

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**“NEUROGERENCIA Y LAS INFLUENCIAS EN LA
CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE, PROVINCIA DE ICA,
DEPARTAMENTO DE ICA
EN EL AÑO 2020”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACION**

AUTOR: JOSÉ FRANCO FERNÁNDEZ ZAMORA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Franco Fernández Zamora'.

ASESOR: Dr. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Néstor Marcial Alvarado Bravo'.

**Líneas de investigación: Ciencias Sociales y Desarrollo
Humano-Gestión Administrativa**

Callao, 2022

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Administración.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración.

TITULO

“Neurogerencia y las influencias en la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica en el año 2020”

AUTOR

Mg. José Franco Fernández Zamora

Código ORCID: 0000-0002-3394-4206

DNI: 17433542

ASESOR

Dr. Néstor Marcial Alvarado Bravo

Código ORCID: 0000-0002-1403-6544

DNI: 09042526

LUGAR DE EJECUCIÓN

Municipalidad distrital de Salas Guadalupe - Ica

UNIDAD ANALISÍS

Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe-Ica

TIPO/ ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Teórico / cuantitativo / no experimental

OCDE: 5.00.00 - Ciencias sociales

HOJA DE REFERENCIA Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:

JURADO EXAMINADOR

DR. DE LA TORRE COLLAO LUIS ALBERTO	: PRESIDENTE
DR. HUARCAYA GODOY MADISON	: SECRETARIO
DR. ALEJOS IPANAQUÉ RUFINO	: MIEMBRO
DR. AGUILAR LOYAGA SANTIAGO RODOLFO	: MIEMBRO

ASESOR: DR. ALVARADO BRAVO NÉSTOR MARCIAL

ACTA N° 020-2022-UPG-FCA-UNAC

LIBRO: 001

FOLIO: 065

FECHA DE SUSTENTACION: 19 de agosto de 2022

Document Information

Analyzed document	Tesis Doctoral.docx (D138331163)
Submitted	2022-05-29T06:22:00.0000000
Submitted by	posgrado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	6%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA

Universidad Nacional del Callao / Tesis Doctoral-FERNÁNDEZ ZAMORA.pdf

Document Tesis Doctoral-FERNÁNDEZ ZAMORA.pdf (D138140603)

Submitted by: posgrado.fca@unac.pe

Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.orkund.com

 6

DEDICATORIA:

A Dios por haberme dado la vida y darme permanentemente salud.

A mis padres Ernesto y Fredesvinda, por haberme inculcado valores y por su apoyo moral y entusiasmo brindado para seguir adelante en mis propósitos.

A mi esposa Leyla, compañera de toda la vida por el apoyo incondicional, el amor y la comprensión que día a día me demuestra.

A Mateo y Agustín, mis hijos, quienes son la luz, la alegría, la felicidad y lo más maravilloso que Dios me ha dado y por entender mi ausencia en casa.

A mis hermanos, por estar presentes aportando buenas cosas y por toda la felicidad y diversas emociones que siempre me han causado.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Nacional del Callao y en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas, al equipo de docentes por el gran aporte académico, de la misma forma, al cuerpo directivo de la Unidad de Posgrado y al personal administrativo por haber contribuido a la consolidación de la presente Investigación.

Al Dr. Néstor Alvarado Bravo, mi asesor, por su dedicación y orientaciones realizadas desde el inicio de la presente investigación

INDICE

TABLAS DE CONTENIDO.....	3
INDICE DE FIGURAS.....	3
INDICE DE TABLAS.....	4
ABSTRACT	6
ABSTRATO	7
INTRODUCCIÓN.....	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Conceptual.....	36
2.4. Definición de términos básicos	38
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1. Hipótesis	45
3.2. Definición conceptual de las variables.....	46
3.2.1. Operacionalización de variables	47
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	49
4.1. Tipo y diseño de la investigación.....	49
4.2. Método de investigación.....	50
4.3. Población y muestra.....	50
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	51
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	52
4.6. Análisis y procesamiento de datos	52
V. RESULTADOS	53
5.1. Resultados descriptivos	53
5.2. Resultados Inferenciales	57
5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis	66
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	67
Tabla 28	71
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS:	80
• Matriz de consistencia: “NEUROGERENCIA Y LA INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE, PROVINCIA DE ICA, DEPARTAMENTO DE ICA EN EL AÑO 2020”	80
• Instrumentos.....	81

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	98
Matriz de datos de la variable Neurogerencia.....	100
Baremos.....	101
Baremos.....	103
Confiabilidad del instrumento.....	104

INDICE	Pág.
TABLAS DE CONTENIDO	
INDICE DE FIGURAS	
Figura 1: Matriz de fortaleza cultural	32
Figura 2: Niveles de la variable Neurogerencia	53
Figura 3: Distribución de niveles de la variable Neurogerencia	54
Figura 4: Niveles de la variable cultura organizacional	55
Figura 5: Niveles de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones de la Neurogerencia	47
Tabla 2: Dimensiones de la Cultura Organizacional	47
Tabla 3: Cuadro de operacionalización de las variables	48
Tabla 4: Resultados de la variable Neurogerencia	53
Tabla 5: Resultados de las dimensiones de la variable Neurogerencia	54
Tabla 6: Resultados de la variable Cultura Organizacional	55
Tabla 7: Resultados de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional	56
Tabla 8: Prueba de normalidad	57
Tabla 9: Información de ajustes de los modelos	58
Tabla 10: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	58
Tabla 11: Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	59
Tabla 12: Información de ajustes de los modelos	60
Tabla 13: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	60
Tabla 14: Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	61
Tabla 15: Información de ajustes de los modelos	61
Tabla 16: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	62
Tabla 17: Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	62
Tabla 18: Información de ajustes de los modelos	63
Tabla 19: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	64
Tabla 20: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	64
Tabla 21: Información de ajustes de los modelos	65
Tabla 22: Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	65
Tabla 23: Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	66
Tabla 24: Información de ajustes de los modelos	67
Tabla 25: Información de ajustes de los modelos	68
Tabla 26: Información de ajustes de los modelos	69
Tabla 27: Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	70
Tabla 28: Información de ajustes de los modelos	71

RESUMEN

La Neurogerencia Vs Cultura Organizacional, es un tema de suma importancia por el impacto que tiene dentro del proceso de gestión y a su vez en la forma de como internalizan los colaboradores su forma de percibir sus valores, creencias etc. La investigación desarrollada estableció como objetivo Demostrar las influencias de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020. La presente investigación es de tipo básico, cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. En lo que refiere a la población, está constituida por en el personal de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, en el año 2020. Donde cumplen funciones diversas como personal administrativo y gestores. Respecto al proceso de evaluación de la población - muestra, se administró dos instrumentos, siendo: Neurogerencia y Cultura Organizacional encargándose de evaluar las variables de la investigación; a partir de ello se construyó una base de datos que permitió sistematizar la información obtenida para luego hacer uso del programa estadístico SPSS 24, la cual permitió generar un análisis estadístico inferencial y descriptivo de los datos obtenidos de la evaluación. En lo que respecta a los resultados se puede señalar que se evidenció que existe influencia significativa de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020. Se concluye que, en la hipótesis general, se evidenció que existe influencia significativa de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Palabras Clave: Neurogerencia, cultura, organización, estrategia, valores.

ABSTRACT

Neuromanagement Vs Organizational Culture is a topic of great importance due to the impact it has within the management process and, in turn, in the way in which collaborators internalize their way of perceiving their values, beliefs, etc. The research carried out established the objective of Demonstrating the influence of Neuromanagement on the Organizational Culture of the district municipality of Salas Guadalupe, province of Ica, department of Ica, to propose an improvement plan in the year 2021. This research is basic, quantitative and correlational descriptive type, with a non-experimental design. As far as the population is concerned, it is made up of the staff of the district municipality of Salas Guadalupe, province of Ica, department of Ica, 2021. Where they perform various functions such as administrative staff and managers. Regarding the evaluation process of the population-sample, two instruments were administered, being: Neuromanagement and Organizational Culture, in charge of evaluating the research variables; From this, a database was built that allowed the information obtained to be systematized and then used the SPSS 25 statistical program, which allowed the generation of an inferential and descriptive statistical analysis of the data obtained from the evaluation. Regarding the results, it can be pointed out that it was evidenced that there is a significant influence of the Neuromanagement in the Organizational Culture, of the district municipality of Salas Guadalupe, province of Ica, department of Ica to propose an improvement plan in the year 2021. concludes that, in the general hypothesis, it was evidenced that there is significant influence of Neuromanagement in Organizational Culture, of the district municipality of Salas Guadalupe, province of Ica, department of Ica to propose an improvement plan in the year 2021.

Keywords: Neuromanagement, Culture, organization, strategy, Values.

ABSTRATO

Neurogestão Vs Cultura Organizacional é um tema de extrema importância pelo impacto que tem no processo de gestão e, por sua vez, na forma como os colaboradores interiorizam a sua forma de perceber os seus valores, crenças, etc. A pesquisa realizada estabeleceu o objetivo de Demonstrar a influência da Neurogestão na Cultura Organizacional no município distrital de Salas Guadalupe, província de Ica, departamento de Ica, para propor um plano de melhoria no ano 2020. A presente investigação é de tipo básico, quantitativo e de tipo correlacional descritivo, com desenho não experimental. Quanto à população, é composta pelo pessoal do município distrital de Salas Guadalupe, província de Ica, departamento de Ica, no ano de 2020. Onde desempenham várias funções, como pessoal administrativo e gerentes. Quanto ao processo de avaliação da população - amostra, foram aplicados dois instrumentos, sendo eles: Neurogestão e Cultura Organizacional encarregados de avaliar as variáveis da pesquisa; A partir disso, construiu-se um banco de dados que permitiu sistematizar a informação obtida e, posteriormente, fez-se uso do programa estatístico SPSS 24, que permitiu gerar uma análise estatística inferencial e descritiva dos dados obtidos na avaliação. Com relação aos resultados, pode-se notar que foi evidenciado que há uma influência significativa da Neurogestão na Cultura Organizacional, do município distrital de Salas Guadalupe, província de Ica, departamento de Ica, para propor um plano de melhoria no ano 2020. Conclui-se que, na hipótese geral, foi evidenciado que existe uma influência significativa da Neurogestão na Cultura Organizacional, no município distrital de Salas Guadalupe, província de Ica, departamento de Ica, para propor um plano de melhoria em o ano de 2020.

Palavras chave: Neurogestão, cultura, organização, estratégia, valores.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación desarrollado, cuyo título es: “Neurogerencia y las influencias en la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica en el año 2020”. Es una temática de mucha relevancia en el sector público hoy en día, más aún donde se observa muchas deficiencias en los procesos de gestión organizacional y en asumir determinados comportamientos y valores que se expresa en el actuar de los colaboradores o empleados de la institución.

Como inicio del presente trabajo se ha visto la necesidad de contribuir con el proceso de gestión y la concepción que se tiene del servicio al usuario, puesto que la institución es una entidad pública. A partir de ello es que nos hemos involucrado, con las funciones que desarrollan como son, el servicio que brinda y en la forma de como el colaborador o empleado asumen determinados comportamientos, valores etc. frente a su labor diaria en dicha entidad pública y a partir de ello concluimos que existe una profunda necesidad de redefinir procesos de gestión y de cultura organizacional.

La presente investigación pretende aportar desde el proceso de investigación, orientaciones y recomendaciones que permitan empoderar al personal y a los procesos de gestión en las diferentes áreas de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe.

Se tiene que entender que hoy en día los cambios son dialecticos es decir de forma permanente y que en muchos de los casos son abruptos en las diferentes áreas de la vida humana sea esta: política, económica, social, educativa, tecnológico y de gestión.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, las organizaciones de todo tipo y tamaño están incorporando tanto los conocimientos sobre funciones y mecanismos cerebrales como la metodología de investigación de las Neurociencias a sus actividades de gestión, teniendo áreas beneficiadas, como son la conducción (liderazgo y toma de decisiones), Marketing (diseño de estrategias comerciales, planeamiento y gestión de clientes) y Recursos Humanos, etc.

Braidot (2008), refiere: La posibilidad de conocer cómo funciona el cerebro de un individuo en su rol como líder, integrante de un equipo de trabajo, vendedor, cliente, proveedor, por dar algunos ejemplos, no solo constituye un desafío. Es también un "tema" que debe formar parte de la agenda no solo de los ejecutivos de las grandes empresas, sino también, de quienes, en las etapas iniciales de sus proyectos, son verdaderos innovadores. Además, se consideran, como utilizadores de sus capacidades cerebrales naturales. Indagar cómo son las estructuras cerebrales que inciden y determinan la toma de decisiones, la capacidad creativa, las relaciones con los demás y el aprendizaje, son temas que forman parte del día a día de un empresario, desde la etapa inicial de un proyecto, hasta la consolidación práctica del mismo.

Esta innovación trae consigo una renovación casi podríamos decir "rupturista" con respecto a los modelos de gestión que se venían aplicando. La neurociencia utiliza imágenes de la actividad cerebral y otras técnicas para inferir detalles acerca de cómo trabaja el cerebro, que es la principal "caja negra". Los fundamentos de la teoría económica fueron construidos asumiendo que los detalles acerca del funcionamiento de la caja del cerebro no serían conocidos. La neurociencia ha probado que el estudio del cerebro y el sistema nervioso está comenzando a permitir mediciones directas de pensamientos y sentimientos.

La ciencia administrativa, está adoptando conceptos modernos en estos últimos años de la neurociencia, como disciplina que se ha derivado de diferentes investigaciones la cual busca implantar de forma contundente la semilla de la Neurogerencia, no solamente en nuestro país sino en todos los países del mundo. Tarantino (2015), refiere: “La Neurociencia está destinada a actualizar los enfoques y los conceptos de antaño que circunscriben la Gerencia que hoy conocemos”.

A nivel nacional, la Neurogerencia, tiene una gran repercusión e impacto dentro del quehacer profesional y del ámbito académico. Es a partir de ello que se está logrando difundir esta herramienta dentro del ámbito nacional. Esto con la finalidad de que las diferentes organizaciones (empresas) de nuestro país la incorporen dentro de sus procesos de gestión en las diferentes áreas que las componen.

A nivel local, se observa que existe una carencia del uso de la Neurogerencia dentro de las organizaciones que son las municipalidades o instituciones del estado. Esto se ve reflejado en la atención al usuario que le dan y la diligencia con la cual resuelven los problemas de los usuarios. A partir de ello, se debe de entender que la gestión administrativa debe ser vista desde otra perspectiva y con otros ojos en los diferentes niveles de gestión. Además de considerarse todo un problema la gestión que se desarrolla en los organismos públicos más aún en las municipalidades de nuestro país.

Como se tiene conocimiento, la administración es una ciencia social la cual está enmarcada al acto de administrar cualquier tipo de organización cumpliendo función de planificar, organizar, direccionar y controlar los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, conocimiento, etc.) de una organización. Porter, Black y Hitt (2006). (2006), frente a esto propone que Administrar: “...no solo es oportunidades para dirigir el cambio en el nivel organizacional, sino que de manera creciente deberá manejar el cambio en un nivel más micro: administrar el cambio en un equipo, el cambio individual de los subalternos, y los cambios personales en usted mismo. Es importante poner mayor atención a estos aspectos más “micro” del cambio.

