

Talento emocional y la moral naval.

Resumen

El ensayo basado en el trabajo de investigación tipo tesis titulado “El talento emocional como factor que incrementa la moral del personal naval”, pretende demostrar cómo la filosofía institucional ha establecido nuevos retos de comportamiento que requieren el desarrollo de la inteligencia emocional del personal naval.

Palabras clave

Talento Emocional, Inteligencia Emocional, Filosofía Institucional, Comportamiento, Moral.

Abstract

Essay based on the work of such research thesis entitled “Emotional talent as a factor that increases the morale of naval personnel” aims to demonstrate how the institutional philosophy has set new behavioural challenges that require the development of emotional intelligence staff working in Secretary of the Mexican Navy

Keywords

Emotional talent, Emotional Intelligence, Philosophy Institutional Behaviour, Moral.

Currículum

Es Ingeniero en Ciencias Navales y maestro en Administración Naval, tras haber realizado los estudios de Licenciatura en la Heroica Escuela Naval Militar de 1986 a 1991, se desempeñó como oficial de cargo, Jefe de Máquinas, Segundo Comandante y Comandante en diferentes unidades de la Armada de México.

Posee estudios en seguridad nacional y análisis político para la seguridad nacional (ESICEN), cuenta con una certificación internacional en Inteligencia Emocional EQ-i2.0 / 360 por Multi Halth Systems (MHS). Dicha certificación lo califica como experto en la herramienta desarrollada

por MHS, que sirve para la evaluación e interpretación de las cinco escalas de la Inteligencia Emocional avaladas por la American Psychological Association (APA).

Domicilio laboral

Primera Zona Naval: Avenida Álvaro Obregón S/N., Col. Emiliano Carranza, C.P. 88540, Cd. Madero, Tamaulipas.

Correo: naviobosco@gmail.com

El autor de este artículo, hace del conocimiento de los editores, que el presente manuscrito es original y de mí autoría, no ha sido publicado parcial o completamente en ninguna parte con anterioridad y actualmente no se encuentra en revisión en ninguna otra revista.

Artículo recibido el 20 de noviembre de 2019.

Los errores remanentes son responsabilidad del autor. Aprobado el 28 de febrero de 2020.

El contenido de la presente publicación refleja el punto de vista del autor, que no necesariamente coinciden con el del Alto Mando de la Armada de México o la Dirección de este plantel.

Introducción

Hay quienes afirman: "los valores están de moda"; hoy, las instituciones están tratando de encontrar respuestas a conductas que lesionan el orden de la sociedad fundamentadas en los antivalores como: la deshonestidad, la mentira, el robo y la violencia.

La neurociencia propone herramientas comprobadas que generan que los individuos se concienticen de sus valores morales, que jerarquicen esos valores para lograr un comportamiento adecuado generando así mejores relaciones con el entorno en el que se desarrollan; entonces, ¿Se pueden emplear herramientas neurocientíficas para contribuir al incremento o fortalecimiento de la moral del personal de la Secretaría de Marina - Armada de México (SEMAR)?

En el trabajo de investigación, tras el análisis de contenido de estudios formales que permitieron conocer el estado de la moral del personal naval y del nivel de aceptación del Curso Nuestros Valores Nuestra Identidad (CNVNI)¹, así como, el análisis de influencia neurocientífica en el comportamiento con apego en los valores de las personas; el autor dedujo una herramienta

neurocientífica que permite el desarrollo del talento emocional y que refuerza las actividades institucionales encaminadas a alinear el comportamiento del personal naval con los valores institucionales.

Correspondería a la Subdirección de Estrategias de la Información e Influencia (SEII) dependiente de la Unidad de Inteligencia Naval, replicar, desarrollar e implementar actividades de conducción dirigida, con el fin de lograr el desarrollo del talento necesario para alinear el comportamiento del personal a los cuatro valores fundamentales de la institución; así mismo, en coordinación con la Comisión de Estudios Especiales (CEE), analizar y supervisar la aplicación de la herramienta neurocientífica propuesta por el autor, para así, dotar a la SEMAR de un instrumento que le permita evaluar la moral del personal naval, comprobando el empleo de la misma para censar otros aspectos de importancia institucional como son: el reclutamiento de personal, el liderazgo y la evaluación del desempeño con fines de promoción como lo hacen en otras instituciones armadas en el mundo; por otra parte, es necesario alinear las leyes y reglamentos a la doctrina actual de valores con el fin de hacer punitivos comportamientos contrarios.

