

Publicación Científica Oficial de la Asociación Odontológica Panameña

EL ODONTÓLOGO





Nuestra publicación científica

EL ODONTÓLOGO



CIENCIA, ÉTICA Y ARTE

La Asociación Odontológica Panameña es una Asociación sin fines de lucro que regula el ejercicio profesional institucional y privado mediante leyes de la República y representa los intereses de la Odontología organizada en el ámbito nacional. Fue fundada el 10 de noviembre de 1936 por ilustres Odontólogos, algunos extranjeros y es a través de su gestión que se logra la creación de la Facultad de Odontología de la Universidad de Panamá.

Editorial

FOCAP: UN GREMIO PARA LOS GREMIOS

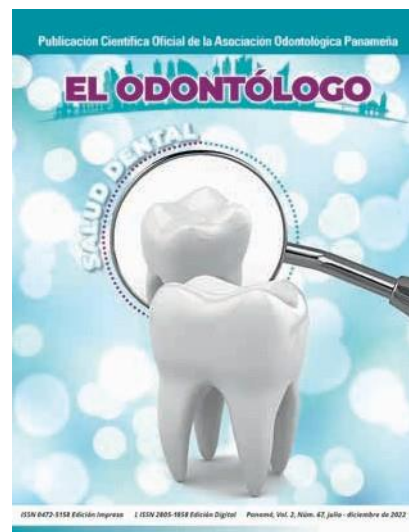
La Federación Odontológica de Centro América y Panamá, FOCAP, se funda el 29 de septiembre de 1956 y reúne a las entidades que regulan el ejercicio de la profesión odontológica en el istmo centroamericano. A través de sus 66 años de existencia, se han realizado 41 congresos en los 6 países de nuestra región de manera continua cada año y medio, hasta pandemia que, por el COVID 19, desde marzo de 2020 azota al mundo. Esto obligó a posponer en varias ocasiones la realización del congreso.

La rotación de organización de FOCAP es la siguiente: El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá. Cada 10 años le corresponde a Panamá realizar el congreso. El último fue celebrado en febrero de 2020 con una gran participación de colegas locales y extranjeros, donde se cumplió con el protocolo establecido. Para noviembre de 2023 se tiene programada la fecha para el XLII Congreso que será en El Salvador.

En estos congresos se llevan a cabo actividades académicas, gremiales, del ejercicio profesional y socioculturales, donde además de compartir conocimientos y nuevas tecnologías, se destaca y exalta la riqueza folclórica de cada uno de nuestros países y se vela por mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de la Odontología.

La AOP como ente federado de la FOCAP los invita a asistir a El Salvador desde el 18 de noviembre de 2023, de esta manera tendrán la oportunidad de participar de la experiencia FOCAP, estamos convencidos que es algo que todos los profesionales de la Odontología de la región deben vivir. *FOCAP los espera con los brazos abiertos!!!*

Dr. Pedro A. Fernández Ho,
Presidente de la AOP



ASOCIACIÓN ODONTOLÓGICA
PANAMEÑA
REVISTA EL ODONTÓLOGO
CONSEJO EDITORIAL

Dr. Eduardo E. Arosemena Doss
arosemenadoss@yahoo.com

Dr. Wendell González
wendellgonzalezm@gmail.com

Dr. Jonattan Chanis
jachanis@hotmail.com

Dr. Andrés Alvarado
drandresalavaradojulio@gmail.com

Dr. José Blanco
agendadoctorblanco@gmail.com

Dr. Aldo Correa
acorrea@cwpanama.net

Dr. Manuel Gordón
gordonnunez162531@gmail.com

Dra. Luzkarin Molina
luzkarinmolinaucv@gmail.com

Diseño, retoque fotográfico,
prerensa y producción gráfica.

