

Gerencia de vida laboral: pilar fundamental de la psicocompetitividad del líder universitario

Soto Ortigoza, Maricarmen¹
de Pelekais, Cira²

Recibido: 08/05/2008 • Revisado: 12/05/2008
Aceptado: 25/06/2008

Resumen >>

Este estudio tuvo como finalidad analizar la gerencia de vida laboral del líder-directivo partiendo desde su psico-competitividad y estilos de pensamiento, en las universidades nacionales experimentales. La investigación se enmarca en la modalidad de tipo descriptiva, apoyada en un diseño no experimental de campo. Asimismo, comprende un estudio descriptivo, donde se tomó la población total de 66 sujetos líderes-directivos, de las universidades nacionales experimentales, UNEFA y UNERMB, ubicadas en las ciudades de Maracaibo y Cabimas. Entre los resultados se destaca, la urgente necesidad de implementar un programa de formación gerencial de cuarto nivel, para que los líderes logren transformarse y manejar estrategias para mejorar su calidad de vida laboral y sus entornos. De igual manera, las conclusiones subrayan que la mayoría de los líderes-directivos de las universidades nacionales experimentales se orientan más hacia las metas cuantitativas, al *hacer* más que al *ser*, afectando así su salud, la psico-competitividad para el liderazgo, el equilibrio biopsicosocial, y por ende el clima organizacional.

Palabras clave: gerencia, psico-competitividad, salud

Abstract >>

Work-life management: fundamental pillar of the university leader's psycho-competitiveness

That study aimed to analyze the work-life management of leader-manager since its psycho-competitiveness and styles of thinking, in the national experimental universities. The investigation framed is of descriptive type, supported in a non-experimental field design. It also includes a descriptive study, and it was defined a total population of 66 subjects (leaders-managers) from UNEFA y UNERMB (national experimental universities) located in the cities of Maracaibo and Cabimas. The results highlight the urgent need to implement a management training program, to achieve the leaders' transformation and they could manage strategies directed to improve their quality of life and environments. Similarly, the results underscore that most of leaders-managers from national experimental universities are oriented toward quantitative targets, more "to doing" rather "to be", affecting their health, the psycho-competitiveness for leadership, the biopsychosocial balance, and the organizational climate.

Key words: management, psycho-competitiveness, health

1 Doctora en Ciencias Mn. Gerencia URBE. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Especialista en Psiconeuroinmunolingüística. Especialista en Gerencia Avanzada bajo Presión, Instituto Centroamericano de Administración de Empresas. Licenciada en Ciencias Políticas y Administrativas Mn. Cs. Administrativas. Docente de pre y postgrado. Consultora gerencial. Coordinadora de Extensión y RRII de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. Correo electrónico: msotopnil@gmail.com

2 Doctora en Ciencias de la Educación. Doctora en Recursos Humanos. Magíster en Gerencia de Empresas y Educación Abierta y a Distancia. Abogada y Educadora. Profesora Titular URBE. Directora Centro de Investigación Ciencias Administrativas y Gerenciales. Correo electrónico: cirapelekais@hotmail.com

1. Introducción

La globalidad y la generación de conocimientos conlleva a las organizaciones universitarias actuales a modificar preceptos hacia formar básicas de organización inteligente. Para cimentar estas bases la gerencia debe corresponderse paralelamente con la complejidad humana, responder preguntas y aclarar muchas dudas para facilitar la comprensión del proceso de gerenciar una organización y el cuerpo en lo físico y mental.

En este sentido, le corresponde a los líderes universitarios gerenciar el entorno psicocompetitivamente, mantener un liderazgo efectivo y una salud perdurable, ser gestor de nuevos paradigmas y con estilos de pensamiento competitivo y proactivo que permita comportamientos asertivos en el contexto universitario, con el propósito de lograr un mejor vivir y líderes directivos exitosos que generan poder en sus empleados y productividad en consecución de metas personales y organizacionales.