Desarrollo

A. Talento Emocional:

Varias son las fuentes a las que podemos acudir de cara a alcanzar una definición de este concepto. De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, el talento posee varias acepciones, dentro de las cuales encontramos que el talento es la inteligencia o la capacidad de entender, pero también lo describe como la aptitud y la capacidad para el desempeño, o bien para el ejercicio de una determinada ocupación. La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales define talento como aptitud, como la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad, como manifestación de la inteligencia emocional y como aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea de forma exitosa. Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacida-

des para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

En este sentido, hay dos componentes que nos interesan, por un lado, se encuentran las emociones que definen el comportamiento por medio de su control o descontrol, como es el caso del comandante que cuando maniobra su barco hace uso de su inteligencia emocional y a pesar de errores de maniobra o de la lentitud de su personal, mantiene la calma, no grita y al final logra la meta; o del comandante opuesto, quien a pesar de estar en las mismas condiciones, se desespera, grita e infunde desconfianza en su personal, lo que le complica aún más la maniobra.

El segundo componente sería el auto control de las emociones o manejo de la inteligencia emocional, el reto aquí es conocer cómo interactúan ambos componentes, mismos que juntos integran lo que se conoce como Inteligencia emocional y es un reto para los investigadores. El examen para evaluar la inteligencia más antiguo fue creado por Binet y Simon en 1905, en un primer intento de analizar esta función. En 1916, Terman introduce el término "coeficiente intelectual" (CI) buscando una

correlación con el "éxito" estudiantil y laboral (Adams, 1993).

Wechsler en 1944 ideó el examen de inteligencia más usado actualmente, éste incluye preguntas verbales y escritas o grafológicas. También describe a la inteligencia como la facultad compuesta o global del individuo de actuar adecuadamente, pensar razonablemente y relacionarse efectivamente con su mundo circundante (Capponi, 1987).

Peter Salovey y John Mayer, psicólogos norteamericanos, propusieron por primera vez el modelo de "inteligencia emocional" en 1990 y describieron los principales aspectos que la conforman: el conocimiento de las propias emociones, el manejo de ellas, la automotivación, el reconocimiento de las emociones de los demás y el manejo de las relaciones interpersonales.

Aunque la psicología conoce desde siempre la influencia decisiva de las emociones en el desarrollo y en la eficacia del intelecto, el concepto concreto de la inteligencia emocional, en contraposición al del coeficiente intelectual, fue planteado hace unos años por los psicólogos Peter Salovey y Jack Mayer de la

Universidad de Yale. Quienes la definieron como la capacidad de percibir emociones, para acceder y generar emociones con el fin de ayudar a pensar, de entender las emociones y significados emocionales, y para regular reflexivamente emociones de manera que promuevan el crecimiento emocional e intelectual. Por su parte, el Doctor Rauen Ban-On, la llamó “un arsenal de capacidades no cognitivas, competencias y habilidades que influyen en la capacidad de tener éxito, en hacer frente a las demandas y presiones ambientales (Steven Stein and Howard Book, 2014)

En este sentido existen tres instrumentos serios para medir la inteligencia emocional, en la mayoría de los casos, estos cuestionarios están formados por enunciados verbales cortos en los que el alumno evalúa su IE mediante la propia estimación de sus niveles en determinadas habilidades emocionales a través de una escala Likert que varía desde nunca (1), a muy frecuentemente (5). Este indicador se denomina “índice de inteligencia emocional percibida o auto-informada” y revela las creencias y expectativas de los alumnos sobre si pueden percibir, discriminar y regular sus emociones.

