



INTELIGENCIA SEUDOESTRATIFICADA EN EMPRESAS PÚBLICAS

(Pseudostratified intelligence in public enterprises)

Recibido: 19/01/2012 Revisado: 06/02/2012 Aceptado: 23/04/2012

Salas, María

Bolivariana de Puertos S.A, Venezuela

Smaria_julia@hotmail.com

RESUMEN

Las empresas públicas venezolanas están enmarcadas en los cambios que ha traído la globalización, en tal sentido es necesario la búsqueda de esas herramientas o estrategias capaces de ayudar a incorporar los nuevos paradigmas emergente por la llegada de una nueva era, llamada por muchos científicos la era de la trascendencia espiritual, para la cual debe prepararse a esos alineamientos el futuro empresarial, entre esos están el análisis de la Inteligencia Seudoestratificada en las organizaciones. El propósito fundamental de la investigación es lograr un beneficio a nivel social, además de empresarial mediante el conocimiento de la función, estructura determinante de la inteligencia Seudoestratificada, de manera de cumplir con los objetivos del desarrollo organizacional de lograr los resultados esperados dentro de la compañía, así como obtenerlos con el mejor método, bien sea de resultados corporativos, de una parte de la organización, de un proceso, de un proyecto o de la gestión de los individuos. Con teorías sustentadas en los postulados de: Goleman (2006), Osho (2006), Schvarstein (2003), Gardner (2010), Lomar (2010), y De Farías (2008). Metodológicamente, se enmarco en el paradigma positivista, bajo un estudio cuantitativo y diseño de campo. La población estuvo conformada por cuatrocientos (400) empleados públicos, diseñándose un instrumento con escala tipo likert validado por 10 expertos, la confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach arrojó valores de 0.96. Los resultados de la investigación arrojan las organizaciones requiere redimensionar las acciones y roles, tanto de la alta gerencia como del empleado, para lograr que la integración se realice asertivamente. Finalmente, se recomendó un enfoque nuevo sobre lo referente a la forma de entender la información generada en la organización. Plantear ideas holísticas sobre el desarrollo mental social para incrementar la efectividad de los mecanismo de acción en la empresa con la finalidad de propiciar un desarrollo organizacional sustentable y sostenible en el tiempo.

Palabras claves: Inteligencia seudoestratificada, Desarrollo organizacional, Empresas públicas.

ABSTRACT

The Venezuelan public companies today are framed in the changes that globalization has brought him to that effect is necessary to search for these tools or strategies that can help incorporate new paradigms emerging with the arrival of a new era, called by many scientific era of spiritual transcendence, which must prepare for these future business alignments among these are the seudoestratificada intelligence analysis in this



organization. The main purpose of this research is to provide benefits on a social level, in addition to business through the knowledge of the function, structure pseudoestratificada determinant of intelligence, in order to meet the objectives of organizational development to not only achieve the desired results within the company, but get with the best method, either corporate earnings, a part of the organization, a process of a project or management individuos. Con theories grounded in the principles of: Goleman (2006) Osho (2006), Schvarstein (2003), Gardner (2010), Lomar (2010), and De Farías (2008). Methodologically, was framed in the positivist paradigm, under a quantitative study and design field. The population consisted of four hundred (400) public employees, designing an instrument with Likert scale, validated by 10 experts; the reliability by Cronbach's coefficient had values of 0.96. Los research results show organizations require resizing actions and roles, both senior management and the employee, to ensure that the integration is carried out assertively. Finally, it was recommended on a new approach regarding how to understand the information generated in the organization. Ask holistic thoughts on social mental development to increase the effectiveness of the mechanism of action in the company in order to promote sustainable development and sustainable organizational time.

Keywords: Pseudostratified intelligence, Organizational development, Business enterprise.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia es un elemento intangible de suma importancia para el desarrollo funcional de cualquier organización, en tal sentido ha sido objeto de estudios de varios científicos, quienes han aportado respuesta a muchas interrogantes a teorías incompletas sobre la misma. La práctica para descubrir el secreto oculto en la inteligencia es el motivo de muchas investigaciones alrededor del mundo, en Japón los sistema de educación están estructurados con base en el conocimiento de esos estímulos externos e internos que excitan el cerebro, no solo la parte límbica sino mas allá de esta.

Por tal hecho, la inteligencia es uno de los factores que empresarios como Masutshita, presidente de la Panasonic, ha impregnado en su misión y visión como un ente natural y fundamental una capacidad de desarrollar un conocimiento en una determinada situación para hacer de su negocio un éxito y un ejemplo gerencial global.

En relación a estas implicaciones, las empresas más exitosas del mundo sostienen que es inevitable no ser dependientes de la inteligencia de su capital humano, debido a la forma racional de la resolución de los problemas lógicos así como estratégicos, por lo tanto se considera un elemento intangible en la organización. Asimismo, esta nueva era de intercambio de información permite a los gerentes estar actualizados además de conocer resultados de investigaciones en el área de la medicina y psicología, evidenciando que la inteligencia no es solo racional ni se manifiesta como un solo elemento en el cerebro humano.

