



Las Neurociencias Vs Vitalogía Paradigmas Emergentes en la Gerencia del Milenio

Autora: Rosa Virginia Garcia Betancourt
Universidad Fermín Toro, **UFT**
psicorosvir@gmail.com
Barinas, Venezuela

Resumen

El presente ensayo es un constructo teórico de la investigación en curso denominada: Vitalogía y neurociencias como paradigma emergente para las organizaciones inteligentes, caso sector salud, esto como aporte a las innovaciones de herramientas de liderazgo para el siglo XXI, en dicha investigación se diseñará un modelo abierto y humanista que integra las visiones, de la vitalogía como disciplina que se encarga del estudio de las leyes de la vida, mientras las neurociencias cuya disciplina estudia la organización del cerebro desde el abordaje de los factores biológicos, psicológicos y sociales. Donde ambas visiones den un aporte a los paradigmas emergentes en la gerencia. Hoy las organizaciones miran la realidad en búsqueda de mejorar el liderazgo, las ideas, las experiencias, las expectativas, las emociones y las actitudes de gerentes, empleados y clientes. De allí. que toda gerencia con liderazgo, en este caso en el área de la salud sus percepciones tienen una versión propia de la realidad, donde la dinámica interna es un paradigma emergente, que registra emociones y gestiona experiencias, bajo una visión sincrónica de la realidad y la dinámica del contexto. En él presente ensayo se ampliará el constructo teórico en lo referente a los temas de: vitalogía, neurociencias, neuromanagement, paradigmas emergentes.

Palabras clave: vitalogía; neurociencias; gerencia; neuromanagement.

Fecha de Recepción: 16-03-2017

Fecha de Aceptación: 05-06-2017

The Neuroscience and Vitalogy Emerging Paradigm in the Management of the Millennium

Abstract

This essay is a theoretical construct called the ongoing investigation: Vitalogy and neurosciences as an emerging paradigm for smart organizations, health sector case, this as a contribution to innovations leadership tools for the XXI century, in this investigation open and humanistic model that integrates the visions of vitalogy as a discipline that deals with the study of the laws of life will be designed, while the neurosciences whose discipline studies brain organization from addressing biological, psychological and social. Where both visions of a contribution to the emergent paradigms in management. Day organizations look reality in seeking to improve leadership, ideas, experiences, expectations, emotions and attitudes of managers, employees and customers. Thence that all management with leadership, in this case in the area of health perceptions have their own version of reality, where the internal dynamics is an emergent paradigm that registers emotions and manages experiences, under a synchronic vision of reality and dynamic context. The theoretical construct: the vitalogy, neurosciences, neuromanagement, emergent paradigm in management.

Keywords: vitalogy; neurosciences; management; neuromanagement.

Date Received: 16-03-2017

Date Acceptance: 05-06-2017

1. Introducción

A manera de introducción el presente ensayo tiene como objeto relacionar como referencia teórica las disciplinas de la vitalogía y las neurociencias como herramientas de aporte a los nuevos paradigmas emergentes en la gerencia del siglo XXI.

A este respecto, la autora infiere que Descartes y algunos empiristas, hicieron valiosos aportes, Hipócrates por ejemplo, apporto su teoría sobre los humores y los temperamentos. Así mismo, Platón localizo las funciones psíquicas en el cerebro mientras Aristóteles las ubico en el corazón, razón por las que en la época se llegó a creer que el espíritu movía al cuerpo a través de los vasos sanguíneos. Así como también, hace referencia a que a posteriori, en el siglo XVII el desarrollo de la anatomía y la Fisiología contribuyo a otorgar al cerebro el rol principal dentro del mundo mental.

Lo que con lleva a que la teoría humanística en la gerencia se enfoca en el comportamiento de las personas, su motivación y la satisfacción de sus necesidades, esto con la finalidad de garantizar la calidad humana y la productividad de sus actores (gerente, empleados, clientes), para así lograr un clima organizacional armónico.

En esta perspectiva, Carpintero, Mayor y Zalbidea (1990), hacen referencia al enfoque humanista como el tratado sobre el ser humano, el cual centra sus postulados en los fenómenos puramente humanos tales como el amor, la creatividad o la angustia; donde a nivel de psicología se utiliza: psicología humanista, psicología existencialista, psicología humanístico-existencial. En sí, Bouret, Álvarez, García, González, Hernández, Martínez, Meza, Vargas. (2009). determinan que el enfoque humanista se ocupa de desarrollar el potencial humano y no se conforma con su adecuado funcionamiento, en si representa un compromiso para llegar a ser más humanos, un acentuar de la totalidad y unicidad del sujeto, una preocupación

por mejorar la condición humana, así como por entender al hombre; punto importante a nivel gerencial.

