

ONTOLOGÍA VITALÓGICA GERENCIAL EN VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES

Autora: Rosa García
Psico.rvqb@gmail.com

RESUMEN

Este artículo trata sobre la aplicación del Modelo Estratégico Gerencial Vitalógico desde las neurociencias (MEGVN) en las consideraciones de aportes a l conocimiento en la línea de investigación: potencialidad social desde las organizaciones centrado en los valores personales y profesionales. El objetivo del artículo fue demostrar la continuidad del MEGVN en la Convergencia Ciencia, Estética y Ética, desde los valores personales y profesionales. Lo ontológico connota el ser identificado en las gerencias estratégicas como entidades abstractas que constituyen pensamientos, emociones, dolores y emociones tóxicas. Fueron tres los escenarios (Escuela, Universidad e Instituto de Salud) contemplados para su aplicación: la Escuela Lázaro Cárdenas (a personal docente), la Escuela Moreira (a personal docente), la Escuela Benito Juárez (a personal docente), en la Universidad Autónoma del Noreste Sabinas Coahuila (a personal docente), en el Hospital General Nueva Rosita (al personal) y en la Fundaciones para la ayuda a pacientes con cáncer (al personal), con la asistencia del personal que se desempeña en los diferentes niveles gerenciales de cada uno de los contextos participantes. La metodología aplicada fue a partir de lo cualitativo de las reflexiones tomadas al desarrollarse las charlas y al contrastarla con las visiones de los filósofos Spinoza y Wittgenstein. Los resultados fueron de seis (6) días que duraba la aplicación del modelo a un (1) día los cuales permitieron las adaptaciones al modelo y aceptación por las gerencias a los principios vitalógico. Se logró identificar los rasgos de personalidad de los asistentes al modelo en la proyección de respuestas a la organización con miras a su eficacia, competitividad, a través del bienestar emocional y buena atención por parte de los empleados a sus clientes. La reflexión apuntó hacia la ética de la alegría y la vía del lenguaje para mejorar objetivamente el MEGVN, así como sus aciertos y desaciertos.

PALABRAS CLAVE:

Ontología, vitalogia,
gerencia, valores
personales y
profesionales

MANAGEMENT LIFE ONTOLOGY IN PERSONAL AND PROFESSIONAL VALUES

Autora: Rosa García
Psico.rvqb@gmail.com

Abstract

This article deals with the application of the Vitalological Management Strategic Model from the neurosciences (MEGVN) in the considerations of contributions to knowledge in the line of research: social potential from organizations focused on personal and professional values. The objective of the article was to demonstrate the continuity of the MEGVN in the Convergence of Science, Aesthetics and Ethics, from personal and professional values. The ontological connotes being identified in strategic management as abstract entities that constitute thoughts, emotions, pains and toxic emotions. There were three scenarios (School, University and Health Institute) contemplated for its application: the Lázaro Cárdenas School (for teaching staff), the Moreira School (for teaching staff), the Benito Juárez School (for teaching staff), at the University Autónoma del Noreste Sabinas Coahuila (for teaching staff), at the Nueva Rosita General Hospital (for staff) and at the Foundations for the help of cancer patients (for staff), with the assistance of staff who work at different management levels of each of the participating contexts. The applied methodology was based on the qualitative of the reflections taken when developing the talks and when contrasting it with the views of the philosophers Spinoza and Wittgenstein. The results were six (6) days that lasted the application of the model to one (1) day which allowed the adaptations to the model and acceptance by the management of the vitalological principles. It was possible to identify the personality traits of the assistants to the model in the projection of responses to the organization with a view to its effectiveness, competitiveness, through emotional well-being and good attention by employees to their customers. The reflection pointed to the ethics of joy and the way of language to objectively improve the MEGVN, as well as its successes and failures.

Keywords: Ontology, Vitalogy, Management, Personal and Professional Values.

INTRODUCCIÓN

El artículo tiene como objetivo demostrar la continuidad del Modelo estratégico gerencial vitalógico (MEGVN) presentado por García (2018) quien es la autora del presente artículo, donde el 2019 continuó aplicando desde los valores personales y profesionales en la convergencia ciencia, estética y ética, con la participación del personal gerencial en la Ciudad de México específicamente en el Estado de Coahuila, específicamente al personal en tres (3) escuelas, una universidad y dos instituciones de salud, es decir, en: la Escuela Lázaro Cárdenas (a personal docente), la Escuela Moreira (a personal docente), la Escuela Benito Juárez (a personal docente), en la Universidad Autónoma del Noreste Sabinas Coahuila (a personal docente), en el Hospital General Nueva Rosita (al personal) y en la Fundaciones para la ayuda a pacientes con cáncer (al personal).

Algunos aspectos considerados a la luz de la aplicación del Modelo

MEGVN derivaron reflexiones acerca de los cambios que nutrieron la revisión del mismo. Así, con la participación del personal docente de la Escuela Lázaro Cárdenas, la Escuela Moreira, la Escuela Benito Juárez la Universidad Autónoma del Noreste Sabinas Coahuila, el Hospital General Nueva Rosita y en la Fundaciones para la ayuda a pacientes con cáncer. Esto desde la convergencia ontológica de los asistentes a cada charla y contrastado con pensadores y filósofos como Spinoza y Wittgenstein, Marina y Goleman, además de los aportes de García (ob.cit) durante la creación del mencionado modelo.

La aplicación estructural del Modelo MEGVN requiere seis (6) días para recabar información a través de cuatro (4) instrumentos, con seis (6) dinámicas grupales e individuales. Ahora bien, dentro de los aportes gerenciales se activó la necesidad de disminución del tiempo. Para los efectos, se contempla en la nueva versión, el taller: Liberación de Emociones Tóxicas para ser

desarrollado en un (1) día. En este artículo se da conocer tanto cómo eran esos seis (6) días y sus cambios, con la toma de decisiones y por qué se deben producir estos cambios.

En este orden de ideas, el desarrollo teórico con la disertación teórica reflexiva de la Convergencia Ontológica desde la Ciencia, Estética y Ética del modelo MEGVN, asume los valores personales y profesionales, que identificaron al ser de los participantes del taller desde ese ser de aquellos asistentes al taller y cómo desde la armonía en la ciencia, la estética y la ética, lo que permitió que la adquisición de conocimientos para ´potenciar los valores, adquieran conocimientos para potenciar dichos valores en el marco de la inteligencia emocional y la vitalogía con las neurociencias. La epistemología desde un criterio psicológico De los asistentes al taller, construyeron el conocimiento que fundamento la armonía en cada una de las fases del Modelo MEGVN, con la mirada puesta en el referente de

pertinencia y uso de los principios de las neurociencia y la vitalogía.