Uno de los primeros cuestionarios es la Trait-Meta Mood Scale (TMMS). Este cuestionario ha sido uno de los más utilizados en el ámbito científico y aplicado. La escala proporciona una estimación personal sobre los aspectos reflexivos de nuestra experiencia emocional. La TMMS contiene tres dimensiones claves de la inteligencia emocional intrapersonal: Atención a los propios sentimientos, “Pienso en mi estado de ánimo constantemente”; Claridad emocional, “Frecuentemente me equivoco con mis sentimientos”, y Reparación de las propias emociones, “Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista”. La versión clásica contiene 48 artículos, aunque hay versiones reducidas de 30 y de 24 artículos (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995, adaptación al castellano por Fernández-Berrocal, Alcaide, Domínguez, Fernández-McNally, Ramos y Ravira, 1998).

Otro instrumento similar al anterior es la escala de IE de Schutte. Esta medida proporciona una única puntuación de inteligencia emocional (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim, 1998, adaptación al castellano por Chico, 1999). Sin embargo, investigaciones posteriores han encontrado que esta

escala se puede dividir en cuatro subfactores:

a) *Percepción emocional: “Encuentro difícil entender los mensajes no verbales de otras personas”.*

b) *Manejo de emociones propias: “Me motivo a mí mismo imaginando un buen resultado en las tareas que voy a hacer”.*

c) *Manejo de las emociones de los demás: “Solucionar los problemas de los demás me divierte”.*

d) *Utilización de las emociones: “Cuando siento que mis emociones cambian, se me ocurren nuevas ideas”.*

El autor tuvo la oportunidad de conocer el instrumento de evaluación EQ-i 2.0 y considera que esta es la herramienta que facilitará a la institución la labor de incrementar la moral del personal naval.

1. Instrumento de medición para el Coeficiente Emocional (EQ-i 2.0)

La APA (American Psychological Association) avala la estructura del modelo llamado EQ-i 2.0 desarrollado por el Dr. Rauven Bar-On en el consorcio Multi Health System (MHS)² este instrumento

evalúa y monitorea la inteligencia emocional, consiste de 5 dominios y 16 variables divididas en de 133 preguntas abiertas de evaluación psicológica con cinco opciones de respuestas que van desde nunca o raramente hasta, siempre o casi siempre. Dichas respuestas, arrojan un reporte personal del evaluado. En la siguiente tabla, se muestran las escalas del modelo publicado por MHS, el cual permite apreciar las escalas de la inteligencia emocional y la competencia que se debería desarrollar para convertirla en talento.

2. Componentes del EQ-i 2

ESCALAS DEL EQ-i2.0	COMPETENCIA EMOCIONAL MEDIDA
PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO	
Emocional: Autoconciencia	Conciencia del sentimiento y su impacto personal.
Auto Estima	Respeto y aceptación de las fortalezas y debilidades del ser.
Auto Actualización	Habilidad de mejorarse y perseguir sus prioridades
EXPRESIÓN DE SÍ MISMO	
Expresión Emocional	Habilidad de expresar lo que siente de manera verbal y no verbal.
Independencia	Habilidad de conducirse a sí mismo libre sin depender emocionalmente de otros.
Asertividad	Habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos de manera constructiva.
INTERPERSONAL	
Relaciones interpersonales	Habilidad para desarrollar y mantener relaciones satisfactorias para ambas partes. (Mutuamente)
Empatía	Habilidad para reconocer, entender y apreciar los sentimientos de las personas.
Responsabilidad Social	Habilidad para contribuir a la sociedad, al grupo social al que se pertenece y al bienestar de los demás.
TOMA DE DECISIONES	
Control de impulso	Habilidad para resistir o demorar alguna tentación o impulso.
Percepción de la Realidad	Habilidad para permanecer objetivo viendo las cosas como son en realidad.
Resolución de problemas	Habilidad para resolver problemas donde se involucran las emociones usando emociones
ADMINISTRACIÓN DEL ESTRÉS	
Flexibilidad	Habilidad para adaptar los sentimientos, pensamientos y comportamientos al cambio.
Tolerancia al estrés	Habilidad para hacer frente de manera efectiva a situaciones estresantes o difíciles.
Optimismo	Habilidad para mantener la fe y esperanza a pesar de los reveses.
ESCALA ADICIONAL	
Felicidad	Habilidad para sentir satisfacción consigo mismo, otros y la vida en general

Fuente: Traducción propia con información de MHS tomada del libro "THE EQ EDGE".