En este sentido, la vitalogía estudia la ley de la vida desde el contexto mente-cuerpo con relación a las experiencias y la relación de esta con los conflictos y su efecto en el desarrollo ulterior del Ser. Mientras que las neurociencias es el conjunto de disciplinas científicas que apoyadas en la interdisciplinariedad tienen como norte propio la integralidad humana y específicamente el abordaje de los factores biológicos, psicológicos y sociales que intervienen en pro o contra del sujeto en concordancia o no con su ambiente.

Lo antes descrito, lleva a plantear que estas dos disciplinas apoyadas en la teoría humanista en lo concerniente a la gerencia de una organización, servirá de herramienta para aquellas acciones y decisiones que se deban tomar para lograr la productividad de una empresa o institución, en este caso si hablamos del sector salud como institución que cumple con objetivos y metas que involucran directamente las capacidades volitivas de sus empleados y que afectan la vida de un sinnúmero de seres humanos que en ciertas circunstancias se interrelacionan y se necesitan los unos a los otros, es una incertidumbre de cambio a los paradigmas gerenciales. Para Martínez (2013), todas las realidades adquieren un significado de acuerdo con el contexto en que son ubicadas, ofreciendo significado a las cosas, el interactuar con los elementos de cualquier entidad ubica a cualquier persona en su verdadero contexto. Por ello la gerencia depende del contexto donde se ubique, en este caso la investigación en curso sobre diseñar un modelo desde las disciplinas de la Vitalogía y neurociencias como paradigma emergente para las organizaciones inteligentes en el área de salud, se ven en la necesidad de involucrar nuevos paradigmas emergentes en el contexto gerencial, orientados a una gerencia más humanista, inteligente, motivacional, con la necesidad

inherente del aprendizaje en relaciones interpersonales para un trato armónico y efectivo entre empleados y clientes.

Así para Chiavenato (2009), la gestión es una disciplina, en la que a través de una estructura y esfuerzo humano coordinado se logran los objetivos; este autor, es quién hasta ahora ha enfocado dicho término desde el punto de vista humano, estableciendo de manera simple y directa que, la gestión no es más ni menos que hacer las cosas bien, con la gente y a través de ella, de manera disciplinada.

En este sentido, en el presente ensayo se quiere aportar un constructo teórico hacia los paradigmas emergentes en el área de la gerencia, donde el individuo sea parte fundamental de una organización que coadyuve a la potenciación humana, con sentido y con un proyecto impregnado de valores, el sector salud siendo esta una organización dedicada a contribuir al bienestar y a la calidad de vida de todo ser humano.

Para ello, el mundo aprende a imaginar y a evolucionar como clave para el cambio, la transformación implica vencer las resistencias y fortalecer los rasgos de personalidad a fin de darse apertura a nuevos paradigmas, basados en disciplinas que emergen desde su mismo origen (la vitalogía y las neurociencias) con el fin de un desarrollo del ser humano hacia el éxito y la calidad de vida centrado en la persona. Para Manucci (2006), la realidad corporativa es la construcción colectiva dentro de la cual viven las personas en las organizaciones y definen un territorio de acción, una construcción colectiva desde las percepciones.

2. Desarrollo

2.1. Vitalogía

La vida es una complejidad en términos científicos, lo que lleva a que la palabra Vitalogía (VITA-LOGÍA), según la Real Academia (2014), VITA es la fuerza o actividad esencial mediante la que obra el ser que la posee; mientras

LOGÍA significa 'tratado', 'estudio', 'ciencia'. Definir una palabra es la dialéctica del saber pensar, esto con el objeto de situar al lector en una definición más precisa en torno a su sentido. Para Martínez (2016a) “el estudio de entidades emergentes requiere del uso de una lógica no deductiva ni inductiva, requiere una lógica dialéctica en la cual las partes son comprendidas desde el punto de vista de un todo”. (pág. 31).