Live
Graphics
STUDIO

www.livegraphicstudio.com

CONTENIDO

DESAFÍOS ADMINISTRATIVOS

DESDE LA ÓPTICA TRANSVERSAL DE LAS NEUROCIENCIAS

*Administrative challenges
from the transversal perspective of
neurosciences*

— *Desafios administrativos
na perspectiva transversal das
neurociências* —

05

ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO Y USO DE ODONTOLOGÍA DIGITAL

COMO UNA ALTERNATIVA VIABLE EN CASOS COMPLEJOS.

*Multidisciplinary approach and
use of digital dentistry
as a viable alternative in complex cases.*

— *Abordagem multidisciplinar e
uso da odontologia digital
como alternativa viável em
casos complexos.* —

14

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta publicación bajo cualquier forma o sistema, sin previa autorización de la Asociación Odontológica Panameña. El contenido de esta revista cumple un objetivo de información, ilustración y conocimiento, que no pretende reemplazar el asesoramiento médico, odontológico o las indicaciones del profesional en salud. Los temas tratados sólo comprometen a sus autores y eximen de responsabilidad a Asociación Odontológica Panameña.

INCIDENCIA DE LESIONES CERVICALES NO CARIOSAS

EN LA CLÍNICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PANAMÁ

*Incidence of Non-carious Cervical Lesions
in the Clinic at the Universidad
Interamericana de Panamá
— Incidência de lesões cervicais não
cariosas na clínica da Universidade
Interamericana do Panamá —*

25

MANEJO DE UNA CO-CONTRACCION SEVERA DE MÚSCULOS

MASTICATORIOS Y OSTEOARTRITIS DE AMBAS ATM. REPORTE DE CASO

*Management of a severe co-contraction
of masticatory muscles
and osteoarthritis of both TMJ. Case report.
— Manejo de uma cocontração grave dos
músculos mastigatórios e osteoartrite de
ambas as ATM. Relato de caso. —*

44

EJECUCIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:

CLAVE PARA LA EFICIENCIA EMPRESARIAL EN TIEMPO DE CRISIS

*Execution of strategic planning:
key to business efficiency in time of crisis
— Execução do planejamento estratégico:
chave para a eficiência empresarial
em tempos de crise —*

53



EL ODONTÓLOGO

PUBLICACIÓN CIENTÍFICA OFICIAL DE LA ASOCIACIÓN ODONTOLÓGICA PANAMEÑA



Maricarmen Soto-Ortigoza

Postdoctoral en Gerencia de las Organizaciones.
PhD en Filosofía de la Educación CICHE;
Doctora en Ciencias Mn. Gerencia; URBE, Venezuela;
Doctora en Innovaciones Educativas, UNEFA.
Máster en Gerencia de RRHH, URBE,
Especialista en Psico Neurolingüística. LUZ.
Vicerrectora de Investigación y Postgrado
Universidad del Caribe.

<https://orcid.org/0000-0003-2693-383X> vice.
investigacion@ucaribe.edu.pa



Moisés Moya

Rector de la Universidad del Caribe.
Máster en Dirección Comercial y Marketing, Máster en Gestión y dirección de marketing global y nuevos mercados, Lcdo. En Derecho, Internacional financiero, mercantil y tributario.

<https://orcid.org/0000-0001-8865-2625> moises.moya@ucaribe.edu.pa

DESAFÍOS ADMINISTRATIVOS

DESDE LA ÓPTICA TRANSVERSAL DE LAS NEUROCIENCIAS

*Administrative challenges
from the transversal perspective of neurosciences
— Desafios administrativos
na perspectiva transversal das neurociências —*

Soto-Ortigoza, M., Moya Hernández, M.