En el mismo orden de ideas, Osho (2006) manifiesta que se hace más compleja la forma en que se relacionan las personas, debido a la existencia de una inteligencia



intrínseca a la vida de cada ser humano, guardada en la capa profunda de la mente, rebelde y conformada de diferentes niveles de estratos, los cuales se manifiestan, experimentan o desarrollan en un mismo contexto dependiendo de la situación en que encuentre el ser humano, llamada Inteligencia Seudoestratificada.

En función de la importancia de la variables en estudio, se ha estructurado la presente investigación de la manera siguiente: el problema, en el cual se evidencia la problemática encontrada, el objetivo general, los objetivos específicos, así como las bases teóricas, las cuales sustentan las variables objeto de estudio, además se da a conocer el paradigma epistemológico que soporta la investigación, tipo y diseño de la investigación, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, así como la confiabilidad del instrumento. Finalmente el aporte y discusión de los resultados.

EL PROBLEMA

La globalización es un proceso a gran escala producido por los requerimientos de la sociedad, además representa un conjunto de transformaciones económicas, sociales, culturales y un uso intensivo de la tecnología logrando que esta se diversifique llegando a diferentes culturas organizacionales, por lo tanto la gran influencia en las empresas ha sido la tecnología de la información con la cual se han incorporado al conocimiento global interactuando, así con los métodos y herramientas que han implementados las empresas más exitosas a nivel mundial.

En este mismo orden de ideas, una de las ventajas de la globalización ha sido la integración de la humanidad mediante la tecnología de la información, la cual ha convertido el mundo en una sociedad del conocimiento, creando un canal común de comunicación donde se pueden conocer las estrategias adoptadas por las organizaciones más exitosas del mundo.

De igual forma, en Venezuela las empresas públicas se han incorporado a esta red de conocimiento con el fin de sincronizarse con esas estrategias que le ayude alcanzar sus metas y objetivos planteados. Sin embargo, en estas organizaciones se evidencia que estas acciones no se están ramificando ya que existen actualmente elementos fundamentales como lo es el capital de inteligencia asíncrono con los intereses de la organización, debido a que la misma se utiliza en gran parte para la multiplicación de intereses individuales o para realizar actividades aisladas de la organización.

Atendiendo a estas consideraciones se visualiza que la inteligencia en las organizaciones se ha considerado un factor clave para el éxito en las últimas décadas, de la misma forma están consientes de que tiene diferentes estratos de reflejo para influir en sus actividades, dentro de este conjunto de ideas (Zenger, Folkman, Edinger2009) definen la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o hacer productos valorados por la sociedad, por otro lado Schvarstein (2003) la conceptualiza como la característica del individuo que es utilizada como metáfora, puede ser extrapolada al nivel organizacional.



Considerando lo anterior, (Marshall 2001) expone que el sistema límbico centro primordial del control emocional en el cerebro, tiene tanto tractos neurales como redes asociativas que algunas emociones como el miedo. De este modo, siguiendo la idea de este autor, las características de los estratos de la inteligencia se refleja en diferentes formas, niveles y ocasiones, que en determinado momento se manifiestan implícitos, haciéndose así la inteligencia una proporción en cada ser humano de manera de permitir variabilidad en el desarrollo de la misma, convirtiéndose en una Inteligencia Seudoestratificada (IP), la cual está controlada por los dos hemisferios cerebrales los cuales sincronizados forman un estado umbral definido en las redes neuronales como limbo neural.

Por otra parte, el autor antes mencionado señala que la inteligencia espiritual hace consciente al hombre de los sentimientos propios y de los demás, produce la empatía, compasión, motivación y la capacidad de responder apropiadamente al dolor o al padecer. En referencia a lo anterior mencionado la inteligencia espiritual es parte poderosa en esa resiliencia humana almacena en esa inteligencia innata sin explorar estratificada de manera no visual pero que se puede percibir en las emociones en la sabiduría plena del hombre cuando no se apega a los estímulos si no a la creación.

De acuerdo con lo anterior, en la actualidad las empresas públicas transmiten a la sociedad una imagen corporativa donde sus integrantes trabajan con un propósito común en beneficio del desarrollo de las metas pero existiendo un eslabón aislado en su desarrollo organizacional que no permite el sincronismo del potencial de su red de inteligencia, dicha realidad comentada en una entrevista a los gerentes regionales en pro de aporte para nuevos cambios visionados en las nuevas tendencias empresariales, manifestando que la causa de esta realidad puede estar en marcada en el desconocimiento de técnicas y métodos por parte de estas organizaciones para minimizar o eludir estas discrepancia en su actividades.

Las causas que pueden considerar con el desconocimiento de estas técnicas y métodos hacen que las redes de inteligencia de las organizaciones públicas actúen de manera aislada con estratos en diferente niveles y hasta incompatibles con la visión, misión, valores, ética empresarial resultando que no exista una coherencia en las acciones del desempeño laboral para el logro de sus objetivos debido a que cada integrante actúa de una forma individual en base a su creencias conocimiento e intereses a las diversas situaciones posibles de ocurrencia dentro de sus actividades corporativas.