Ahora bien, el propósito es reeducar o reprogramar procesos hacia la gerencia de vida laboral mediante el conocimiento de sí mismo, a la preservación de la salud y obviar los miedos, el egoísmo, orgullo, los insanos sentimientos, para lograr individuos productivos y, por tanto, líderes psicocompetitivos.

También, al reeducar la consciencia ésta debe decidir: “nunca permitir hacer el mal para obtener un bien”, todo aquello cuanto quieras que te hagan, hazlo tu también, la caridad debe actuar siempre con respeto hacia el prójimo y hacia su conciencia y por último la conciencia moral, es un juicio de la razón por el que la persona humana reconoce la cualidad moral

de un acto concreto que piensa hacer, está haciendo o ha hecho. Esta consciencia humana es el núcleo más secreto y sagrado del hombre, en el que está solo con su Ser, cuya voz resuena en lo más íntimo de ella según lo expresa C.V. II (Gaudium et Spes, 16; citado por Martínez, 2002).

De igual modo, una forma para poder comprender a los líderes directivos, la manera como están pensando, sintiendo, escuchando o cómo están representando su modelo del mundo tanto a los seguidores como a sí mismos, es manejando la identificación de los sistemas de representación y la interpretación del nivel de desarrollo de nueve de las capacidades cerebrales además, de su integración con el sistema orgánico. Igualmente, para clarificar y especificar un significado que se genera en lenguaje a través de mensajes, auto-mensajes y meta-mensajes, producto de las creencias personales de cada individuo, con la ayuda de las neurociencias, específicamente con la herramienta de la Psiconeuroinmunolingüística.

Desde esta perspectiva, al reflexionar sobre lo expuesto se justificó el presente trabajo de investigación para aprender a gerenciar la vida laboral desde la óptica de los Estilos de pensamiento y la Psico-competitividad del líder-directivo de las universidades nacionales experimentales objeto de estudio, como estrategia gerencial para la productividad de dichos líderes de las organizaciones universitarias, la cual tiene como propósito aportar lineamientos para optimizar la interrelación de dichos líderes con ellos mismos y con sus subalternos, compañeros, clientes y todo su entorno.

Tales reflexiones motivan al presente manuscrito el cual tiene por objeto analizar la Gerencia de vida laboral como pilar fundamental

de la Psicocompetitividad del líder universitario, con el propósito de aumentar la productividad organizacional y la sensibilización en las universidades objeto de estudio.

2. Referente teórico-conceptual Gerencia de vida laboral: Psicocompetitividad del líder universitario

La vida cotidiana es un mundo de relaciones, con énfasis especial de estudio, en lo referido a las respuestas actitudinales-conductuales producidas en una organización. Muchas veces esas relaciones y lo complejo de las características sociales y fisiológicas del ser humano con el entorno, provocan procesos internos (psicológicos e inmunológicos) en el organismo de acuerdo a la forma de ver o interpretar los hechos cotidianos que pueden reequilibrar o desequilibrar el organismo y que se reflejan externamente.

Dentro de ese contexto, los individuos pueden generar conductas y actitudes sin definir con claridad que los impulsa a ello, como por ejemplo, algunos reflejos con el resultado erróneo. A la larga, esto se acumula y genera frustraciones, ansiedad y muchas veces agresividad, que sólo afecta las actividades que desarrolla un individuo en diversos contextos. La gerencia, requiere un pensamiento sistémico, humildemente altivo y sabio, intra y extra muros, ya que al tomar decisiones, el estilo de pensamiento de un gerente interviene ya sea para mal o para bien.

Aunado a lo expresado, para interrelacionarse en las sociedades posmodernas y complejas, como consecuencia de la globalización y la dinámica en las organizaciones actuales, se requiere ser competitivos, desarrollar los

talentos y toma de decisiones de manera asertiva, oportuna y útil, con personas emprendedoras que contribuyan a la solución de los problemas de acuerdo a diversos contextos, no a generar mayor conflicto.

Es por ello, que el líder psicocompetitivo, debe reconocer al hombre en sí mismo y luego desde su experiencia cultural (como portadores y hacedores primeramente de cultura), y gerenciar el conocimiento desde cómo aprender, desaprender y reconstruir conocimiento en él mismo y hacia su equipo de trabajo.

