

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,

Volumen 9, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

## **CÁLCULO DE LA ENERGÍA VITAL DESDE EL PENSAMIENTO DE JÜRGEN KLARIC**

### **CALCULATION OF VITAL ENERGY FROM THE THOUGHT OF JÜRGEN KLARIC**

**Javier Contreras Ruiz**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba y Universidad Veracruzana

**Elda Rosario Ruiz**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba

**Xavier Contreras Calvario**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba

**Clarita Yazmín Rosales Contreras**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba

**Jaime Amador Solar**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba

**Elpidio Rocha Peña**

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Orizaba

## Cálculo de la energía vital desde el pensamiento de Jürgen Klaric

**Javier Contreras Ruiz<sup>1</sup>**

[jcruix@gmail.com](mailto:jcruix@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0003-5734-5739>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba y Universidad  
Veracruzana, Facultad de Negocios y Tecnologías  
México

**Xavier Contreras Calvario**

[xavier.cc@orizaba.tecnm.mx](mailto:xavier.cc@orizaba.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0006-4252-7160>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba  
México

**Jaime Amador Solar**

[jaime.as@orizaba.tecnm.mx](mailto:jaime.as@orizaba.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0006-5019-6728>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba  
México

**Elda Rosario Ruiz**

[elda.rr@orizaba.tecnm.mx](mailto:elda.rr@orizaba.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0007-1368-3102>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba  
México

**Clarita Yazmín Rosales Contreras**

[clarita.rc@orizaba.tecnm.mx](mailto:clarita.rc@orizaba.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0008-5457-7434>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba  
México

**Elpidio Rocha Peña**

[elpidio.rp@orizaba.tecnm.mx](mailto:elpidio.rp@orizaba.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0005-6899-4878>

Tecnológico Nacional de México/ Instituto  
Tecnológico de Orizaba  
México

### RESUMEN

El objetivo central fue construir una herramienta, para la gestión del talento humano, que con base a percepciones individuales, pueda calcular objetivamente los niveles de energía vital e identificar estrategias personalizadas que permitan, mantenerlos o incrementarlos en diversos contextos de actuación, en beneficio de la organización. La herramienta, está inspirada en el pensamiento de Jürgen Klaric; y corresponde a una opción cualitativa, que se cae en la denominación de *mapa de energía*. Una de las aportaciones sobre otras herramientas similares, es que, ésta pondera la importancia relativa de los aspectos que se evalúan, y refleja el mayor o menor impacto de las valoraciones en cada uno de ellos. Para su desarrollo, se realizó la revisión de literatura que versa sobre el concepto de energía vital, generando un modelo teórico que fue revisado por diversos colegas, cuyas opiniones, permitieron identificar algunos vacíos existentes y opciones de mejora, dando lugar al modelo final. Dicho modelo se probó con los participantes en diversos eventos y talleres donde se aplicó; y se recibió la retroalimentación correspondiente. Los resultados obtenidos, indican que es una herramienta práctica y permite alcanzar el objetivo para el que fue diseñada.

**Palabras clave:** talento humano, energía vital; mapa de energía; estrategias personales

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [jcruix@gmail.com](mailto:jcruix@gmail.com)

# **Calculation of vital energy from the thought of Jürgen Klaric**

## **ABSTRACT**

The central objective was to build a tool, for the management of human talent, that, based on individual perceptions, can objectively calculate the levels of vital energy and identify personalized strategies that allow them to be maintained or increased in various contexts of action, for the benefit of the organization. The tool is inspired by the thinking of Jürgen Klaric; and corresponds to a qualitative option, which falls under the name of energy map. One of the contributions over other similar tools is that it weights the relative importance of the aspects that are evaluated, and reflects the greater or lesser impact of the evaluations on each of them. For its development, a review of literature dealing with the concept of vital energy was carried out, generating a theoretical model that was reviewed by various colleagues, whose opinions allowed us to identify some existing gaps and improvement options, giving rise to the final model. This model was tested with participants in various events and workshops where it was applied; and the corresponding feedback was received. The results obtained indicate that it is a practical tool and allows achieving the objective for which it was designed.