En consecuencia, de no identificar las estrategias adecuadas, la gerencia podría estar expuesta a dificultades en la calidad del servicio, asimismo en el cumplimiento de sus metas. Por lo tanto, debido a esta problemática es necesario analizar la inteligencia seudoestratificada un modelo de mente presente en la comunicación de las redes neuronales de las empresas públicas flexible, resiliente a los conflictos así como a los nivel de interconectividad para llegar a los estratos de la sabiduría, llamada inteligencia espiritual presente en cada personalidad de cada uno de los integrantes de manera que los objetivos del desarrollo organizacional se visualice en satisfacer estos requerimientos para lograr una eficiencia organizacional.



OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar la inteligencia seudoestratificada en empresas públicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir la función de la inteligencia seudoestratificada como diversidad de procesos racionales en empresas públicas.

Analizar la estructura de la inteligencia seudoestratificada como diversidad de procesos racionales en empresas públicas.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se llevo a cabo en diez 10 empresas públicas de la ciudad de Coro, estado Falcón, las cuales son: alcaldía de Miranda, contraloría pública, hacienda, notaria pública, funda región, seniat, gobernación. El período para la realización de este estudio estuvo comprendido entre marzo de 2010 a noviembre de 2011 aproximadamente. Por último, el área temática se encuentra enmarcada en la línea matricial de gerencias de las organizaciones, línea potencial factores humanos, del centro de investigación en Ciencias Gerenciales y administrativas (CICAG) de la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, y más específicamente en la variable la inteligencia seudoestratificada, bajo la óptica de varios autores entre los que destacan por desempeño: Goleman (2006), Marshall (2001), Schvarstein (2003), y Osho (2006).

FUNCIÓN DE LA INTELIGENCIA SEUDOESTRATIFICADA

Hoy en día las investigaciones de la neurociencia vinculan tres factores importantes ocurrentes en el cerebro humano que cumple una función en los procesos racionales, los cuales son:

CEREBRO SOCIAL

Los nuevos descubrimientos de la ciencia han estudiado los mecanismos neuronales que intervienen en diferentes situaciones, encontrando entre estos que existe en cada ser humano un cerebro social. Goleman (2006) señala que el descubrimiento más importante de la neurociencia es el sistema neuronal que está programado para conectar con los demás, debido al mismo diseño del cerebro el hombre se torna sociable, al establecer inexorablemente un vínculo intercerebral con las personas que se relacionan. Ese puente neuronal nos deja a merced del efecto que los demás provocan en el cerebro, y a través de él en el cuerpo y viceversa.

En relación a lo anterior, las sensaciones resultantes de las emociones son muy amplias y repercuten en todo el cuerpo, por lo tanto es lógico pensar que las relaciones personales no sea producto de la experiencia si no biológica, existiendo así un puente intercerebral que permita que estas sean más intensan o fluyan de forma diversas según



el contexto donde se manifiesten. En este mismo orden de ideas, Boehaave (2010) describe a los humanos seres extremadamente sociales, así como también refleja que el apoyo social incrementa bienestar y ejerce efecto protector de enfermedades físicas y psicológicas, además propone que la supervivencia de la especie depende de la red de apoyo social que tenga.

En este sentido la evolución del cerebro a significado cambio en la neurociencia, las cuales están relacionadas específicamente en la última capa la neocortex, donde Pérez (2001) señala que aquellas especies con mayor volumen de neocortex son las que viven en grupos sociales más extensos y complejos. De igual forma en este mismo contexto de ideas psicólogos sociales plantean cuanto más naturalmente coordinemos, cuanto más simultáneos estemos uno del otro o armonizados en los movimientos más positivos son los sentimientos de las personas, por lo tanto en la actualidad la neurociencia dispone de herramientas que pone de manifiesto aspectos que resultan antes invisibles al ojo humano, como la sintonía entre el ritmo respiratorio del que escucha y la emisión de aire del que habla.

WIFI NEURONAL

La neurociencia ha descubierto que los seres humanos se encuentran conectados a través de sus cerebros de manera que emite y recibe un flujo de señales, en el caso de discurrir de la manera adecuada, amplifica la resonancia. Asimismo, la resonancia se refiere a un conjunto de fenómenos relacionados con los movimientos periódicos o casi periódicos en que se produce reforzamiento de una oscilación al someter el sistema a oscilaciones de una frecuencia determinada.

Según Goleman (2006) la física la describe como una vibración simpática, es decir, como la tendencia de una parte a acoplarse al ritmo de la otra provocando así una especie de efecto secundario que amplifica además prolonga la respuesta. De manera que, la resonancia sea el vínculo que posibilita la sincronización de los pensamientos, sentimientos y acciones independientemente de que se trate de la alegría, la ternura o, por el contrario, de la ansiedad así como el resentimiento, de manera de estar emitiendo y recibiendo estados internos.

En este mismo enfoque de ideas la conexión wifi de los cerebros se da de una manera automática sin necesidad de una configuración anterior o específica, como sería el caso de cuando se desea sincronizar dos teléfonos celulares Blackberry que para poderse comunicar mediante la frecuencia wifi, es necesario conocer el pin de cada uno, además de incorporarlo de manera cruzados en cada equipo para que ocurra un intercambio de información exitosa y exista una coordinación.