La investigación pretendió analizar la Gerencia de vida laboral, como pilar fundamental de la psicocompetitividad del líder-directivo, con el firme propósito de facilitar herramientas que modifiquen las condiciones para que el líder se gerencie a sí mismo, para que se sienta más motivado, con mejor comunicación, relaciones interpersonales e interdepartamentales, con procesos de toma de decisiones abiertos, entre otros indicadores inherentes al liderazgo situacional. Dentro de esta perspectiva, se midió en el equipo de trabajo seleccionado para ello, el nivel de competencias por medio de instrumento diseñado por Soto (2007).

En este orden de ideas se analizó y estudió a cada líder con el test gestáltico visomotor de Bender adaptado por el Instituto Venezolano de Psicolingüística (IVEPSI, 2004), para medir nueve de las capacidades cerebrales (inferiores) y los síntomas orgánicos o inmunológicos del individuo, y así poder determinar cualquier evento en la salud ocupacional del individuo que pueda afectar su productividad organizacional y la gerencia de sí mismo en las organizaciones universitarias nacionales experimentales (UNEFA, Núcleo Zulia y UNERMB, sede Cabimas) ubicadas en la ciudad de Maracaibo y Cabimas, estado Zulia, en Venezuela.

Existen potencialidades dentro de las organizaciones que muchas veces en la posición del líder no se explotan, y que sólo una verdadera educación familiar, una escuela formativa y una aplicación polivalente de los recursos internos del individuo pueden despertar. En este sentido, Guidarelli y Cherardesca (2005), nos exponen que estos tres componentes son importantes para activar las virtudes que permitirían desarrollar el liderazgo universitario en la esfera personal, y se manifiesta cuando se entienden los valores positivos que expresan esfuerzo, creatividad y dinamismo.

Es por ello, que para desarrollar con éxito la gerencia de vida laboral, el líder no puede prescindir del comportamiento mental positivo, y allí destacan la confianza, la empatía, la actitud positiva, la asertividad, la gestión del estrés, el entusiasmo, la negociación de conflictos. Para ello, Soto (2007) expone que uno de los paradigmas para conseguir estos propósitos es el "Ovalo Natural", éste es una manera de estudiar y entender al individuo en su totalidad y poder gerenciar su propia vida y cualquier organización de forma consciente, con un estilo de pensamiento positivo y comunicación óptima intra e interpersonal, con coloquios y soliloquios pro-activos.

Lo anteriormente expresado, forma los cimientos para la psicocompetitividad la cual está referida, según Torres (2004), a la calidad de la comunicación donde el individuo hace realidad los resultados que desea en un ambiente armónico, reforzando al mismo tiempo sus valores personales y generando dichos valores en otros. Un individuo psicocompetitivo aprende a modificar aspectos de la propia vida mediante la modificación del pensamiento.

Dentro de esta perspectiva, la Gerencia de vida laboral, expone que el líder directivo

debe lograr una composición integral de varios elementos psíquicos con síntomas orgánicos: el sistema inmunológico se afecta por estrés en siete segundos, es por ello que se toma en cuenta el funcionamiento de los diversos sistemas del cuerpo: el neuro-endocrino, nervioso central, el vegetativo y demás sistemas que completan el organismo. La actitud de un individuo para bien o para mal dentro de una organización, conduce a la salud o la enfermedad dependiendo como sea el estilo de pensamiento (mental), la dimensión emocional (los sentimientos), la social-espiritual, la lingüística (comunicación), ética y mística.

En este sentido, todas las dimensiones están interconectadas y cada una influye sobre las otras de una manera continua o recíproca. De acuerdo a lo expresado por Castés (2005), el cerebro y la psiquis controlan las emociones, aptitudes y creencias y éstas influyen en el sistema inmunológico. Lo importante es aprender a dirigir lo psicosomático hacia un estado óptimo de funcionamiento.