En este sentido, el artículo adquiere interés en la visión prospectiva de la investigación, donde se detalla específicamente el qué y el porqué de los cambios, todo desde una reflexión del Ser en lo Ontológico, cerrando con posturas de la continuidad de la aplicación y a manera crítica que se ha de cambiar con más tiempo en el caso de las escuelas, esto debido a que fue aplicado primero en la Ciudad de México. Sin embargo, en las Escuelas los maestros enfrentan dos gerencias: personal y la laboral, caracterizada por directivos, coordinadores, niños con edades variantes distintas y emociones disímiles identificadas en la vitalogía y neurociencias, por lo que tuvo que trabajar con la inteligencia emocional, los rasgos de personalidad autopercebidos en dinámicas vivenciales en la organización.

Seguidamente, se creó esa armonía, detallando en cada uno de lo descrito en el relato, con la argumentación de los autores, como

documento que permitieron el sistema de mejoras para generar nuevos conocimientos, puntos de vista y su transferencia a la realidad institucional.

Estado Teórico

Ciencia, Estética y Ética: Convergencia Ontológica del modelo MEGVN

El modelo estratégico gerencial vitalógico desde las neurociencias (MEGVN) según García (ob.cit) trata de estrategias basadas en las disciplinas de la vitalogía, neurociencia, con la idea de lograr una armonía en la toma de decisiones y en el clima organizacional desde la autoestima, la asertividad y la motivación al logro, a través de las percepciones de los asistentes al taller su versión de la realidad.

El autor del Modelo MEGVN, hace ver que se trata de una herramienta estructurada en seis (6) momentos o días para planear, organizar, integrar, dirigir y controlar en el conocimiento el accionar de las neurociencias, donde se estudia el

funcionamiento cognitivo y conductual en un individuo; con soporte de la vitalogía en el área del conocimiento Vinculada a la ley de la vida y sus implicaciones mente-cuerpo-experiencias-relaciones del individuo.

Ahora bien, la aplicación del referido Modelo, los asistentes del taller adquieren una herramienta que implica el estudio del ser ontológico, permitiendo sostener vínculos de relaciones entre ellos mismos y la toma de decisiones, bajo una gestión de realidades de sus valores y profesiones. Para Martínez (2016) la armonía en la ciencia, la estética y la ética, a nivel de sus valores y su profesión, muestra de manera sistemática, la capacidad para adquirir y procesar la información, con la finalidad de aceptar el cambio hacia espacios adaptativos complejos de múltiples nodos conectores que circulan en un gran flujo de datos.

Cuando se está en el área de trabajo existen problemas personales y laborales, sin embargo, en presencia de un entorno De desempeño apegado a los valores y los principios de la profesión,

envueltos en un sistema complejo, con una capacidad de combinar muchas escenas, las cuales deben ensamblarse para lograr la toma de decisiones eficaz y eficientemente.

De allí que, Martínez (2013) indica que un sistema complejo adaptativo “es un tipo especial de sistema; complejo en el sentido que es diverso y conformado por múltiples elementos interconectados: y es adaptativo, porque tiene la capacidad de cambiar y aprender de la experiencia”. (p.111). Esto permite dar el soporte argumentativo del mencionado autor en sus tres esferas: ciencia, estética y ética, que sirven para canalizar esas experiencias desde un contexto ontológico de la realidad.

La idea es tomar la situaciones de lo laboral y modelar lo conocido para una toma de decisiones oportunas, Por ello; en el primer encuentro de la aplicabilidad del primer encuentro en la aplicabilidad del mencionado modelo denominado La Vitalogía, trata de conocer a las personas presentes a través de una dinámica individual y grupal, donde

se presentan como personas, luego la ubicación de sus trabajos y las funciones que cumplen.

Los siete (7) principios de la Vitalogía son: El Mentalismo, Correspondencia, Vibración, Polaridad, Ritmo, Causa y Efecto, y el último principio Generación. Los mismos, han trascendido en el modelo MEGVN al implementar una charla denominado liberación de emociones tóxicas tomando como referencia Todos los principios mencionados con la idea central del dinamismo en la primera reunión, para lograr humanizar a los asistentes, sin importar su nivel en el cargo que cumplen en la escuela, universidad o institución.

Su finalidad va orientada hacia el conocimiento de cada uno entre sí. Por tanto, el conocimiento entre las personas que conformaron el taller, va dirigido a concienciar entre pares, frente a las expectativas de humanizar en pro de destacar atributos positivos de la vida de sus compañeros de trabajo, tales como felicidad, satisfacción, éxtasis, amabilidad, generosidad, afecto.

El MEGVN se centra en el ser de la persona, su experiencia interior, el significado que le concede a sus experiencias y en la auto-presencia; se enfatiza en el hecho que existen características distintivas y específicamente humanas: decisión, creatividad, autorrealización, la investigación, también el valor de la objetividad y el compromiso con el valor.

Es allí, donde García (2018) cita a Martínez (ob. cit) quien expresa que la significación y la verdad introducen la integración de estas tres formas eidéticas de la realidad, dando como resultado una formación personal y profesional, la cual llevará prudencia, con capacidad para juzgar rectamente, en sí, se trata de una sabiduría emergente vivencial.

En punto, sabiduría integra aspectos verdaderos de la realidad (La Ciencia) con su armonía y la elegancia de la estética (El Arte); dicha triada permite integrar saberes como objetivos fundamentales en la renovación, reforma y planificación de cualquier organización. La filósofa Spinoza citado por Séverac (2011) en

su reflexión sobre la ética señala la alegría implica, “el bien no es un valor dominante que permitirá juzgar nuestros actos” (p.48).

Tomando como basamento lo expresado en los párrafos precedentes, el MEGVN reflexiona al ser aplicado tanto en escuelas, universidades e instituciones, al observar y tomar nota del comportamiento de los asistentes, donde la neurociencia puede lograr que una organización sea inteligente, enfocada en los aportes del talento humano, se mantiene una buena conexión sensible y social tanto en lo personal, como en los valores y profesión, se puede lograr con éxito un alto grado de competitividad, integración efectiva y eficiencia en las experiencias laborales, al llevar a cabo las estrategias y conseguir metas.

Entonces, las Ciencias, las Artes y la Ética, reflejan una confluencia y una armonía de las ideas. Para Martínez (ob. cit) esta armonía se centra específicamente en el modo de pensar, razonar y valorar, ya que se puede realizar a través de las tres

esferas del pensamiento humano, donde la confluencia y la conciencia de un equilibrio planetario alcanza la plenitud personal, en sí el óptimo funcionamiento del ser humano y sus niveles de salud, física y mental, para el máximo despliegue de capacidad creativa y éxito.

Estos referentes otorgan en el ser la libertad de acción, estímulo a las iniciativas, supresión de toda rigidez y control excesivo, descentralización de dirección en la toma de decisiones, todo ello dando soporte básico que promueven un desarrollo personal y social. Donde al permitir mayor interacción entre si el pensamiento humano puede ser compartido entre sus pares para ser creativos.

Asimismo, Martin y Torremocha (2016) establecen que los procesos creativos se encuentran en la capacidad de un individuo al generar nuevas ideas e integrar la facilidad para generar ideas, manifiestan la capacidad de asociación semántica en las ideas, la memoria de trabajo y la capacidad perceptiva. Un proceso creativo se asocia a funciones

cognitivas superiores como la memoria de trabajo, el control emocional, neuroplasticidad y memoria de la experiencia.