Resumen

Se puede hablar de que hoy en día existe una competencia agguerrida entre un individuo y las organizaciones para mantenerlas actualizadas e inteligentes. En tal sentido, se vive en un desafío permanente, Drucker lo ha expuesto reiteradas veces, pero más allá del simple enfoque gerencial hay que combinar las disciplinas por comportamiento complejo y praxeológico, para ello se toma como apoyo las neurociencias. Por ello, se planteó el objetivo general de Analizar los desafíos administrativos desde la óptica de la Neurogerencia. Metodológicamente se desarrolló esta investigación bajo el paradigma cualitativo, Con un método hermenéutico desde la revisión del estado del arte por ser de tipo documental, bibliográfico. En tal sentido, las transformaciones para lograr los saltos o desafíos organizacionales en esta época postpandémica ha requerido de nuevas competencias individuales, nuevas destrezas, inversión impulsadas desde el ímpetu de querer desarrollar las capacidades cerebrales laborales para mejorar la praxis gerencia, estos parte de los resultados obtenidos desde el interpretacionismo y que hacen concluir que hoy en día es vital la interdisciplinariedad para llegar a ese enfoque moderno que aporta la Neurogerencia y que hace obtener resultados exitosos.

Palabras clave: Desafíos, Neurogerencia, Transformación.

Abstract

It can be said that today there is a fierce competition between an individual and organizations to keep them updated and intelligent. In this sense, one lives in a permanent challenge, Drucker has exposed it repeatedly, but beyond the simple managerial approach, disciplines must be combined by complex and praxeological behavior, for which the neurosciences are taken as support. For this reason, the general objective of Analyzing the administrative challenges from the perspective of Neuromanagement was established. Methodologically, this research was developed under the qualitative paradigm, with a hermeneutic method from the review of the state of the art, since it is documentary, bibliographical. In this sense, the transformations to achieve the organizational leaps or challenges in this post-pandemic era have required new individual competencies, new skills, investment driven from the impetus of wanting to develop labor brain capacities to improve management praxis, this part of the results obtained interpretationism and that lead to the conclusion that today interdisciplinarity is vital to reach that modern approach provided by Neuromanagement and that leads to successful results.

Keywords: *Challenges, Neuromanagement, Transformation.*

Resumo

Pode-se dizer que hoje existe uma competição acirrada entre um indivíduo e as organizações para mantê-los atualizados e inteligentes. Nesse sentido, vivemos um desafio permanente, Drucker já expôs reiteradamente, mas a fim de uma simples abordagem gerencial é preciso aliar as disciplinas pelo comportamento complexo e a praxeologia, para isso, as neurociências são tomadas como suporte. Por isso, estabeleceu-se o objetivo geral de Analisar os desafios administrativos sob a ótica da Neurogestão. Metodologicamente, esta pesquisa desenvolveu-se sob o paradigma qualitativo, com método hermenêutico a partir da revisão do estado da arte por ser de tipo documental, bibliográfico. Nesse sentido, as transformações para alcançar saltos ou desafios organizacionais nesta era pós-pandêmica têm exigido novas competências individuais, novas habilidades, investimentos movidos pelo ímpeto de querer desenvolver capacidades cerebrais laborais para melhorar a práxis gerencial, parte dos resultados obtidos do interpretacionismo e que levam à conclusão de que hoje a interdisciplinaridade é vital para alcançar essa abordagem moderna que o Neuromanagement proporciona e que leva a resultados de sucesso.

Palavras-chave: *Desafios, Neuromanagement, Transformação.*

Introducción

Sin lugar a duda la entrada de un nuevo milenio ha traído un entorno desafiante, dinámico y cambiante, con bemoles que han impactado fuertemente en el mundo y lógicamente a cada organización y seres humanos. Pandemia, conflictos bélicos o geopolíticos, desigualdades, migración masiva entre otros elementos que se observan en la palestra, hacen querer profundizar en la larga lista de desafíos que se aconteciendo.

Ahora bien, para lograr la evolución y seguir adelante organizacionalmente, ha sido necesaria la adaptación a nuevos procesos administrativos, tecnológicos, psicológicos podrían perderse grandes oportunidades, no solo en el ámbito empresarial sino también en el personal, las cuales pudieran traer consigo consecuencias irreparables, capaces de lograr una afectación irreversible.