**Keywords:** human talent, vital energy, energy map, personal strategies

*Artículo recibido 06 enero 2025*

*Aceptado para publicación: 11 febrero 2025*



## INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones son, en sí mismas, conglomerados de personas, procesos, recursos y objetivos; esas organizaciones tienden a resolver las necesidades particulares de un segmento de la sociedad, que conforma su mercado; para ello, se requiere de grandes cantidades de energía, que las dota de sus capacidades para realizar el trabajo; sin embargo, también genera la necesidad de llevar a cabo la gestión de toda esa energía, vital para las organizaciones.

Desde el punto de vista de las ciencias duras, las diferentes clases de energías, son medibles de manera directa; por ejemplo, la energía eléctrica que se consume en los procesos administrativos o productivos de las organizaciones, se miden en kilowatts; la energía calórica, se mide en grados, la energía luminosa en lúmenes, la energía sonora se mide en decibeles. Esos tipos de energías, sólo cuestan dinero y se pueden medir y gestionar de manera sencilla mediante equipos especializados.

Sin embargo, las energías más importantes para las organizaciones, no son las recién mencionadas, sino las que emanan de los colaboradores de las organizaciones; esos seres humanos, que no son recursos propiedad de las organizaciones, pero que tienen, en distintos niveles, la disposición de poner al servicio de la organización, sus capacidades y entusiasmo; pero que son sensibles a muchos factores, que alteran sus niveles de energía; esa que no se puede medir con simples y tradicionales ecuaciones matemáticas.

Bien vale la pena, desafiar la propuesta de Wherter y David (2010), citados por Camacaro Pérez (2015), que indican que el recurso humano, son las personas que aportan a las organizaciones, sus talentos y actitudes en todos los niveles, para alcanzar los objetivos establecidos; los colaboradores, no son seres pasivos, que sólo reciben órdenes y ejecutan acciones, sin voluntad propia; ya que ello, significa que las organizaciones están condenadas a no contar con las valiosas aportaciones de su personal.

La postura de Chiavenato (2011), citado por Camacaro Pérez (2015), se presenta en contrasentido, ya que considera que las organizaciones, para funcionar, requieren de la energía del talento humano para dirigirlas, controlarlas y hacerlas progresar; por lo tanto, la principal fuente de energía para las organizaciones, son las personas, que no se rigen por estrictas leyes de la física.

Es así que, podemos definir a las personas, como esa energía necesaria para poner en funcionamiento las organizaciones, aportando inteligencia, vitalidad, capacidades, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, valores, motivación y actitudes como los motores que impulsan a las organizaciones, capaces



de dotarlas del talento necesario para la renovación y competitividad.

Ante este escenario, es indispensable para las organizaciones conocer, en primera instancia el nivel de energía vital de sus colaboradores: en distintos contextos, siendo parte de distintos equipos y realizando incluso, diferentes actividades; para realizar los ajustes necesarios en la gestión el talento humano, para beneficio de la organización y de su personal.

Para explicar las diferencias en los resultados empresariales, Leiblein (2011), menciona que son: los factores estratégicos del mercado, los recursos de la empresa y sus capacidades dinámicas; en este sentido, se entiende que: a) Existen diferencias entre las empresas, para acceder, organizar y controlar sus recursos productivos; b) los factores del mercado, condicionan la aparición de tales diferencias, y c) las diferencias en los recursos, las condiciones de los factores del mercado y las habilidades organizacionales, explican al menos parcialmente, las diferencias de rendimiento con los competidores cercanos.

Una de las perspectivas que ha recibido gran atención dentro del campo de la gestión empresarial, es la denominada teoría de recursos y capacidades; la cual se caracteriza por considerar que son tales recursos y las capacidades distintivas de las empresas, las que permiten generar las condiciones para enfrentar a la competencia y alcanzar un exitoso desempeño económico (Valenzuela et al., 2016).