Alvarado (2019), la gestión es un conjunto de actividades, enmarcada dentro de los procesos estratégicos de la organización. Por lo tanto, gestionar, “es hacer uso de un conjunto de herramientas facilitadoras para la formulación e implementación de estrategias la cual va a conllevar a hacer trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto como parte de un proceso, que se ha propuesto el gestor o en términos generales la organización”.

A partir de lo señalado anteriormente se puede inferir que la Neurogerencia, es de suma importancia en este mundo globalizado.

Tarantino (2015), la neurociencia aplicada a las organizaciones instalará todo un andamio que permitirá edificar un nuevo cuerpo de conocimiento capaz de conceptualizar y demostrar que el Gerenciar va más allá de los longevos procesos: Planificar, organizar, dirigir y controlar (Taylor, Fayol y Weber).

1.2. Formulación del problema

En la actualidad existe una gran necesidad de explicar cómo los comportamientos del gerente en los procesos de gestión son producto de tomas de decisiones y cómo estas están enmarcadas en los fenómenos psicológicos. Es por esta razón que se busca establecer la relación entre la Neurogerencia y cultura organizacional, a partir de ello se podrá dar respuestas, en la forma como interactúan dentro de un nuevo modelo de gestión (Neurogerencia). Esta problemática está generando la reformulación de todo el sistema de gestión en el ámbito público de los diferentes países del mundo.

A partir de este análisis, se busca investigar a nivel de posgrado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, la relación entre estas dos variables: Neurogerencia y Cultura Organizacional.

1.2.1. Problema general

P_G: ¿De qué manera la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P₁: ¿De qué manera la etapa atencional de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?

P₂: ¿De qué manera la etapa de razonamiento de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?

P₃: ¿De qué manera la etapa emocional de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?

P₄: ¿De qué manera la etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

O_G: Demostrar las influencias de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

1.3.2. Específicos

O1: Determinar si existe influencia de la etapa atencional de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

O2: Determinar si existe influencia de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

O3: Determinar si existe influencia de la etapa emocional de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

O4: Determinar si existe influencia de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

1.4. Delimitación de la investigación

Arias F. (2012). La delimitación del problema significa indicar con precisión en la interrogante formulada: el espacio, el tiempo o período que será considerado en la investigación, y la población involucrada (si fuere el caso).

1.4.1. Teórico

Bunge M., (como se citó en Ruiz, 2007). Refiere que: “no se conocen recetas falibles para preparar soluciones correctas a problemas de investigación mediante el mero manejo de los ingredientes del problema”.

La investigación a desarrollar presenta niveles de segmentación puesto que una de las variables es nueva dentro de nuestro ámbito académico universitario, conllevando a que no existen muchas investigaciones realizadas en nuestro país que estén relacionadas a

las variables y la muestra en específico, como son trabajadores de una municipalidad

1.4.2. Temporal

Arias F. (2012). Hace referencia que: “Esta referido al lapso o período objeto de estudio”.

La presente investigación debe ser desarrollada de forma sostenida en el tiempo (octubre 2021), sin embargo, la presentación del proyecto y posteriormente el desarrollo de la investigación debe estar enmarcada en un tiempo completo que debe de realizar el investigador.

1.4.3. Espacial

Arias F. (2012). Implica establecer los alcances y límites en cuanto a lo que se pretende abarcar en el estudio, referido a un determinado lugar”.

Se desarrollará la presente investigación en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica departamento de Ica, se buscará que exista una actitud positiva de parte de los trabajadores frente al desarrollo de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Perozo, Medina y Nava (2020), realizaron la investigación: Beneficios de la Neurogerencia para el docente en las universidades colombo- venezolanas. Revista Tendencias en la investigación universitaria. Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque asienta de manifiesto teorías sobre la variable Neurogerencia, en tal sentido este estudio cuenta con aspectos como la empatía, la generación de conocimiento, la empatía emocional y cognitiva. El estudio se realizó en base a una metodología en la cual la investigación se sustenta como una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, el tipo de diseño es no experimental transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 54 docentes que cumplieron con los criterios. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Neurogerencia, la cual fue diseñado bajo una escala de Likert, constando de 24 ítems. Estos resultados arrojan un promedio de 2.45, indicando que la variable beneficios de la Neurogerencia se ubica en la categoría poco presente según el baremo que ha sido construido para tal fin. En tal sentido, estos resultados permiten establecer que los docentes de las universidades objeto de estudio, no asumen sus experiencias adquiridas en la empresa mediante las estrategias docentes basadas en la Neurogerencia para lograr la empatía con los estudiantes y lograr una comprensión óptima de lo que deben aprender; lo cual representó una debilidad para las instituciones de educación superior donde laboran; tomado en cuenta que esta herramienta facilita el trabajo en el aula cuando no se cuenta con las prácticas pedagógicas como docente. Sin embargo, considerando la importancia de la Neurogerencia para empoderar al docente sin formación pedagógica; estos resultados coinciden con la teoría señalada por Sutil (2015). Se concluye que los docentes demostraron que no aplican en sus prácticas como gerentes de aula los beneficios de la Neurogerencia; se detectó a través del instrumento que el docente no ofrece el acompañamiento y la

estimulación que le permita al estudiante la atención sobre lo que se debe aprender mediante esfuerzo continuo. Se observa que aun cuando la teoría de la Neurogerencia refleja experiencias exitosas en los gerentes, los docentes no realizan aportes desde su experiencia gerencial para el proceso de enseñanza, lo cual no representa un beneficio para el mismo.

Tarantino (2019), realizó la investigación: Breve recorrido histórico desde la gerencia de antaño y de hoy a la gerencia del mañana: Neurogerencia. Este estudio le ofrece al lector un sucinto recorrido por el proceso evolutivo del pensamiento administrativo. Básicamente desliza una pincelada sobre algunas obras y personajes que contribuyeron causalmente, a la edificación del cuerpo de conocimientos que orbita y guía la administración y con ella, la Gerencia que hoy conocemos. Este sucinto recorrido es una invitación a despertar y tomar conciencia que la Gerencia, debe ser vista y manejada como un puzle pluridimensional que demanda un profesional erudito, de una polímata que navegue con soltura por el dominio de la Multidisciplinariedad y sepa lograr la Inter-Transdisciplinariedad requerida para el correcto gestionar de su quehacer diario. Es importante señalar, en forma tangencial y sucinta, cuáles son los antecedentes consustanciales que forjan lo que hoy se conoce como Neurogerencia, desde un punto de vista holístico, hermenéutico y heurístico.

Peña, Rincón y Velázquez (2018), realizaron la investigación: Cultura organizacional y la gestión del conocimiento: factores de cambio en una empresa automotriz. Universidad Autónoma de Queretano, México. El objetivo del trabajo fue la determinación de los factores que generan cambio en una empresa automotriz. La metodología de investigación corresponde a un diseño de tipo descriptiva y correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 100 personas. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Cultura organizacional y Gestión del conocimiento la cual fueron diseñados y desarrollados bajo la escala de Likert, constando de 30 ítems cada cuestionario. respecto al resultado se observa que al realizar el análisis

de los ítems el desarrollo de la gestión del conocimiento obtuvo que las áreas de oportunidad son las áreas: contable, la estructura financiera, capitalización y los inventarios. En cuanto a las conclusiones es casi nulo el hábito de gestión del conocimiento y del capital humano, dificultad para la captación de capitales ajenos a largo plazo. Es necesario que las organizaciones necesitan un intercambio efectivo y oportuno de conocimiento, para poder permanecer en el entorno en el que se desenvuelven, permitiendo el adecuado proceso de toma de decisiones, el logro de las metas y objetivos de la institución.

Melián (2017), realizó la investigación: Desarrollo la investigación titulada. La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad, Valencia- España, tesis para obtener el grado de doctor en Psicología de los Recursos Humanos. La presente investigación tuvo como objetivo contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado y el rendimiento en las unidades de trabajo y el papel que juega en dicha relación un doble mecanismo de mediación. El estudio se realizó en base a una metodología en la cual la investigación es un estudio de campo con un diseño longitudinal; la muestra del estudio compuesta por oficinas de una entidad bancaria de Uruguay; los instrumentos utilizados fueron la Escala de opiniones y cuestionario diseñado bajo una escala de Likert. Los resultados muestran una relación positiva entre la cultura de mercado y el clima de logro de objetivos, el clima de logro de objetivos presenta una relación positiva y significativa con la reflexividad, encontrado una relación positiva y significativa entre la cultura de mercado y la reflexividad. Se concluye que la reflexividad es significativa y positivamente relacionada con el rendimiento de las unidades de trabajo, existe un alto nivel de compromiso en las organizaciones respecto a su cultura y clima organizacionales, esto demuestra que existe otro tipo de paradigma frente a lo que es hacer gestión.

Sáenz, Chang y Martínez (2016), realizaron la investigación: El impacto de la Cultura Organizacional sobre la Estrategia Competitiva y

su influencia en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia. Investigación desarrollada en la universidad del Norte de Barranquilla- Colombia. La presente investigación tuvo como objetivo, conocer la influencia de la cultura organizacional en la estrategia competitiva empresarial y su impacto en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia. Tuvo como hipótesis, la cultura organizacional influye en la estrategia competitiva empresarial y su impacto en el desempeño exportador de las pymes. El estudio se realizó en base a una metodología en la cual la investigación es de tipo descriptivo, transversal o transeccional con un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 136 compañías. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios vía telefónica. Los resultados señalan que no hay una cultura específica aplicada, se indica que el tipo de orientación más tendiente a ser utilizado es el de la analizadora, no existe relación fuerte entre la variable estrategia y desempeño exportador. Se concluye que no existe una cultura organizacional definida para todas las pymes exportadoras de Barranquilla analizadas, no existe ningún tipo de relación fuerte y significativa entre la Cultura Organizacional y la Estrategia Competitiva Empresarial, el impacto de la Estrategia Competitiva empresarial sobre el desempeño exportador de las empresas analizadas ubicadas en Barranquilla- Colombia es nulo y tampoco hay cultura organizacional ni estrategias definidas en las pymes exportadoras.

Abreu (2015), realizó la investigación: La Neurogerencia como Herramienta Estratégica para el Gerente Negociador. Tesis para optar el grado de Doctor en la Universidad Privada. Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo- Venezuela. El método empleado del tipo descriptivo documental al efectuar una revisión teórica de los conocedores de la materia. La muestra utilizada está conformada por trabajadores. Los resultados muestran el proceso de negociación es reconocido como una de las herramientas de todo gerente para el beneficio de la organización a la cual pertenece, mediante la negociación se es capaz de resolver situaciones y crear las condiciones más adecuadas para obtener beneficios, también se puede señalar que el Neuromanagement, se está

constituyendo en un aliado importante de la gestión moderna, esto implica que cada vez más los gerentes deben ir cambiando de paradigma. Las conclusiones obtenidas demuestran que la atención prestada, el razonamiento, la intuición, el entrenamiento o la gimnasia cerebral, el control de las emociones, juegan un papel fundamental ante el éxito de cualquier negociación. Siendo por ello importante que el empleo del Neuromanagement como una herramienta gerencial permita a la organización donde se emplee proyectarse del presente hacia el futuro potenciando las capacidades de aprendizaje de cada uno de los trabajadores o colaboradores mediante el incentivo de los mecanismos intelectuales y emocionales que se encuentren relacionados con la gestión dentro de la misma organizaciones u empresas.

2.1.2. Nacionales

Monzón (2020) realizó la investigación: La incidencia del Neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Piura- Perú. Tuvo como objetivo demostrar la incidencia del Neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración en una universidad privada de Lima Este 2019 y la hipótesis refiere que existe incidencia del Neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito. La muestra es de 15 personas que es la misma de la población de docentes a tiempo completos y jefes de prácticas con dos años de antigüedad, los instrumentos utilizados en la investigación realizada son el cuestionario de Neuromanagement y responsabilidad social empresarial. respecto a los resultados se observa que el nivel de responsabilidad social empresarial no incide ya que los indicadores claves de éxito es bajo sin embargo el Neuromanagement incide en los indicadores claves de éxito. Se concluye que El Neuromanagement y responsabilidad social empresarial incide en los indicadores claves de éxito, la investigación permitió demostrar que las dos variables, Neuromanagement y

responsabilidad social empresarial (RSE), juntas si inciden en los indicadores claves de éxito, se observa como los avances en Neuromanagement son aplicados a la gestión de empresas la cuales se articulan los procesos relacionados, teniendo resultados que se vinculan con las habilidades directivas y las capacidades para liderar un negocio.

Chumpe J. (2018). realizó la investigación: Neuromanagement: Enfoque interdisciplinario del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. El objetivo de la investigación es diagnosticar la realidad actual del gerenciamiento que realizan los Gerentes funcionales de una entidad pública. Desarrollar una propuesta donde aplique el Neuromanagement el Gerente funcional en la dirección de una entidad pública, el método que utilizo es una investigación descriptiva con corte cualitativo, con un diseño cualitativo Investigación- acción, la muestra utilizada fue de 11 personas, los instrumentos utilizados en la investigación fueron la entrevista para los gerentes funcionales y el cuestionario para el neuropsicólogo, en lo que se refiere a los resultados se observa que la situación actual mediante la cual se gestionan las distintas áreas de una entidad pública, se da múltiples complicaciones a la cual se ve sometido el gerente, se ha podido identificar fácilmente aspectos críticos dentro de la organización. Se concluye que para un gerente funcional la impecabilidad es vital para las decisiones responsables, la propuesta planteada mediante ejercicios prácticos mostró que se pueden desarrollar las competencias del horizonte de forma dinámica y eficiente, se observa también que en este escenario, la organización del conocimiento en la empresa alcanza una eminente complejidad por la influencia de las estructuras organizacionales, las peculiaridades de los intangibles y del factor humano en todo el proceso.

Balcázar (2018), realizó la investigación: Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison, Investigación desarrollada en la

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial. Lima – Perú. El objetivo de la investigación es El objetivo de la investigación es determinar en qué medida la implementación de las estrategias de liderazgo y motivación mejora los niveles de la cultura organizacional según el modelo de Denison en Servicios Analíticos Generales S.A.C., y la hipótesis señala: existe relación entre la cultura organizacional y las estrategias de mejora, el método utilizado está enmarcado dentro del diseño de investigación pre- experimental, la muestra utilizada fue de 86 personas, el instrumento utilizado en la investigación fue una encuesta, referente a los resultados, existe un efecto positivo frente a la implementación de dinámica de motivación en el trabajo se logrará la mejora de las dimensiones y las diferentes áreas administrativas y de operaciones según el modelo de Denison en Servicios Analíticos Generales S.A.C. Se concluye que las estrategias utilizadas si tuvieron efecto en la mejora de la cultura organizacional de la organización, también al aplicar las estrategias de liderazgo y motivación, se aprecia un marcado cambio en la cultura organizacional y permite que el personal de las diversas áreas se integre. Para impulsar una cultura organizacional adecuada es necesario revisar y tener en cuenta algunos ejemplos de empresas u organizaciones ya sea nacionales o internacionales exitosas para entender si la base del éxito de esas empresas radica en tener y respetar su cultura organizacional, para después plantear una metodología o esquema de trabajo de forma general para aplicarla.