No obstante, el no poder manejar esos procesos cambiantes y sus consecuencias de manera eficaz y eficiente puede originar acciones importantes las cuales afectan la operación de la organización, generando impacto en áreas como el clima organizacional. En este sentido, se hace importante mencionar que el cerebro juega un papel fundamental en la aceptación y manejo de procesos inesperados, buscando maximizar los beneficios obtenidos, dando origen a nuevas herramientas, las cuales cada vez más son conocidas y utilizadas por diferentes organizaciones, las mismas son denominadas la nueva ciencia de la mente.

Los equipos se han visto afectados en el escenario actual tomando en cuenta el hecho pandémico e inesperado, las organizaciones han sido golpeadas y otras han salido airoso, pero es allí donde las herramientas blandas y duras han salido a relucir para hacer frente a ello a través de técnicas de gestión con uso de las capacidades cerebrales, por ello, la Neurogerencia sale a la palestra para lograr que los equipos trabajen basados en la confianza, empatía, comprensión entre componentes, aprovechando las habilidades de cada miembro, solo concentrados en el trabajo no en otros motivos y hacer lo suyo en aquellas organizaciones exitosas que combaten las problemáticas suscitadas como las que se presentan en el siguiente gráfico:



Gráfica 1 Disfunciones de un equipo de trabajo tradicional
Fuente: Lencioni (2022)

Para entrar a la comprensión de cómo puede la Neurogerencia combatir las disfunciones de un equipo de trabajo, se requiere ser parte fundamental de las organizaciones inteligentes que permita conocer el concepto de Neurociencia en primera instancia, la cual es definida como el área científica que analiza la estructura y la función química, farmacología, y patología del sistema nervioso y de cómo los diferentes elementos interaccionan y dan origen a la conducta.

Pero ¿cuál es esa función que la neurociencia como disciplina integral intenta comprender? Trata, nada menos, que, de penetrar el misterio de la relación entre la mente, la conducta y la actividad propia del tejido nervioso. Es decir, que, a partir del estudio a distintos niveles: molecular, neuronal, redes neuronales, conductual y cognitivo, la neurociencia trata de desentrañar la manera de cómo la actividad del cerebro se relaciona con la psiquis y los comportamientos.

Comprender la fisiología cerebral es imprescindible para poder comprender comportamientos humanos y los procesos gerenciales; así como también para poder aplicar herramientas que ayuden a la modelación de los estados emocionales, permitiéndonos cada día ser un poco más felices.

Ahora entramos a definir la Neurogerencia según Braidot (2010), Es la aplicación de las neurociencias cognitivas en el gerenciamiento, conducción de organizaciones, focalizados en procesos neurológicos vinculados con la toma de decisiones, inteligencia de equipos, planificación y dirección de personas.

Así mismo expone, que un gerente que carezca de capacidad para procesar señales emocionales tendrá inconveniente para anticipar las posibles consecuencias negativas o positivas de determinados cursos de acción.

Las nuevas tendencias sobre gerencia exponen que el gerente de hoy siempre son líderes de equipo. En tal sentido, Alvarado (2011), expresa que etimológicamente un gerente es un ente con sabiduría o experticia por años, es por ello, que hoy es un líder gerencial, debido a las características que a través de los años se han tenido que afrontar más complejas y que con poca capacidad del individuo para realizarlas sin ayuda, solo lo haría con un equipo y con inteligencia.

Según Drucker (2013), expresa que “Un empresario que no aprende a administrar no durará mucho tiempo, Una gerencia que no aprende a innovar, no durará mucho tiempo, los negocios hoy tienen que diseñarse para el cambio, como norma y generar cambios, en vez de reaccionar a ellos”.