De allí, que la palabra Vitalogía es la disciplina que estudia la Ley de la Vida, definida por los libros Herméticos, exactamente “El Kybalión” (2001a). Dichos libros estudian lo vitalógico, la cual trata de las implicaciones de la Vida: mente, cuerpo, relaciones, experiencias y la vida de los sujetos; con el fin de entender y comprender situaciones para resolver los conflictos. En si la Vitalogía su objeto es aplicar métodos de desarrollo de inteligencia emocional, crear hábitos que propicien salud, paz interior y relaciones interpersonales, desde el autoconocimiento,

Ahora bien, el Kybalión (2001b), es un libro antiquísimo de las enseñanzas herméticas, cuyo propósito de dicha obra no es la enunciación de ninguna filosofía o doctrinas especiales, sino más bien dar a los investigadores una exposición de los siete (7) principios de la verdad; “aquel que conoce éstos, con comprensión, posee la llave mágica ante concluyo toque todas las puertas del templo se abren de repente” (pág. 4). Estos principios servirán de base para una organización orientada a una gerencia más humanista y apegada al ser humano en su totalidad. A continuación, los siete (7) principios expuestos por el Kybalión (2001c):

Primer principio: El Mentalismo. El Todo es Mente, el Universo es mental donde todo él es una creación mental del todo, es lo que pensamos que determina nuestra realidad, en cuya mente vivimos, nos movemos y tenemos nuestro ser.

Segundo principio: Correspondencia. Como es arriba, es abajo; como es abajo, es arriba. Es la correspondencia entre las leyes y los fenómenos de los varios estados del ser y de la vida.

Tercer principio: La Vibración. Nada está inmóvil; todo se mueve; todo vibra encierra la verdad de que todo está en movimiento y que nada permanece inmóvil.

Cuarto principio: Polaridad. Todo es doble, todo tiene dos polos; todo, su par de opuestos: los semejantes y los antagónicos son lo mismo; los extremos se tocan, todas las paradojas pueden reconciliarse explica que en cada cosa se encuentran dos polos, por ejemplo, frío y calor son una misma cosa: temperatura; con una diferencia de diversos grados entre ambos.

Quinto principio: El Ritmo. Todo fluye y refluye; todo tiene sus periodos de avance y retroceso, todo asciende y desciende; todo se mueve como un péndulo; la medida de su movimiento hacia la derecha es la misma que la de su movimiento hacia la izquierda; el ritmo es la compensación en si trata de que siempre que haya una acción habrá una reacción, un avance y un retroceso.

Sexto principio: Causa y Efecto. Toda causa tiene su efecto; todo efecto tiene su causa; todo sucede de acuerdo con la ley; hay muchos planos de causalidad, pero nada escapa a la Ley en sí, nada ocurre casualmente y que todo ocurre conforme a la Ley, todo es causalidad.

Séptimo principio: Generación. La generación existe por doquier; todo tiene su principio masculino y femenino este principio obra siempre en el sentido de generar, regenerar y crear.

En este sentido el libro Kybalión (2001d), explica que la vitalogía se basa en los principios antes descritos, cuyos objetivos se orientaran a explicar claramente los fenómenos relacionados con la existencia y la convivencia humana a nivel biológico, psicológico y social. Así como, dar herramientas a

cada individuo, a fin de cultivar la prudencia para tomar decisiones en la vida a través de la observación consciente de las causas (Leyes) y efectos.

2.2. Neurociencias

Las neurociencias es un conjunto de disciplinas que estudian el funcionamiento del cerebro a nivel molecular, cognitivo-conductual, celular, organizacional del cerebro, psicológico, cognitivo y/o social, en sí representa la suma de diferentes enfoques. Para Martínez (2016b), “las neurociencias parecieran indicar que el cerebro, al igual que algunos sentidos como la vista y el oído, utilizan los principios holográficos para el almacenamiento de la información... el todo está en cada parte y estas en el todo”. (pág. 31).

Dentro de esta perspectiva, el propósito general de las Neurociencias es el entender como el cerebro produce la marcada individual de la acción humana, y al mismo tiempo con ciertos factores que pueden ser desencadenantes de alteraciones y como consecuencia en la conducta. De allí, que todo buen gerente pueda mejorar su actuación ante problemas, presiones, entrega de trabajos puntual y lograr mantener el control con una conducta emocional más efectiva.

Para Gales (2002), las neurociencias estudian como el cerebro se organiza y reorganiza, siendo este un órgano dinámico, moldeado en gran parte por la experiencia, las conductas, el entorno social, emocional y afectivo.

De esta manera, existe un punto de convergencia fundamental en las neurociencias como es el aspecto psicológico, en lo concerniente al desarrollo de la personalidad, en el que van a ser relevantes los rasgos de personalidad como autoestima, motivación, afirmación del yo, seguridad en sí mismo, autoconcepto, inteligencia emocional, afectividad, expresividad, lo cual estará interconectado con el aspecto social y el biológico.