En el mismo sentido, Chiva y Camisón (2002) consideran que, la teoría de recursos y capacidades, engendrada por Penrose y Wernefelt, resalta que los recursos de las empresas son heterogéneos y su movilidad es imperfecta; lo que puede explicar las diferencias de rentabilidad entre las empresas. Esta teoría, tiene un enfoque en la tradición económica, e incorpora elementos de los enfoques evolucionistas (Calderón y Hartmann, 2010) y de las teorías económicas del comportamiento administrativo.

Con el énfasis en el factor humano, poseedor de las capacidades citadas en los párrafos anteriores, resulta interesante, identificar cuáles son las fuentes de su energía, que les permite realizar el trabajo necesario para llevar a las organizaciones por la ruta del éxito, satisfaciendo a sus clientes permitiéndole a las empresas, captura una parte del valor que generan para la sociedad.

Considerando lo anterior, queda de manifiesto la importancia que tiene para la salud integral de las organizaciones, contar con alguna herramienta para medir el nivel de energía de los colaboradores; y que permita, mediante el análisis de los resultados, mejorar la gestión de su talento humano.

Galeano González (1993), desacredita desde el punto estrictamente científico, el uso de conceptos que



incorporan el término energía; tales como energía cuántica, energía divina e incluso energía vital que, está en el foco del presente artículo; sin embargo, reconoce que el hombre primitivo ya hacía uso de esa energía, generada por el fuego, indica también que su conceptualización, se remonta al trabajo de Aristóteles en el año 350 A.C., a quien le atribuye el origen de la confusión en el uso del concepto.

Enseguida, el mismo autor, menciona las definiciones que rescatan el concepto del ámbito cualitativo y lo llevaron al mundo de lo cuantitativo; agregando claridad al mismo. En tal sentido menciona a Leibinz que, en 1676, aporta el concepto de “*o vis viva*” o fuerza de la vida, luego en 1807, cita que Young aporta el término griego “*energeia*”, pasando a 1829, con la definición de energía cinética de Coriolis y que, en 1853, Rankine, define la energía potencial.

Galeano, concluye limitando el concepto de energía a la capacidad para realizar trabajo, con las unidades de fuerza por unidades de longitud como su unidad de medida; pero reconoce que los sistemas vivientes, presentan mecanismos más complejos, para captar, transformar y emplear la energía, y que van más allá de la molécula de ATP (Adenosín trifosfato, que es la molécula de la energía en las células vivas).

Desde ópticas diferentes a la de Galeano, Vaca Peláez (2023) menciona la pirámide de energía de Stutz, con tres niveles; donde la base la sustenta el cuerpo humano, el nivel intermedio lo representan las personas y las interacciones que con ellas se tienen y en el nivel más alto, se sitúa al ser humano, materializado por el Yo. Esta pirámide la considera como una herramienta fundamental, para lograr cambios positivos y significativos a nivel personal, a través de la congruencia entre cuerpo, personas y el yo, generando lo que llama “*fuerza de vida*”.

Desde el punto de vista de la medicina, soriano y Lumbreras (2023), refieren en relación a la salud, desde tiempos remotos, las medicinas china e hindú la conceptualizan como el equilibrio entre la persona y el medio ambient, como unidad del cuerpo y el alma; y para explicarlo, recurren al diagrama del *taijitu* de la tradicion china, despreciada por Galeano (1993) que contiene el *yin* y el *yang*, son opuestos, complementarios e incluyentes, pero no absolutos.

Ambas fuerzas, indican los autores, se crean y se consumen mutuamente, lo que indica que un aumento de energía del uno, conlleva a una disminución en la energía del otro, manteniendo en equilibrio el proceso vital.

Ahora bien, desde el ámbito de la medicina homeopática, Lara (2009), clasifica en antiguos y modernos a



los antecedentes del concepto de energía vital: dentro de los antecedentes antiguos, menciona la *praña hindú*, de la medicina ayurvédica; el *chi* chino de la medicina tradicional china; la *physis y dynamis hipocráticas*, de la medicina griega antigua y la *quinta essentia alquimista*, de la medicina espagírica. Mientras que, en la categoría de los antecedentes modernos, ubica el *orgón o bioenergía*, de la medicina orgonómica.