La Neurogerencia se desarrolla paralelamente con neuro actividades para equipos de trabajo, esto permite participación proactiva del talento humano, la cohesión grupal, y la integración que hace fuerte a una organización. Uno de los grandes retos de las ciencias administrativas y gerenciales es ese, crear los equipos de trabajo se deben trabajar primero individualidades para luego crear la cohesión grupal. Esto sucede porque cada individuo tiene un mapa mental diferente, una actitud es producto de percepciones que se van construyendo a lo largo de muchos años como resultado de aprendizajes y experiencias, pero que precisamente por ser por muchos años se consolidan para bien o para mal en un individuo siendo esto la base de un clima organizacional satisfactorio o no. (Kotter y Heskett 2008).

Para hacer un recorrido hermenéutico de estas variables en el entorno organizacional, esta investigación contempla unas

secciones que profundizan cada aspecto del trabajo en equipo desde las filosofías corporativas.

Trabajo en Equipo un desafío blando

La Neurogerencia viene a ser según Braidot (2008), la aplicación de la ciencia cognitiva en la gerencia de un proceso, vinculado a eventos neurológicos que impulsan la toma de decisiones, inteligencia de equipos de trabajo, planificación y dirección del talento humano. Cada individuo posee patrones y caracterologías de la personalidad cerebrales diferentes de acuerdo con lo expuesto por Piaget (1980), reaccionando de manera distinta ante una circunstancia inesperada, por ello, con inteligencia gerencial se puede accionar en actividades gerenciales de manera más rápida, haciendo del proceso un máximo desempeño a través de la conjunción de acciones.

El trabajo en equipo es una comunicación constante entre los profesionales que lo conforman por lo que la comunicación pasa a ser una variable clave para el buen funcionamiento de este. Otra variable a tener en cuenta es el liderazgo, los equipos de trabajo que forman una organización son indispensables para el éxito de la misma por lo que cuanto mejores profesionales se incorporen, mejor resultará el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos.

De acuerdo con Vargas (2008), debemos de partir por la personalidad base, que no es más que nuestra conducta diaria, esto engloba, el cómo nos sentimos al levantarnos, si estoy feliz, tranquilo, en paz, etc. de acuerdo con estos factores será tu rendimiento y tu desempeño en tu sitio de trabajo. Al incrementar las habilidades blandas del liderazgo, se crean equipos de alto rendimiento, se promueve una mejor relación

con las personas y apoyar decisiones exitosas en contextos de cambios.

Mundo en transición gerencial Post COVID

Uno de los desafíos de los actuales escenarios que amerita la Neurogerencia es producto del teletrabajo. El mismo ha necesitado un cambio psicológico de la forma de desarrollar los trabajos. Para Quindimil (2021), la gerencia ha tenido que plantearse nuevos indicadores que se enmarcan en las tendencias de habilidades blandas, en tal sentido la gestión va más allá y entra en el mundo de la neurogerencial al aplicar indicadores de efectividad como: objetivos SMART, Liderazgo Biopsicosocioeco-spiritual, orientación a la gestión, compromiso (engagement laboral), clima, creatividad, atención al proceso, calidad, claridad del alcance, encuadre, confianza, grupalidad, gestión de la tecnología, seguridad psicológica, disciplina donde entra en juego el uso de la memoria según Romano (2013). Quien expone lo siguiente para el cognición, análisis y síntesis:

- a) Memoria de corto plazo: para dar un significado
- b) Memoria a largo plazo: cuando se sigue prestándole atención al evento para ser procesada la información y guardada.
- c) Memoria icónica: dura menos de 1 segundo o un poco más si el estímulo es muy llamativo.
- d) Memoria ecoica: se desvanece después de 3 o 4 segundos, pero es muy precisa y puede almacenar una réplica casi exacta de los estímulos que captamos.
- e) Memoria de corto plazo (de trabajo): Retiene siete bits de información, un bit

(paquete) es un conjunto de estímulos que pueden almacenarse como una unidad en la memoria de corto plazo.