En este sentido, la Asociación Educativa para el Desarrollo Humano (ASEDH) (2007), expone 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” (pág. 20). Por ello son las organizaciones en este siglo XXI lograr que la gerencia tome decisiones más humanas y eficaces, donde se ponga de manifiesto una conducta controlada desde lo visible, medible y manejable, es decir, desde un conocimiento de los procesos cognitivos, de una manera optimista, estimulante y creativa que conlleve a la motivación y liderazgo positivo y humanista.

2.3. Neuromanagement

Partamos por la palabra management en español es la disciplina que estudia el funcionamiento de una organización desde su estructura organizativa. Para Drucker (1985), management es, en definitiva, lo que tradicionalmente suele llamarse arte liberal, porque se refiere a los fundamentos gerenciales del saber, conocimiento de uno mismo, prudencia y liderazgo; arte, porque es práctica y aplicación. Sin embargo, actualmente se habla de Neuromanagement, donde integran a las neurociencias con management, originando una disciplina que estudia el comportamiento de una organización con la finalidad de estructurar desde la concepción del cerebro humano vivo que persigue incrementar la eficiencia y eficacia de una gestión en producción utilizando como modelo central el cerebro desde lo psicológico, lo biológico y lo social.

Para el autor Braidot (2008a), la neuromanagement es un conjunto de herramientas que innovan en el liderazgo, utilizando el infinito potencial del cerebro, el cual se alimenta de la toma de decisiones y la inteligencia organizacional, pues para este autor no es la estructura organizacional ni el flujo de procesos lo que es determinante para una organización exitosa, sino

la configuración de interrelaciones entre las redes neuronales de los cerebros individuales, de todos los que componen una organización.

En este punto, el autor antes señalado refiere que en la actualidad está ocurriendo una histórica transición entre:

- El Management y el Neuromanagement
- Del Liderazgo al Neuroliderazgo
- Del Marketing al Neuromarketing
- De Economía a Neuroeconomía
- Planificación al Neuroplaning
- De la Selección de personal a la Neuroselección de personal
- Del Aprendizaje al Neuroaprendizaje
- De la Educación a la Neuroeducación

Sin embargo, se puede definir desde el punto de vista del autor Braidot (2008b), que Neuromanagement es una disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados con la gestión de las organizaciones a partir del desarrollo de las Neurociencias cognitivas, cuyo norte es desarrollar la inteligencia personal y organizacional en forma simultánea.

Lo que lleva al Neuromanagement, a la aplicación de las Neurociencias cognitivas en la gerencia, permitiendo la conducción organizacional y empresarial, logrando integrar tanto los procesos neurológicos vinculados a la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia individual y paralelamente la inteligencia en equipo de la organización, así como la planificación de gestión de personas ya sea en formación, selección, interacción grupal y liderazgo.

A este respecto, los beneficios de las Neurociencias cognitivas a las organizaciones, permiten desarrollar habilidades de liderazgo, establecer una capacidad eficiente en toma de decisiones, disminuye el riesgo de selección inadecuada de personal, enriquecen los métodos para desarrollar la creatividad, adquiere nuevas dimensiones para la investigación y creación de nuevos productos y servicios.

2.4. Paradigmas emergentes en la gerencia

Partamos por los señalamientos de Martínez (2012a), citando a Beynam (1978), “actualmente vivimos en un cambio de paradigma en la ciencia...”, donde el universo está constituido básicamente por sistemas no-lineales en todos sus niveles: físico, químico, biológico, psicológico y sociocultural. De allí, Martínez (2012b), los paradigmas emergentes su significación es el valor de cada elemento de una estructura dinámica que está íntimamente relacionado con los demás, si todo es función de todo, y cada elemento es necesario para definir a los otros, no podrá ser visto ni entendido en sí, en forma aislada, sino a través de la posición y de la función que desempeña en esa estructura dinámica.

De tal manera, que el término gerencia, de acuerdo con Ruiz (2002), se refiere que “Son las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar determinados objetivos” (pág. 67). Es decir, la gerencia es el todo de una organización, el cual apunta a cambios cada vez más acelerados en el ambiente de trabajo y en las personas (empleados – clientes).

