

CEREBRO TOTAL

Cabe anotar que si bien existen “personalidades creativas” se ha encontrado que esto no significa necesariamente una inteligencia superior. Lo que sí se ha encontrado es que las personalidades creativas cultivan capacidades y hábitos que permiten pensar que la competencia creatividad es desarrollable en todos los seres humanos, como lo comentaremos adelante. Con los aportes del profesor Henry Mintzberg, el Ned Herrman Group ha desarrollado y aplicado profundos avances sobre la teoría del **cerebro total** mediante el modelo de los cuatro cuadrantes y el concepto de dominancia cerebral.

Las clasificaciones (A, B, C, D) del gráfico adjunto a este nodo raramente se encuentran de manera única, pero nos ayudan a comprender el sentido de la influencia de los cuadrantes en el comportamiento general, la productividad, la imaginación y la creatividad, la comunicación, las interacciones y permiten verificar la dominancia de uno o varios de ellos y la influencia secundaria o terciaria de los restantes.

Aunque la creatividad se procesa substancialmente en los cuadrantes C y D, no hay motivo de preocupación para quienes enfatizan en los procesos de pensamiento del modo izquierdo ya que Herrmann aclara: “Lo que yo sí quiero decir es: Al diseñar e implementar respuestas a los temas y retos de las empresas, el cerebro humano funciona en su mayor potencial innovativo y productivo solamente cuando todos los cuatro cuadrantes se comprometen iterativa y situacionalmente en el proceso. Los cuadrantes A y B definen el problema o tema. Los cuadrantes B y C brindan los ingredientes viscerales y emocionales. Los cuadrantes C y D incuban y permiten que las soluciones se hagan conscientes. Los cuadrantes A y D procesan las soluciones iterativamente para chequear la lógica de la solución imaginada. Finalmente, los cuadrantes A y B, junto con los cuadrantes C y D, verifican y refinan la solución durante los procesos de planeación, implementación y control.

La necesidad de los cuatro cuadrantes aplica a individuos, grupos, equipos, divisiones y aún para toda la compañía.”

Tomado de:

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA ADMINISTRAR LA INNOVACION

Beatriz Forero de Gómez

3er Congreso Colombiano de Capacitación y Talento Humano

Bogotá, Octubre 2003