El gerente, valores y virtudes enmarcados en la Neuroética

Según Evers (2010), la neuroética es imprescindible como uno de los desafíos de las ciencias administrativas de los neurocientíficos por ello, se hace alusión a su definición como se cree firmemente que las personas pueden alterar la ética existente en las empresas y por ende la percepción de esta, pero, en realidad, son las personas quienes deben ajustarse a los códigos de ética predominante de la organización que los contrata y los cuales no les han de ser ajenos porque, es obvio, que se han de sentir identificadas con ella si mostraron interés por ingresar en esa organización en particular.

Cualquier mejora en la operación de los organismos públicos y/o privados hacia una mayor eficiencia sólo será posible si se eleva la moral de los colaboradores a través de una adecuada formación ética que es un elemento importante dentro de la Neurogerencia. Por ello, es importante que aquellos individuos que laboran tengan una formación integral, con una amplia prospectiva, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso con los objetivos de la misma. Al ser las instituciones de carácter público, es importante captar y formar personal con un cierto perfil, porque los fines y las tareas que estos realicen tienen un alcance mayor de responsabilidad social frente a las comunidades

El valor no es el bien o lo bueno en sí mismo, sino que es “la bondad que atrae” (J. de Finance) es deseable, representa una meta a conseguir. Su comprensión va unida a la estimación que de él hacen las personas.

Por eso no es extraño que en las definiciones que se dan de valor se resalte, junto a otros aspectos, la estimación, El hecho de que la persona lo aprecie.

Los empleados o colaboradores poseen su propia visión del mundo, expectativas y valores, pero estos elementos han de tender a coincidir con los que posee el ambiente laboral si se desea trabajar en armonía y por un bien común, por tanto, no puede imaginarse que serán los colaboradores quienes marcarán la pauta en relación con las expresiones éticas de la empresa, pues es ésta la que debe establecer la línea a seguir y procurar que se siga a cabalidad.

Siliceo (2004), “afirma que cada día, es más fácil observar que la sociedad pasa por una crisis de valores y esto afirmación se puede comprobar ya que hoy en día prima lo material, sobre lo espiritual, el empleado es más importante porque lo que produce, que por lo que es como persona.

La Ética, Bioética, Integridad, Honestidad y Responsabilidad.

En cuanto al valor de la Honestidad Los que ocupan cargos públicos tienen la obligación de declarar todos los intereses privados relacionados con sus responsabilidades públicas y de tomar medidas para solucionar cualquier conflicto que surja, de tal forma que protejan el interés público, Integridad: Los que servidores de cargos públicos no deberían colocarse bajo ninguna obligación financiera u otra con terceros u organizaciones que puedan influir en la toma de decisiones y el desempeño de sus respectivas obligaciones.

La ética de la responsabilidad exige que a veces se tengan que sacrificar convicciones por el bien común. Un político que sólo se

deja llevar por sus convicciones puede generar tremendos daños a su sociedad (Weber, 2021). La política democrática exige aceptar el pluralismo, la existencia de legítimos intereses diversos, opiniones y creencias diferentes. La acción política puede basarse en la idea de un combate continuo con enemigos irreconciliables; esa visión de la política se fundamenta en generar líneas divisivas entre amigos y enemigos que jamás podrán conciliarse. No se puede negar la importancia de clarificar posturas antes de unas elecciones.

Los servidores públicos tienen responsabilidades especiales en la construcción de lo público, porque de ellos depende el manejo de dos Bienes Públicos por excelencia: el Estado y la aplicación de las leyes. Un Estado bien administrado es la base de la equidad, de la gobernabilidad y de la autoridad. Para contribuir en la construcción de lo público, es condición que el servidor público actúe desde criterios éticos, que son los que le permiten dar prioridad al interés común sobre el personal o de grupos privados. De lo contrario, al estar ausente la ética en el ejercicio de la función pública, la corrupción administrativa hace su aparición de inmediato.

La bioética es necesario establecerla dentro la salud existencias y la cultura organizacional porque los seres humanos requieren estar regidos por buenas prácticas y conocer las aristas de la vulnerabilidad del ser humano. (Rodríguez, Soto, 2020).