El EQ-i 2.0 ha demostrado contribuir a la competencia en las actividades complejas de la integración en equipos de trabajo como el liderazgo, la resolución de conflictos y la planificación, entre otras, al identificar las áreas que necesitan mejorar. El evaluado puede iniciar inmediatamente el desarrollo de esas habilidades, al mismo tiempo, las dimensiones donde el individuo sobresale, se pueden aprovechar para maximizar la eficacia de las tareas diarias.

Una vez evaluados todos los factores que influyen en la inteligencia emocional, es posible desarrollarlos y fortalecerlos en un periodo de tiempo razonable, a través de formación y actividades dinámicas pedagógicas, lo que constituye el desarrollo del talento. No obstante, es recomendable hacerlo de la mano de facilitadores expertos en la materia y con amplia experiencia en su aplicación, para garantizar el talento deseado.

Gracias a los últimos descubrimientos en materia de Inteligencia y desarrollo, esta herramienta constituye una gran oportunidad para diferenciar al evaluado y conseguir incrementar las habilidades emocionales.

Para entender mejor como es que funciona, el autor efectuó la prueba (anexo "J") en dos ocasiones, la primera el 30 de septiembre de 2015 y la segunda el 26 de febrero de 2016, el resultado de septiembre, fue de 104 puntos de 130. Sin embargo, la puntuación de febrero fue de 114 puntos, lo que permite apreciar un considerable incremento toda vez que la mejora se debió solo a la comprensión del instrumento tampoco acaeció un proceso guiado de comportamiento, solo a la explicación de los resultados³.

B. Nueva Moral Naval

1. Filosofía Institucional

Desde el 2012 el liderazgo naval compromete a la institución en un proceso de mejora de comportamiento sometido a principios y valores específicos que deberán regir la moral y el comportamiento del personal naval.

En términos militares la moral sería el conjunto de normas que rigen la conducta de los militares en relación con sus compañeros, su ejército, la sociedad y el enemigo (Corona del Rosal, 2001).

Orienta al personal sobre el conocimiento de sus valores y es la base para el desarrollo de las ac-

tividades de sus integrantes. La educación naval debe considerar la enseñanza de la moral a fin de conseguir desarrollar las virtudes personales requeridas para obrar con desinterés personal y sacrificio por el cumplimiento de la misión.

A finales de 2015, La Secretaría de Marina publicó el código de conducta en donde establecieron los valores sobre los que los marinos debemos basar nuestro comportamiento, son 13 valores los que rigen. La Comisión de Estudios Especiales efectuó un estudio con el fin de identificar los valores más representativos para el personal naval mediante la cual se establecen los cuatro valores rectores de la institución como son: honor, deber, lealtad y patriotismo.

Basado en esas acciones y considerando la dinámica social del país, el pasado 7 de mayo de 2019, en la 3ra. Sesión del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI-SEMAR) se aprobó el Código de Conducta de la Secretaría de Marina, mismo que contempla los lineamientos bajo los cuales personal civil y naval debe desempeñar el servicio público y conducirse demostrando un comportamiento digno y ejemplar en todos los ámbitos de su vida como miembro de la Secretaría de Marina. Asimismo, este nuevo código utiliza un lenguaje incluyente con la finalidad de vislumbrar a ambos sexos, fomentando con ello la cultura igualitaria e incluyente.