Por su parte, Bonilla (2001), expresa que, “la gerencia es un proceso interactivo que otorga al individuo y a los grupos la responsabilidad de crecer y desarrollarse en un ambiente organizacional apto” (pág. 68). Para lograrlo una gestión de calidad gestiona estrategias que humanicen sus acciones,

haciendo uso de la racionalidad y de procedimientos sistemáticos que vayan desde la planificación hasta el control y seguimiento de las actividades que emprende; para ello, es necesario, entonces que conozca bien su función como un buen gerente. De allí, que la gestión es una tarea que requerirá de conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Además, lo antes descrito necesita un gerente capaz de ejercer mediante las competencias necesarias la conducción de los diferentes actores que integran una organización, así como administrar recursos, procesos y funciones inherentes a su cargo, a fin de lograr objetivos y metas, asegurando la calidad del servicio que produce consecuentemente al éxito de su organización y el equipo que está dirigiendo. De acuerdo con esto, Ditcher (2008), señala que “el término gerente es un eufemismo para designar el acto de guiar a los demás, lograr que las cosas se hagan, dar y ejecutar órdenes” (pág. 89).

Ahora bien, los paradigmas emergentes en la gerencia, se encuentran integrando la teoría humanística en el desarrollo del pensamiento universal, la comprensión filosófica, global, entera e integral de los procesos que derivan progresivamente hacia aspectos de las realidades comprendidas en dichos procesos.

Lo que conllevará, a establecer un clima organizacional óptimo a través de la inteligencia emocional, como una forma de interactuar con el mundo, según, Goleman (1995), en ella se tiene en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la igualdad mental. Así los rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión, resultan indispensables para crear una nueva realidad que busque el bien común del colectivo, es por ello que los actuales momentos se hace énfasis en el desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones ya sean públicas o

privadas, y así aborda la profundidad emocional, como terreno para la autoexploración de su potencial único y el fortalecimiento de su integridad compromiso y responsabilidad para aumentar su influencia y liderazgo.

En ese sentido, una gerencia emergente abierta a los nuevos paradigmas puede poner en práctica aportes para desarrollar el potencial humano del personal, ya sea gerencial, obrero o administrativo para que en conjunto con empleados y clientes, se construya la misión de la organización a cargo y cambiar los viejos paradigmas, por otra que forme al individuo de una manera proactiva capaz de interpretar y asumir los rápidos cambios y este en disponibilidad de aprender a reaprender de acuerdo a los retos impuestos por un contexto de incertidumbre.

3. Conclusión

El presente ensayo se orienta a dar un soporte teórico sobre como las neurociencias y la vitalogía aportan estrategias a los paradigmas emergente de la gerencia, esto con el objeto de fortalecer el proceso de efectividad en la toma de decisiones de una organización. En sí, contribuir a mejorar la calidad de vida tanto propia como de los sujetos que le rodeen, de allí que un buen gerente de una organización, pueda cumplir con un perfil que conduzca a sus empleados a la autorrealización y para esto es primordial que sus rasgos de personalidad (autoestima, asertividad y motivación), se fortalezcan a lo largo de sus experiencias y relación con su ambiente, siempre orientados hacia una motivación al logro cuyo norte sea un individuo capaz de lograr un óptimo en su vida personal y social, contribuyendo al progreso de la organización.

Lo que conlleva a nuevos paradigmas emergentes abiertos hacia la humanización de la gerencia desde las posturas de las disciplinas de la vitalogía y las neurociencias, donde un gerente por ejemplo en el área de salud pueda desde el ser más comunicativo y motivacional, a fin de que su comunicación sea fluida y eficaz, donde la importancia de la comunicación

dentro de la organización sea pilar fundamental partiendo del paradigma vitalógico.

En este sentido, es importante señalar que actualmente la complejidad es un prisma en una organización, donde no solo se trata de empleados y jefes, toma de decisiones, gerentes estresados, cuentas por cobrar y pagar, información destilada por la experiencia, el transitar diario de atención a usuarios, el cual, no puede limitarse a los manuales de procedimientos y de trato al cliente, sino también requiere aprender que la ley de la vida, expone que toda organización se debería disfrutar en armonía con los compañeros de trabajo, las relaciones interpersonales dan el éxito de una buena gestión del logro de objetivos comunes, siendo esto una tarea para toda la vida, que dependerá de ese análisis del cerebro desde como motivar e inyectarlo al clima organizacional, entendiendo el todo que va representado desde el portero de la organización hasta el gerente máximo, siendo la condición sabia e inteligente del hombre aprender de las experiencias de uno a los otros.