Habilidades de Liderazgo

El liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Es una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. (Chiavenato, 2002).

Asimismo, Cruz (2021), manifiesta que “gestar un liderazgo empresarial moderno y disruptivo que vaya “más allá” de lo que creemos que “nos corresponde”, no es más una opción, es una necesidad, no tenemos alternativa”.

De igual manera, Weilhrich, Koontz, Canice, (2017), plantea que el liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que participen dispuestos y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo. Las personas deben ser alentadas a desarrollar, no sólo con disposición a trabajar, sino a hacerlo con celo y confianza. El celo es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia y capacidad técnica.

El gerente debe orientar los procesos de transformación organizacional donde por medio del liderazgo transformador, la inteligencia colectiva y la gestión estratégica, con responsabilidad social frente las diferentes comunidades, para así poder enfrentar y superar sus desafíos más importantes.

Consideraciones finales

El Neuro líder debe ejercer un liderazgo humanizado, valorando su gran equipo y la organización. Estos sentimientos forman parte de su quehacer, los cuales son reflejados a través del trato que da a los funcionarios. Este liderazgo, lleva a mejorar las relaciones de la empresa, potenciando el rendimiento de los trabajadores y su motivación.

Potencializar las capacidades y actitudes personales del servidor de hoy, constituyen los desafíos de las ciencias administrativas para las organizaciones tanto públicas como privadas. EL Neuro gerente debe aprovechar las herramientas para desenvolverse y alcanzar con sello de excelencia

los objetivos impuestos por el quehacer del colaborador con mentalidad de éxito y prosperidad. Logrando con estos elementos iniciar un proceso de integración sinérgica que culmine con la apreciación exacta del significado y puesta en práctica del Trabajo en Equipo bajo los preceptos de la Neurogerencia y el sentido de pertenencia con sus implicaciones tanto en el plano personal como institucional y la humanización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, F. (2011). *La Gerencia del Siglo XXI. Gente con ideas*

Braidot, N. (2008). *Neuromanagement. Neurociencias aplicadas a la conducción y gestión organizacional. Doctorado en Ciencias de la gestión. Universidad Nacional de la Plata. Editorial Grainca. Argentina.*

Broitman (2012). *Qué es la inteligencia gerencial. Ensayo de ponencia internacional publicada en el periódico El Clarín. Argentina.*

Cruz, CX. (2021). *La mente disciplinada. Su guía práctica para la disciplina de hierro. Independently Published*

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos. McGraw Hill*

Drucker, P. (2013). *Managing for the future. Drucker. Butterworth-Heinemann. NY. USA*

Gill, G. (2014). *Jornadas internacionales de Gestión del Talento Humano. UNEFA Zulia. Venezuela. Bogotá, Colombia.*

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance.*

Lencioni, P. (2023). *Las cinco disfunciones de un equipo. Ediciones URANO.*

Piaget, J. (1980). *Adaptación vital y psicología de la inteligencia. Siglo XXI de España Editores. España.*

Silicio (2004). *Capacitación y Desarrollo de personal. LIMUSA.*

Soto, M. (2013). *Psico competitividad, Neuroplasticidad, sustentabilidad: reto del Talento humano. Jornadas internacionales de Gestión del Talento Humano. UNEFA Zulia. Venezuela. Quindimil,*

D. (2021). *Mundo Postcovid. La Psicología del trabajo tras la pandemia. GRANICA. Romano, J.*

(2013). *Neuro pirámide. Base del Neuromarketing. LID.*

Rodríguez, W. Soto, M. (2020). *Bioética: Salud de la Cultura Existencial. Revista Gente Clave. Vol 4. Núm. 1.*

Weber, P. (2021). *Introducción a la Bioética: Desde una perspectiva filosófica. Fondo de Cultura Económica.*

Weilhrich, Koontz, Cannice, (2017), *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación. McGraw-Hill Interamericana.*