De allí, que este proceso a nivel de las neurociencias ocurre en ambos hemisferios y, más concretamente, en las cortezas pre-frontales aunque también está asociado a los circuitos del sistema límbico. Además, Spinoza citado por Séverac (ob.cit) indica que “es bueno lo que nos proporciona alegría. Así de escandalosa es la filosofía de Spinoza que no ofrece una moral del deber, sino una ética de la alegría” (p.48).

De esta alegría se trata en el MEGVN con la dinámica de la liberación de emociones tóxicas en el primer día, cuando al tomar el factor humano como eje transversal en la toma de decisiones a nivel gerencial y en equipo con el talento o capital humano a cargo, esto cuando conocen bien sus puestos de trabajo, sus funciones, sus valores y su profesión, se manifiesta este sentimiento de alegría. No obstante, en la charla se busca ontológicamente el ser de cada uno

de los participantes a la charla, donde las neurociencias permiten que en el cerebro proceda a la dinámica de estar relajado; en estado alfa; esta condición alfa según Dispenza, (2012) Se focaliza cuando el cerebro emite ondas de 8 -13 ciclos por segundo, en sí, es un estado de relajación, introspección y no se presta atención a la información del exterior.

Adicionalmente, se generan instantes de atención consciente o en gamma (son las ondas cerebrales más rápidas, de 40-100 ciclos por segundo). Estas ondas, se asocian a estados mentales elevados y una mayor atención que implica una mejor formación de recuerdos; es un nivel de conciencia, donde el esfuerzo se destina a producir instantes de concentración consciente. En otras palabras, para Spinoza citado por Séverac (Ob.cit) indica que el conocimiento del bien y del mal permiten que el afecto de la alegría o de la tristeza, en cuanto que somos conscientes de ello; debe observar en el cerebro las características particulares de este órgano y las

capacidades humanas, es decir los presentes escuchan y observan las características de sus compañeros de trabajo y su comportamiento no antes observados.

En este estado, la mente, al igual que cualquier organización, es caótica por lo que se propicia el ambiente adecuado para generar nuevas ideas y, de ahí, su idoneidad como herramienta para lograr alcanzar las tres que distingue Martínez (2016) como armonía en la ciencia, armonía de la estética y la armonía de la ética. Al respecto, García (ob. cit.) indica que la armonía en la ciencia, explica que todo ser humano explora, conoce y domina el mundo que lo rodea. Igualmente, complementa Martínez (ob. cit.) al citar a Aristóteles, que todo hombre, por naturaleza, apetece saber. Las interconexiones físicas, biológicas, psicológicas, sociales y que son interdependientes, donde se necesita una perspectiva amplia, holística, sistémica y ecológica, desde una nueva visión de la realidad, un paradigma, una transformación del

modo de pensar, percibir, razonar y valorar una crisis de percepción.

A ello se suma, los referentes que hace Martínez (ob. cit) de Kant y Heidegger, en cuanto a la lógica, la cual debe ser integral, sistémica y ecológica, es decir, entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente inter y transdisciplinaria. Sobre todo, cuando se va a trabajar un enfoque modular, estructural, dialéctico, gestáltico, estereognóstico, que afecta e interactúa con cada elemento que lo que es, o representa en sí mismo, específicamente, por su red de relacionarse con los demás.

De esta manera, la armonía de la ciencia como red de relaciones gira en torno a más pensar que ver, así la ubicación y sistematización desde la psicología humanista y transpersonal comprenden que se vive en una red de sistemas y se integran en un orden jerárquico.

La situación anunciada en el párrafo anterior conduce a entender que las intenciones afectan al futuro, así también lo hacen a otras personas que impactan las propias; siempre un

sistema auto-regulador tiende a un equilibrio, igualmente permite al ser humano observarse a sí mismo como energía que puede guiar los diferentes procesos de inteligencia. Para Beauport y Díaz (2004) los procesos de inteligencia permiten al ser humano observarse a sí mismo, donde la inteligencia múltiple involucra capacidades, gustos y las exigencias de su propia vida.

En este mismo sentido, en lo concerniente a la Armonía en la Estética, para Martínez (2016) cita a Einstein, indica que la ciencia no busca tanto el orden y la igualdad de las cosas, existe una armonía, simetría, belleza y elegancia, aun a expensas, aparentemente, de su adecuación empírica; lo que, Einstein estaba convencido cuando encontró la teoría de la relatividad, que el universo está en Armonía.

Así en la actualidad, determina que el sistema cognitivo y el afectivo no son dos sistemas totalmente separados, sino que forman un solo sistema lógico y estético. De allí que, los gerentes según Goleman (2005), deben ser más eficaces y

emocionalmente inteligentes, con una claridad de los objetivos, su confianza en sí mismo, capacidad de influir positivamente y saber leer los sentimientos ajenos.

En este orden de ideas, la simplicidad y la belleza a través de una armonía estética, es captada por los científicos actualmente al tomar consciencia de la importancia del arte como elemento cognoscitivo, donde la emocionalidad con la que vivimos cada experiencia influye en cómo se almacena dicho recuerdo en la memoria a largo plazo, de esta manera al conocer los valores y la profesión de cada uno de los compañeros permite una mayor sintonía con las intuiciones y la compleja naturaleza.

Siguiendo a Martínez (ob. cit) la armonía de la ética instaaura el uso de la razón y siguiendo sus demandas, armonía y convivencias cívicas, el ser humano busca su esencia, la realidad lleva hacia una integración y armonía con el entorno universal. Es decir, como si todo indicara que el ser humano no puede ser algo que está al margen o en contraste con el todo

de cual forma parte; todo respira orden, armonía y belleza.

En sí, se trata de medir la motivación al logro en el MEGVN; al taller, cuando se presentan y comparten eventos de su vida personal y profesional, se puede lograr en ellos, la capacidad de tener óptima calidad de su vida, para así contribuir al progreso de la organización donde labora. Igualmente, lograr que el equipo de trabajo sea capaz de vencer las resistencias a los cambios y formar parte de un equipo interdisciplinario capacitado en el área del desarrollo humano.

En este sentido, la armonía ética no puede ser individualista, Martínez (ob.cit) indica que Hegel rechaza el individualismo; a lo que un individuo aislado es un enajenado y carece de verdad. En sí, el individuo tiene verdadera realidad cuando se supera a sí mismo para unirse a lo universal. El hecho de tener experiencias y ser ético, es hablar sinceramente uno a otro como persona, como somos, sentimos, sin ficción, ni al hacer un papel o desempeñar un rol, sino con

plena sencillez, espontaneidad y autenticidad. De este modo, la actitud ética, y su correspondiente parte práctica, la moral, se alcanzan, según Martínez (Ob.cit) cita a Aristóteles (1973) al ir “desarrollando los dotes y facultades que cada ser humano tiene por su propia naturaleza, lo cual le permitirá lograr una mayor felicidad, en cuanto en su mayor perfección propia” (p.227)

La complementariedad sobre lo anunciado anteriormente, se razona según Maslow (1991) cuando indica que una revolución, en el prístino y más verdadero de la palabra en el sentido en que Galileo, Darwin, Einstein, Freud y Marx llevaron a cabo las suyas. Es decir, una corriente que aporte nuevas formas de percibir y pensar otras representaciones del hombre y la sociedad. Es en la práctica, donde se implica un aspecto de la nueva filosofía de la vida, de una diferente concepción del hombre. Sin embargo, el territorio de la armonía de la ética, desde las ideas y actitudes influye en la distancia; entendida como la naturaleza de sus actividades con

estricto apego a altos principios morales que expresado en la consideración del bien como cimiento de la felicidad individual y la obtención plena del compromiso con la sociedad.

