integra el sistema denominado "límbico" que maneja las emociones, formas y procesos secuenciales y controla también la transformación de la memoria.

Finalmente, la capa exterior o "corteza", es la de más reciente formación y es la que maneja los procesos cognitivos e intelectuales o sea pensamientos puros.

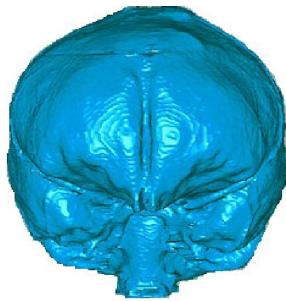
Ned Herrmann en base a sus investigaciones y a su interés personal en la localización de la fuente de la creatividad, llegó a definir un modelo cerebral de cuatro cuadrantes para explicar el proceso de pensamiento y creación, como función de los modelos izquierdo — derecho de Sperry y del modelo Triune Brain de Mac Lean.



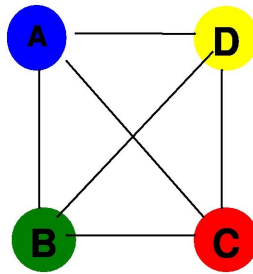


Así, Herrmann estructura la arquitectura de su modelo metafórico del cerebro planteando la división del mismo en dos cuadrantes corticales superiores y dos límbicos inferiores. Cada cuadrante está asociado con un estilo particular de pensar, crear y aprender por lo tanto, cada proceso de pensamiento individual puede estar descrito en función de dónde se hallan nuestras preferencias en estos cuatro modos.