SECRETARÍA DE MARINA		CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL	
VALORES FUNDAMENTALES	VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO	REGLAS DE INTEGRIDAD	
Honor	Legalidad	Actuación pública	
	Honradez	Información pública	
	Lealtad	Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones	
Deber	Imparcialidad	Programas gubernamentales	
	Interés público	Trámites y servicios	
	Respeto	Recursos humanos	
	Respeto a los derechos humanos	Administración de bienes muebles e inmuebles	
Lealtad	Rechazo al hostigamiento y acoso sexual	Procesos de evaluación	
	Igualdad y no discriminación	Control interno	
	Equidad de género	Procedimiento administrativo	
	Entorno cultural y ecológico	Desempeño permanente con integridad	
	Integridad	Cooperación con la integridad	
Patriotismo	Cooperación	Comportamiento digno	
	Liderazgo		
	Transparencia		
	Rendición de cuentas		

Fuente: imagen tomada del Código autorizado por el CEPCI-SEMAR 2019

Establecidos los valores sobre los que basamos la conducta del personal de SEMAR, el objetivo de la moral naval es generar en la sociedad un ambiente en que se realicen acciones que conduzcan al bienestar de la comunidad y a la mayor felicidad posible de cada uno mediante la conducta del personal; en función de valores éticos inducidos a través de su vida.

El marino militar debe potenciar su personalidad para desarrollar la capacidad de cumplir siempre con su deber y actuar en cumplimiento a las atribuciones de la institución.

Algunos factores que deben considerarse para fomentar la moral en una unidad militar son: las condiciones de vida, las relaciones personales, la diversión y las distracciones, el correo oportuno y las noticias veraces, la asignación de los destinos, la capacidad de mando y la calidad del adiestramiento militar (Pennington, Case, & Romeyn B., 1943)

El comportamiento organizacional y el comportamiento humano normalmente son predecibles si se conoce como una persona percibió una situación y lo que es importante para ella (Robbins, 1999); por lo mismo afir-

ma que, los métodos casuales y de sentido común para obtener el conocimiento acerca del comportamiento humano son inadecuados"; cuenta con tres niveles de análisis para el comportamiento del personal en las organizaciones: el individual, el de grupo y el de la estructura de la organización; y conforme avance de lo individual a lo organizacional, sistemáticamente se avanzará en el entendimiento del comportamiento en dicha organización.

2. Teoría neurocientífica sobre el comportamiento

En principio, se puede afirmar que el desarrollo de la neurociencia se deriva del abordaje multidisciplinario de los diversos fenómenos de interés, éstos incluyen desde los científicos de áreas más básicas como el caso de los físicos con sus aportes al conocimiento de los fundamentos de la excitabilidad celular o con sus aportes al desarrollo de redes neurales, hasta los que abordan el conocimiento con aproximaciones clínicas y/o poblacionales que contribuyen a dar una idea del ser humano integral (Le Doux, 2010).

El término neurociencia es relativamente reciente. Su empleo

actual corresponde a la necesidad de integrar las contribuciones de las diversas áreas de la investigación científica y de las ciencias clínicas para la comprensión del funcionamiento del sistema nervioso (Wolff, 2013). La neurociencia cubre un área del conocimiento que se encarga del estudio del sistema nervioso desde el funcionamiento neuronal hasta el comportamiento. Obviamente, la comprensión del funcionamiento del cerebro normal favorece el conocimiento y la comprensión de anomalías neurobiológicas que causan trastornos mentales y neurológicos. El propósito principal de la neurociencia es entender cómo el cerebro produce la marcada individualidad de la acción humana. Es aportar explicaciones de la conducta en términos de actividades del cerebro, explicar cómo actúan millones de células nerviosas individuales en el cerebro para producir la conducta⁴ y cómo, a su vez, estas células están influenciadas por el medio ambiente, incluyendo la conducta de otros individuos.

El tema es muy amplio, sin embargo, se detalla que el cerebro genera miles de neuronas que tienen una capacidad impresionante para conectarse y comunicarse en la red neuronal con el

fin de generar aprendizaje porque van almacenando información. Esto se desarrolla durante el crecimiento del individuo; cuando se es pequeño se desarrollan las neuronas que si no se aprovechan se van deteriorando conforme pasa el tiempo hasta que mueren; se dice que, en la etapa adolescente del individuo, las neuronas no utilizadas son podadas aproximadamente en un 50%⁵.