Chung V. (2017), desarrollo la investigación: Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. Tesis para optar el grado de Doctor en educación con mención en gestión educativa. Universidad Peruana Unión. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG y la hipótesis refiere que La cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas

Profesionales de la UNPRG. El método empleado es una investigación de tipo correlacional, el diseño de investigación de este estudio sigue un enfoque deductivo, la población de este estudio está constituida por 1200 empleados administrativos nombrados y 120 docentes la cual se obtuvo una muestra de 150 personas, el instrumento utilizado en la investigación realizada es un cuestionario llamado Denison Organisational Culture Survey (DOCS) (Fey Denison, 2003) y el Multifactor Leadership Questionnaire., en lo que se refiere a los resultados la cultura organizacional de las escuelas profesionales la UNPRG se caracterizó por su dimensión de consistencia y adaptabilidad, sin embargo la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento no era significativo, la eficacia de liderazgo transformacional difiere a través de las culturas organizacionales, la cultura organizacional no tienen un efecto moderador en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de conocimientos de las pequeñas y medianas empresas de Australia, la cultura organizacional tiene un efecto moderador significativo sobre la relación entre el liderazgo transaccional y la gestión de conocimientos de las pequeñas y medianas empresas de Australia. Se concluye que la cultura organizacional modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. Por otro lado, implica construir una cultura organizacional para la gestión es un reto que requiere mucho esfuerzo, investigación, conocimiento e incluso pasión y reflexión para vincular el conocimiento y las innovaciones a la solución de problemas y al progreso del ser humano en todos sus sentidos.

García y Flores (2017), realizó la investigación titulada, consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa- Perú. Universidad Nacional del Altiplano- Perú. Investigación desarrollada en la Universidad Nacional del Altiplano- Perú. El objetivo de la investigación es determinar las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la

Municipalidad Provincial de Arequipa - 2016. El método utilizado fue una investigación explicativa, no experimental, enfoque cuantitativo. Población estuvo constituido por 381 empleados, obteniéndose una muestra que está constituida por 195 personas, los instrumentos utilizados en la investigación fue el cuestionario Cultura Corporativa y Compromiso Organizacional, en lo que se refiere a los resultados, se puede señalar que hay relación entre los factores de la cultura corporativa y dimensiones del compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Arequipa, estadísticamente es significativa. Se concluye que los factores de la cultura corporativa que conoce los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa son los símbolos y los valores o base moral de la organización y la función de la cultura corporativa de la Municipalidad. se puede señalar que las organizaciones están conformadas por seres humanos que tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias permitiendo interacción y el logro de unas buenas relaciones interpersonales, necesarias para mantener un buen clima laboral dentro de una organización, que favorece la generación de entornos más motivacionales para los empleados. Dentro de los factores más relevantes que influyen en el clima laboral, tenemos a la organización, cultura corporativa, clima organizacional, relaciones interpersonales, etc.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Neurogerencia

1. Historia de la Neurogerencia

Manes F. (2019). La década de los 90, también conocida como la "década del cerebro", trajo importantes descubrimientos en el funcionamiento del cerebro humano. Este conocimiento se trasladó a lugares impensados, incluso al mundo de los negocios.

La Neurogestión, de la mano de la gestión del cambio, está tomando un rol estratégico fundamental en aquellas organizaciones que están a la vanguardia del mercado. Esta

tendencia rompe con los esquemas del modelo “duro” de negocio y lo acerca mucho más al “blando”.

Por primera vez, los métodos científicos y los estudios de la neurociencia forman parte de la agenda cotidiana de los líderes de negocio y acompañan el desarrollo organizacional. La oportunidad de conocer cómo se comportan cada uno de los miembros de una organización, aporta un valor incalculable que enriquece la toma de decisiones, la designación de tareas y la asignación de roles dentro de un proyecto.

Blanco C. y Moreno A. (2017). La Neurogestión baja conceptos abstractos a conceptos más concretos aplicables a los negocios. Cada concepto está asociado a distintas áreas de una misma gestión, como el neuromarketing, la neuroeconomía, el neuroplanning, etc. Cada uno asocia la información del mundo exterior, la relaciona con el objetivo de negocio y la procesa de manera distinta teniendo en cuenta la visión de las personas involucradas y sus parámetros.

Los impulsos, la vinculación con los recuerdos, las asociaciones que genera una persona en relación a un hecho puntual, son realidades que construyó en su cerebro y en consecuencia la “condiciona” al actuar, es decir que, su creencia o visión de la realidad es aquella en la que hoy trabaja la Neurogestión e intenta dominar.

La gestión del cambio, desde un punto de vista estratégico adopta estas nuevas metodologías para entender los comportamientos humanos y poder adaptar más fácilmente las nuevas visiones de negocio. Actualmente, se sabe que la prioridad de las buenas gestiones hace foco en generar sentimientos positivos en sus empleados, porque si la asociación que este construye es un recuerdo positivo, sus comportamientos serán constructivos y su nivel de compromiso estará directamente vinculado a su espacio de trabajo.

Lo más sorprendente de este nuevo desafío mundial, es que las inversiones dinerarias poco tienen que ver con el éxito de un producto o una marca, ni siquiera la creación de un nuevo producto lo garantiza; el gran secreto del éxito está estrictamente relacionado con algo mucho más sofisticado, nuestro cerebro.

2. Modelos teóricos de la Neurogerencia

a. Modelo de estrategia de negociación del Neuromanagement, modelo SPENTA para la toma de decisiones o modelo de flujo de información.

Es un modelo conceptual sobre la toma de decisiones que fue diseñado por la Universidad SPENTA de México (2011), sirve de puente entre las disciplinas de la Neurociencia y la economía. Abreu (2015), refiere que el Neuromanagement, debe ser entendida como una herramienta estratégica para el gerente negociador y como la necesidad de promover técnicas destinadas a potenciar el desempeño del mismo mediante las capacidades cerebrales.

Este modelo fue implementado como estrategia de negociación del Neuromanagement siendo una herramienta estratégica para el gerente negociador, en cada una de las etapas:

Braidot (2014), El Neuromanagement es la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de organizaciones, se focaliza en:

- Los procesos neurológicos vinculados con la toma de decisiones.
- El desarrollo de inteligencia individual y organizacional (inteligencia de equipos).
- La planificación y gestión de personas (selección, formación, interacción grupal y liderazgo).

Abreu (2015), la Neurogerencia, es una herramienta de base científica que usa los elementos propios del cerebro para aumentar la eficacia a la hora de tomar decisiones. Esta herramienta trabaja con el hemisferio que más utilice cada

persona para generar las respuestas necesarias para la acción gerencial requerida. Estas herramientas generalmente son empleadas a través de un coach gerencial externo a la organización y no se enfocan en ninguna teoría sobre liderazgo, sino en el aprovechamiento al máximo del cerebro individual y organizacional, para una mejor toma de decisiones. Trabaja sobre la base de impulsos intelectuales y emocionales del cerebro que están relacionados con la dirección y gestión organizacional, considerando las diferencias de cada hemisferio cerebral y la capacidad de respuesta de los individuos a través de ellos. Crea estrategias según el estilo de aprendizaje de cada persona y su forma de percibir los problemas a resolver y enfoca la atención tanto en las metas como en las personas responsables de lograrlas. Trabaja en el desarrollo de soluciones específicas para cada situación, utilizando técnicas para potenciar las capacidades de las personas.

b. Modelo operacional Neurológico Humano

Para Kolbjornsrud (1916) citado en Yumayusa (2019), este Modelo Operacional Neurológico Humano fue propuesto en 1974 por Stevenson y actualmente se relaciona con el Neuromanagement como una estrategia eficaz y eficiente en la gerencia científica bajo una gestión gerencial del conocimiento, del neuroliderazgo, aspectos que conforman la inteligencia empresarial artificial.

Según Olubunmi (2019), refiere que, igualmente también implica la gestión del conocimiento porque actualmente ya no se trata de alinear el área de gestión del talento humano con la táctica, técnica o estrategia de la organización, sino que hace referencia a que dicha área se envuelva en el mando estratégico de la empresa bajo los conceptos innovadores de la gerencia científica

Villa (2015), refiere que se trata de que en el nivel que fuere, los neurolíderes aporten más su Know how a la organización y dejen de ser quienes contribuyan a la parte de gestión y dirección que

concierno a la estructura organizacional como la gerencia tradicional lo hace. Por ello se requiere de líderes productores de capital intelectual a quienes se les conoce como talentos y se trata de profesionales que producen resultados sobresalientes; son líderes que se diferencian del resto de las personas que ocupan su mismo rol dentro de una organización.

c. Modelo de gestión empresarial con uso de las neurociencias

Este Modelo de Gestión Empresarial con uso de las Neurociencias fue propuesto por Mintzberg y nació de las directrices de los modelos gerenciales del siglo XX en donde la gestión gerencial buscaba optimizar o hacer más productivo el trabajo manual. "Bajo este sistema, las figuras de los mandos intermedios y directores generales toman relevancia como figuras de autoridad. Se empieza a formar estructuras piramidales y jerárquicas en las que la comunicación es vertical y unidireccional", estructura organizacional que es totalmente opuesta al modelo de Neuromanagement en donde la gestión gerencia utiliza las neurociencias.

Actualmente, la organización, según Capra (1992) citado en Yumayusa (2019), señala que "ya no se percibe como una máquina formada por partes aisladas e independientes si no que se concibe como una unidad indivisible y dinámica cuyas partes están correlacionadas dentro del conjunto"

Además, el vacío de paradigma en el que se encuentra el mundo empresarial es que está inmerso en el modelo gerencial tradicional.

Según Sutil (2019), podría ser una oportunidad para redefinir la administración de este nuevo siglo considerando todo lo que está aportando la ciencia en esta nueva concepción de gerencia organizacional.

Sutil (2019), refiere que se busca "considerar a las organizaciones como unidades indivisibles y dinámicas de elementos correlacionados en los que, al igual que los fenómenos naturales como la meteorología o las dinámicas poblacionales, el caos es uno de los elementos necesarios que garantizan su supervivencia en la medida en que asumen dicho caos para adaptarse a los cambios del entorno, incluir la incertidumbre como algo natural y vencer el miedo a lo desconocido"

d) Modelo emergentista del vínculo mente- cerebro

Ruiz S. (2011), señala que la filosofía de la mente y sus aportes teóricos y experimentales a la visión emergentista del vínculo mente- cerebro, han servido Históricamente y se hicieron diferentes modelos de conexión entre mente y cerebro para probar arreglar esta gran discusión. Y crear paradigmas que posibilitan cosas mejores de acercamiento al problema. entendimiento a la mente de muchas maneras como mente, intelecto, espíritu, alma, etc. Algunos modelos hipotetizados de materialismo sobre el apego, tales como monismo fisicalista, el planteo epifenomenal o la reciente Neurofilosofía de los Churchland. Dejando a la mente como hecho abordable y explicable simplemente por lo que sucede en el cerebro a nivel neuroquímico intentando eliminar cualquier complejización del tema.

El Conductismo filosófico (científico y lógico). Paralelamente al desarrollo de la psicología y otras disciplinas afines fue surgiendo el conductismo filosófico. Este se caracteriza por considerar carentes de sentido las declaraciones sobre la vida mental que no pueden ser caracterizadas científicamente. Siendo una de las mejores formas de evitar los problemas metodológicos que genera la introspección, partiendo de la base que ningún elemento discursivo es relevante para describir fenómenos internos si estos no tienen correlato material y empírico.

Teoría de la Identidad. Si los estados mentales son algo material hay que suponer que son idénticos a los estados cerebrales internos. De esto se sigue inmediatamente que un estado mental M no es otra cosa que un estado cerebral. De esta manera todos los estados mentales poseen un estado cerebral en identidad con uno mental. Existiendo la opción de que exista dicha identidad y que los estados mentales se corresponderían con estados cerebrales idénticos en todas las personas.

2.2.2. Cultura Organizacional

1. Historia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional ha sido tema de importancia e interés desde los años 70 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un componente de relevante importancia estratégica.

El estudio de la cultura aplicado a la organización se fue dando desde el aporte de la escuela de las relaciones humanas, cuando a partir de algunos experimentos desarrollados por Elton Mayo en la fábrica de Hawthorne, se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional. La última etapa de los experimentos participó el antropólogo Lloyd Warner quien introdujo metodologías antropológicas.

Mayo (1972), se interesó en estudiar los factores que inciden en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión que el ambiente del grupo al cual pertenece el trabajador incide significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los aspectos objetivos de la organización.

A comienzo de los años 80 cuando los estudios relacionados con la cultura organizacional experimentan cierto ímpetu, uno de ellos fue el estudio de William Ouchi, que 1982, comenzó a estudiar las prácticas directivas de las empresas japonesas, los principios propios de la cultura y las posibilidades de transferencia a las empresas norteamericanas.

Peters y Waterman (1982) citado en Rodríguez (2009), realizaron una investigación en organizaciones calificadas como excelentes en un período de veinte años (1961- 1980) y se llegó a la conclusión en que no sólo los japoneses tenían una cultura original y que estas empresas se movilizaban alrededor de valores clave.

2. Generalidades sobre la cultura

Porter Black y Hitt (2006), La cultura es un conjunto aprendido de creencias, valores y conductas que se aceptan como

suficientemente satisfactorias como para transferirse a las nuevas generaciones. Tal definición ofrece una imagen completa de la cultura y de la manera en que se forma.

Dentro de un país, los miembros de una misma organización podrían compartir una Cultura Organizacional.

El mapa del camino, o la cultura, indica cuáles son las metas valiosas e importantes, así como las carreteras principales o secundarias que llevan a ellas. Sin embargo, así como la severidad de las consecuencias varía entre las diferentes infracciones de tránsito, también varía la severidad de las consecuencias por quebrantar las creencias culturales aceptadas. Con esta idea en mente, piense en los valores culturales fuertes contra los débiles en dos dimensiones:

1. El grado de amplitud en que se comparten entre los miembros del grupo.
2. El grado de profundidad con que se arraigan.

Las organizaciones actuales enfrentan ambientes de negocios más complejos y dinámicos, como quizás en ningún otro momento de la historia. Si una organización intenta crear políticas específicas para todas las situaciones posibles en un ambiente tan dinámico, el resultado sería un manual tan grueso como varias guías telefónicas y, por lo tanto, muy compleja su distribución, siendo muy posible que el ambiente hubiera cambiado lo suficiente como para que ya fuera obsoleto. Si, por el contrario, se diera a los empleados un conjunto de creencias y valores para que, con base en ellos, evalúen las situaciones y determinen las acciones a seguir, entonces la organización podría distribuir un folleto breve y sencillo acerca de los valores de la compañía y dejar que ellos guíen el comportamiento de los empleados. Entonces, la cultura organizacional, a la cual al principio muchos administradores consideraron como un tema “inflado”, ahora comienza a verse como un asunto estratégico que llega a afectar de manera significativa los cimientos mismos de una compañía.