Por tanto, fusionar las Neurociencias con la Vitalogía para proponer un modelo gerencial al área de salud, tendrá como objeto conocer a fondo el talento humano de los actores de la organización, así como tomar en cuenta el área emocional -social de los sujetos y lograr así predecir sus posibles formas de respuesta (conductual y emocional), ante ciertas situaciones de conflictos, de toma de decisiones y a la vez, lograr conocer la forma de incrementar sus destrezas para manejar con más efectividad las exigencias del día a día laboral y personal, tener mayor control, auto eficacia y auto estima dentro y fuera del núcleo familiar y ámbito laboral. La idea epistemológica es que toda organización tenga como norte que los sujetos que allí laboren tengan como objetivo principal: el tener un hombre feliz, que sea altamente productivo, capaz de darse cuenta de sus fortalezas y debilidades con el fin de autoevaluarse, lograr maximizar sus fortalezas, minimizar sus deficiencias, compartir sus conocimientos, trabajar en equipo para así lograr adquirir la

capacidad de comportarse de forma inteligente y así convertir su organización simple a una organización inteligente.

4. Referencias

ASEDH (2007). **Asociación Educativa para el Desarrollo Humano.**

Recuperado de: <http://www.asociacioneducativa.net/>

Bonilla, E. (2001). **Gerencia, Investigación y Universidad.** Venezuela: UNESCO.

Bouret, Álvarez, García, González, Hernández, Martínez, Meza, Vargas. (2009). **Teorías y Técnicas del Humanismo.** Recuperado de:

<http://www.psicologia-online.com/articulos/2009/09/TeoriasTecnicasHumanismo.shtml>

Braidot (2008a,b). **Neurociencias aplicadas a negocios y organizaciones.**

Recuperado de:

<http://www.mercado.com.ar/notas/informes/39837/neurociencias-aplicadas-a-negocios-y-organizaciones>

Carpintero, Mayor y Zalbidea, (1990). **Condiciones del surgimiento y desarrollo de la psicología humanista.** Revista de filosofía, Vol. III (3), p.p. 71-82. Recuperado de:

<http://revistas.ucm.es/index.php/RESF/article/view/RESF9090120071A/12152>

Chiavenato (2009). **Comportamiento Organizacional.** México: McGraw Hill Interamericana.

Drucker (1985). **La innovación y el empresariado innovador.** Buenos Aires. Argentina: Editorial Sudamericana.

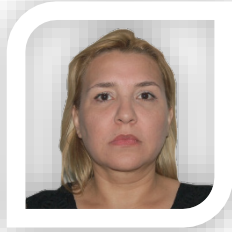
Gales (2002). **EL Cerebro y las otras ciencias.** Madrid.

Goleman, D. (1995). **La inteligencia emocional.** Colombia: Norma.

Kybalión (2001a,b,c,d). **El Kybalión: Hermes Trismegisto.** [Documento en línea]. ISBN: 978-9688671986. COLOFON.

- Manucci, M. (2006). **La estrategia de los cuatro círculos: Diseñar el futuro en la incertidumbre del presente**. Bogotá, Colombia: Grupo editorial Norma.
- Martínez, M. (2012a,b). **Nuevos fundamentos en la investigación científica**. México: Editorial Trillas.
- Martínez (2013). **La ciencia y la jerarquía de valores en la educación del siglo XXI**. México: Ediciones del centro escolar del Mar de Cortéz, S.C.
- Martínez (2016a,b). **El conocimiento y la ciencia en el siglo XXI y sus dificultades estereognósicas**. Caracas, Venezuela: Editorial Trillas Venezuela.
- Real Academia Española (2014). **Vita**. Diccionario de la lengua española (23 edición). Madrid: España. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/srv/fetch/fetch?id=blw7uSa>
- Real Academia (2014). **Logía**. Diccionario de la lengua española (23 edición). Madrid: España. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=-log%C3%ADa>
- Ruiz (2002). **Gerencia en el aula**. Caracas, Venezuela: Editorial Laboratorios educativos.

Rosa Virginia García Betancourt
e-mail: psicorosvir@gmail.com



Nacida en Venezuela. Dra. en Psicología, Psicólogo Clínico, Máster en Psicología Infantil y Juvenil. Máster en Dificultades del Aprendizaje. Dra. en Ciencias de la Salud y Educación. Hipnosis Clínica Reparadora. Hipnoterapeuta Centro Especializado en Psicología y Sexología Integral CEPSI, México, DF. Miembro de la

Asociación Norteamericana de Hipnoterapeutas.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)