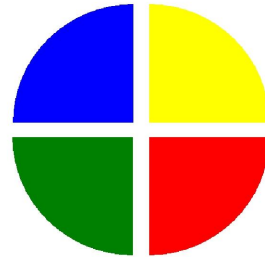
Fisiología



Estructura



Metafora

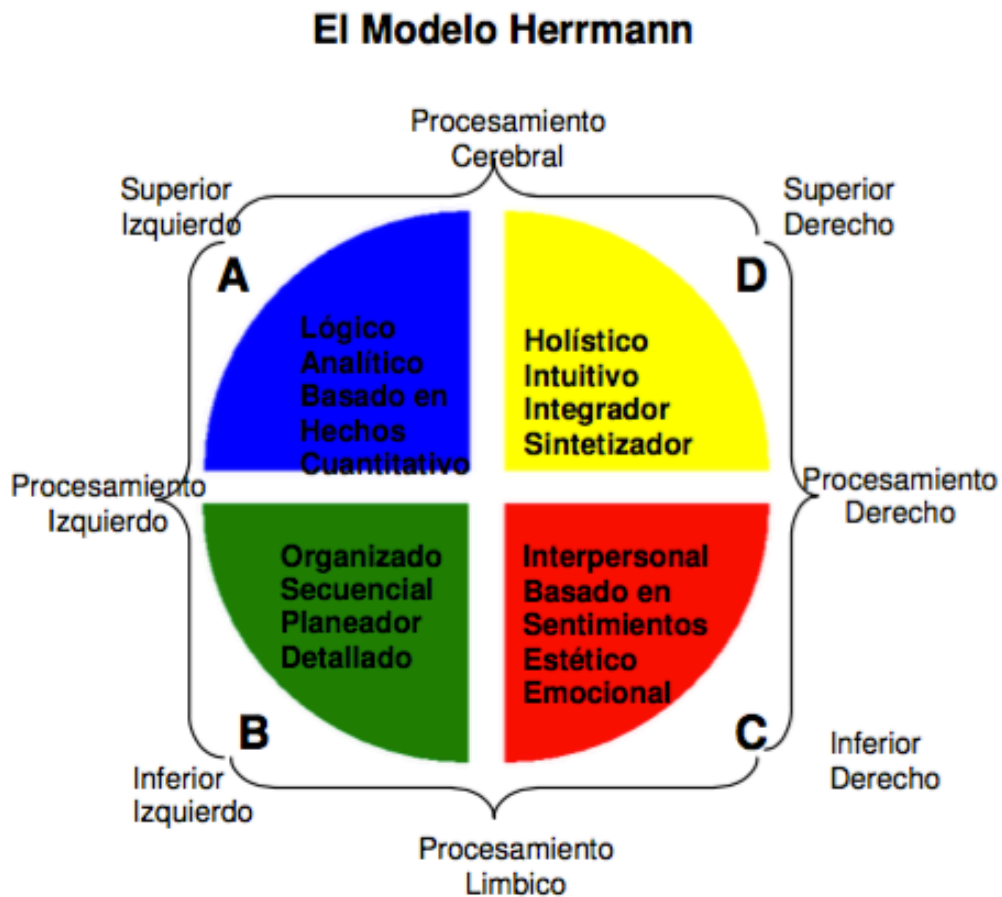


La herramienta Herrmann, basada en la tecnología desarrollada por Ned Herrmann durante su gestión en General Electric, permite conocer las preferencias cerebrales y los distintos modos y estilos de pensamiento de una persona. El perfil brinda a través de una interpretación metafórica de cómo opera el cerebro, los modos preferidos de percepción, pensamiento, resolución de problemas, toma de decisiones y aprendizaje.

Asimismo, el perfil Herrmann permite hacer una comparación entre el estilo de pensamiento percibido por el individuo y el que se está utilizando de acuerdo al momento que se vive ó a las condiciones de trabajo en las que se encuentra. Esto nos permite inferir si la persona se siente bien con lo que está haciendo, si puede aportar valor o si está sometida a condiciones estresantes.

El mapa de perfiles de Herrmann nos permite comparar las preferencias y estilos de pensamiento entre personas y es por esta razón que la información es muy valiosa en la formación creativa de equipos de trabajo. Las características de los equipos se exploran utilizando mapas de dominancia cerebral de sus integrantes y permite, entre otras cosas, determinar el grado de comprensión y sinergia. En el caso de la determinación del potencial de participación de un candidato para conducir e integrar un determinado equipo, se evalúa al grupo al cual se va a incorporar y así se podrá observar su capacidad de adaptación y éxito.

"Identifica cómo gente percibe al mundo, aprende, resuelve problemas y toma decisiones"



El modelo marca en sentido opuesto a las agujas del reloj, del cuadrante A al D, las preferencias de pensamiento asociadas con cada cuadrante.

A: Modos de pensamiento definidos como lógicos, analíticos, matemáticos, técnicos y que resuelven problemas lógicos.

B: Modos de pensamiento definidos como controlados, detalladas, conservadores, planificadores, organizados y administrativos.

C: Modos de pensamientos definidos como interpersonales, emocionales, musicales, espirituales y expresivos.

D: Modos de pensamiento definidos como imaginativos, sintetizadores, artísticos, holísticos y conceptuales.

La Tecnología Herrmann de Dominancia Cerebral nuestros 4 seres

El modelo de Herrmann de Dominancia Cerebral de cuatro cuadrantes, puede concebirse como una combinación armoniosa de los conceptos de cerebro izquierdo / derecho y de "Tribune Brain", expresado en una metáfora que se basa en la fisiología cerebral.

Sus resultados nos permiten reconocer nuestros estilos individuales de trabajar, crear y aprender.