De manera que en relación a lo anterior, la coordinación entre los cerebros humanos es espontanea y se hace más profunda dependiendo el grado de afecto emocional que se tenga entre sí, como además la sincronización interpersonal surge de la participación de una clase especial de neuronas de manera que permita la extraordinaria velocidad con la que estos operan. Estas que neuronas se comunican de forma wifi se encuentran en la parte sensorio motora del cerebro donde las células se activaban durante un determinado



movimiento, presentando así una gran especificidad en esta región, además donde de manera asombrosa refleja en modo de espejo lo que ocurre en su exterior.

ESPEJOS NEURONALES

Son aquellos referidos al hecho de la posibilidad de estimulación de la mente de una persona por medio de acciones externas a la misma, en este sentido Goleman (2006) señala que en un estudio muy interesante en el que un electrodo del tamaño de un láser controlaba la activación de una sola neurona de una persona despierta, se observó la excitación de la neurona tanto cuando la persona anticipaba el dolor de un pinchazo como cuando veía que alguien recibía un pinchazo, por ejemplo. Esto se considera calificado como una instantánea respuesta neuronal de los rudimentos de la empatía.

En este orden de ideas las neuronas espejo se encuentran en el córtex promotor, se activan cuando una persona, por ejemplo, está bostezando o llorando, de modo que parte de la activación neuronal del cerebro imita en modo de espejo, por tal razón esta frecuencia transmite a las neuronas motoras la información de lo se está visualizando, permitiendo participar en las acciones de otra persona como si realmente se están ejecutando en el cuerpo.

Considerando lo anterior es necesario conocer como gerentes de una corporación que existen diversos sistemas de neuronas espejo en el cerebro humano que activan la empatía y que además se ocupan de imitar las acciones de los demás, mientras que otras se encargan de registrar sus intenciones, interpretar sus emociones o comprender las implicaciones sociales de sus acciones, de manera que es necesario conocer las herramientas que puedan permitir a las organizaciones sincronizar de manera positiva los sistemas de neuronas de sus empleados.

ESTRUCTURA COMO DIVERSIDAD DE PROCESOS RACIONALES

Los diferentes estudios de la psicología relacionados con la aptitudes aseguran que no se puede considerar como un elemento único, esto debido a que agrupa diferentes capacidades de manera tal que esto con lleva un conjunto de múltiples.

APTITUDES EMOCIONALES

López (2006) infiere que en la sociedad las emociones también han sido consideradas como secundarias en comparación al pensamiento y la acción, se ven las emociones como una molestia, un fenómeno indomable aparece en la difícil edad de los dos años seguidamente se debe enfrentar durante la adolescencia. Siguiendo en este mismo orden de ideas, las emociones son el eslabón matrix el mínimo común de los problemas que enfrenta el ser humano a diario, el cual se manifiesta por diferentes conductas siendo algunas de ellas extrañas, incomprensibles e impredecibles.

Seijo (2009) establece que se ha intentado suprimir, evitar, ignorar los sentimientos a favor de una aproximación racional, esta aproximación es útil pero es racional, de manera tal que ha sido procesada en la neocorteza y no en el cerebro límbico, la diferencia entre un pensamiento y una emoción, de acuerdo a ello, las emociones yacen en un sitio



profundo, así como escondido dentro de los cerebros. En virtud a lo expuesto, las organizaciones deben tomar en cuenta lo esencial que es la interconexión con ese lugar profundo y escondido en los cerebros humanos y el logro de la activación de aptitudes de sus empleados, para crear un carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

APTITUDES MOTIVACIONALES Y SOCIALES

Según Schvarstein (2003), la aptitud social de los empleados es necesaria para el cumplimiento de la responsabilidad social de las organizaciones. En este sentido, Carrillo (2007) establece la actitud motivacional es la capacidad de reconocer aquello que se desea y se mueve a la acción. Es poder guiar la vida en relación con los deseos y anhelos.

En relación a lo antes descrito, desarrollar la inteligencia social, esa conciencia, permite tener la capacidad de ser sensible al estado interno de otra persona para percibir las señales emocionales no verbales, pensamientos e intenciones, así como una aptitud social permite al gerente establecer interacciones afectivas, tomar encuentra las necesidades de los demás y actuar en consecuencia de ellos.

Asimismo, Llopis (2004) señala que la mayoría de los deseos, sueños u objetivos que se proponer en la vida las personas, dependen de la participación de otras personas. Las competencias sociales son cruciales, para alcanzar o concretar esos deseos u objetivos. De manera tal que las habilidades sociales convertido en un factor importante en la relaciones personales aún debido a las complejidades de la vida contemporánea, tanto en el aspecto personal (estrés, conflictos y malentendidos, desacuerdos, etc.), como en la vida organizacional (hipercompetencia, excelencia en el servicio al cliente, liderazgo de alta calidad, etc.)

En este orden de ideas, una de las frases célebres de Aristóteles señala que una persona puede enfadarse con la persona adecuada, en el grado correcto, en el momento idóneo, por la causa apropiada, de la forma oportuna, no resulta tan fácil, en una sociedad compleja, puede aparecer una especie de gripe psicológica, fibras íntimas del ser que se resistirán, ello implica un trabajo arduo, manteniendo cierta voluntad en el tiempo desde la autorreflexión, la criticidad cotidiana, trazar metas en la dirección de cultivar la inteligencia emocional, el ser más asertivo, que implica a su vez , ser sencillamente mejores seres humanos.