Ahora bien, en el contexto laboral, el ser humano tiene un compromiso con la visión y misión de vida, y en mayor o menor grado éste compromiso influye en el crecimiento profesional. Para el líder directivo de las organizaciones universitarias inteligentes, una de las metas es obtener el máximo nivel de productividad, y para ello, es imprescindible garantizar equipos humanos con alto desempeño, lograr una integración y la verdadera comunicación óptima, minimizando la tendencia a estar tensos, a la expectativa, o al stress crónico negativo que tanto afecta la salud.

En este sentido, la integración interpersonal en esta dinámica sociedad venezolana y de escenarios de incertidumbre, se debe manejar con herramientas gerenciales y de

las neurociencias. La dinámica del entorno de hoy obliga a estar preparados con técnicas psiconeuroinmunolingüísticas que permiten aumentar los niveles de productividad intra y extra muros, que ayudan a reprogramar y modificar actitudes y mensajes del inconciente que frenan la productividad y el mejor vivir.

Para ello, el esquema de la actitud, según Torres (2004), establece uno de los pasos de la auto-observación y el auto-conocimiento como primera fase. El esquema estructural de Freud y su equilibrio ideal es otra de las maneras de saber equilibrar el Súper yo, el Yo y el Sub-consciente; y el constructivismo genético de Piaget, citado por Torres (2004), que formula decretos con base en ciencias como la Psiconeuroinmunolingüística, que está formando parte importante de las respuestas para gerenciar la vida de los individuos de las universidades nacionales experimentales en una sociedad.

La sociedad universitaria, debe poco a poco tomar consciencia del status colectivo e individual e iniciar procesos de autorreflexión y cambios, los líderes-directivos universitarios, de acuerdo a los resultados arrojados en la investigación, resultaron mayormente reflexivos, y cuantitativos, sin embargo, la tendencia competitiva debe plegarse más al Ser como estrategia de transformación académica.

3. Evidencias obtenidas a partir del procesopsiconeuroinmunolingüístico en las universidades

En la actualidad, la gerencia mal llevada de las universidades autónomas, los conflictos que surgen de orden político, económico y social dentro de éstas universidades, hacen que el gobierno haya creado nuevos conceptos

educativos. Por ello, nacen las universidades nacionales experimentales, como proyectos de generación de conocimientos acordes a las políticas de gobierno, que se guíen por un plan nacional, que aprendan del día a día y generen a su vez proyectos novedosos, además de acentuar la importancia del capital humano para optimizar los procesos que llevan a cabo.

En este sentido, cuando se habla de gestión debemos tomar en cuenta competencias y actitudes dentro de este ambiente universitario. Las competencias de gestión redundan en una comunicación armónica, el hecho de ser útil, en negociar potentemente, ser recomendado, fiel a cada cliente y ser ético. Así, de acuerdo a las actitudes, sabremos si el líder-directivo tiene o no competencias de gestión para ser psicocompetitivo. Cuando la actitud es negativa y se mantiene, se convierte en estado de estrés crónico y el cuerpo responde enfermándose.

Por otra parte, existen sustancias en el organismo sanadoras y dañinas; Solomon (2005) refiere que a aquellas sustancias que mantienen el cuerpo saludable son las endorfinas, encefalinas, entre otras. Estas se activan cuando el pensamiento se produce de manera proactiva o caótica, por consiguiente, es imperiosa la necesidad de comprender al Ser humano como un sistema integrado, y el estudio de los factores que influyen en el rendimiento de las personas, de conocer más las capacidades cerebrales innatas para poder desarrollarlas cada vez más y crear seres más evolucionados, humanos y más conscientes.

En cuanto a los lineamientos metodológicos, de acuerdo al tipo de investigación desarrollada, los criterios a los cuales están sujetas las variables, hacen a esta investigación de tipo descriptivo con diseño de tipo no experimental.

A una población de 66 líderes-directivos se le aplicó un censo poblacional facilitando el abordaje metodológico.