Por tanto, el MEGVN se mantiene sobre la idea de poner en práctica una actitud ética, bajo un punto cognitivo, que vendría a ser algo así como observar la realidad desde varias caras (como una pirámide), en otras palabras, es la adopción de una actitud recta, justa, imparcial, interesada en ver la realidad completa con los aportes y riqueza de cada una de las caras, en este caso, lo moral y lo práctico. Para ello, es importante realizar una jerarquía de valores, donde se use el diálogo y su lógica dialéctica, a fin de establecer un acercamiento a la vida cotidiana para adquirir el conocimiento y hacer ciencia.

SUSTENTO METODOLÓGICO

El Objetivo del artículo fue demostrar la continuidad del MEGVN en la Convergencia Ciencia, Estética y Ética, desde los valores personales

y profesionales, en el cual lo epistemológico se basa en el criterio psicológico a través de la doctrina que asume la fenomenología inspirado en el análisis de todo lo percibido, en un contexto de la armonía para las organizaciones inteligentes. Cada una de las fases del MEGVN se basa en las neurociencias y la vitalogía como paradigmas emergentes en la gerencia, desde un contexto de la visión humanista para las organizaciones inteligentes.

En este sentido, lo ontológico del ser en las gerencias estratégicas como entidades abstractas desde los pensamientos, emociones, dolores y emociones tóxicas, se dejan ver en los asistentes al taller cuando se inicia en el devenir y comienza en un primer momento en conocerse como equipo de trabajo, a fin de identificar valores y su profesión, todo desde la cognición, emoción y conducta. Por ello, los resultados mostrados en este artículo, a partir de lo cualitativo de las reflexiones tomadas al desarrollarse del taller y al

contrastarla con las visiones de los filósofos Spinoza y Wittgenstein.

Asimismo, las reflexiones finales se percibieron la concepción de Hernández, Fernández y Baptista (2006) que indican “el plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea; además, señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se han planteado.” (p. 184). En este punto, lograr identificar los rasgos de personalidad con proyección a dar respuesta a una organización más eficaz, competitiva, desde el bienestar emocional y buena atención hacia interior de las personas y su accionar para la toma de decisiones, desde la vitalogía y las neurociencias, representan anclajes de las organizaciones inteligentes..

El MEGVN mantiene desde su concepción según García (ob. cit) una visión humanista y global, con la orientación de aplicar estrategias que mantengan un equilibrio en la vida personal y profesional del equipo de trabajo, así como, en lo social, físico,

mental y espiritual. Para Segarra (2007) se han estudiado aspectos técnicos y sobre el protagonismo de las personas, debido a que se está gestionando al talento humano organizacional, el autor determina que actualmente se retoma los señalamientos de Aristóteles, donde se debe priorizar los aspectos relacionados con la influencia, motivación y cambio de este capital laboral por encima de presupuestos, asignación de recursos, planificación y control.

Al mismo tiempo, para Sierra (2008) el nivel de abstracción empírica o indicadora representan aspectos de dimensiones totalmente observables; de allí que, el contexto Axiológico, se toma la realidad, del acontecer en las charlas, a fin de evidenciar la utilidad práctica de la teoría de la inteligencia emocional y humanista, concede el buen manejo de emociones haciendo uso de los principios de las neurociencias y la solución de conflictos en una organización por medio de la vitalogía se constituye como paradigma de ley de vida.

Así el Ser en lo Ontológico, se centrará en la existencia y en el ser como tal, lo que implica identificar los rasgos de personalidad desde la observación, la evaluación y la socialización de los presentes a las charlas. Estos asistentes son el personal que labora en en el contexto del estudio ya señalado, de la Ciudad de la Ciudad de México específicamente en el Estado de Coahuila. En tanto, para recabar la información se tomó notas de los cambios realizados a cada una de las fases del MEGVN.

Visión prospectiva de la investigación

En el presente artículo se destacan los resultados de las observaciones y reflexiones el taller del MEGVN, en cuanto a los Valores Personales y Profesionales de los asistentes, que permitieron actualizar y aceptar cambios en cada una de las fases del MEGVN. Al principio en México en el Estado de Coahuila, el Hospital General Nueva Rosita, invita a la autora del MEGVN a facilitar las charlas del modelo al personal, con la finalidad de accionar a nivel

estratégico pasos sistémicos para organizar un norte común y logro de objetivos en la acción de la asignación de actividades de su personal, con la idea central de mejorar las relaciones de todo el personal que labora en el hospital; pero una de las peticiones fue no extenderse tantos días, ya que se realizó una primera exposición sobre los elementos del modelo estructurado en las siguientes fases:

1. Día 1. La Vitalogía: se trata de conocer a las personas presentes a través de una dinámica individual y grupal, luego se presentan los siete (7) principios de la Vitalogía: Primer Principio (El Mentalismo), Segundo Principio (Correspondencia), Tercer Principio (Vibración), Cuarto Principio (Polaridad), Quinto Principio (Ritmo), Sexto Principio (Causa y Efecto), Séptimo Principio (Generación). Además, ese día se les entrega el Instrumento de Autoestima Forma C. del autor Coopernmith (1981)
2. Día 2. Neurociencias: se inicia con los resultados del instrumento aplicado durante el primer día, para presentar las Zonas neocortical que sirven para mejorar las habilidades gerenciales de Goleman (2005): Relaciones formales (metas, objetivos, estrategias, políticas, tecnología, control, estructura, estilo, autoridad, procedimientos administrativos), y las relaciones informales (aptitudes, percepciones, valores, sentimientos emotivos, comportamiento normativo, comunicaciones, interacciones informales). La finalidad de realizar dos dinámicas (relaciones formales y relaciones informales), luego la aplicación del instrumento de Asertividad de Rathus (2000).
3. Día 3. La Gerencia: Se presentan los resultados del instrumento de Asertividad de Rathus (2000), con la finalidad de evaluar sus relaciones formales e informales. A fin de construir en equipo del deber

ser del desarrollo organizacional y construir los elementos fundamentales informales en la institución o empresa.