INTELIGENCIA Y APTITUD ESPIRITUAL

Los ordenadores pueden simular el pensamiento asociativo de forma más rápida y exacta que un ser humano, de igual manera tienen la características de duplicar algunas de las capacidades asociativas, lo cual va mejorando a medida que la tecnología avanza, pero también es cierto que existen tipos de niveles de inteligencia en los humanos que ningún ordenador puede imitar o crear, esta capacidad es la creadora de la contextualización, significados así como transformación, inteligencia espiritual.



Asimismo Marshall (2001), la establece como aquella que permite al ser humano ser creativo, tener fe y valores. En referencia a lo anteriormente mencionado, los seres humanos son criaturas de significado, esto quiere decir que no sigue órdenes como las computadoras para realizar una actividad, existe la necesidad de hacer preguntas entre mejor se le de una respuesta su rendimiento es más acorde a lo esperado.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

MARCO EPISTÉMICO

Barrera (2009) señala la representación del conocimiento, en forma significacional que sobre los eventos, las ideas y los hechos cada cultura o cada contexto crea como producto de su actividad interpretativa. Bajo este preámbulo se hace necesario establecer el enfoque epistemológico a adaptarse en el estudio a realizar, el cual se encuentra en el modelo inductivo positivista, por cuanto se realizará dentro del enfoque cuantitativo, inductivo según el autor antes señalado, el conocimiento se origina en la experiencia, en particular en las impresiones de los sentidos que producen ideas, a su vez comprende la asociación o unión de estas ideas. En la tabla 1 se resumen la metodología empleada en la investigación.

Tabla 1. Marco metodológico de la investigación

Tipo de Investigación	Descriptiva
Diseño de la investigación	No experimental
Población	400
Muestra	200
Técnicas	Entrevista
instrumento	Encuesta
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Fórmula KR-20

Fuente: elaboración propia.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se realizó un contraste de los resultados con las teorías manejadas que sirvieron de soporte a los planteamientos realizados en este estudio, de tal forma de dar un mejor enfoque en la interpretación de los resultados, en esta parte se presentan las variables e indicadores de manera de dar respuesta a cada uno de los objetivos propuestos como se muestra a continuación:

OBJETIVO

Describir la función de la inteligencia seudoestratificada como diversidad de procesos racionales en empresas públicas.

VARIABLE



La inteligencia seudoestratificada.

INDICADORES

Cerebro social, Wifi neuronal, Espejos neuronales.

De los resultados obtenidos en la tabla 2, se puede observar que para el Cerebro Social, un 70% de las respuesta sobre las preguntas de este indicador se ubican en la tendencia Nunca en contraposición del 25%, quienes se inclinan por la opción Siempre, obteniendo tan solo un 5% la alternativa casi nunca, a su vez con una media 55,5 y una desviación estándar 6,61 indicando la alta dispersión entre los resultados específicamente categoría Nunca y Siempre.

Tabla 2. Distribución frecuencia

Indicador	Alternativas de Respuesta						Total	Media	Desviación Estándar
	Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Siempre (3)				
	F	Fr	F	Fr	F	Fr			
Cerebro Social	140	70%	1	5%	50	25%	100	55,5	7,14
Wifi Neuronal	80	40%	6	30%	60	30%	100	32	4,41
Espejos Neuronales	30	15%	5	25%	120	60%	100	44,55	5,5

Fuente: elaboración propia.

A diferencia la función Wifi Neuronal el 40% de las respuestas a las preguntas realizadas se inclinan hacia la alternativa Nunca, y un 60% restante está distribuido en igual proporción para la opción Casi Nunca y Siempre respectivamente, con una media de 32 y desviación 4,41, de modo que esto significa que la dispersión en este caso es baja entre los datos obtenidos. Asimismo, en el caso de los espejos neuronales existe una tendencia 60% para la respuesta Siempre, en cambio 25% para casi Nunca y un 15% la opción Nunca, con una media de 44, 5 y desviación estándar 5,5, significando que la respuesta Casi Nunca y Siempre están por encima de la media, de igual forma los datos entre sí muy dispersos.

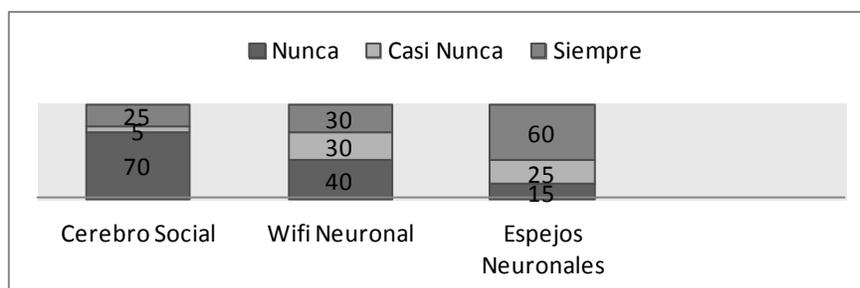
De los resultados analizados, se visualiza qué tan importante es conocer la inteligencia seudoestratificada de los cerebros de las organizaciones que fabrican las ideas, las desarrollan para así canalizarlas en forma de resultados positivos, teniendo en cuenta este hecho además que todas las acciones cerebrales de la organización deben saber trabajar en redes sociales, de lo contrario existirían siempre lagunas de interconexiones entre los mismo, así como dispersiones al momento de solucionar situaciones adversas en la empresa u otro hecho relevante que se requiera de sincronismo entre los empleados.