Figura1

Matriz de fortaleza cultural



Nota: Porter, Black y Hitt. (2006). Administración. 9na ed. Editorial Pearson educación. México. EXTRAIDO.

Watzlawick (1995) citado en Maristany (2007). “Nosotros definimos Management, de forma más abstracta que lo usual, como la clase de actividades necesarias para el diseño y control de los sistemas sociales”. Es decir, de la cultura.

Schein (1996) citado en Maristany (2007).” Modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas y desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”.

La cultura es algo perfectamente visible y tangible. Comprender la cultura de una sociedad, de una empresa o de un grupo, permiten entender porque las personas actúan de determinada manera.

Los paradigmas culturales se forman alrededor de ciertas presunciones básicas, estas son:

- ✓ La realidad y la verdad.
- ✓ La humanidad y la naturaleza.
- ✓ La naturaleza del género humano.
- ✓ La actividad humana.

Respecto a la aproximación del tema de la cultura de las organizaciones, se refiere a la determinación del tipo de razonamiento institucional, en este sentido Abravanel (2000), señala cuatro formas de razonamiento institucional:

- ✓ Organización de la acción.
- ✓ Organización del bienestar.
- ✓ Organización de la conciencia.
- ✓ Organización de la subjetividad.

3. Modelos teóricos de la Cultura Organizacional

a. Modelo de la Cultura Organizacional de Edgar Schein

Schein (1983), ofrece por primera vez una definición clara y práctica de cultura organizacional. “El patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”.

b. Enfoques y perspectivas teóricas de la cultura organizacional

Uno de los debates que se han dado al investigar la cultura organizacional es la mirada bajo la cual debe ser analizada la cultura, existiendo básicamente dos perspectivas, por un lado, están aquellos investigadores que defienden que las organizaciones “tienen” cultura y, por otro lado, aquellos que consideran que las organizaciones “son” cultura. El primer

enfoque, cuando se considera que las organizaciones “tienen” cultura, se conoce como enfoque funcionalista, mientras que la postura de quienes consideran que las organizaciones “son” cultura, se conoce como enfoque interpretativo. El enfoque funcionalista considera la cultura como una variable independiente (externa) o bien, como una variable interna. *Orinoco*, Pensamiento y Praxis. Cuando la cultura es tomada como una variable interna, a diferencia de la variable independiente, las organizaciones son, en sí mismas fenómenos productores de cultura”. En este sentido, la cultura es producida por la misma organización, formada por supuestos, valores y patrones de significados compartidos por los miembros de la organización. Por lo tanto, las investigaciones que se inclinan por la postura funcionalista, consideran a la cultura como una variable organizativa más de análisis, tales como la estructura, el tamaño, los estilos de liderazgo y la estrategia. Por su parte, el enfoque interpretativo considera a la cultura como una metáfora, que puede ser fundamental o crítica. Cuando se considera la perspectiva de metáfora, se define a la organización como un sistema de ideas y da significado a la experiencia. La cultura como metáfora promueve la visión de la organización como formas expresivas, manifestaciones del inconsciente humano, es decir, da lugar a la investigación de los elementos únicos de cada cultura organizativa, o aquellos niveles que pueden dotar de singularidad a cada organización. Bajo esta perspectiva, la organización representa una red de significados compartidos y adquiridos mediante la interacción social, considerando a la organización en forma holística y, por lo tanto, difícil de cambiar.

Perspectivas del enfoque funcionalista: En razón de que la corriente funcionalista ha influido en una gran variedad de disciplinas de las ciencias sociales, la literatura sobre la cultura organizacional nos presenta una diversidad de perspectivas entre las cuales encontramos:

1. La Perspectiva Antropológica: La cultura puede deducirse de lo que dicen, hacen o piensan las personas dentro del contexto organizacional e implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de comportamiento durante cierto tiempo. Estas creencias y expectativas producen normas que modelan poderosamente la conducta de individuos y grupos dentro de la organización. Así la cultura organizacional es el patrón general de comportamiento, las creencias compartidas y los valores que sus miembros tienen en común y consiste en pautas, explícitas e implícitas, de y para el comportamiento, adquiridas y transmitidas por los miembros de la organización. (Sir Edward B. Tylor, Lewis H. Morgan, Bronislaw Malinowski).
2. La Perspectiva Filosófica: Desde la perspectiva filosófica la cultura organizacional puede ser concebida como un proceso continuo, basado en la capacidad de simbolización de los seres humanos que la integran, mediante el cual las organizaciones desarrollan: los patrones de relación entre sus miembros, los objetos, los sucesos y el entorno; un modo de establecer preferencias y propósitos, de realizar acciones y perseguir objetivos. La cultura da su especificidad a la organización, proporciona un medio para encontrarse a sí misma en su propia existencia y le permite perfeccionarse para materializar los objetivos que le impone su misión. (J.P. Sartre, André Malraux, R. Béjar Navarro. N. Abbagnano).
3. La Perspectiva Ideacional: Desde este punto de vista, la cultura organizacional vendría a ser el conjunto de ideas (valores, principios, convicciones, opiniones, actitudes, políticas, normas, etc.), que son aprendidas, compartidas y transmitidas por los miembros de la organización a sus próximas generaciones como orientadores de la conducta institucional. Estas ideas encuentran su expresión material en el comportamiento gerencial, en los procedimientos

administrativos, los símbolos, slogans, lenguaje y otras expresiones que le dan sentido de identidad propia a la organización y le facilitan la prosecución de su misión y objetivos. (Ortega y Gasset, George Murdock) ORINOCO Pensamiento y Praxis

4. La Perspectiva Psicológica: La cultura organizacional a la luz de la perspectiva psicológica es concebida como un aspecto común de la conducta individual de los miembros de la organización, en tanto y en cuanto comprende todas las cosas hechas por ellos y que pueden ser aprendidas, compartidas y transmitidas a los nuevos miembros. Está conformada por un conjunto de valores, principios, convicciones, opiniones y actitudes que finalmente determinan una conducta o manera de reaccionar homogénea y que la distingue de otras organizaciones. (Ralph Linton, Geert Hofstede).
5. La Perspectiva Sociológica: Desde la perspectiva sociológica la cultura organizacional es el patrón de comportamiento característico de los miembros de una organización; consiste en un conjunto de maneras de actuar, pensar y de sentir que definen los comportamientos esperados en la organización, que han sido desarrollados por los miembros de la organización al aprender a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna y que han funcionado bien por lo que son considerados válidos, y en consecuencia, son transmitidos a los nuevos miembros como la manera correcta de conducirse en la organización.
6. La Perspectiva Tecnológica: Este enfoque advierte que la cultura organizacional está grandemente influenciada por los recursos tecnológicos que la organización dispone para adaptarse a los cambios de su entorno, siendo éste, uno de los elementos culturales que debe ser desarrollado, aprendido, compartido y transmitido por los miembros de la organización para definir sus capacidades colectivas y competitividad.

En consecuencia, los efectos de este trabajo es necesario definir la perspectiva, es decir, cuál será la óptica bajo la cual analizaremos la cultura organizacional. En este sentido compartimos el punto de vista funcionalista al considerar que la cultura organizacional es una variable interna producida por la organización. Así mismo, compartimos la óptica de que la cultura organizacional tiene que ver con la cultura de grupos subyacentes y sus procesos interactivos; y que el comportamiento organizacional puede ser visto como el resultado de la interacción de las subunidades al interior de una organización.

2.3. Conceptual

2.3.1. Neurogerencia

Sutil (2019), refiere que la Neurogerencia, es la estrategia que aplica una serie de técnicas propias de las neurociencias (estudia el sistema nervioso y todos sus aspectos) en el ámbito de la gestión organizacional y que involucra el análisis de los diferentes niveles de emoción, sentimientos y memoria alusivos a estímulos en dicho contexto buscando obtener datos más puntuales acerca de la reacción del cliente externo tanto como del cliente interno (colaboradores) a fin de mejorar la gestión de recursos financieros, humanos, técnicos, tecnológicos y de inmobiliario.

Braidot (2014), respecto a la Neurogerencia, manifiesta que estudia y explica los procesos clave de toma de decisiones y, al mismo tiempo, crear e implementar planes estratégicos que conduzcan exitosamente a las organizaciones hacia sus metas.

Abreu (2015), la Neurogerencia, es una herramienta de base científica que usa los elementos propios del cerebro para aumentar la eficacia a la hora de tomar decisiones.

2.3.2. Cultura organizacional

Pettigrew (1979) citado en Melian (2017), describe a la cultura organizacional como "el sistema de significados pública y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado".

Schein (1983), Refiere que es "El patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas".

Franklin y Krieger (2012), La cultura organizacional, es un poderoso elemento que al establecerse y transmitirse de manera adecuada influye en el comportamiento organizacional para lograr los objetivos estratégicos. Está compuesta por las interpretaciones que un grupo o comunidad hace del mundo que lo rodea y por las actividades y artefactos que las reflejan. Estas interpretaciones se comparten de manera colectiva como resultado de un proceso social. Los sistemas sociales existen porque el comportamiento humano no es azaroso, las personas disponen de un programa mental estable en el tiempo que conduce a adoptar similares comportamientos ante similares situaciones. En cada organización existe un subsistema muy complejo que ejerce considerable influencia sobre su composición y actividad y está conformado por instrumentos, bienes de consumo, estatutos, normas, supuestos subyacentes, ideas, valores y creencias institucionalizadas, mediante las cuales hará frente a los desafíos, amenazas y oportunidades. Este es el sistema cultural de la organización; un único y fuerte conjunto de convicciones compartidas por sus miembros, que la diferencia de manera colectiva de los integrantes de cualquier otra.

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Neurogerencia

Es un conjunto de metodologías y procedimientos que permiten tomar decisiones y a su vez ejecutarlas, la cual conllevará la mejora en muchos aspectos de la organización.

2.4.2. Cultura organizacional

Es un conjunto de creencias, valores y su historia en la cual una organización en su conjunto (Autoridades, trabajadores, etc) la asume como parte de la institución, es a partir de ello que todos los miembros de una organización van internalizando determinados patrones de conductas que van a ser la marca o sello de una organización.

2.4.3. Etapa Atencional

Una fase muy intensa dentro de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo y considerar que cualquier propuesta debe ser condicional. Donde la tarea es averiguar si la razón, aparentemente objetiva, que se dará es verídica, haciendo preguntas detalladas y de control y prestar atención para ver si la respuesta es convincente y bien pensada o rebuscada y esquiva, así averiguará cuáles de los mencionados son los verdaderos motivos de las partes.

Esta etapa es importante para el proceso de negociación del Neuromanagement y en ella, a través de los sentidos se puede conocer la posición de la contraparte negociadora y las estrategias que esta utiliza, en la medida que se programen (el negociador, el cerebro, etc.), para prestar atención a la situación del medio que lo rodea, en esa medida se logrará el éxito en la negociación, tomando mucha atención o posesión por la mente en forma clara y vivida, de los posibles objetos. Con relación a la percepción, el mecanismo de atención permite la selección de ciertos ítems sensoriales, los cuales se vuelven parte de los contenidos la conciencia personal, es decir uno se vuelve consciente de un estímulo después de haberlo

seleccionado y procesado, y consciente de la respuesta después que esta ha sido iniciada. Se trata de tomar conciencia de todas las situaciones que rodean al Neuromanagement para la toma de decisiones en la negociación.

En esta etapa, el ser humano presta atención a todo lo que lo rodea, porque es en esta donde se puede conocer la posición de la contraparte negociadora y las estrategias que esta utiliza, seguida de la etapa cognitiva el cual consiste en procesos tales como el aprendizaje, razonamiento, atención, memoria, resolución de problemas, toma de decisiones y procesamiento del lenguaje.

2.4.4. Etapa de Razonamiento

La toma de decisiones está mediada por razonamientos necesarios para establecer la coherencia entre una problemática y la solución que se plantea. Las personas deben razonar para poder defender, argumentar o refutar sobre una idea propia; de ahí surge la necesidad de que las personas puedan identificar las problemáticas que afectan tanto su entorno y ser capaz de proponer soluciones que se adapten al contexto.

Surge la interrogante ¿Qué procesos de información y toma de decisiones son importantes en el razonamiento del negociador, respecto a los temas a tratar, las concesiones, los intercambios y estrategia a desarrollar en dicho proceso? La raíz del problema está en la existencia de sesgos en el procesamiento de la información al admitirse que los negociadores poseen una atención limitada, una limitada capacidad para almacenar y recuperar información de la memoria, así como para procesar información.

El razonamiento es la suma de conocimientos que el ser humano va acumulando a lo largo de la vida, además del conocimiento ya adquirido, que también modifica la conducta de las personas, es decir, también tiene una mayor toma de conciencia y capacidad de reflexión sobre sus circunstancias. En este sentido, conviene destacar que el entorno en el que ha nacido una persona y las vivencias que ha experimentado también influye en su forma de pensar y en su modo de ser.

La memoria de trabajo referida a un sistema cerebral que provee almacenamiento temporal y manipulación activa de la información necesaria para complejas tareas cognitivas tales como comprensión del lenguaje, aprendizaje y razonamiento, además de tener un firme entendimiento de un importante componente de las habilidades cognitivas y del porque los individuos defieren uno del otro en esas habilidades. Esta memoria ha sido implicada como un contribuidor crítico de funciones cognitivas y propiedades como comprensión del lenguaje, aprendizaje, planeación, razonamiento, y flujo general de la inteligencia; la cual es necesario fortalecer mediante su entrenamiento.

2.4.5. Etapa Emocional

Etapa del proceso de negociación donde el negociador se pregunta cuál es la finalidad de la Negociación, la cual puede ser explicada entendiendo las bases neurales de las emociones, conduciendo al desarrollo la subdisciplina “neurociencia afectiva”. Se puede decir que el dominio de una persona que está en una negociación, lo vive y se mueve en ella según el emocionar que experimente en el momento de negociar, generando el espacio de posibilidades, para llegar a un acuerdo. Si uno de los negociadores está ansioso (emoción: ansiedad) se moverá de forma distinta frente al otro negociador que está tranquilo y siente que tiene todo el tiempo del mundo para llegar a un acuerdo (emoción: serenidad). Por lo tanto, diremos, que la dinámica corporal, la emoción en que se encuentra el negociador, especifica en cada instante el dominio de acciones posibles. Desde la ansiedad, un negociador hará, dirá y se moverá en forma distinta a aquel que está sereno. Esto quiere decir que, cuando estamos en el proceso de la negociación (decisión racional, proceso psicológico y factores emocionales), la etapa emocional influye positiva o negativamente en el éxito de la misma, es por ello que el líder que esté llevando a cabo la negociación debe tener la suficiente madurez, destrezas y habilidades para tener control de sus actuaciones, lo cual permitirá alcanzar el éxito siempre y cuando hagan comprender una situación determinada a los causadores,

como cuando llegan a sus sentimientos, es aquí donde lo emotivo es lo que desencadena una crisis. El miedo podría decirse es la emoción que ha sido estudiado con más detalle y para eliminarlo, es necesario reflexionar teniendo en cuenta, si lo que estoy pensando se basa en la realidad (hay que analizar si ese miedo se encuentra sustentado sobre bases firmes) y en el peor de los casos, si no sale la operación, decirse a sí mismo no importa ya lo conseguiré de otra forma, sin lamentos, ya que es de menor importancia de la que originalmente se le había dado.