Además, Lara (2009) establece una aproximación epistemológica al concepto de energía vital, a través de las nueve hipótesis fundamentales y siete principios, que integran el corpus teórico de la homeopatía; indicando que las primeras dos hipótesis, se relacionan directamente con el concepto de energía vital:

“1. Hay una realidad biológica inaccesible a los sentidos humanos (*fuerza vital*). ”

2. La etiología fundamental de cualquier enfermedad reside en esta realidad imperceptible (*desafinación de la fuerza vital*). ”

Acompañando a las nueve hipótesis, van siete principios; dentro de los cuales, la energía vital, se establece como el primero de ellos.

La escala SCL-90-R, fue desarrollada por Derogati, Lipman y Coli en 1973, y corregida en 1976, por Derogatti, Rickels y Rock. Es un cuestionario autoaplicado de 90 preguntas y cada ítem se califica con una escala de Likert de 5 puntos, con valores en el rango de 0 a 4 (Robles, Anbreu y Peña, 2002).

La escala consta de 9 escalas sintomáticas; a saber: somatización, obsesión-compulsión, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide y psicoticismo; además consta también de 3 índices de malestar: índice global de severidad, índice de malestar sintomático positivo y el total de síntomas positivos.

Se resalta que la escala de Depresión, que mide un amplio rango de síntomas de la depresión clínica; se ubican los síntomas de humor y el afecto disfórico, los cuales se representan como signos de retirada de los intereses vitales, ausencia de motivación y pérdida de la energía vital de las personas.

Abordando el contexto del México prehispánico, Good (2005), presenta un modelo fenomenológico cultural, que permite entender la organización social y la vida ritual de las sociedades nahuas. Dicho modelo llamado *Ejes conceptuales nahuas*, lo integran cuatro aspectos fundamentales de la vida en sociedad; el trabajo o *tequitl*, las relaciones de intercambio y reciprocidad (amar y respetar), *tlazohhtla* que son base de la cosmovisión y la organización social, el concepto de fuerza o energía vital que circula, o *chicahualiztli*



y una clara conciencia de continuidad histórica colectiva (no rompemos los hijos) o *xticotoniskeh*.

Para los nahuas, se hace uso de toda la energía humana: física, mental, emocional y espiritual, para realizar toda clase de trabajo; es decir todo lo que ocupan para trabajar, pensar, crear, etc., por lo tanto, al trabajar se transmite la fuerza o la energía vital de la persona que trabaja, hacia los que reciben los beneficios de su trabajo; pero también, como miembro de la comunidad, uno siempre recibe los beneficios del trabajo de los demás.

Se han empleado diversas herramientas para medir el nivel de energía vital de las personas; Oblitas, Turbay, Soto, Crissien, Fernando, Puello, y Ucrós (2017) indican que, la escala de salud, empleada por ellos en su investigación, considera ocho factores: salud general, dolor, actividad física, salud laboral, actividades domésticas, *energía vital*, eficiencia, y cansancio y fatiga. Su posicionamiento teórico, se basa en el *qi gong* de la medicina tradicional china, se entiende como la técnica para hacer circular en el ser humano su energía vital, para alcanzar un estado de bienestar y salud.

Cabe mencionar que la muestra obtuvo una incidencia significativa en el estado general de salud y en energía vital, componentes básicos para funcionar adecuadamente en familia, trabajo y sociedad.

Los principios que dan origen al modelo teórico para medir el nivel de energía vital, se basan en el pensamiento de Klaric (2015), quien considera tres importantes fases: la primera corresponde a identificar las fuentes que, como persona, te aportan energía; la segunda, resalta la necesidad de administrar esa energía que se posee y la tercera, se refiere al proceso de decidir dónde invertir esa energía vital, de la manera más adecuada para obtener los mejores beneficios.