4. Día 4. Motivación al Logro: Este encuentro comienza con la aplicación del instrumento Motivación al Logro de Morales (2013) (ML-1), luego se presenta los señalamientos de Senge (1999) en cuanto a la Quinta disciplina (dominio personal, visión compartida, visión personal, apertura participativa y reflexiva, aprendizaje en equipo), con la finalidad de construir un cuadro denominado Necesidades Aprendidas de García (2016) el cual consta de indicar desde su interpretación que es para ellos el deber ser, lo cual incluye (disciplina, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo) desde un pensamiento grupal y sistémico. Luego, se cierra con la aplicación del instrumento de

motivación al logro de Morales (2013) ML-2.

5. Día 5. Inteligencia Emocional: se inicia con los resultados de los instrumentos de Morales (2013) de motivación al logro (ML-1 y ML-2), así pueden contrastar los resultados de lo que contestaron al inicio ML1 y luego que pasó con ML-2, con la idea central de las reflexiones sobre necesidades aprendidas. Se realiza la dinámica sobre los cuatro (4) pilares de inteligencia emocional de Cooper y Sawaf (1998) el cual trata de los Pilares del conocimiento emocional: intuición práctica, honestidad emocional, energía emocional, retroinformación. Pilar actitud emocional: flexibilidad y renovación, presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo. Pilar profundidad emocional: compromiso, responsabilidad y conciencia, integridad aplicada, influencia de la autoridad, potencial único y propósito. Pilar alquimia

emocional: cambio de tiempo, percepciones de oportunidades, creación del futuro, flujo intuitivo, además, se realizaron las dinámicas de cada uno de los pilares, frente a lo cual, los asistentes realizan una relatoría de media página a nivel individual, donde especifican los pros y los contras de cada pilar y cómo mejorar en cambios de rol entre jefe y subordinado.

6. Día 6. Paradigma Emergente: comienza con los señalamientos de Segarra (2007) en compaginar vida, valores personales y profesionales de orientación para el buen desarrollo gerencia en las dimensiones (internas y externas) de un buen gerente, estas dimensiones internas (física (cuerpo), mental (mente), emocional (emociones) y espiritual (espíritu)); y externas (social (ciudadano), organizacional (directivo), externa (personal), transcendental (ser humano)). Luego que se tienen claro las dimensiones internas y externas, se realizó la dinámica de

compaginar los valores personales y profesionales de Segarra (Ob.cit) el cual consta de: valores personales, valores entorno, principios universales, equilibrio y armonización, con la finalidad de dar paso a proporcionar un recuento, el cual aconteció cuando de que pasó cuando llegaron a la actividad y también al finalizar el encuentro.

Lo antes descrito, son los seis (6) días, es decir seis (6) talleres del MEGVN, donde se aplican cuatro (4) instrumentos con seis (6) dinámicas grupales e individuales, que conducen a reflexionar sobre la petición de disminuir los días, para lo cual se ha de considerar no aplicar los instrumentos para medir autoestima, asertividad, motivación al logro, como también, las dinámicas grupales dirigidas a entender los principios del Kybalion (2011), la vitalogia, la inteligencia emocional; pero sobre todo, reflexionar sobre conocerse desde lo personal como lo profesional, en el cual los sentimientos son la clave del éxito para una gerencia inteligente. La

toma de decisiones en una empresa, escuela o institución desde la inteligencia emocional, es comprender que la emoción y la inteligencia son claves de éxito para triunfar, ya que no es necesario reprimir sentimientos, sino canalizarlos, lo que permite optimizar la calidad de vida en su entorno tanto personal como laboral de cualquier persona sea de la gerencia alta o baja.

Al respecto, Wittgenstein, dirige su atención hacia la vía del lenguaje citado por Halpern (2011) el cual indica que el filósofo versa “se puede pensar trazando las fronteras de lo que se puede decir” (p.104), de esta manera se procedió a organizar el primer taller llamándolo liberación de emociones tóxicas en dos sesiones de un día (mañana y tarde). Este escenario se apega a los razonamientos de Wittgenstein “el objetivo de la filosofía es la clasificación de la lógica de los pensamientos. La filosofía no es una teoría sino una actividad” (p.104). Con lo descrito se quiere inferir que en los talleres los instrumentos son

importantes pero el lenguaje y la actividad en si misma pueden la implementación de los instrumentos son autoestima, asertividad y motivación al logro; en el cual, “la diferencia del lenguaje, concebido a imagen y semejanza de la realidad” (p.104).

En este sentido, el MEGVN desde la vitalogia indica que “es la disciplina que estudia la Ley de la Vida y sus implicaciones: mente, cuerpo, relaciones, experiencias y la vida de los sujetos” (García, ob. cit, p.105), de allí que los cambios del modelo deben ser reflexionados ontológicamente en el ser de un gerente para sus empleados. Se trata de identificar al ser sistémico para controlar y dirigir el talento humano con un norte común y objetivos. Para García (Ob.cit) una organización inteligente “es un sistema orientado hacia la gestión del saber organizacional de comunicación un código unísono de las habilidades y actividades humanas para el aumento de la productividad y producción de una organización” (p.105), lo descrito

permite tomar decisiones y comenzar con la reformulación del MEGVN.

De esta manera, el MEGVN se centra en el comportamiento humano, donde la vitalogía apoyada de los principios del Kybalion (2001) citado por García (ob.cit) indica que “son estudios vitalógicos que explican detalladamente sus implicaciones en la mente, cuerpo, relaciones, experiencias de vida de los sujetos a fin de lograr comprender o entender situaciones para resolver conflictos” (p.6).

La importancia del modelo es la satisfacción humana, lo que hace necesario que un gerente emocionalmente inteligente conozca las cualidades humanas a nivel personal desde sus valores y lo profesional, ya que una universidad, escuela o institución, no depende exclusivamente de las habilidades técnicas o los aspectos que tienen que ver con la realización de sus funciones para resolver problemas, ni tener un alto nivel de conocimiento, sino que es fundamental un ingrediente de éxito son los sentimientos, las emociones en el

marco de permitir el éxito en armonía. Así lo señala Séverac (2011) al citar a Spinoza indicando:

“Por qué no concibe Spinoza como norma del bien y del mal que los sentimientos de alegría y tristeza?

Fundamentalmente porque la moral no puede ir contra de la vida misma; por ello es una ética también, una ética de alegría antes de ser una moral del deber. La vida según Spinoza es el poder mismo de la naturaleza, de la cual el hombre forma parte su ser está constituido entonces por un poder de pensar y de moverse, un poder de obrar, por el espíritu y por el cuerpo” (p.104-105)

Lo anterior, destaca la condición ideal para tomar como decisión e iniciar una dinámica de asertividad que puntualice en los presentes el encuentro empático entre sus compañeros para aplicar un instrumento. Y luego tabular para demostrar cuantitativamente su tendencia de asertividad, de allí el cambio a cualitativo por el poco tiempo se realiza desde la observación, se utilizó lo que indica

García (2009) sobre los rasgos de la personalidad. Al citar a Schultz y Schultz (2002), se distinguen las disposiciones persistentes e internas que hacen que el individuo piense, sienta y actúe de manera característica ya sea empáticamente

Ahora bien, dentro de estas disposiciones de rasgos de personalidad de Schultz y Schultz (ob. cit) se manifiestan en la existencia de disposiciones: los rasgos de capacidad, estos describen las destrezas y la eficiencia con que un sujeto puede trabajar para conseguir sus metas. En los rasgos de temperamento, el estilo conductual general responde al ambiente propio. El rasgo dinámico, describe dentro de las motivaciones e intereses individuales. Los rasgos superficiales, se muestran en una correlación. Asimismo, los rasgos de fuente con aquellas manifestaciones estables y permanentes identificados como factores básicos de la personalidad. Los rasgos constitucionales, estos son fuente que depende de las características fisiológicas y por último, los rasgos moldeados por el

ambiente que rodea en la cotidianidad a los asistentes o participantes de (los) taller(s) de ellos se aprenden en las interacciones sociales y situacionales.