Lo planteado anteriormente concuerda con lo manifestado por Goleman (2006), para quien el descubrimiento más importante de la neurociencia es que el sistema neuronal está programado para conectar con los demás, ese puente neuronal deja a merced del efecto que los demás provocan en el cerebro, a través de él, en el cuerpo y viceversa. Además, la coordinación entre los cerebros humanos es espontánea, y se hace más profunda dependiendo el grado de afecto emocional que se tenga entre sí.

Asimismo, los sistemas neuronales espejos en el cerebro humano son los que activan la empatía y a su vez se ocupan de imitar las acciones de los demás, mientras que otras se encargan de registrar sus intenciones, interpretar sus emociones o comprender las implicaciones sociales de sus acciones, con esta teoría prevista es evidente que los resultados obtenidos están señalando que estos indicadores como función de diversidad de proceso están desproporcionados, a su vez fuera de control de la organización afectando de una u otra forma la productividad del talento que disponen para realizar las metas planteadas.

Gráfico 1. Indicadores de la función de la inteligencia seudoestratificada



Fuente: elaboración propia.

Se puede constatar por el gráfico 1 que existe suficiente evidencia sobre los efectos neuronales del espejo entre los empleados de las organizaciones en estudio verificando que este indicador muestra la necesidad de adoptar nuevas tendencias organizacionales para aprender el manejo de esta variable.

OBJETIVO

Analizar la estructura de la inteligencia seudoestratificada como diversidad de procesos racionales en empresas públicas.

VARIABLE

La inteligencia seudoestratificada.

INDICADORES

Aptitudes emocionales, Aptitudes Motivacionales y social e Inteligencia y Aptitud espiritual.



Tabla 3. Distribución frecuencia

Indicador	Alternativas de Respuesta						Total	Media	Desviación Estándar
	Nunca(1)		Casi Nunca (2)		Siempre(3)				
	F	Fr	F	Fr	F	Fr			
Aptitudes emocionales	150	75%	20	10%	30	15%	100 %	59,5	7,30
Aptitudes motivacionales y sociales	14 5	72,5%	0	0%	55	27,5%	100 %	60,13	6,03
Aptitud espiritual	160	80%	20	10%	20	10%	100 %	66	8,10

Fuente: elaboración propia.

En la distribución de frecuencia establecida en la tabla 3, correspondiente a la estructura de la inteligencia seudoestratificada, se observa que en los indicadores aptitudes emocionales, motivacionales y sociales, y espiritual, existe una alta tendencia a la respuesta Nunca, con los siguientes valores porcentuales: 75%, 72,5% y 80% respectivamente.

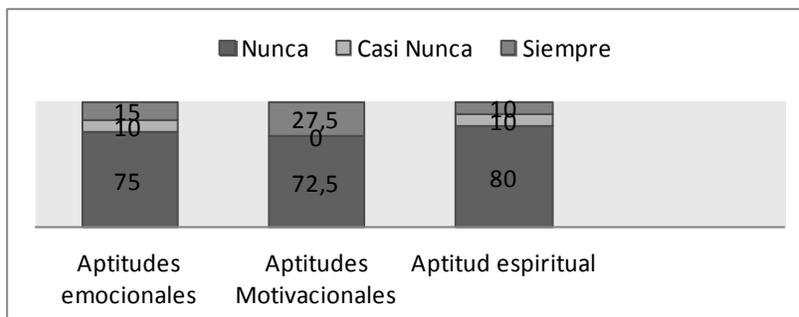
En cambio las respuestas Casi Nunca 10%, 0% y 10% y la opción Siempre 15% , 27,5% y 10% mostrando a su vez una media de 59.5, 60.13 y 66 de modo que analizando las opciones se obtiene una alta dispersión entre los datos así como una notable brecha en los indicadores al explorar esta dimensión.

Del análisis se deriva que las emociones son el mínimo común de los problemas que enfrenta el ser humano a diario el cual se manifiesta por diferentes conductas siendo algunas de ellas extrañas, incomprensible e impredecibles. Por tal razón, es necesario entender la forma en la que se manifiestan comenzando ese conocimiento en primera persona para luego ramificarlo a un entendimiento plural.

En referencia a esto, López (2006) señala que las emociones han sido consideradas como secundarias en comparación al pensamiento, por lo tanto es necesario revisar esa exclusión porque después del ADN, lo cual identifica a cada persona como seres únicos en el planeta, también existen emociones particulares que sabiendo entretejerlas se pueden decodificar para el beneficio no solo personal si no social, llevando esta realidad al ojo clínico del entorno organizacional.

En el gráfico 2 se representa la tendencia de las respuestas que indagar sobre el conocimiento de las emociones de los empleados públicos cuando se encuentran en situaciones difíciles, el compromiso con la organización a la hora de hacer su trabajo, así como la dificultad para entender el carácter de las personas con las que trabaja, entre otras, entendiéndose con esto el estudio ha sido propicio para conocer el sentido humanístico de la aptitud en esta organizaciones.

Gráfico 2. Indicadores de la estructura de la inteligencia seudoestratificada



Fuente: elaboración propia.