2.4.6. Etapa Intuitiva

Intuición, conocimiento inmediato o la manera que tiene el ser humano de conocer las cosas; a través de los sentidos; conocimiento que no sigue un camino racional para su construcción y formulación y por lo tanto no puede explicarse o, incluso, verbalizarse. El individuo puede relacionar ese conocimiento con experiencias previas, siendo incapaz de explicar por qué llega a una determinada conclusión, es decir es una relación cognoscitiva privilegiada, que transmite percepciones por vía inconsciente (sin importar si son objetos externos como internos). En ella un contenido cualquiera se presenta como un todo ya finalizado, sin ser capaces de averiguar cómo ha llegado a constituirse

Es una de las cuatro funciones, de las que se disponen para entender la realidad que nos rodea, donde la Neurogerencia busca que las personas reconozcan su inteligencia intuitiva, como la capacidad de comprender las cosas sin necesidad de demostración. En los procesos de toma de decisiones y negociaciones se deben combinar la inteligencia intuitiva, junto con las tácticas de negociación, las técnicas de influencia, el control del propio proceso y el lenguaje corporal y verbal.

2.4.7. Dimensión Producciones

Son manifestaciones derivadas de la esencia cultural. A este nivel corresponden todas las características físicas, sociales o culturales de la organización que tienen una expresión más superficial y visible.

Entre los rasgos que se refieren a este ámbito, se pueden nombrar: Amplia infraestructura de las instalaciones (se pueden notar grandes espacios físicos, amplia disponibilidad de recursos materiales y la existencia de un espacio común donde todo el personal concurre sin diferenciación de áreas por jerarquía, lo que habla de un énfasis organizacional en la igualdad de los estamentos). Alto uso de tecnología, con la utilización y tenencia de herramientas tecnológicas entre los trabajadores, con un intensivo uso del correo electrónico y otras aplicaciones. Vestimenta adecuada. Uso de un lenguaje apropiado a la realidad, entre los compañeros de labores, que se expresa más explícitamente en el trato con los mandos superiores, que refleja una horizontalidad en las relaciones sociales donde el estatus jerárquico es desplazado a un segundo plano. Fácil acceso a la gerencia, con una política de “puertas abiertas” para atender cualquier inquietud de sus subalternos. Seguridad, que resguarde el acceso a las distintas dependencias, así como también el cumplimiento estricto de las políticas corporativas tendientes a vigilar el flujo de información considerada de vital importancia. Alto nivel de retroalimentación informativa, con un alto grado de intercambio de información entre las diversas instancias involucradas, asegurando la toma de decisiones mejor fundamentadas y con menor riesgo de equivocación. Debate interno en las reuniones, con un amplio intercambio de información y discusión sobre las medidas a seguir en cada proyecto. Alta estructuración de los procesos, es decir una marcada tendencia a seguir los procesos al pie de la letra. Clima laboral con un ambiente laboral grato, ameno y ordenado, con una buena disposición y voluntad de apoyo entre los compañeros de trabajo.

2.4.8. Dimensión Valores

Reflejan la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad. Se manifiestan en el esfuerzo por parte de las personas en sacar adelante las organizaciones.

La elaboración de un diagnóstico de cultural es complicada debido a la dificultad de estandarización y cuantificación de los valores; cultura que no se identifica con determinadas actitudes o comportamientos sino con los valores que los causan. Es decir, es la raíz o la razón de ser de las formas de pensar de sentir y de actuar, compartidas por los miembros de una organización. El descubrimiento de estos valores necesita de la reflexión y la observación desde una perspectiva de máxima objetividad.

No debemos olvidar que la cultura organizacional es la personalidad de la organización y lo que diferencia a una organización de otra en cuanto a procesos, procedimientos y relaciones. Es así como se incluyen desde los conocimientos, creencias y valores hasta las políticas, procedimientos, capacidades y habilidades adquiridas por las personas en tanto miembros de la organización para la que trabajan. Cuando las personas conviven en una empresa van formando un algo en común, como una personalidad colectiva, sin perder sus diferencias individuales. Al ingresar personas nuevas a la organización, muchas veces no se les socializa adecuadamente, es decir, no sólo capacitarlos técnicamente para el trabajo, sino culturalmente: cómo vestirse, cómo son las reuniones de trabajo, cómo se relacionan las personas al interior de la empresa, quiénes son los líderes formales e informales, cómo son los sistemas de comunicación interna y externa, etc.

2.4.9. Dimensión Presunciones Subyacentes Básicas

Permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada. Se introduce el concepto de presunciones y creencias, para explicar de forma más amplia el significado que para la organización tienen el concepto de cultura, definiéndola como, respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna. Este nivel corresponde a la esencia de la cultura, la cual debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas y externas, estrategias que los individuos han experimentado e implementado

para adaptarse a la organización, generándose una vivencia común con lo que los rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización. Se concluye que la cultura organizacional, es un producto aprendido de la experiencia, y por tanto algo localizable solo allí, donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa. En tal sentido estas permiten a los individuos expresar y experimentar sus acontecimientos, dar respuesta a sus problemas de subsistencia interna y externa. Estas presunciones básicas, son la esencia de cultura organizacional, modelo desarrollado para ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H₀: Existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

3.1.2. Hipótesis Específicas

H₁: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

H₂: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

H₃: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

H₄: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

3.2. Definición conceptual de las variables

Tabla 1

Dimensiones de la Neurogerencia

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES
NEUROGERENCIA	ATENCIONAL	A través de los sentidos se puede conocer la posición de la contraparte negociadora y las estrategias que esta podría utilizar.
	RAZONAMIENTO	Los procesos neurocognitivos especialmente importantes en el momento de la toma de decisiones complejas.
	EMOCIONAL	Se enfoca en entender las bases neuronales de las emociones empleadas en las negociaciones y la toma de decisiones.
	INTUITIVA	La intuición, conjuntamente con el pensamiento racional, el sentimiento y las sensaciones, es una de las funciones que dispone el ser humano para entender la realidad que los rodea.

Tabla 2

Dimensiones de la Cultura organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES
CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCCIONES	Es el nivel visible de la Cultura organizacional, son sus producciones y creaciones como es espacio físico, capacidad tecnología del grupo, lenguaje escrito y hablado.
	VALORES	Integración a la ideología y filosofía de una empresa pueden servir de guía o recurso que le permitan actuar ante la incertidumbre incontrolable o difícil (gestión por valores).
	PRESUNCIONES SUBYACENTES BASICAS	Orientan la conducta y enseñan a los miembros de grupo a como percibir, pensar y sentir las cosas.

3.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de las variables

CUADRO OPERACIONAL DE LAS VARIABLES													
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESADO	CATEGORÍAS					NIVELES
								1	2	3	4	5	
NEUROGERENCIA	Abreu (2015), neuromanagement como herramienta estratégica para el gerente negociador y la necesidad de promover técnicas destinadas a potenciar el desempeño del mismo mediante las capacidades cerebrales.	Esta variable se medirá por medio de 24 ítems divididos en cuatro dimensiones.	ATENCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Observación Escuchar Comunicación Entrenamiento Aprendizaje 	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Cuestionario						Nominal
			RAZONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Autoliderazgo Control Superación Autoconocimiento 	9,10,11,12,13,14,15,16	Ordinal	Cuestionario						Nominal
			EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Autocontrol Automotivación Empatía 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24	Ordinal	Cuestionario						Nominal
			INTUITIVA	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia Comprender 	25,26,27,28,29,30,31,32	Ordinal	Cuestionario						Nominal
								CATEGORÍAS					NIVELES
								1	2	3	4	5	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Schein (1983), El patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna	Esta variable se medirá por medio de 24 ítems divididos en tres dimensiones.	PRODUCCIONES	<ul style="list-style-type: none"> Visibilidad Cultura organizacional Creación Producción Espacio físico Tecnología de grupo Lenguaje escrito Lenguaje hablado Integración, Ideología Filosofía empresarial 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	Ordinal	Cuestionario						Nominal
			VALORES	<ul style="list-style-type: none"> Liderar Recurso Incertidumbre Gestionar Valores 	17,18,19,20,21,22,23,24,26	Ordinal	Cuestionario						Nominal
			PRESUNCIONES SUBYACENTES BASICAS	<ul style="list-style-type: none"> Orientación Comportamiento Grupo humano Percepción Pensamiento Sensación 	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36	Ordinal	Cuestionario						Nominal

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de la investigación

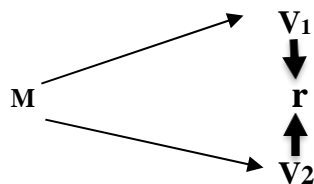
4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación está orientada a utilizar el tipo de investigación teórico con enfoque cuantitativo correlacional, puesto que nos permitirá medir el grado de relación entre las variables de la población estudiada, (Bernal, 2010, p.60).

Para Salkind (1998) citado en Bernal (2010), la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

4.1.2. Diseño de la investigación

La investigación a desarrollar está orientada a utilizar un tipo de diseño de investigación la cual es un “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento”. Sin embargo, se hará uso de la investigación no experimental “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, pp. 128- 152).



Dónde:

M = Es la muestra de investigación.

V₁= Neurogerencia.

V₂= Cultura organizacional.

r = Coeficiente de correlación.

4.2. Método de investigación

El método a utilizar en el presente proyecto de investigación es el Cuantitativo, considerado como “método tradicional, se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas, (Bernal, 2010, p.60).

4.3. Población y muestra**4.3.1. La población**

Según Court (1991) “En las investigaciones de carácter descriptivo se recomienda utilizar muestras grandes para que haya precisión y representatividad. En este sentido se sugiere seleccionar muestras no menores al 30% de la población accesible. En esta investigación se aplicará al 100% de la población”

La población está constituida por Personal Administrativo (29 personas), que labora en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, en el periodo 2020; cuyas funciones y roles son de Gerentes, Subgerentes, Jefes de Áreas; con personal a disposición y toma de decisiones,

4.3.2. Muestra

La muestra, es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 173).

La investigación que se desarrollará hará uso del tipo de muestreo probabilístico y a la vez su muestreo es simple, la cual es calculada de la población.

Sierra B. (como se citó en Arias, 2012). Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la constituida por un número inferior a cien mil unidades.

Ary y otros, (como se citó en Arias, 2012). Población accesible, también denominada población muestreada, es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador.

Arias F. (2012). Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo.

La muestra está formada por Personal Administrativo (29 personas), que labora en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, en el periodo 2020; cuyas funciones y roles son de Gerentes, Subgerentes, Jefes de Áreas; con personal a disposición y toma de decisiones. Es decir, la muestra corresponde al 100% de la población lo que permitirá lograr resultados y mejoras con mayor eficiencia

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica”.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

El procedimiento tecnológico para la investigación a desarrollarse será realizado en la municipalidad distrital de salas Guadalupe provincia de Ica, departamento de Ica”.

La técnica que se utilizara para el presente trabajo de investigación es la encuesta, la cual servirá para recopilar datos, de un grupo determinado de personas.

4.5.2. Instrumentos

El presente trabajo de investigación utilizara dos instrumentos como son los cuestionarios de Neurogerencia y de Cultura Organizacional. Estos cuestionarios están conformados por una serie de preguntas como es, para la variable Neurogerencia, está compuesto por 32 preguntas y la variable Cultura Organizacional está compuesto por 36 preguntas, con la finalidad de obtener información de los encuestados.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

La presenta investigación será desarrollada a través de un proceso estadístico la cual nos permitirá obtener la muestra para poder realizar la investigación. El procesamiento de datos se realizará a través de un programa estadístico SPSS 24 para Windows, la cual permitirá explicar la relación entre las dimensiones de la Neurogerencia y la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica-2020”.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

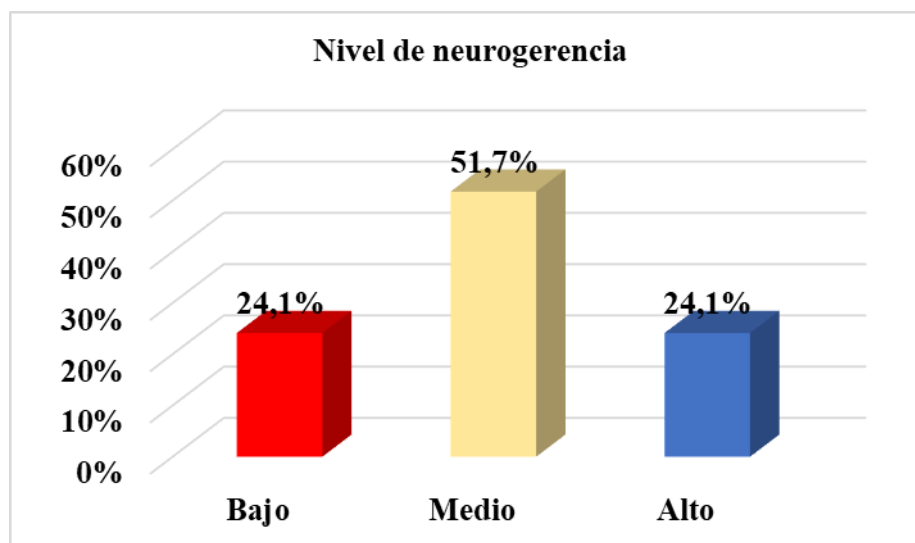
Tabla 4

Resultados de la variable Neurogerencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	24,1%
Medio	15	51,7%
Alto	7	24,1%
Total	29	100,0%

Figura 2

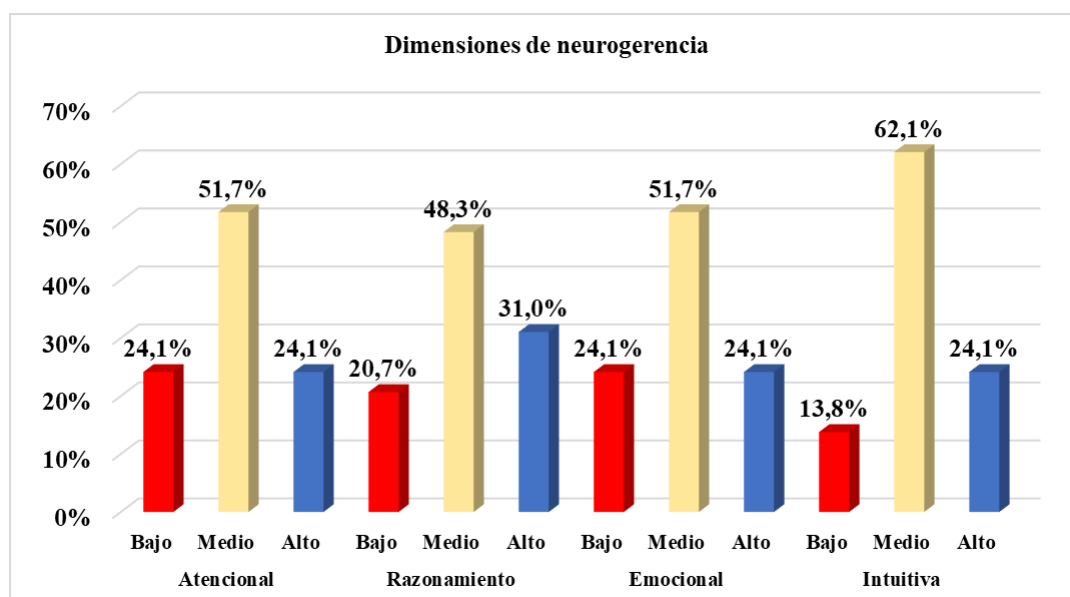
Niveles de la variable Neurogerencia



Se evidencia que en el cuestionario de Neurogerencia sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, el 51,7% predominó el nivel medio, seguido del 24,1% que alcanzaron el nivel alto y bajo cada uno.