Una vez procesada la información recolectada y tabulada, se obtuvieron los resultados que se muestran en la Tabla 1 para la variable Gerencia

de vida laboral, dimensión característica, con los siguientes indicadores, que permiten observar que las respuesta de los líderes-directivos así: confían en un 86,4%, mantienen una actitud positiva en un 87,9%, son empáticos en un 75,8%, son asertivos en un 86,4%, gestionan el estrés en un 59,1%, y negocian los conflictos en un 54,2%.

Tabla 1 >>>
Frecuencia de respuestas - Dimensión Características

Indicadores	Porcentaje según las alternativas de respuestas					
	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Confianza	1	-	1.5%	6.1%	28.8%	63.3%
	2	-	-	12.1%	12.1%	75.8%
	3	-	-	-	13.6%	86.4%
	4	-	-	9.1%	19.7%	71.2%
	5	-	-	6.1	18.2%	75.8%
Actitud positiva	6	4.5%	-	-	21.2%	74.2%
	7	-	-	-	12.1%	87.9%
	8	-	-	-	13.6%	86.4%
	9	-	-	9.1%	24.2%	66.7%
	10	-	3%	12.1%	19.7%	65.2%
Empatía	11	-	-	18.2%	39.4%	42.4%
	12	-	-	6%	18.2%	75.8%
Asertividad	13	-	-	9.1%	59.1%	31.8%
	14	-	-	-	13.6%	86.4%
	15	-	-	-	18.2%	81.8%
	16	-	-	6.1%	10.6%	83.3%
	17	15.2%	27.3%	28.8%	13.6%	15.2%
Gestión del estrés	18	6.1%	18.2%	31.8%	31.8%	12.1%
	19	6.1%	-	-	34.8%	59.1%
	20	-	3.0%	22.7%	43.9%	30.3%
	21	12.1%	15.2%	19.7%	25.8%	27.3%
	22	4.5%	7.6%	24.2%	39.4%	24.2%
	23	7.6%	12.1%	28.8%	34.8%	16.7%
Negociación de conflictos	24	16.7%	24.2%	18.2%	28.8%	12.1%
	25	7.6%	7.6%	12.1%	15.2%	30.3%
	26	3.0%	-	7.6%	15.2%	74.2%

Fuente: Soto y Pelekais (2007)

Para el análisis de la variable Estilos de Pensamiento los indicadores y resultados estudiados arrojaron tendencias en cuanto al líder-directivo intuitivo en su mayoría en un 66,6%, en lo práctico en un 66,3%, en cuanto a ser reflexivo en un 62,1%, y sensitivo 56.1% (Ver Tabla 2).

Tabla 2 >>
Frecuencia de respuestas - Dimensión Estilos

Indicadores	Porcentaje según las alternativas de respuestas					
	ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Intuitivo	27	6.1%	-	19.7%	28.8%	45.5%
	28	-	-	3.0%	33.3%	63.6%
	29	-	-	-	33.3%	66.6%
Práctico	30	-	-	4.5%	31.8%	63.3%
	31	9.1%	19.7%	37.9%	22.7%	10.6%
	32	3.0%	4.5%	16.7%	45.5%	30.3%
Reflexivo	33	53%	24.2%	9.1%	7.6%	6.1%
	34	6.1%	27.3%	39.4%	12.1%	15.2%
	35	36.4%	10.6%	10.6%	42.4%	-
Sensitivo	36	62.1%	-	6.1%	28.8%	3.0%
	37	-	-	9.1%	28.8%	62.1%
	38	-	-	72.7%	27.3%	-
Sensitivo	39	21.1%	16.7%	40.9%	12.7%	9.1%
	40	9.1%	-	21.1%	13.6%	56.1%
	41	4.5%	-	43.9%	37.9%	13.6%

Fuente: Soto y Pelekais (2007)

Ahora bien, en cuanto a la variable Psicocompetitividad, se analizó cualitativamente y con el test gestáltico visomotor de Bender con aplicación psiconeuroinmunolingüística y grafológica adaptado por IVEPSI (2004) y Soto (2007). Los líderes-directivos en su mayoría reflejaron desarrollo en su capacidad cerebral percepción en 14 líderes; en su capacidad Identificación social, 62 líderes están ajustados en este nivel; en la capacidad imaginación, 62 líderes presentaron buen desarrollo; en cuanto a la capacidad discernimiento, 61 líderes reflejaron buen nivel de desarrollo.