En relación a la primera fase, cabe la pregunta ¿Cuántas fuentes relacionadas con la energía vital para el ser humano conocemos? En su propuesta Klaric (2015), indica que son once: la alimentación, el ejercicio, el sueño, el sexo, la meditación, la respiración, el entorno cercano, el entorno ampliado, la actitud, el dinero y finalmente, la felicidad, que se concibe como la suma de dos variables: propósito + pasión.

En las explicaciones que aporta Klaric (2015) respecto de cada una de esas fuentes de energía vital, se presenta una dualidad inherente; por un lado, pueden ser generadoras de energía; pero por el contrario, también pueden restar energía. Lo anterior llevó a considerar que debía proponerse una escala donde se incluyeran ambas posibilidades.

Ahora bien, en lo que corresponde a la segunda fase que Klaric (2015) considera, se entiende que la



administración de la energía, es necesaria debido a que, como bien se indica en las ciencias duras, la energía se requiere para realizar trabajo; y en tal sentido, Klaric, considera que esa energía se requiere para aprender, para dar (compartir), para cambiar, para adaptarse, para pensar, para decidir y finalmente, para hacer.

Para la última fase, es evidente que, una buena decisión, facilita obtener buenos resultados; por lo tanto, elegir adecuadamente dónde invertir la energía, es vital para maximizarla. Por ello, si se desea obtener prosperidad, se deben aumentar los niveles individuales de energía y eliminar o al menos reducir, las perdidas improductivas de la misma.

Lo anterior, deja a la luz la oportunidad de generar una herramienta práctica que, permita medir el nivel de energía vital de las personas, con base a los contextos donde se desenvuelve, las actividades propias de sus rutinas y las interacciones sociales de su día a día; ponderando la importancia que, en lo particular, tenga cada uno de esos aspectos y realizando la medición correspondiente en términos de lo que le aporta y lo que le resta energía, con el propósito de plantear estrategias que le permitan mejorar su nivel de energía.

## METODOLOGÍA

La metodología empleada para esta investigación, inicialmente, consistió en la revisión de la literatura para acercarse a los constructos que soportan el modelo resultante; el enfoque empezó principalmente desde lo cualitativo; dado que se basó en descubrir cualidades para la construcción del modelo; pero posteriormente, se hizo un traslado hacia lo cuantitativo, por los datos que tuvieron que recolectarse de los participantes que estuvieron dispuestos a probar el modelo teórico, así que finalmente se tuvo un enfoque mixto.

Por otro lado, el tipo de investigación se considera aplicativo, dado que, originado de la revisión de la literatura y el análisis de la propuesta de Klaric (2015), se concibió una herramienta práctica que se aplicó en diferentes contextos donde fue probada y con base a los resultados obtenidos, se hicieron mejoras a la misma.

Se tuvo un diseño constructivista, concretamente a través de un proceso de investigación acción; donde se fue afinando el modelo, con base a lo que se iba investigando y las opiniones recibidas, de los colegas y sujetos de investigación, así como de la crítica constructiva que los mismos autores llevaron a cabo.

La muestra en la que se aplicó finalmente la herramienta diseñada, fueron las personas que en diversos momentos decidieron voluntariamente participar en el ejercicio de medir su propio nivel de energía; dichas aplicaciones, fueron a través de tres años, en eventos diversos, como conferencias, cursos y talleres



impartidos.

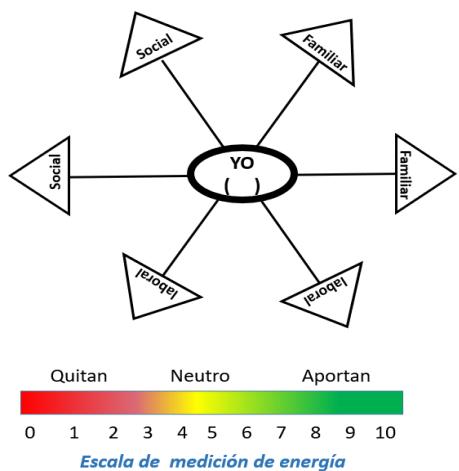
La recolección de los datos que aportaron los participantes, se llevó a cabo mediante procesos de retroalimentación in situ, donde luego de la aplicación del instrumento, se realizó la socialización de los resultados obtenidos y se recibieron las opiniones de los participantes.