Del mismo modo, afirman Schultz y Schultz (Ob.cit), que los rasgos de personalidad son características distintas orientadas de conducta. Así los autores clasifican los rasgos cardinales, éstos son poco frecuentes, generales e influyen en todas las acciones del sujeto. Los rasgos centrales, son aquellos que se pueden observar en el comportamiento común del sujeto. Y los rasgos secundarios, son atributos que no constituyen una parte vital de la persona pero intervienen en ciertas situaciones.

En este sentido, al iniciar con la asertividad se dio paso a la actualización del modelo MEGVN presentado por García (ob. cit) y actualizado en este 2021 por la misma autora, se orientó con la actividad de conocer a las personas asistentes a los talleres a través de una dinámica individual y grupal, la cual trata de que indiquen sobre los

rasgos, mencionar algún aspecto de su personalidad caracterizado como positivo y otro negativo, tanto en lo personal como en lo en lo laboral. La orientación tuvo la intención sobre la base de las respuestas a las siguientes interrogantes: ¿cuál es su puesto de trabajo?, ¿cuáles son sus funciones?, ¿Ayer cuál fue su última actividad realizada? Con ello se pudieron ordenar los equipos con variedad de nivel gerencial, con la finalidad de realizar una dinámica donde termina en los siete (7) principios de la Vitalogía y realizar una dinámica de trabajo en equipo para observar Autoestima; a lo que García (ob. cit) indica:

“Es un término significativo que expresa autovaloración, en cuanto a competencia, habilidad y personalidad, es la noción de valía que imprime direccionalidad, objetivos y alcances en la vida de un individuo, orienta el camino hacia el éxito o fracaso, a la satisfacción o insatisfacción al autorespeto o hacia un constante deterioro de la existencia” (p.28).

Lo descrito tiene relación con el hecho que no se aplicó el instrumento de Autoestima. Para ello, se aplicó una dinámica que desde las neurociencias, identifica el aspecto psicológico que desarrolla la personalidad en relevantes rasgos de personalidad implicados en autoestima, motivación, afirmación del yo, seguridad en sí mismo, autoconcepto, inteligencia emocional, afectividad, expresividad, los cuales están interconectados con el aspecto social y el biológico, para que oriente a nivel gerencial una organización inteligente, a fin que sean exitosas, productivas y con un nivel alto de humanidad.

Ahora bien, la dinámica debe ir orientada hacia la Zona Neocortical: la neurocorteza (zona de pensar, el cerebro límbico (zona de sentir) y sistema R (Zona de comportamiento); a lo que Martínez (2016) explica que el cerebro tiene una corteza que cuenta con diferentes áreas, las cuales desempeñan funciones sensoriales y motoras que están comprometidas desde el nacimiento; así como, las dedicadas a los

procesos mentales superiores, que son áreas no comprometidas sino que son responsables para la realización de un futuro no programado.

De tal manera, que la Asociación Educativa para el Desarrollo Humano (ASEDH, 2007), señala que “las Neurociencias son las encargadas de estudiar el funcionamiento y las patologías del cerebro y el sistema nervioso desde distintos ángulos, las neurociencias constituyen una valiosa herramienta para mejorar la calidad humana y su desarrollo” (p.20)

En este orden de ideas, en la mañana se cierra con una reflexión y entregándole el instrumento Motivación al Logro de Morales (2013) (ML-1) en él se mide según García (ob.cit) las organizaciones inteligentes, desde la gestión del saber en cuanto a habilidades, actividades, productividad, producción. La finalidad de entregar los instrumentos cuando se retiraron del taller en la mañana por la mañana al descanso o después del descanso es un tiempo disponible para

completar el test, mientras al llegar van entregando para poder realizar un sondeo rápido por parte de donde se dirige la motivación al logro, para definir la dinámica a realizar, ya que, Papália y Olds (1992) Freud, indican tres áreas de la personalidad en cuanto al comportamiento humano, el cual es complejo, donde las motivaciones son ignoradas por su mismo entorno; de allí que todos los individuos siempre deben mantener un equilibrio de defensa que sean subconscientes, tales como: la represión, la proyección, la identificación y la formación reactiva.

Del mismo modo, la motivación al logro para Papália y Olds (ob.cit) Retoman en pensamiento Freudiano en tanto divide la vida psíquica a nivel de concienciación en tres niveles: consciente: fenómeno que se puede conocer en determinado momento; preconsciente: necesaria para la atención de conocer dichos fenómenos; e inconsciente: son fenómenos que se escapan a la conciencia y difícilmente pueden penetrar en ella (representado por el mundo de los símbolos).

Con las conductas individuales o de masas, tienden a dirigirse a los sueños, las esperanzas y los temores de las personas, pues esta teoría enfatiza el uso de sueños para identificar los motivos inconscientes que subyacen en el comportamiento de las personas. Esta situación sirvió para apropiarse de la dinámica inicial en cuanto a la Quinta Disciplina de Senge (1999): donde refiere el dominio personal, visión compartida, visión personal, apertura participativa y reflexiva, aprendizaje en equipo.

De esta manera, se continuó con la dinámica grupal construyendo un cuadro denominado Necesidades Aprendidas de García (2016) el cual los participantes desde su interpretación indican que es para ellos el deber ser dentro de la universidad, escuela o instituto, la disciplina, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo.

Luego, se realizó una dinámica individual de carácter dinámica y que englobó los señalamientos de los cuatro (4) pilares de inteligencia emocional de Cooper y Sawaf (1998)

los cuales son: Pilar conocimiento emocional, Pilar actitud emocional, Pilar profundidad emocional, Pilar alquimia emocional. Los pilares se orientan a esa inteligencia emocional que todos deben tener, tanto gerentes como empleados, la gerencia aplica desde lo personal hasta lo laboral.

La inteligencia emocional para Marina (1996) establece que parte su conceptualización de la idea de afectividad, donde los sentimientos y las emociones influyen en el desarrollo y la eficacia del intelecto. Asimismo, Goleman (2005) destaca que las emociones son antiguas, pero ahora se tiene por primera vez en la historia, la capacidad de hablar científicamente de un territorio del comportamiento en cuyo análisis sólo se habían dedicado a los poetas.