Así mismo, con respecto a la capacidad comparación-autoestima, 35 líderes presentaron buen nivel de equilibrio de la autoestima; en cuanto a la memoria, 40 líderes presentaron desarrollo adecuado; con respecto a la capacidad recuerdo, 43 líderes se encontraron con buen desarrollo de esta capacidad; en cuanto a la capacidad de análisis, 4 líderes presentaron buen desarrollo de la capacidad; la capacidad

de toma de decisiones arrojó solo 1 líder que presentó un adecuado desarrollo en la toma de decisiones oportunas y asertivas.

Ahora bien, los resultados sobre posibles patologías o estado del sistema orgánico arrojaron lo siguiente: en cuanto a la vista, 52 líderes presentan problemas visuales; con respecto al equilibrio psico-emocional, 64 líderes están equilibrados en este sentido; en cuanto al funcionamiento del sistema óseo, 61 líderes se encuentran en buen estado de salud; igualmente en buen estado de salud se presentaron con respecto al sistema nervioso y vegetativo, sólo 5 líderes tienen altos niveles de ansiedad.

Así mismo, en cuanto al aparato reproductor, 37 líderes presentan condiciones sanas; con respecto al carácter, 49 líderes reflejaron ser fuertes y muy fuertes en este sentido; en lo referente al sistema nervioso central, 1 líder resultó bastante alterado y en cuanto al sistema cardiovascular-linfático se diagnosticó que 15

líderes deben revisar con mayor profundidad médica éste aspecto; por último, con respecto al sistema hormonal se observó que 65 líderes están equilibrados.

Ahora bien, para finalizar el análisis de la variable psicocompetitividad se revisó la tensión arterial y el ritmo cardíaco para evaluar la salud ocupacional que debe estar integrada con el resto de los aspectos estudiados. En este sentido, sólo 1 líder reflejó altos niveles.

Siguiendo la observación de los resultados se observa la tabla 3, correspondiente a las competencias de gestión de los líderes directivos de las universidades nacionales experimentales, esta reflejó que los líderes con respecto a la comunicación armónica el 59.1% respondió que siempre existe este indicador; el 89.4% respondió ser útil; el 63.6% dijo ser un negociador potente; el 74.2% reflejó poder ser recomendado; el 60.6% dijo ser fiel a su cliente; y el 77.3% resultó ser ético.

Tabla 3 >>>
Frecuencia de respuestas - Dimensión Competencias de Gestión

Indicadores	Porcentaje según las alternativas de respuestas					
	ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Comunicación armónica	42	-	7.6%	7.6%	25.8%	59.1%
	43	-	-	-	42.4%	57.6%
	44	-	-	12.1%	33.3%	54.5%
Ser útil	45	-	-	4.5%	6.1%	89.4%
	46	19.7%	7.6%	30.3%	19.7%	22.7%
	47	-	-	6.1%	25.8%	68.2%
	48	-	-	25.8%	31.8%	42.4%
	49	-	-	7.6%	7.6%	84.4%
Negociador potente	50	-	-	9.1%	53.0%	37.9%
	51	-	-	22.7%	51.5%	25.8%
	52	-	7.6%	9.1%	19.7%	63.6%
	53	-	-	6.1%	36.4%	57.6%
Para ser recomendado	54	-	-	21.2%	28.8%	50.0%
	55	-	-	13.6%	21.2%	65.2%
	56	-	-	13.6%	22.7%	63.6%
	57	4.5%	-	1.5%	19.7%	74.2%
Fiel a cada cliente	58	-	-	12.1%	24.2%	63.3%
	59	-	-	7.6%	40.9%	47.0%
	60	4.5%	6.1%	6.1%	27.3%	60.6%
	61	-	6.1%	4.5%	28.8%	60.6%
Ética	62	6.1%	7.6%	22.7%	25.8%	37.9%
	63	4.5%	7.6%	22.7%	19.7%	45.5%
	64	4.5%	-	-	27.3%	68.2%
	65	-	-	-	22.7%	77.3%
	66	-	-	-	28.8%	71.2%
	67	6.1%	-	7.6%	15.2%	71.2%