Las consideraciones éticas que se tuvieron, principalmente, fue el consentimiento para participar en el ejercicio de medición del nivel de energía, así como la voluntad de compartir en grupo los resultados obtenidos; cabe señalar, que todos los participantes fueron mayores de edad. Una de las principales limitaciones, que se aplicaron en ámbitos académicos principalmente, incluyendo a estudiantes de licenciatura y posgrado, pero sólo hubo un evento donde los participantes fueron del ámbito profesional.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El modelo teórico que se desarrolló, con base a la revisión de la literatura y al análisis del video de Klaric (2015), se presenta en la Figura 1, donde al centro se ubica el espacio para denotar el “YO”, que se evalúa y se extienden diversas aristas hacia afuera, que representan los contextos, las actividades, las personas o las interacciones, con las que cotidianamente se trata; pero considerando obtener el número justo de elementos a evaluar, los más importantes y representativos, desde el punto de vista del “YO” que se evalúa.

**Figura 1.** Escala de energía vital, desde el pensamiento de Jürgen Klaric



*La escala propuesta para medir el efecto energético que causan los factores a evaluar, ubica los valores entre 0 y 3, como aquellos que restan energía, los valores entre 4 y 6, son valores neutros; que ni restan ni aportan energía y finalmente, los valores entre 7 y 10, se usan para calificar el aporte de energía que producen esos factores en el “YO” que se evalua.*

Fuente: Elaboración propia

Para la aplicación del modelo, se les proporciona a los participantes las instrucciones, para que puedan identificar los factores a evaluar; como ya se indicó previamente, pueden ser contextos (cercanos lo lejanos), personas, actividades e incluso interacciones sociales. Tales instrucciones se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Instrucciones para la aplicación del modelo

---

Instrucciones:

---

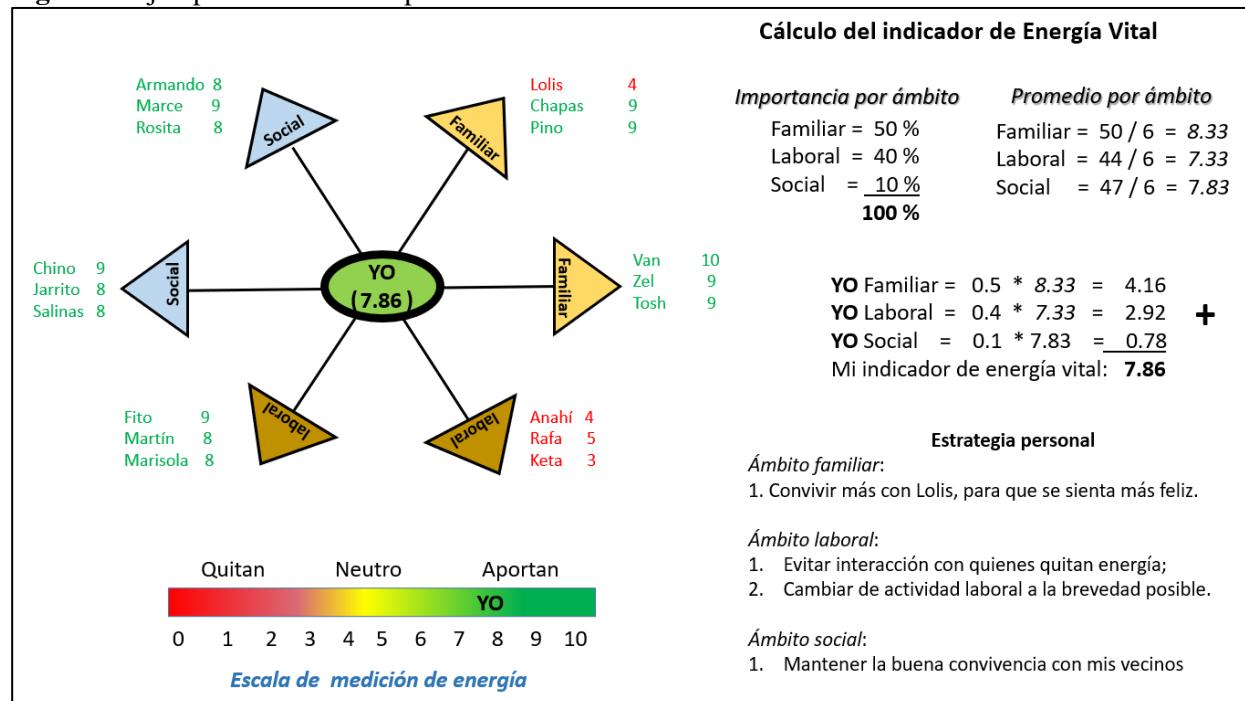
1. Identifique los factores más relevantes en las que se desenvuelve de manera cotidiana y asigne la ponderación de acuerdo a su importancia
2. Coloque al interior del triángulo, el nombre de la dimensión correspondiente
3. Coloque en cada vértice de los triángulos, el nombre de una persona que se relacione (negativa o positivamente) con usted en el ámbito correspondiente
4. Posteriormente, asigne el valor que corresponde a su percepción, utilizando la Escala de medición de energía propuesta
5. Obtenga el promedio para cada ámbito; considere que la meta es obtener seis nombres en cada factor.
6. Asigne la ponderación correspondiente a cada factor, con base a la mayor o menor importancia que, desde su punto de vista, tenga cada uno
7. Calcule el promedio ponderado y colóquelo en el óvalo central, en la parte baja del “YO”
8. Ese indicador ponderado, corresponde a su nivel de energía vital, que puede ubicar en la escala
9. A partir de los resultados, proponga las estrategias para mejorar su energía vital en cada factor.