Tabla 5*Resultados de las dimensiones de la variable Neurogerencia*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Atencional	Alto	7	24,1%
	Medio	15	51,7%
	Bajo	7	24,1%
	Total	29	100%
Razonamiento	Alto	9	31,0%
	Medio	14	48,3%
	Bajo	6	20,7%
	Total	29	100%
Emocional	Alto	7	24,1%
	Medio	15	51,7%
	Bajo	7	24,1%
	Total	29	100%
Intuitiva	Alto	7	24,1%
	Medio	18	62,1%
	Bajo	4	13,8%
	Total	29	100%

Figura 3*Distribución de niveles de la variable Neurogerencia*

Se evidencia que en el cuestionario de Neurogerencia sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, en la dimensión atencional el 51,7% predominó el nivel medio, seguido del 24,1% que alcanzaron el nivel alto y bajo cada uno. Además, en la dimensión razonamiento el 48,3% alcanzaron el nivel medio, seguido del nivel alto en 31,0% y el 20,7% el nivel bajo. También, el 51,7% alcanzaron el nivel medio en la dimensión emocional, seguido del nivel alto y bajo cada uno en 24,1%. Finalmente, el 62,1% predominaron el nivel medio, seguido del nivel alto en 24,1% y nivel bajo en 13,8%.

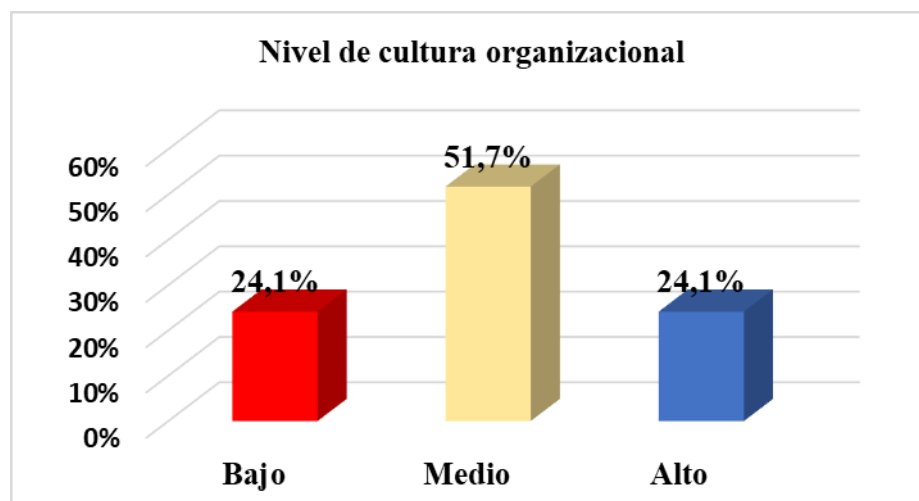
Tabla 6

Resultados de la variable Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	24,1%
Medio	15	51,7%
Alto	7	24,1%
Total	29	100,0%

Figura 4

Niveles de la variable cultura organizacional



Se evidencia que en el cuestionario de Cultura Organizacional sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, predominó el nivel medio en 51,7%, seguido del nivel alto y medio en 24,1%.

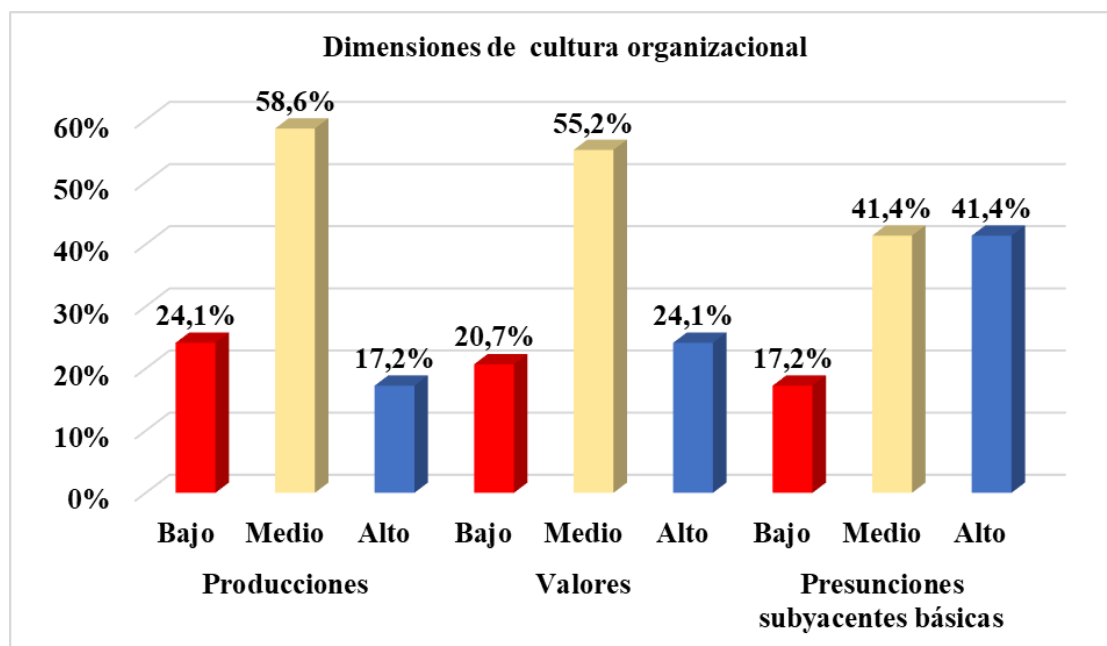
Tabla 7

Resultados de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Producciones	Alto	5	17,2%
	Medio	17	58,6%
	Bajo	7	24,1%
	Total	29	100,0%
Valores	Alto	7	24,1%
	Medio	16	55,2%
	Bajo	6	20,7%
	Total	29	100,0%
Presunciones subyacentes básicas	Alto	12	41,4%
	Medio	12	41,4%
	Bajo	5	17,2%
	Total	29	100,0%

Figura 5

Niveles de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional



Se evidencia que en el cuestionario de Cultura Organizacional sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, en la dimensión producciones predominó el nivel medio en 58,6%, seguido del nivel bajo en 24,1% y nivel alto en 17,2%. Además, en la dimensión valores predominó el nivel medio en 55,2%, seguido del nivel alto en 24,1% y nivel bajo en 20,7%. Finalmente, en la dimensión presunciones subyacentes básicas predominó el nivel alto y medio en 41,4% cada uno y el 17,2% el nivel bajo.

5.2. Resultados Inferenciales

Tabla 8

Prueba de normalidad.

Variable y dimensiones	Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,891	29	,006
Neurogerencia	,952	29	,206
Atencional	,976	29	,742
Razonamiento	,967	29	,482
Emocional	,947	29	,158
Intuitiva	,961	29	,344

La variable Cultura Organizacional ($p\text{-valor}=0.006<0.05$) los datos no tienen distribución normal y la variable Neurogerencia ($p\text{-valor}=0.206>0.05$) los datos tienen distribución normal. Los resultados indican que una de dos variables no tiene distribución normal. Se concluye que la prueba estadística a utilizar para influenciar dos variables es una prueba no paramétrica.

5.2.1. Comprobación o contrastación de hipótesis

a. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis de investigación (H_1)

Ho: No existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe,

provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 9

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	35,157				Pearson	,044 0,978
Final	8,615	26,543	2	0,000	Desvianza	,085 0,959

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 9, evidencia los ajustes a los modelos entre Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 26,543 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.000 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones (sig. $> 0,05$).

Tabla 10

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-6,367	1,614	15,563	1	,000
	[Cultura organizacional = Media]	-1,794	1,081	2,755	1	,097
Ubicación	[Neurogerencia =Bajo]	-7,289	1,814	16,154	1	,000
	[Neurogerencia =Medio]	-4,474	1,495	8,960	1	,003
	[Neurogerencia =Alto]	0 ^a	.	.	0	.

Fuente: Función de enlace Logit. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 10, expone los resultados de estimación de parámetros entre Neugerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a Neugerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional (Wald = 15,5630 > 4; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de la cultura organizacional.

Tabla 11

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,600	0,688	0,446

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 11, presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar que Neurogerencia influye en un 68,8% en la variable Cultura Organizacional.

b. Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis de Investigación (H₁)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas GuadalupeM provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 12

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	25,757				Pearson	,318 0,853
Final	10,497	15,259	2	0,000	Desvianza	,555 0,758

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 12, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa atencional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 15,259 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0,06 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones ($\text{sig.} > 0,05$).

Tabla 13

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-3,798	1,122	11,459	1	,001
	[Cultura organizacional = Medio]	-,326	,761	,184	1	,668
Ubicación	[Atencional =Bajo]	-4,731	1,392	11,553	1	,001
	[Atencional =Medio]	-1,797	,987	3,316	1	,069
	[Atencional =Alto]	0 ^a	.	.	0	.

Fuente: Función de enlace Logit. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 13, expone los resultados de estimación de parámetros entre etapa atencional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a la etapa atencional de la Neurogerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional ($\text{Wald} = 11,459 > 4$; $\text{sig.} = ,001 < 0,05$) es predictor de la Cultura Organizacional.

Tabla 14*Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,409	0,469	0,256

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 14, presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar etapa atencional de la Neurogerencia influye en un 46,9% en la variable Cultura Organizacional.

Hipótesis de Investigación (H₂)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 15*Información de ajustes de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	22,481				Pearson	,876 0,645
Final	11,718	10,763	2	0,005	Desvianza	1,370 0,504

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 15, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa de razonamiento de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor

de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 10,763 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.005 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones ($\text{sig.} > 0,05$).

Tabla 16

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-3,435	,999	11,830	1	,001
	[Cultura organizacional = Medio]	-,280	,667	,176	1	,675
Ubicación	[Razonamiento=Bajo]	-3,511	1,252	7,866	1	,005
	[Razonamiento =Medio]	-2,377	,999	5,661	1	,017
	[Razonamiento =Alto]	0 ^a	.	.	0	.

Fuente: Función de enlace Logit. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 16, expone los resultados de estimación de parámetros entre etapa de razonamiento de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional ($\text{Wald} = 11,830 > 4$; $\text{sig.} = ,001 < 0,05$) es predictor de la cultura organizacional.

Tabla 17

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,310	0,356	0,181

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 17, presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se

asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar etapa razonamiento de la Neurogerencia influye en un 35,6% en la variable Cultura Organizacional.

Hipótesis de Investigación (H₃)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 18

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	22,538				Pearson	2,210 0,331
Final	13,744	8,794	2	0,012	Desvianza	2,17 0,365

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 18, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa emocional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 8,794 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.012 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones (sig. $> 0,05$).

Tabla 19

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-3,015	,982	9,421	1	,002
	[Cultura organizacional = Medio]	-,094	,745	,016	1	,900
Ubicación	[Emocional=Bajo]	-3,367	1,221	7,610	1	,006
	[Emocional =Medio]	-1,343	,935	2,064	1	,151
	[Emocional =Alto]	0 ^a	.	.	0	.

Fuente: Función de enlace Logit. Este parámetro está establecido en cero porque e redundante.

La tabla 19, expone los resultados de estimación de parámetros entre etapa emocional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a la etapa emocional de la Neurogerencia en el desarrollo de la cultura organizacional (Wald = 9,421 > 4; sig. =,002 < 0,05) es predictor de la Cultura Organizacional.

Tabla 20

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,262	0,300	0,148

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 20, presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar etapa emocional de la Neurogerencia influye en un 30,0% en la variable Cultura Organizacional.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 21

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	20,671				Pearson	2,333 0,311
Final	13,758	6,913	2	0,032	Desvianza	2,352 0,309

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 21, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa intuitiva de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 6,913 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.032 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones ($\text{sig.} > 0,05$).

Tabla 22

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-3,134	,974	10,352	1	,001
	[Cultura organizacional = Medio]	-,361	,760	,226	1	,635
Ubicación	[Intuitiva= Bajo]	-2,696	1,325	4,141	1	,042
	[Intuitiva = Medio]	-2,256	,978	5,324	1	,021
	[Intuitiva = Alto]	0 ^a	.	.	0	.

Fuente: Función de enlace Logit. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 22, expone los resultados de estimación de parámetros entre etapa intuitiva de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que

4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional (Wald = 10,352 > 4; sig. = ,001 < 0,05) es predictor de la Cultura Organizacional.

5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

Tabla 23

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,212	0,243	0,116

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 23, presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en un 24,3% en la variable Cultura Organizacional.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1 . Comprobación de hipótesis general

Hipótesis de investigación (H₀)

Ho: No existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 24

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste		
					X ²	Sig.	
Sólo intersección	35,157				Pearson	,044	0,978
Final	8,615	26,543	2	0,000	Desvianza	,085	0,959

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 26, evidencia los ajustes a los modelos entre Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 26,543 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.000 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones (sig. $> 0,05$).

6.1.3. Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis de Investigación (H₁)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 25

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste		
					X ²	Sig.	
Sólo intersección	25,757				Pearson	,318	0,853
Final	10,497	15,259	2	0,000	Desvianza	,555	0,758

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 25, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa atencional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 15,259 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0,06 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones (sig. $> 0,05$).

Hipótesis de Investigación (H₂)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 26

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	22,481				Pearson	,876 0,645
Final	11,718	10,763	2	0,005	Desvianza	1,370 0,504

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 26, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa de razonamiento de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 10,763 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.005 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones (sig. > 0,05).

Hipótesis de Investigación (H₃)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 27

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste		
					X ²	Sig.	
Sólo intersección	22,538				Pearson	2,210	0,331
Final	13,744	8,794	2	0,012	Desvianza	2,17	0,365

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 27, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa emocional de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 8,794 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.012 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones ($\text{sig.} > 0,05$).