En un documental realizado por Discovery Channel⁶ sobre el cerebro humano en 2014, se hace una analogía entre éste y una casa antigua que se va modernizando conforme pasa el tiempo. Los cimientos están representados por el tallo encefálico (común con reptiles y mamíferos), de donde emanan las instrucciones básicas que suceden sin pensar, como la respiración, la presión arterial y el ritmo cardíaco, en éste, con el paso del tiempo se formó el sistema límbico donde se aloja la amígdala que es el núcleo neuronal al que le debemos agradecer el instinto de sobrevivencia. Debido a que la amígdala controla, procesa y almacena nuestras emociones.

El segundo piso, se formó miles de años después del sistema límbico y es llamado corteza cere-

4 Conjunto de comportamientos.

5 Información obtenida por documental de Discovery Channel (El cerebro Humano)

6 Discovery Channel entre 2012 y 2016 ha realizado 9 diferentes documentales sobre el tema.

bral, ahí se alojan los cuatro lóbulos del cerebro de los cuales nos interesan los frontales porque es ahí donde se originan los movimientos, la inteligencia y el razonamiento; por mencionar algunas. En este sentido, el documental continúa mostrando cómo es que se puede entrenar al cerebro para que el individuo se comporte como es deseado y describe el entrenamiento diseñado para las fuerzas especiales de la Armada de los Estados Unidos de América (NAVY SEALs) mismo que será explicado en el capítulo quinto.

Dicho video, aunque nos aclara gráficamente cómo es que las emociones se pueden controlar, no explica con claridad lo que en realidad sucede dentro del cerebro.

El neurologo Joshep LeDoux, profesor de neurología y psicología de la Universidad de Nueva York, en su libro *The Emotional Brain*, explica claramente por que las emociones nos hacen reaccionar en ocasiones de manera instintiva.

La señal visual va primero de la retina al tálamo, donde es traducida al lenguaje del cerebro, la mayor parte del mensaje se va a la corteza visual, donde es analizada y evaluada en bus-

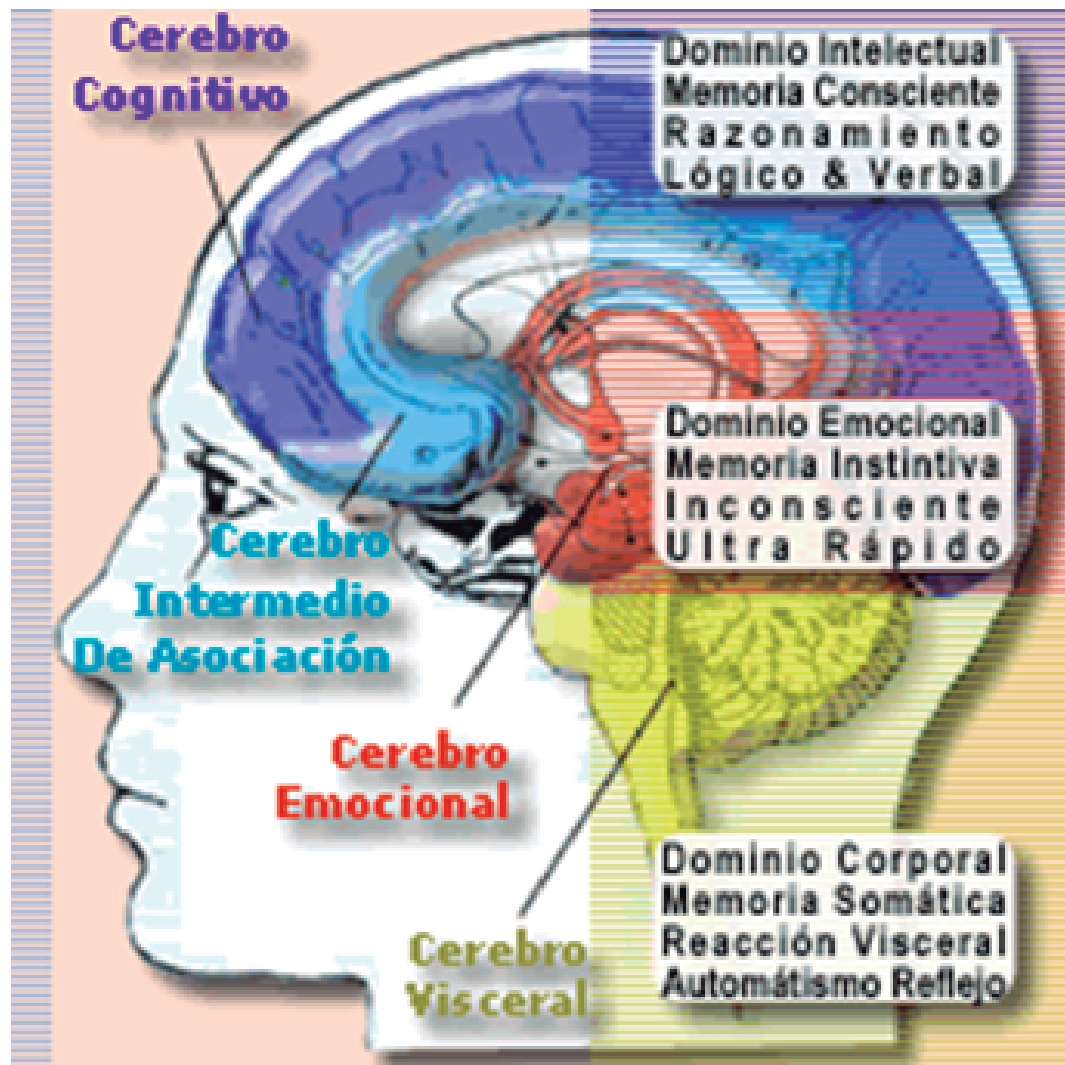
ca de significado y de respuesta apropiada; si esa respuesta es emocional, una señal va a la amígdala para activar los centros emocionales. Pero una porción mas pequeña de la señal original va directamente desde el tálamo a la amígdala en una transmisión más rápida (aunque menos precisa). Así la amígdala puede desencadenar una respuesta emocional.