Fuente: *Elaboración propia*

En la Figura 2, se presentan los resultados ficticios de la aplicación del modelo, donde se puede observar el apego a las instrucciones indicadas.



**Figura 2.** Ejemplo ficticio de la aplicación del modelo



Fuente: Elaboración propia

El proceso de los datos numéricos que se aportan, es intuitivo y muy simple; consistente en realizar sólo sumas y multiplicaciones, lo que permite que el modelo sea accesible a personas con muy diversos niveles académicos. La restricción más evidente, es que los participantes, preferentemente, deben tener habilidades comprensión lectora, para entender lo que indican las instrucciones, y llevarlas a cabo, así como tener conocimientos básicos de operaciones aritméticas, como sumas y multiplicaciones.

Como se puede observar, resulta una herramienta práctica, que permite calcular un promedio ponderado, que constituye un indicador del nivel de energía vital del “YO” que se evalúa; es fácilmente situable en la escala de medición de la energía, aportando un componente visual, para su pronta ubicación. Por otro lado; las estrategias, son personalizadas y por ende, no serán similares entre los participantes que pudieran obtener valores parecidos, pues dependen de la subjetividad aportada por cada persona.

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, denotan la viabilidad del modelo para medir de manera objetiva, el nivel de energía vital de las personas, a través de un sencillo proceso matemático, al alcance de muchos públicos; además, existe la posibilidad de apoyarse con algunos asistentes, previamente capacitados, para la aplicación masiva del mismo.

Este modelo da la oportunidad de obtener un valor numérico, haciendo objetivo lo que, para muchas

personas, sería un cálculo subjetivo de su nivel de energía.