De lo planteado anteriormente, Seijo (2009) establece que se ha intentado suprimir, evitar ignorar los sentimientos a favor de una aproximación racional, esta aproximación es útil pero racional, lo que quiere decir que ha sido procesada en la neocorteza y no en el cerebro límbico, en referencia a esto la parte límbica del cerebro sin duda alguna cada día muestra vitalidad en el mundo de la neurociencia dejando huellas que desde ese punto de referencia cerebral existe estratos desconocido por el hombre que hace sin duda incrementar lo complejo del hombre con respeto a sus aptitudes emocionales y como son exploradas socialmente o dependiendo del entorno en que se encuentren.

CONCLUSIONES

Con base en las ideas expuestas, se planteó como objetivo específico describir la función así como analizar la estructura de la Inteligencia Seudoestratificada como diversidad de procesos racionales en empresas públicas, en el cual se verificó la influencia de la actitud de los trabajadores entre sí, mediante el estudio de los indicadores de cerebro social, wifi y espejos neuronales. En referencia a los resultados del estudio, se revela que el liderazgo de la organización no asegura el desarrollo de la misión, además tampoco considera la organización como un modelo de sistema de actividades coordinadas.

La conexión del sistema que entretene a las redes neuronales de la inteligencia seudoestratifica para el desarrollo organizacional presenta una elevada complejidad, lo que conlleva a dificultades metodológicas en el estudio de las interacciones presentando hallazgos experimentales con baja homogeneidad, pero debido al entorno competitivo y sobre todo cambiante que enfrentan las organizaciones es necesario implementar mejoras continuas que la encausen hacia la excelencia. En los resultados analizados se muestran el motor idóneo para aumentar los niveles de productividad y competitividad en forma continua, facilitando una estrategia para gestionar de forma unificada persona, sistema y organización a través de los procesos del desarrollo organizacional.

En el campo de la medicina existen diferentes estudios que aporta diversidad de soluciones a la humanidad, Chopra (2007) señala que el envejecimiento es reversible.



Esta posibilidad no solo se da en el cuerpo físico para lograrlo si no también en el cuerpo emocional por medio de la experiencia espiritual. En relación a esto, las intervenciones que modifican al hombre se dan desde el entorno, la psicología o desde el mundo de las emociones por medio de lo espiritual. En tal sentido existe una inteligencia al cuerpo humano que le permite fabricar medicamentos asombrosos como tranquilizantes, inmunomoduladores, entre otros, los cuales pueden sintetizarse en la dosis y el tiempo preciso para ejercer su efecto.

En este orden de ideas, la inteligencia es sin duda el genio supremo del hombre en el cual se puede reflejar la sabiduría del universo, en relación a esto se ha demostrado que una experiencia recordada puede crear el mismo flujo de neurotransmisores y hormonas como la experiencia real, es decir, si una persona recuerda una situación estresante liberará adrenalina, cortisona en el organismo hasta el manifiesto del sentimiento presente en ese momento, el significado de todo este estudio enfatiza el conocer, aprender así cómo el manejo de esos estratos imaginarios o falsos que posee la inteligencia de la redes neuronales para así poder controlar las sensaciones que afecte en el desarrollo positivo del hombre como son la motivación, iniciativa, aptitud, optimismo, salud fisiológica y mental.

En este sentido, sin duda alguna el mundo se encuentra en la transición de una era cuántica a la espiritual donde se revelan que la verdadera conciencia no existe en el pensamiento ni cuerpo, sino en una inteligencia seudoestratificada de la redes neuronales de la mente, donde se puede dar la transferencia de información entre fuentes sin existir medio físicos de comunicación lo que puede explicar hoy en día la clarividencia, médium, así como otros fenómenos involucrados en relación a esto el desarrollo organizacional en empresas para ser sostenible en el tiempo, debe involucrar un programa de valoración y disposiciones de esta capacidad para generar así una red organizacional sincronizada eficiente y productiva.

Al respeto, una persona puede aludir este poder desde su interior, generando lo que se conoce en algunas circunstancias insatisfacción, tristeza, soledad, inadaptación, sin expectativas, en tal sentido de sentirse en el fracaso lo cual es una actitud que sucede porque existe la negación a diferenciar la verdad de la falsedad la fantasía del hecho espiritual. Manciaux (2003) señala que la resiliencia posee dos elementos importantes: la resistencia o capacidad de proteger su propia integridad frente a los efectos de estrés o tensión negativos y la elasticidad o flexibilidad para proseguir el desarrollo de los procesos constructivos. En este sentido, ser resiliente es elemento fundamental para encontrar y activar esos seudoestratos inhibidos en la inteligencia humana.

Con base en lo expuesto, las redes neuronales del cerebro humano están en constante movimiento debido a su mecanismo de transporte de los impulsos eléctricos nunca descansa al contrario cada segundo que existe el esta copiando, aprendiendo, desarrollando, inspirando, sobresaliendo, enseñando un conocimiento nuevo a la mente para experimentar esta constelación neuronal es necesario vincular el corazón de manera de encontrar en lo ordinario lo sagrado.