Cuando se observa algo normalmente existe una respuesta; si lo observado nos da miedo la respuesta puede ser de huida o de ataque. En conclusión, la neurociencia nos dice que los sensores del individuo (sentidos) envían señales al sistema neuronal alojado en el cerebro, a fin de generar la activación de sustancias químicas que hacen al cuerpo reaccionar dependiendo de los estímulos y a esa reacción genera que el individuo proceda de diferentes formas, lo que forja el carácter y su comportamiento.

A este proceso, los antiguos estudios de comportamiento le llamaban apetito irascible y concupiscible, todo ello provoca que el comportamiento sea en la búsqueda de generar dichos neurotransmisores. Así, se explica que el entrenamiento situacional que se les da a los miembros de

las fuerzas especiales, sirve para evitar que los neurotransmisores generen comportamientos fuera de los parámetros establecidos como serían las reglas de enfrentamiento por mencionar un ejemplo.

Figura 1
El Cerebro Emocional



Fuente: <http://imagina65.blogspot.mx/2010/07/la-zona-cerebro-inteligencia-emocional.html>

Conclusión

La inteligencia emocional desarrollada se convierte en talento emocional, con el cual el personal rige su actuar, si se desea modificar conductas se requiere censar y entrenar la mente consciente de los valores que regularán el comportamiento.

Si los elementos que integramos a la Secretaría de Marina no desarrollamos nuestro Talento Emocional para satisfacer las necesidades no solo institucionales, si no las que el país nos está demandando, corremos el riesgo de perder el prestigio institucional en primera instancia, pero lo más peligroso sería perder fortaleza

y sucumbir ante los antivaleores que amenazan con influir en nuestra vida.

De esta forma, vemos como la institución a través de su Código de Conducta nos da la herramienta adecuada para que consciente y colectivamente, cada quien, desarrolle su talento emocional apoyado en ejercicios institucionales; en otras palabras, la doctrina y filosofía institucional han establecido un alto grado de ética en el comportamiento, que requiere el desarrollo de la inteligencia emocional del personal naval.

Bibliografía

Abela, D. J. (2015). Las Técnicas de Analisis de Contenido. Universidad de granada , 1-34.