## **CONCLUSIONES**

Consideramos que el modelo resulta de gran valor para diversos tipos de organizaciones; puesto que conocer el nivel de energía vital de sus colaboradores, les permitirá obtener el conocimiento necesario para organizar los diversos equipos para cada proyecto a desarrollar; establecer las estrategias adecuadas y los procesos de mejora, en beneficio de la organización y de sus partes interesadas.; por lo que el modelo se puede constituir en sí, como una herramienta más para la gestión del talento humano en las organizaciones. Debido a la objetividad de los procesos matemáticos, para calcular el indicador del nivel de energía vital, es posible desarrollar alguna aplicación informática, para llevar el modelo al mundo digital, ampliando considerablemente su ámbito de aplicación. En caso de emprender un proceso de transformación digital del modelo, se pretende que sea de naturaleza principalmente visual, con interfaces amigables que propicien una grata experiencia del usuario

Aunque diversos autores, puedan considerar el campo de la energía vital, como una pseudociencia; la utilidad práctica del modelo propuesto, y la confiabilidad de sus resultados, lo acercan al campo de las ciencias administrativas, como una alternativa digna de explorar.

Se entiende que el modelo presentado, no necesariamente es un modelo acabado; pues puede trabajarse en mejorarlo, por ejemplo, dando la oportunidad de presentarlo en idiomas diferentes al español, o desarrollarlo como una aplicación móvil (App) para teléfonos inteligentes, por citar algunas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Para cada uno de los colegas que nos aportaron sus valiosas observaciones durante el proceso de desarrollo del modelo presentado; así como a los participantes en su aplicación, que nos retroalimentaron con sus opiniones para mejorar las versiones beta del citado modelo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Camacaro Pérez (20159. Las personas, la principal fuente de energía de las organizaciones Sapienza Organizacional, 2(3), 3-6.

Chiva Gómez, Ricardo; Camisón Zornoza, César. (2002). Aprendizaje organizacional y sistemas complejos con capacidad de adaptación: implicaciones en la gestión del diseño del producto. Castelló de la Plana: Publicaciones de la Universitat Jaume I. D. I. Documento recuperado desde:



<https://books.google.com.mx/books?id=aXn6lGDkErsC&pg=PA115&dq=teor%C3%ADa+de+recursos+y+capacidades&hl=es-419&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMlyvPajKD8xwIVzAeSCh2fzQUY#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20recursos%20y%20capacidades&f=false> el día 16 de septiembre de 2015, a las 15:20 horas.

Chiavenato (2011). Administración de Recursos Humanos. 9<sup>a</sup> Edición. Editorial Mc Graw Hill. México  
Galeano González, D. A. (1993). Energía y pseudociencias. Revista Innovación y ciencia. Volumen II, número 1. Consultada en línea, desde:

[https://innovacionyciencia.com/articulos\\_cientificos/energia\\_y\\_pseudociencia](https://innovacionyciencia.com/articulos_cientificos/energia_y_pseudociencia)

Good, C. (2005). Ejes conceptuales entre los nahuas de Guerrero: Expresión de un modelo fenomenológico Mesoamericano. Estudios de cultura náhuatl, número 36. Documento consultado desde:  
<https://nahuatl.historicas.unam.mx/index.php/ecn/article/view/9294>.

Klaric, Jürgen (2015). Energía Recodificando la forma de pensar, vivir y lograr. BIIA Lab, U.S.A.  
disponible desde: <https://www.youtube.com/watch?v=QDnShdntr5s&t=2392s>

Lara, I. (2009). “La energía vital en homeopatía”. Revista médica de homeopatía, Volumen 2, número 1. Elsevier, páginas 25-30.

Leiblein, M. (2011). What Do Resource- and Capability Based Theories Propose? Journal of Management. Volumen 37. Número 4. Páginas: 909 – 932.

Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M., & Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. Revista Colombiana de Psicología, 26(1), 99-113. doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371

Robles, J., Andrew, J. & Peña, M. (2002). SCL-90-R: Aplicación y análisis de sus propiedades psicométricas en una muestra de sujetos clínicos españoles. Psicopatología legal y forense, volumen 2, número 1. Páginas: 1-19.

Vaca Peláez, C. (2023). Mentami. Universidad de los Andes. Documento consultado en línea desde:  
<https://hdl.handle.net/1992/70975>



Valenzuela, M., Vázquez, A., Burgeño, R. y Ojeda, G. (2016). Modelo de profesionalización para mejorar la competitividad de las empresas del sector comercial en el valle de Mexicali. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 9. Número 3. Páginas: 87 a 101.