Hipótesis específica (H₄)

Ho: No existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Ha: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

Tabla 28*Información de ajustes de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X ²	gl	Sig.	Bondad de ajuste	
					X ²	Sig.
Sólo intersección	20,671				Pearson	2,333 0,311
Final	13,758	6,913	2	0,032	Desvianza	2,352 0,309

Fuente: Función de enlace Logit.

La tabla 28, evidencia los ajustes a los modelos entre etapa intuitiva de la Neurogerencia y Cultura Organizacional, los resultados revelan la significatividad estadística del chi cuadrado y el valor de significatividad, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico chi cuadrado de 6,913 ($X^2 > 5,99$) con el p-valor de $0.032 < 0,05$. Además, la bondad de ajuste indica que el modelo estadístico descrito se ajusta al conjunto de observaciones ($\text{sig.} > 0,05$).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Respecto a la hipótesis general, se puede observar Existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020, la cual se infiere que debe de existir un ajuste a los modelos de Neurogerencia y Cultura Organizacional (Véase tabla 9). Esto puede evidenciarse en un estudio en la cual se observa que aun cuando la teoría de la Neurogerencia refleja experiencias exitosas en los gerentes, los docentes no realizan aportes desde su experiencia gerencial para el proceso de enseñanza, lo cual no representa un beneficio para el mismo, sin embargo, considerando la importancia de la Neurogerencia se debe de empoderar al docente, esto conlleva a realizar unos ajustes a los modelos de Neurogerencia (Perozo, Medina y Nava, 2020).

En cuanto a una de las hipótesis específica se observa que existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la

Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020, la cual se infiere que debe de existir un ajuste a los modelos de Neurogerencia y Cultura Organizacional y se puede afirmar que la Neurogerencia influye en un 46,9% en la variable Cultura Organizacional (Véase tabla 12 y tabla 14). Esto puede observarse en un estudio en la cual se muestra la necesidad que las organizaciones necesitan un intercambio efectivo y oportuno de conocimiento, para poder permanecer en el entorno en el que se desenvuelven, permitiendo el adecuado proceso de toma de decisiones, el logro de las metas y objetivos de la institución (Peña, Rincón y Velázquez, 2018).

En cuanto a una de las hipótesis específica se puede observar que existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia hacia la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020. Siendo esta una influencia en un 35,6%, hacia la variable Cultura Organizacional y a su vez es predictor de la cultura organizacional. (Véase tabla 17). Esto puede observarse en un estudio en la cual se muestra que el Neuromanagement, se está constituyendo en un aliado importante de la gestión moderna (Cultura Organizacional), esto implica que cada vez más los gerentes deben ir cambiando de paradigma (Abreu, 2015).

En cuanto a una de las hipótesis específicas se puede observar que Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020. Siendo esta una influencia en un 30,0% en la variable Cultura Organizacional y se demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones, respecto a la etapa emocional de la Neurogerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional. Se puede observar en una

investigación que hay relación entre los factores de la cultura corporativa y dimensiones del compromiso organizacional la cual establece estadísticamente un nivel significativo, (García y Flores, 2017).

Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020. Los resultados revelan la significatividad estadística, al respecto las variables de estudio muestran asociación determinado por el estadístico. Esto puede observarse en un estudio en la cual se muestra que los procesos de negociación son reconocidos como una de las herramientas de todo gerente para el beneficio de la organización a la cual pertenece, mediante la negociación se es capaz de resolver situaciones y crear las condiciones más adecuadas para obtener beneficios, también se puede señalar que el Neuromanagement, se está constituyendo en un aliado importante de la gestión moderna (Abreu, 2015).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado basándose en las diferentes directivas y reglamentos institucionales, como es el caso del reglamentado del código de ética de investigación de la Universidad Nacional del Callao, cuya resolución es: N° 210-2017-CU. y de normas externas como es el caso de CONCYTEC, la cual establece para los investigadores o los que desarrollan investigación un curso de “Conducta responsable en investigación”.

A partir de lo señalado el autor de la presente investigación da fe de garantía ética de la presente investigación concluida, siendo los resultados producto del procesamiento estadístico realizado con datos obtenidos de la evaluación de la población respectiva.

CONCLUSIONES

1. En la hipótesis general, se evidenció que existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.
2. En la hipótesis específica 1, se evidenció que existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.
3. En la hipótesis específica 2, se evidenció que existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.
4. En la hipótesis específica 3, se evidenció que existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.
5. En la hipótesis específica 4, se evidenció que existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.

RECOMENDACIONES

1. Entregar los resultados de la presente investigación culminada a las autoridades de la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica.
2. Participar en un Congreso de Investigación, para poder difundir los resultados de la investigación realizada.
3. Postular a revistas científicas indexadas para publicar en forma de Artículo o de Capítulo de Libro, la presente investigación concluida.
4. Impulsar la Neurogerencia y la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica.
5. Promover programas Neurogerencia y la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para con las autoridades y trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abravanel H. (2000). *En busca de los mitos organizacionales*. (3ª ed.). Edición. Editorial Pearson educación. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0090261683900232>
- Abreu Y. (2015). *La Neurogerencia como Herramienta Estratégica para el Gerente Negociador*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), Universidad Privada. Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo- Venezuela, 10(1), 121-137. [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A9.10\(1\)121-137.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A9.10(1)121-137.pdf)
- Alvarado N. (2019). *Gestión en las universidades públicas: una mirada Holística*. Artículo- Instituto de Psicología y Psicoterapia- Reencuentro. Lima- Perú. https://www.facebook.com/Reencuentropsi/reviews/?ref=page_internal
- Arias F. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (6ª ed.). editorial Episteme. Caracas- República Bolivariana de Venezuela.
- Balcazar C. (2018). *Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison*. Investigación desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial. Lima- Perú.
- Blanco C. y Moreno A. (2017). Artículo: Historia de la Neurociencia.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia. Pearson Educación.
- Braidot N. (2008), *Neuromanagement, Cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. (1ª ed.). Buenos Aires- Argentina, Editorial Granica. Biblioteca Braidot.
- Braidot N. (2014), *Neuromanagement, la revolución científica de en la conducción del mangement, al neuromangement*. (2ª ed.). Buenos Aires- Argentina, Editorial Granica
- Cohen M. y Camacho C. (2015). Apuntes de metodología de la investigación. Universidad experimental Sur del Lago “Jesús María

Semprùm". Dirección de publicaciones Serie Ciencias Económicas y sociales

- Chumpe J. (2018). *Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú.
- Chung V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Tesis para optar el grado de Doctor en educación con mención en gestión educativa. Universidad Peruana Unión- Escuela de Posgrado.
- Franklin y Krieger (2012), *Comportamiento organizacional*. (1ª ed.). Editorial Pearson educación. México.
- García M. y Flores E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa- Perú. Investigación desarrollada en la Universidad Nacional del Altiplano- Perú*. Universidad Nacional del Altiplano- Perú. 8(2), 137- 147. ISSN 2219- 7168.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana de México.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/culturaorganizacional.pdf>.
- Llanos M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. Universidad Ecotec.
- Manes F. (2019). Artículo: ¿Cómo será el cerebro Humano en el futuro?
- Maristany J. (2007), *Administración de recursos humanos*. (2ª ed.). Editorial Pearson educación.

- Mayo E. (1972). *Psychology of Pierre Janet*. London: Greenwood Press.
<https://www.amazon.ae/Psychology-Pierre-Janet-Elton-Mayo/dp/0837133629>
- Melián V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Universitat de Valencia. Tesis doctoral. Doctorado en Psicología de los recursos humanos. Facultat de Psicologia.
- Monzón A. (2020). *La incidencia del neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019*. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Piura- Perú.
- Müller R. et. al. (2003). *Modelo teórico para el análisis de la formación de la cultura organizacional de la administración pública*.
- Norma internacional (2015), ISO 9001. 5ta. Edición, sistema de gestión de la calidad. Traducción oficial.
- Olubunmi, F. (2015). *Knowledge management as an important tool in organisational management: A review of literature*. Libraries at University of Nebraska-Lincoln [en línea] [consultado el 12 de mayo de 2019]. p. 14.
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3330&context=libphilprac>.
- Peña C., Rincón B. y Velázquez L. (2018). *Cultura organizacional y la gestión del conocimiento: factores de cambio en una empresa automotriz*. Universidad Autónoma de Queretano, México. Revista Innova ITFIP, 2 (1), 15- 22.
- Perozo E., Medina S. y Nava A. (2020). *Beneficios de la neurogerencia para el docente en las universidades colombo- venezolanas*. Investigación publicada en la Revista Tendencias en la investigación Universitaria- una visión desde Latinoamérica. Vol. X. colección unión global. Fondo editorial universitario.
- Porter L. Black S. y Hitt M. (2006). *Administración*. (9ª ed.). México: Editorial Pearson Educación, Prentice Hall de México S.A. de C.V.

- Rodríguez R. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Revista INVENIO*. 12(22) 2009: 67- 92.
- Ruiz R. (2007). *El Método Científico y sus etapas*. DF- México.
- Ruiz S. (2011). *Filosofía de la mente; aportes teóricos y experimentales a la visión emergentista del vínculo mente- cerebro*.
- Sáenz, Chang y Martínez (2016). *El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y la influencia en el desempeño exportador de las Pymes de barranquilla y, Colombia*. *Tec Empresarial*. Agosto- Octubre 2016, 10(2), 7- 16.
- Schein E. (1983). *The role of the founder in creating organizational culture*. *Revista Organizational dynamics*, 12(1), 13- 28. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261683900232>
- Sutil L. (2019). *Neurociencia, empresa y marketing*. Madrid- España, Editorial ESIC, ISBN 978847356962.
- Tarantino S. (2019). *Breve recorrido histórico desde la gerencia de antaño y de hoy a la gerencia del mañana: neurogerencia*. *Saber*, Universidad de Oriente, Venezuela, 31(1), 5- 20. <https://core.ac.uk/download/pdf/235924853.pdf>
- Villa M. (2015). *Gestión del conocimiento: concepto, modelos y aplicaciones*. Bogotá: Fundación Universidad de América, 2015. ISBN: 9789585817322.
- Yamayusa Y. (2019). *Neuromanagement como tendencia del futuro*. Fundación universidad de América. Facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia de talento humano. Bogotá D.C.

ANEXOS:

• **Matriz de consistencia: “NEUROGERENCIA Y LA INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE, PROVINCIA DE ICA, DEPARTAMENTO DE ICA EN EL AÑO 2020”**

<p><u>Problema General:</u></p> <p>PG: ¿De qué manera la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>P1: ¿De qué manera la etapa atencional de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?</p> <p>P2: ¿De qué manera la etapa de razonamiento de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?</p> <p>P3: ¿De qué manera la etapa emocional de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?</p> <p>P4: ¿De qué manera la etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>OG: Demostrar las influencias de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>O1: Determinar si existe influencia entre la etapa atencional de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>O2: Establecer si existe influencia entre la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>O3: Establecer la influencia entre la etapa emocional de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>O4: Establecer la influencia entre la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la cultura organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u></p> <p>HG: Existe influencias significativas de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>H1: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>H2: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>H3: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p> <p>H4: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020.</p>	<p><u>VARIABLES:</u></p> <p>V. INDEPENDIENTE: Neurogerencia</p> <table border="1" data-bbox="1464 427 2152 724"> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ATENCIONAL</td> <td>- Observación - Escuchar - Comunicación</td> </tr> <tr> <td>RAZONAMIENTO</td> <td>- Entrenamiento - Aprendizaje - Autoliderazgo - Control - Superación</td> </tr> <tr> <td>EMOCIONAL</td> <td>- Autoconocimiento - Autocontrol - Automotivación - Empatía</td> </tr> <tr> <td>INTUITIVA</td> <td>- Inteligencia - Comprender</td> </tr> </table> <p>V. DEPENDIENTES: Cultura organizacional</p> <table border="1" data-bbox="1464 799 2152 1235"> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PRODUCCIONES</td> <td>Es el nivel visible de la Cultura organizacional, son sus producciones y creaciones como es espacio físico, capacidad tecnología del grupo, lenguaje escrito y hablado.</td> </tr> <tr> <td>VALORES</td> <td>Integración a la ideología y filosofía de una empresa pueden servir de guía o recurso que le permitan actuar ante la incertidumbre incontrolable o difícil (gestión por valores).</td> </tr> <tr> <td>PRESUNCIONES SUBYACENTES BÁSICAS</td> <td>Orientan la conducta y enseñan a los miembros de grupo a como percibir, pensar y sentir las cosas.</td> </tr> </table>			ATENCIONAL	- Observación - Escuchar - Comunicación	RAZONAMIENTO	- Entrenamiento - Aprendizaje - Autoliderazgo - Control - Superación	EMOCIONAL	- Autoconocimiento - Autocontrol - Automotivación - Empatía	INTUITIVA	- Inteligencia - Comprender			PRODUCCIONES	Es el nivel visible de la Cultura organizacional, son sus producciones y creaciones como es espacio físico, capacidad tecnología del grupo, lenguaje escrito y hablado.	VALORES	Integración a la ideología y filosofía de una empresa pueden servir de guía o recurso que le permitan actuar ante la incertidumbre incontrolable o difícil (gestión por valores).	PRESUNCIONES SUBYACENTES BÁSICAS	Orientan la conducta y enseñan a los miembros de grupo a como percibir, pensar y sentir las cosas.
ATENCIONAL	- Observación - Escuchar - Comunicación																				
RAZONAMIENTO	- Entrenamiento - Aprendizaje - Autoliderazgo - Control - Superación																				
EMOCIONAL	- Autoconocimiento - Autocontrol - Automotivación - Empatía																				
INTUITIVA	- Inteligencia - Comprender																				
PRODUCCIONES	Es el nivel visible de la Cultura organizacional, son sus producciones y creaciones como es espacio físico, capacidad tecnología del grupo, lenguaje escrito y hablado.																				
VALORES	Integración a la ideología y filosofía de una empresa pueden servir de guía o recurso que le permitan actuar ante la incertidumbre incontrolable o difícil (gestión por valores).																				
PRESUNCIONES SUBYACENTES BÁSICAS	Orientan la conducta y enseñan a los miembros de grupo a como percibir, pensar y sentir las cosas.																				

- Instrumentos

TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL (PSIQUENAB)

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre Cultura Organizacional. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (x), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	PRODUCCIONES					
1	Me preocupo en que los colaboradores tengan la capacidad de utilizar la tecnología.					
2	Es importante los espacios físicos para el desarrollo adecuado de actividades en la organización.					
3	Considero que existe buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización.					
4	Las relaciones interpersonales entre los directivos son cordial y cooperativa.					
5	Fomento de forma permanente la cooperación entre las diferentes áreas de la organización.					

6	Busco organizar el trabajo al punto que cada colaborador entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
7	Las autoridades son coherentes entre lo que pregonan y lo que hacen.					
8	Existe coherencia entre lo que comunicamos como visión y misión y lo que hablamos.					
9	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de la organización.					
10	Fomentamos el contacto directo entre nuestros colaboradores.					
11	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone con la mejor información.					
12	Considero que mi organización es un buen lugar para trabajar por su condiciones físicas y tecnológicas.					
13	Considero que cada miembro tiene un impacto positivo en la organización.					
14	La capacidad de los colaboradores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	Este grupo de colaboradores tiene una cultura “fuerte”, la cual la expresa en su trabajo.					
16	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles a nivel de las gerencias.					
VALORES						
17	Busco difundir la concepción filosófica de la organización que direcciona a los colaboradores en sus actividades.					
18	Considero que es necesario la integración entre cada uno de los colaboradores.					