Por otra parte, Gardner (2010) señala la teoría de las inteligencias múltiples, la cual se considera de gran ayuda en las organizaciones, especialmente debido a sus aportes que han explicado cierto fenómeno que eran desconocidos, aun así se muestra incompleta para plasmar la relación de las redes neuronales de cada individuo con una inteligencia pseudoestratificada que al desarrollarla hace del hombre conocedor y controlador de su propia fisiología, sistema inmune, emociones, sentimientos, interconexiones eficiente con su entorno haciendo siempre compatible la comunicación, por ende el paso de la información para vincular estrategias entre otros elementos fundamentales para lograr así la diversidad de procesos de una organización.

RECOMENDACIONES

En consideración a las conclusiones emanadas de este estudio y el enfoque de la importancia de analizar la inteligencia pseudoestratificada en empresas públicas, la cual debe estar dirigida a satisfacer las necesidades comunes de las organizaciones del país, por cuanto en ella se mejoran, manejan y revelan los efectos desconocidos de la sincronizaciones de las mentes socialmente integradas, ofreciendo un incremento en la excelencia, eficacia, eficiencia y productividad de dichas empresas, las cuales por tradición venezolana se consideran siempre fuera de rango de competitividad. Desde el punto de esta perspectiva, se considera oportuno formular las siguientes recomendaciones:

Concienciar al personal sobre los efectos que tienen en el entorno laboral la manera en que piensan, sienten y hacen las cosas así como en los compañeros de trabajo. Divulgar los resultados de esta investigación a través de charlas a todos los grupos de interés. Propiciar investigaciones conducentes, a la profundización de la inteligencia pseudoestratificada. La operacionalización a través de la aplicación de Lineamientos estratégicos orientados en el cumplimiento de la inteligencia pseudoestratificada en empresas públicas.

Ahora bien, lo anterior debe reflejarse en beneficios, por lo cual otra pregunta surge. ¿Para qué el estudio?: con la finalidad de romper esas barreras de la mente que limita la inteligencia superior del hombre, en este sentido Lomar (2010) señala a no creer en barreras simplemente estas no existen, la vida es un viaje del miedo al amor. Desde esa perspectiva mientras se siga resolviendo problemas y no a la causa será entonces una inteligencia no real a la fuerza del miedo, la que el ser humano aprende inhibiendo lo que es desde la profundidad de la comprensión de los que es realmente amar.

En este mismo sentido el autor antes mencionado enfatiza que el mundo vive en un triángulo de la comprensión el cual es un viaje del temor al amor, considerando esta afirmación, las personas deben aprender desde su interior el verdadero sentimiento de aceptación a esa inteligencia innata intrínseca centro de la mente la brújula de la capacidad del ser o no. En este sentido el desarrollo de las habilidades del cerebro como lo es la comunicación de tipo social, espejos o wifi, va depender de la intensidad con que el amor se sobre ponga al miedo.



No obstante, toda la información va dirigida a grupos de interés específicos, por ende surge la interrogante: ¿A quién va dirigido?: a los interesados en la información sobre estudios de inteligencia, organismos públicos y privados e instituciones de investigación. Por lo antes expuesto, es necesario conocer los instrumentos que van a ser considerados para desarrollar este lineamiento. Al respecto, se manifiesta la pregunta: ¿Qué medios utilizar?: en primer término acciones o proyectos y planes que se enfoquen en los propósitos organizacionales o requerimientos de organismos públicos. Finalmente se considera pertinente responder una interrogante; ¿Cómo hacerlo? mediante la aplicación de estrategias que con lleve al cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrera, L. (2009). Enfoques metodológicos críticos e investigación en ciencias sociales. España. Editorial McGraw Hill.
- Boehaave, T. (2010). Human Resilience. Lexenburgo. Editorial S.R.I electronic.
- Carrillo, R. (2007). Cómo desarrollar la inteligencia motivacional. México. Editorial Limusa.
- Chopra, D. (2007). Cuerpos sin edad, mentes sin tiempo. La India. Editorial Zeta.
- De Farías, M. (2008). Desarrollo Organizacional. México. Editorial Limusa S.A.
- Gardner, H. (2010). Inteligencia Reformulada, la inteligencia múltiple en el siglo XXI. España. Editorial Paidós, Grupo Planeta.
- Goleman, D. (2006). Inteligencia Social. España. Editorial Kairos, S.A.
- Lomar, J. (2010). Inteligencia del amor. España. Editor Textstream Spanish.
- López, F. (2006). La medicina psicosomática. España. Ediciones Diaz de santos.
- Llopis, R. (2004). Grupo de interés. España. Esic editorial.
- Manciaux, M. (2003). La resiliencia: resistir y rehacerse. España. Editorial Gedisa.
- Marshall, I. (2001). Inteligencia espiritual. España. Plaza & Janes Editores S.A.
- Osho, K. (2006). Inteligencia. India. Plaza & Janes Editoriales, S.A.
- Schvarstein, L. (2003). Inteligencia social de las organizaciones. España. Editorial Paidós SAICF.
- Seijo, C. (2009). Inteligencias múltiples como determinante de la inteligencia ética: aproximaciones teóricas hacia la inteligencia multifocal. Trabajo de Avance de Postdoctorado de la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacía. Venezuela.
- Zenger, M.; Folkman, J. y Edinger, S. (2009). Líder inspirador. USA. Editorial McGrawHill.