Fuente: Soto y Pelekais (2007)

4. Conclusiones

Se concluye que la gerencia de la vida laboral debe generar consciencia, los investigadores no han logrado un análisis exacto para ofrecer indicadores lo suficientemente tangibles para medir la psicocompetitividad. Es por ello, que este manuscrito buscó acercarse más a datos objetivos que estudian la relación mente-cuerpo y competencias a partir de la productividad.

Por eso se generan posturas al relacionar la gerencia con el dinamismo actual del mundo para lograr a ese individuo más centrado y consciente para la toma de decisiones asertiva, útil, oportuna y humana. En la medida que un líder directivo se conozca a sí mismo y se transforme, a su vez transformará a su entorno, se creará un líder universitario más humano, más ético, que toma en cuenta el Ser y el Hacer y que estará en continuo proceso de formación.

Es por ello, que en este sentido, los líderes de las universidades nacionales experimentales coincidieron que existe un ambiente laboral que contribuye a lograr un trabajo exitoso; al diagnosticar los estilos de pensamiento se infirió que se observa una diversidad que apunta al líder práctico.

Con respecto a las nueve capacidades cerebrales, tan importantes en el desarrollo de la psicocompetitividad en el ambiente laboral, se observó que la mayoría de los líderes presentaron problemas con la capacidad de la percepción, haciendo que muchas veces por no estar completamente desarrollada, influya en las otras capacidades cerebrales. En el campo inmunológico, los líderes mayormente reflejaron problemas de visibilidad, resaltando ante los otros síntomas orgánicos. Así mismo, la salud ocupacional se encontró dentro de los parámetros normales en los dos rangos evaluados.

En lo concerniente a las competencias de gestión, los líderes-directivos en su mayoría reflexionan antes de dirigirse a su interlocutor, y están siempre dispuestos a trabajar para el logro de las tareas asignadas. Por último, se concluye que, de acuerdo a estos resultados obtenidos, se recomienda implementar un programa de formación de cuarto nivel dirigido al aprendizaje de la Gerencia de vida laboral que eleve la psicocompetitividad del líder universitario diseñado con base en la Psiconeuroinmunolingüística.

Bibliografía >>

- Burns, D. (2003), *Sentirse bien*. Ediciones Paidós. México.
 - Castés, M. (2005). *La Psiconeuroinmunología para la gerencia del bienestar*. FUNDASEIN. Jornadas de Actualización CEAPROF.
 - Guidarelli, L. y Cherardesca, G. (2005). *Cómo ser un líder en cualquier situación*. Editorial De Vecchi. Barcelona, España.
 - IVEPSI (2004), *Manual de reingeniería del pensamiento*. FACES, LUZ. Venezuela.
 - Martínez, M. (2002). *El paradigma emergente*. Trillas.
 - Moller, J. (2006). *El éxito es ser uno mismo*. Ediciones IESA, Venezuela.
 - Myss, C. (2003). *Anatomía del espíritu*.
 - Solomon, G. (2005), *Psiconeuroinmunología: Sinopsis de su historia, evidencia y consecuencias*. Segundo Congreso Virtual de Psiquiatría, Interpsiquis 2001. Mesa redonda: Psicósomática, febrero 1º - marzo 7.
 - Torres, N. (2006). *Reingeniería del pensamiento*. Manual de Especialización en Psiconeurolingüística. FACES, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela, pp. 20-80.
 - Torres, N. (2003). *La venganza del inconsciente*. Grainca. Valencia, Venezuela, pp. 15-30.
 - Torres, N. (s/f). *El del conflicto soy yo*. Grainca. Valencia, Venezuela, pp. 93-104.
-