Adams, V. (1993). The Neurology of Intelligence. New York, Estados Unidos de Norte America: McGraw Hill.

Barg, J. (2014). The preconscious in social interactions. Washinton, DC., Estados Unidos de Norte America: American Psychological .

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (30 de Diciembre de 2002). Ley Orgánica de la Armada de México (última reforma 31-12-2012). Recuperado el 17 de Octubre de 2014, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/249.pdf>

Capponi, R. (1987). Psicologia de la Inteligencia. Psicologia y Semio-

logía Psiquiática. Santiago, Chile: Universitaria .

Carrera, G. T. (2007). Liderazgo e Inteligencia Emocional . Revista del Mar (REVISMAR), 156-162.

Centro de Estudios Superiores Navales. (2013). Manual para Elaborar y Evaluar Trabajos de Investigación. México: SEMAR-CESNAV.

Chaves, N. (2009). La Imagen Corporativa: Teoría y Metodología de la Identificación Institucional. México, D.F.: Acervo General, ITESM.

Corona del Rosal, A. (2001). Moral Militar y Civismo. Mexico: EMDN.
Deiner, E. L. (2013). The Experience of emotional Well-Being. New York, Estados Unidos de Norte America: Gilford Press.

Escobar, O. A. (1999). Valanti, cuestionario de valores y antivalores. Bogotá: Psicología científica.

Fairchild, H. P. (1997). Diccionario de Sociología. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Garcia, A. (2000). Naturaleza de los Valores. Madrid, España: instituto Filosofico de Balmesiana.

Garcia, A. (2006). Diccionario de Valores, Virtudes y Vicios . México: Trillas.

Gobierno de la República. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado el 22 de Octubre de 2014, de <http://pnd.gob.mx/>
Goleman, D. (2000). La inteligencia emocional en la practica. México, México: Vergara.

Goleman, D. (2005). "La inteligencia emocional". México D. F, México: Vergara.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.

Jimenez, J. C. (2008). El Valor de los Valores en las Organizaciones. Caracas , Caracas, Venezuela: Cograf.

Jimenez, J. C. (2010). El valor de los valores en las organizaciones. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones.

Kaiser, D. S. (2012). The Ambivalent Nature Of Positive Emotions: Towards a Funtional Perspective. München, Alemania: Universidad de las Fuerzas Armadas Alemanas.

Labarca, F. (2010, junio 1). Inteligencia Emocional como herramienta gerencial para la Toma De Decisiones de Los Directores del Comando General del Ejército Nacional Bolivariano. Universidad Beloso Cachin. Caracas, Caracas, Venezuela.

Le Doux, J. ". (2010). Emotion, memory and the brain. Cichago, Estados Unidos: Scientific American.

López Gracia, J. C. (2015). Educación con Valores. Mazatlan, Sinaloa, México: Ediciones del Lirio.

McGrath, J. (1976). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Moreno García, J. A. (2003). La moral del personal de la Armada de México, análisis y soluciones. México, D.F.: CESNAV.

Patrick, R. C. (1998). Le Processus de production du handicap. Quebec, Canada.

Pennington, L., Case, H., & Romeyn B., H. (1943). Psicología del Mando Militar (9^a edición ed.). Nueva York, Estados Unidos : Prentince - Hall.

PNUD. (2015). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. ONU. RGDN. (2003). Reglamento General de Deberes Navales. México, D.F.: Secretaría de Marina.

Riso, W. (2015). La Sabiduría Emocional. México, D.F., México: Oceanp.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.

Rokeach, M. (1973). Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 250-263.

SEMAR. (2013). Programa Sectorial de Marina 2013-2018. Recuperado el 22 de Octubre de 2014, de http://www.semar.gob.mx/informes/programa_sectorial_13.pdf

Steven Stein and Howard Book. (2014). *The EQ Edge, Emotional Intelligence and your Succes*. Mississagua, Ontario, Canada: Jossey - Bass.
UAM. (2001). Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Redalyc.

Wolff, W. -N. (2013). *La inteligencia en introducción a la Psicología* . Madrid, España: Fondo de cultura Económica de España.