En el MEGVN, se procede a realizar una dinámica que activa las emociones, al representar impulsos que mueven una acción, los cuales se ponen en marcha en el momento en el que se producen los estímulos desde lo externo, por ejemplo, el miedo, hace que la sangre llegue a

los músculos y que se dilate las pupilas, para que así reaccionen rápido y eficaces ante los problemas que plantea su entorno inhóspito.

En este mismo orden de ideas, para reforzar la dinámica relacionada con la inteligencia emocional, se decide entregar el instrumento de Morales (2013) sobre la motivación al logro el (ML-2) en el momento en el cual los participantes estaban en sus asientos, allí comenzaron a completar el test (instrumento) aprovechando ofrecer un refrigerio, a fin de seguir con la inteligencia emocional, ya que quienes sienten apego a la actividad seguirán llenando el test (instrumento) y otros pasarán primero al refrigerio, mientras otros continuarían con la actividad de llenarlos. Lo que permitiría ver si los que se quedaron llenándolos aprovechan para preguntar o comentar. El MEGVN permite esa observación y acción en la toma de decisiones, ya que aquellos presentes que completaron el instrumento entregándolo, para así lograr identificar esa motivación al logro.

De esta manera, se afianzan los planteamientos de Wittgenstein citado en Halpen (2011) al señalar que el lenguaje es un juego de reglas que determinan que tiene o no sentido y se inscribe en la práctica, es decir, las reglas de la lingüística, la manera en que se utilizan las palabras, están en el corazón en relación con él y es lo identificado como real. Para ello, los que entregaron el instrumento después del refrigerio, pudieron conversar y distraerse para luego llenar el instrumento antes de comenzar.

La vida emocional crece en una área del cerebro, específicamente el sistema límbico, en la amígdala, allí se encuentran las emociones de las pasiones y del disgusto, o del miedo y la ira; además otra pieza fundamental para el comportamiento se encuentra el sistema nervioso, es ahí donde se procesan las señales del exterior donde se produce el aprendizaje y la memorización, fundamenta el hecho de hacer planes y tener expectativas. Por ello, los participantes de este modelo al modelo completaron el instrumento lo que trajo expectativas

que continuaron después del refrigerio.

En este sentido, se dará inicio el taller y se les indicó aquellas personas que no han terminado de llenar el instrumento que traten de terminar pues la actividad se inició luego de diez (10) minutos, considerada en la dicotomía de activar los dos tipos de mentes, la emotiva o la racional, las dos son inteligentes y se complementan cuanto más se evolucionan mayor número de conexiones existen entre ambas mentes. Luego de los diez (10) minutos se inició la dinámica que activo el sistema límbico, mientras entregaron los instrumentos, la coordinadora del evento dio una mirada a las respuestas para cotejar. Ahora bien, por ejemplo, en la dinámica se indicó que cerraran los ojos y visualizaran una caminata por el bosque y de repente ven a la derecha algo que se mueve, se da un fuerte aplauso, produjo en algunos de los asistentes un salto, al pensar que se trataba de una serpiente, automáticamente el sistema límbico los puso en guardia y a salvo.

En este sentido, los asistentes debieron entender que la inteligencia emocional es conocerse desde lo personal y lo profesional, a veces la dinámica del trabajo no permite observar o escuchar, lo que realmente pone en acción a las personas es que, inconscientemente se signe un valor emocional a cada experiencia, a cada decisión, sino se activa las emociones con ejercicios grupales para resolver problemas en conjunto como equipos de trabajo en el beneficio propio y de su entorno, puede que no se tomen decisiones correctas, que no aprenden de sus errores, que no tiene sentimientos de culpa, ya que otro no tuvo la confianza en indicar, sugerir por no conocer a su entorno y las capacidades de sus compañeros.

Luego, en la dinámica se procedió a cerrar con el recuento del inicio en la mañana para luego mostrar los resultados de los instrumentos de Morales (2013) de motivación al logro (ML-1 y ML-2), allí se observó en lo subsiguiente el antes y el después, con la visión de que conocer a tu entorno desde lo

personal y lo profesional lo cual mejorar la inteligencia emocional no solamente en lo laboral, sino también como la capacidad de controlar las emociones, con la idea que puedan saber utilizar sus sentimientos a cada problema que se le presente como una experiencia. Goleman (2005) indica que las emociones no se presentan en cada situación, cada persona es un mundo y el corazón de cada cual tiene sus reglas. Ser afectivo inteligentemente no es un horario, pero si se puede aprender a reaccionar adecuadamente cuando una emoción se presenta, en otras palabras, ser listo con lo que se siente, no sólo con lo que se hace.

Es así como, para poder potenciar la inteligencia emocional desde las neurociencias y la vitalogia permite conocerse y conocer el entorno para mejorar tanto en lo personal como en lo profesional. Para cerrar el día se realizó una dinámica en los señalamientos de Goleman (Ob.cit) en la cual se debió distinguir cinco habilidades, que, en conjunto, componen la inteligencia emocional: la capacidad de reconocer los

sentimientos propios, la capacidad de administrar esos sentimientos, la automotivación, el reconocimiento de las emociones de los demás y la empatía; es saber reaccionar correctamente a los sentimientos de otro, cada una de estas habilidades pueden aprenderse con la práctica.

De esta forma, cuando se comenzó en la mañana a presentarse en lo personal se activa esa empatía, a lo Marina (1996) “la familia es el núcleo en el cual primero se debe potenciar la inteligencia afectiva. Todas las madres saben cómo alimentar a sus hijos, pues también deberían saber cómo preparar el biberón emocionar a sus pequeños” (p.75). A lo que Goleman (2005) al señalar que los padres deben aprovechar cualquier oportunidad para dar lecciones emocionales, pueden enseñar a sus hijos a saber qué sienten en cada momento y cómo pueden responder a esos sentimientos” (p.115). Estos señalamientos, permite indicarles a los asistentes a la charla si conocemos el entorno personal de los que tenemos al lado, lo que mejorar

la relación y el trabajo en equipo en pro del entorno laboral, en la vida todos se topan con un sinnúmero de problemas, la idea es enseñar a resolverlas no sólo inteligentemente, sino también emotivamente. Goleman (Ob.cit):

“Podemos mejorar las áreas en las que nuestra inteligencia afectiva es débil. Para ello hay que motivarse y controlar nuestra furia o potenciar nuestra empatía escuchando más a los vecinos. Hay que concentrar todos los esfuerzos en cambiar nuestras respuestas automáticas siempre que podamos y reemplazarlas por otra mejor. Si se persiste en el intento, el circuito cerebral que pone en marcha una nueva actitud será cada vez más fuerte, hasta que nuestra nueva respuesta se vuelva automática”. (p.5)

Todo lo descrito anterior, son las modificaciones realizadas al MEGVN y dichos cambios se han mantenido al aplicarse en dos (2) escuelas, una (1) universidad y un (1) instituto en la Ciudad de México, específicamente

en el Estado de Coahuila, es importante aclarar que el estudio fue el Hospital General Nueva Rosita, Escuela Lázaro Cárdenas; ha sido los cambios a lo descrito, se puede indicar que ha tenido una estabilidad de cada una de las actividades, enseñar el MEGVN a través de una jornada de un día denominada Liberación de Emociones Tóxicas, desde un contexto gerencial permite mantener un equilibrio de las emociones buenas y malas de los presentes.