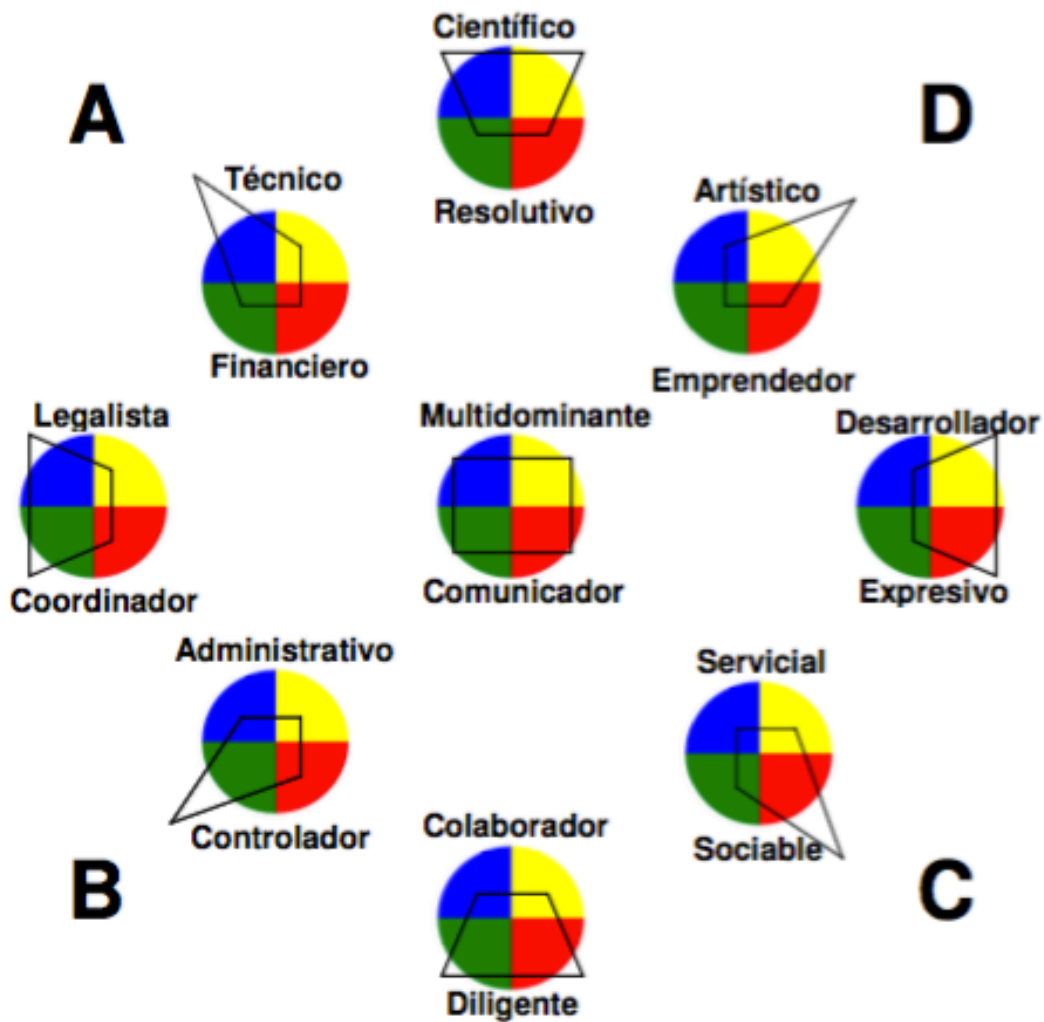
Nuestros cuatro diferentes seres:



Instrumento Herrmann de Dominada Cerebral El HBDI ® (Herrmann Brain Dominance Instrument)

- Es una herramienta de origen fisiológico
- Mediante el llenado de un cuestionario de 120 preguntas se obtiene un indicador de la dominancia cerebral de la persona, o sea el grado en que se prefiere una manera particular de pensamiento y como consecuencia, de conducta.
- Basado en más de 15 años de investigación, el HBDI ha sido objeto de diversas validaciones así como su inclusión en disertaciones y trabajos científicos sobre el mismo.

La mentalidad de algunas ocupaciones típicas:



Mediante el procesamiento de las 120 preguntas HBDI, o Instrumento Herrmann de Dominancia Cerebral, herramienta de diagnóstico sumamente poderosa se puede determinar el perfil individual de cada persona.

El perfil es una representación visual en cuatro cuadrantes de los estilos preferidos y, permite mostrar tres tipos de preferencias: la 1 ó primaria correspondiente a un estilo preferente, la 2 ó secundaria, o simplemente un estilo usado, pero no preferente y, la 3 ó terciaria, que indica a un estilo evitado o rechazado.

Los resultados de HBDI se presentan en un perfil a colores y puede ser interpretado para su uso tanto en la vida personal como en la profesional.

Permite evaluar:

- Si contamos con la persona adecuada
- Si está en la posición y funciones correctas
- Cuáles son las cosas que se deben hacer para que la persona mejore su actuación en la organización y pueda ser fuente de aportes sustentables en el tiempo.
- Si tiene potencial para seguir determinando plan de desarrollo dentro de la organización.

El HBDI es una herramienta fundamental para gerentes de: Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo y de quienes tienen la importante tarea de encontrar, desarrollar y retener a las personas en su centro de trabajo. Nos permite también encarar un plan de desarrollo y crecimiento personal basado en competencias aportando elementos fundamentales de autoconocimiento y aceptación de quienes somos y de nuestras fortalezas y áreas de mejora.