Sin embargo, en las dos escuelas fue necesario realizar más encuentros a fin de trabajar con más detenimiento los maestros ya que su gerencia se ve dentro del aula con niños de diferentes edades, no es lo mismo los docentes que laboran en primaria que aquellos cuya dinámica del desempeño se mantienen en la educación secundaria, la idea es que sepan manejar las propias y las ocasionadas por el entorno, las malas o las buenas sensaciones deben canalizarse.

En la literatura psicológica abundan los estudios realizados que

observen el estado anímico en que se encuentra en ese momento una persona, pero observarlo en las actividades diarias de un maestro a diferencia de una persona que trabaja en una empresa, son diferentes, ya que ninguna persona asegura encontrarse bien en todas las ocasiones que se les presenta. Es más, la felicidad y el éxito personal no son directamente proporcionales al número de veces que se anota una buena sensación. La inteligencia emocional es la que permite, precisamente, reponerse de los malos tragos y seguir siendo eficaz incluso en las peores épocas de la vida.

En el mundo laboral, la inteligencia emocional encuentra un sentido. Anteriormente las empresas premiaban al jefe o empleado manipulador o informativo (chismoso), quien se movía en la oficina como si se tratara de la selva. Sin embargo, esto ha ido cambiando y el futuro en una gerencia inteligente será premiado a la persona más capacitada en las relaciones interpersonales. Los líderes de

mañana no serán los primeros de la clase, sino los más inteligentes; además, no es que los empresarios se hayan vuelto, de repente, unos angelitos afectivamente o que se mueven por egoísmo, el fin último es que mejoren las tomas de decisiones a la hora de desarreglos interpersonales, que mejoren la pobreza de las relaciones laborales y sociales, el exceso de autoritarismo o ambición, y los constantes conflictos entre jefes y empleados o entre los mismos muy bien empleados.

Por tanto, la modificación del modelo MEGVN permite que las distintas gerencias o los distintos empleados puedan potenciar estratégicamente desde la vitalogía y las neurociencias la inteligencia emocional, las gerencias hoy en día se observa en ambos campos, en el personal y en el laboral, ambas deben estar equilibradas ya que el mundo emotivo debe ser neutro y trabajado según las características de cada entorno laboral. Las emociones malas o buenas en la vida, no suelen ser toma de decisiones correctas o incorrectas, molestarse o tener una

reacción negativa o positiva frente a ciertos hechos.

Lo importante es saberse controlar en el momento justo, la vitalogía es un paradigma emergente en la gerencia del milenio, cuya armonía sirve para las organizaciones inteligentes, de manera que a partir de identificar los rasgos de personalidad y conocerse en lo personal y en lo profesional las empresas, escuelas u organizaciones se puedan autoevaluar y socializar desde sus actores: empleados, jefes y gerentes. Lograr una proyección a la hora de dar respuesta más eficaz, eficiente, competitiva, orientada al bienestar emocional y una buena atención por parte de los empleados ya sea con su entorno personal como el laboral, es la evidencia y la utilidad práctica de la teoría de la inteligencia emocional para el manejo de emociones a través de las neurociencias y la solución de conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Educativa para el Desarrollo Humano (2007). **Neuroeducación: Uniendo las Neurociencias y la Educación en la Búsqueda del Desarrollo Humano.** Disponible: http://www.educoea.org/porta/La_Educacion_Digital/laeducacion_143/articles/neuroeducacion.pdf

Beauport, E. y Díaz, A. (2004). **Las Tres Caras de la Mente.** Caracas: Galac

Cooper, R y Sawaf A. (1998). **La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones.** Bogotá: Norma.

Coopersmith, S (1981) **The Antecedents of Self Esteen.** USA: Consulting Psychologist Press.

Dispenza, J. (2012). **Deja de Ser tú. La Mente Rea la Realidad.** (N. Martí Pérez, Trad.) Barcelona, España: Urano.

García, R (2018) **Modelo Estratégico Gerencial Vitalógico desde las Neurociencias para los Centros Hospitalarios Privados del Municipio Barinas.** Tesis Doctoral en Gerencia Avanzada. UFT-Barinas.

García, R. (2009) **Las Neurociencias en la Formación Docente; un Modelo Neuropsicoeducativo para el Niño del Subsistema de Educación Básica.** Tesis Doctoral en Ciencias de la Educación Superior. UFT-Cabudare.

- García, R. (2016) **¿Cómo Sistematizar las Lecciones Aprendidas de los Proyectos de Desarrollo?** Disponible: <https://blogs.iadb.org/abierto-al-publico/2016/11/03/como-sistematizar-las-lecciones-aprendidas-de-los-proyectos-de-desarrollo/>
- Goleman, (2005). **La Inteligencia Emocional**. Barcelona: Kiaros.
- Halpern W. (2011) **Los Grandes Filósofos. Maestros del Pensamiento Universal**. Colección Filosofía Hoy. España: Globus Comunicación.
- Hernández, S; Fernández, C y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.
- Kybalión (2001) **El Kybalión**. Disponible: <http://190.186.233.212/filebiblioteca/Literatura%20General/Tres%20Iniciados%20-%20El%20Kybalion.pdf>
- Marina J. (1996) **El Laberinto Sentimental**. Barcelona: Anagrama.
- Martín, L. S., y Torremocha, M. M. (2016). **Neurociencia y Caos en la Gestión Organizacional**. Revista Internacional de Economía y Gestión de las Organizaciones 3(2).
- Martínez M. (2016) **El Conocimiento y la Ciencia en el Siglo XXI y sus Dificultades Estereotípicas**. Caracas, Venezuela: Trillas.
- Maslow, A. H. (1991). **Motivación y Personalidad**. Díaz de Santos.
- Morales M. (2013). **Cuestionario y Escalas. Escala de Motivación al Logro. (ML-1) Universidad Pontificia Comillas**. España: Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Disponible en: <http://es.slideshare.net/maevenana/cuestionariosy-escalas>
- Papalia D. y Olds W (1992). **Desarrollo Humano**. Colombia: (4ta. ed.) Mc. Graw Hill.
- Rathus, S. (2000). **Psychology the Core. Instrumento Psicológico**. Traducido por Editorial Thomson. Learning.
- Schultz D. y Schultz S. (2002). **Teoría de la Personalidad**. México: Thomson.
- Segarra O. (2007) **Los 15 Círculos del Autoliderazgo**. Barcelona: Gestión 2000.
- Senge P. (1999) **La Quinta Disciplina**. Barcelona: Granica.
- Séverac P. (2011) **Spinoza los Grandes Filósofos. Maestros del Pensamiento Universal**. Colección Filosofía Hoy. Madrid: Globus Comunicación.
- Sierra B. (2008) **Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios**. (14ª. Ed.) Madrid: Thomson.