19	Estoy de acuerdo que se debe gestionar los valores en cada colaborador de la organización.					
20	Me siento preparado para realizar trabajo en un momento de incertidumbre.					
21	Los códigos éticos guían nuestros comportamientos en la organización.					
22	Cuando se producen desacuerdos, buscamos la forma de dar solución la cual permita beneficiar a todos.					
23	Nuestros valores organizacionales, hacen que no se pierda el sentido de superar situaciones de incertidumbre.					
24	Estamos preparados para superar situaciones difíciles e incontrolables.					
25	Nuestros valores permiten que tengamos integración ideológica y filosofía organizacional.					
26	Se promueve capacitaciones para realizar gestión por valores en la organización.					
	PRESUNCIONES SUBYACENTES BASICAS					
27	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros y nuestros colaboradores.					
28	Nuestras acciones como autoridades tienen una perspectiva a largo plazo.					
29	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir como autoridades en la organización.					
30	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro no muy lejano.					
31	Muchas ideas que se piensa en la organización “se pierden por el camino”.					

32	La información sobre nuestros usuarios influyen grandemente en nuestras decisiones como autoridades.					
33	Respondemos bien a los cambios del entorno, porque estamos capacitados para ello.					
34	Continuamente adoptamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas en nuestra organización.					
35	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la organización.					
36	Considero que la organización donde trabajo puede ser mejor.					

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Almintor Torres Quiroz

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Callao / Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022

Firma del Experto
D.N.I. N° 19225789

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Alfredo pascual Roncal Galeano

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista / Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				X	X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				X	X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

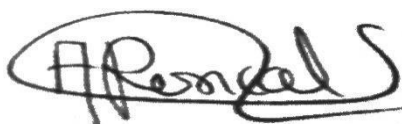
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 09488438

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Andrés Pérez Pérez

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 08439882

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Alejandro Alfredo Quispe Mayuri

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).				X	X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. Nº 21550905

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dra. Ericka Villamares Hernández

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE CULTURE ORGANIZATIONAL

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 41486897

TEST DE NEUROMANAGEMENT (PSIQUENAB)

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre Neurogerencia. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	ATENCIONAL					
1	Soy capaz de escuchar a mis colaboradores.					
2	Los canales de comunicación son adecuados en mi área.					
3	El nivel de comunicación es adecuado con mis colaboradores.					
4	Tengo la habilidad que al observar me doy cuenta como se encuentra emocionalmente mi colaborador.					
5	El saber escuchar a mis colaboradores me ha permitido mantener buenas relaciones.					
6	La comunicación es altamente positiva en mi área.					

7	Considero que estoy excesivamente preocupado en desarrollar la comunicación de mi área.					
8	Mis actos siempre están orientados a mejorar la escucha activa.					
RAZONAMIENTO						
9	Mis colaboradores están preparados para superar cualquier situación laboral en el área.					
10	Siento que tengo la capacidad de aprender permanentemente.					
11	Considero que el control permite en la organización lograr los objetivos trazados.					
12	En mis colaboradores se ha formado el Autoliderazgo de forma gradual.					
13	El entrenamiento es fundamental para el desarrollo de mis funciones.					
14	El Autoliderazgo es muy importante en las diferentes áreas y funciones a desarrollar.					
15	Frecuentemente pienso que es necesario razonar respecto a lo que realizamos.					
16	Mis actos siempre son conducentes a superar mis errores anteriores.					
EMOCIONAL						
17	Tengo autocontrol de mis emociones frente a los actos negativos de mis colaboradores.					
18	Mis actos siempre son automotivados por las metas que me propongo.					
19	Considero que el autoconocimiento es fundamental para poder ser mejor líder.					
20	Siento que soy empático con mis colaboradores.					

21	Presto mucha atención a mis emociones.					
22	Presto mucha atención a que se desarrolle un comportamiento empático.					
23	Cuando critico a un colaborador tengo autocontrol de mis emociones.					
24	Tengo habilidad para generar automotivación en mis colaboradores.					
	INTUITIVA					
25	Intento tener pensamientos inteligentes.					
26	Cuento con las capacidades intelectuales de cada uno de mis colaboradores.					
27	No tengo la capacidad para comprender a mis colaboradores.					
28	Desarrollo actividades para que mis colaboradores desarrollen su capacidad intelectual.					
29	Para mis colaboradores del área le es fácil comprender los procedimientos que empleo.					
30	A mis colaboradores de mi área se les ve poco inteligentes.					
31	Frecuentemente me preocupo en que mis colaboradores comprendan mis comportamientos.					
32	Me motiva desarrollar permanentemente mi inteligencia.					

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dra. Villamares Hernández Ericka

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE NEUROMANAGEMENT

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para la presente investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 41486897

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Almintor Torres Quiroz

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Callao / Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE NEUROMANAGEMENT

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 19225789

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Alfredo Pascual Roncal Galeano

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista / Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE NEUROMANAGEMENT

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

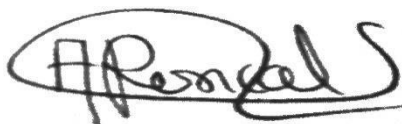
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 09488438

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Dr. Andrés Pérez Pérez

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE NEUROMANAGEMENT

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 08439882

**INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellido y nombres del experto: Alejandro Alfredo Quispe Mayuri

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista/ Docente investigador

1.3. Tipo de experto: Metodólogo Temático Estadístico

1.4. Nombre del instrumento: TEST DE NEUROMANAGEMENT

1.5. Autor del instrumento: Alvarado, Aldana y Coro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre (variables).				X	X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer (relación a las variables).					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación (tipo de investigación)					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento validado reúne las condiciones para ser usado en la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

Lugar y Fecha: Lima, 05 de enero del 2022



Firma del Experto
D.N.I. N° 21550905

- Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento se solicita su participación en la presente investigación. Se le explicará, en este documento los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos de la participación en esta investigación con la finalidad que Ud. libremente decida.

Esta investigación está siendo realizada por **JOSÉ FRANCO FERNÁNDEZ ZAMORA**, alumno de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional del Callao (UNAC).

OBJETIVOS Y BENEFICIOS:

El objetivo de este estudio es ***“Demostrar las influencias de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, en la municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica, departamento de Ica, para proponer un plan de mejoras en el año 2020”***. Se le invita a participar en el estudio debido a que Ud. cumple con los criterios de inclusión para la presente investigación en la misma que participarán 29 miembros que son el personal de la ***“municipalidad distrital de Salas Guadalupe, 2020”***. La información que se obtenga con esta investigación será de gran utilidad para desarrollar planes de mejoras en la ***municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica.***

PROCEDIMIENTOS:

La investigación consiste en realizar una evaluación a través del Cuestionario Neurogerencia y Cultura Organizacional, en el personal de la ***municipalidad distrital de Salas Guadalupe provincia de Ica departamento de Ica.*** La presente investigación se desarrolló en 12 meses para la cual ha sido programada, a través de evaluaciones y entrevistas.

CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD:

La participación de Ud. es confidencial _____

INFORMACIÓN ADICIONAL:

La participación en este estudio es totalmente voluntaria, es decir, no tiene que participar en este estudio si no lo desea. En el caso que quiera participar se le dará una copia de este documento. Asimismo, si Ud. desea retirarse de la investigación, podrá hacerlo en cualquier momento sin ningún problema, lo importante es que se sienta cómodo(a) y seguro(a) con la decisión sobre su participación en la investigación y esta no tendrá ningún tipo de repercusión o influencia en su persona.

AFIRMACIÓN DEL PARTICIPANTE:

Se me ha explicado acerca de esta investigación y autorizo mi participación. Si tengo alguna pregunta puedo comunicarme con _____ al teléfono celular _____ o al teléfono fijo _____

Lima,..... dedel 2021

Firma del participante

- Base de datos

Matriz de datos de la variable Neurogerencia

Escala:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

caso	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14	N15	N16	N17	N18	N19	N20	N21	N22	N23	N24	N25	N26	N27	N28	N29	N30	N31	N32
1	5	4	3	5	5	3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	2	2	5	1	3	2	4	2	2	2	2	1	3	5	5	5	4
2	5	4	1	1	2	2	4	3	5	1	1	4	4	5	1	3	5	3	2	1	5	1	4	5	2	5	3	2	3	1	5	2
3	4	5	5	4	3	5	2	4	1	3	3	5	3	1	5	2	4	5	2	2	5	5	4	5	2	2	2	1	5	2	1	3
4	4	3	5	4	2	4	1	1	4	2	4	5	4	2	2	5	5	2	1	1	5	1	4	4	2	5	1	2	3	5	1	4
5	3	2	4	5	4	1	2	3	2	1	4	4	5	3	1	5	1	3	3	4	5	3	3	1	4	5	5	2	2	1	3	2
6	4	1	2	1	2	4	4	1	3	5	1	2	1	5	2	3	2	1	4	3	3	2	5	1	3	3	4	4	4	5	5	1
7	5	2	1	4	2	1	4	4	2	3	4	1	5	1	5	3	4	4	2	3	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	2	3
8	5	1	5	4	5	3	2	2	4	5	3	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	1	2	4	5	5	3	3	4	3	2	3
9	3	2	5	5	5	3	2	4	1	3	5	5	4	4	2	4	1	1	2	3	1	2	3	4	5	3	3	4	3	1	2	2
10	1	2	5	3	2	2	1	3	5	4	4	2	1	5	3	5	1	1	1	4	4	5	1	1	5	3	5	2	4	5	3	3
11	5	2	1	2	2	5	3	1	5	5	1	4	2	3	1	5	1	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2
12	3	5	4	3	4	2	1	3	5	4	1	5	3	3	5	5	2	2	2	1	1	5	5	5	4	4	1	3	4	3	4	1
13	1	3	3	4	2	4	4	2	1	2	3	2	5	3	1	5	5	5	1	5	5	2	3	5	2	2	5	2	1	2	4	1
14	3	5	4	2	5	2	5	1	2	1	5	3	1	4	4	1	1	1	4	3	2	2	1	2	5	4	1	2	5	5	3	1
15	5	4	1	1	4	1	2	5	1	1	1	3	3	5	4	2	2	2	3	5	1	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	1
16	5	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	3	1	5	4	5	1	1	4	5	3	4	2	1	5	5	2	3	4	4	5	1
17	4	5	5	4	1	5	5	4	5	2	3	1	5	5	4	3	4	3	3	4	1	3	4	5	5	5	5	1	1	4	4	4
18	2	1	1	3	5	4	2	5	5	1	2	4	3	3	1	1	2	1	4	4	4	1	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2
19	3	4	2	2	5	3	4	2	3	3	5	2	5	3	2	2	4	1	3	5	2	1	4	5	4	4	4	5	2	2	1	2
20	5	2	3	3	3	5	5	5	5	1	5	2	5	4	5	4	3	4	3	5	1	5	4	2	5	4	3	5	5	3	2	4
21	4	3	3	1	5	3	5	5	1	2	1	4	4	2	5	1	1	3	4	3	4	4	5	2	1	4	4	5	1	2	4	3

22	2	4	1	4	2	1	1	2	4	3	3	4	2	4	2	1	1	2	2	1	1	4	2	3	4	1	2	5	4	3	5	2
23	4	2	3	4	1	2	1	4	4	3	1	3	2	1	3	2	5	1	4	4	4	2	1	3	4	2	4	3	1	2	3	3
24	3	3	4	3	3	5	1	4	1	1	1	2	2	2	4	5	4	5	2	1	4	1	4	3	1	2	4	5	3	5	3	5
25	1	3	5	2	5	3	2	4	3	5	5	1	1	1	5	3	5	4	3	3	2	1	4	4	4	5	2	5	5	4	1	3
26	1	2	4	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	3	2	4	1	4	3	3	5	5	2
27	2	4	2	1	3	5	1	2	4	3	4	5	4	3	2	2	3	1	1	3	1	4	2	1	5	4	2	5	1	4	2	1
28	2	2	5	2	1	3	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	1	1	5	5	2	4	5	4	1	3	2	2	4	2	2
29	5	1	5	2	2	5	5	3	3	4	3	1	1	1	2	4	1	3	3	5	1	2	1	1	5	5	1	3	4	3	5	5

Baremos

Variable y dimensiones/niveles	Bajo	Medio	Alto
Neurogerencia	73 – 88	89 – 104	105 - 125
Dimensión atencional	17 – 21	22 – 28	29 - 35
Dimensión razonamiento	15 – 19	20 – 27	28 - 35
Dimensión emocional	16 – 20	21 – 27	28 - 32
Dimensión intuitiva	16 – 19	20 – 28	29 - 32

Matriz de datos de la variable Cultura Organizacional

Escala:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

caso	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14	N15	N16	N17	N18	N19	N20	N21	N22	N23	N24	N25	N26	N27	N28	N29	N30	N31	N32
1	5	4	3	5	5	3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	2	2	5	1	3	2	4	2	2	2	2	1	3	5	5	5	4
2	5	4	1	1	2	2	4	3	5	1	1	4	4	5	1	3	5	3	2	1	5	1	4	5	2	5	3	2	3	1	5	2
3	4	5	5	4	3	5	2	4	1	3	3	5	3	1	5	2	4	5	2	2	5	5	4	5	2	2	2	1	5	2	1	3
4	4	3	5	4	2	4	1	1	4	2	4	5	4	2	2	5	5	2	1	1	5	1	4	4	2	5	1	2	3	5	1	4
5	3	2	4	5	4	1	2	3	2	1	4	4	5	3	1	5	1	3	3	4	5	3	3	1	4	5	5	2	2	1	3	2
6	4	1	2	1	2	4	4	1	3	5	1	2	1	5	2	3	2	1	4	3	3	2	5	1	3	3	4	4	4	5	5	1
7	5	2	1	4	2	1	4	4	2	3	4	1	5	1	5	3	4	4	2	3	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	2	3
8	5	1	5	4	5	3	2	2	4	5	3	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	1	2	4	5	5	3	3	4	3	2	3
9	3	2	5	5	5	3	2	4	1	3	5	5	4	4	2	4	1	1	2	3	1	2	3	4	5	3	3	4	3	1	2	2
10	1	2	5	3	2	2	1	3	5	4	4	2	1	5	3	5	1	1	1	4	4	5	1	1	5	3	5	2	4	5	3	3
11	5	2	1	2	2	5	3	1	5	5	1	4	2	3	1	5	1	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2
12	3	5	4	3	4	2	1	3	5	4	1	5	3	3	5	5	2	2	2	1	1	5	5	5	4	4	1	3	4	3	4	1
13	1	3	3	4	2	4	4	2	1	2	3	2	5	3	1	5	5	5	1	5	5	2	3	5	2	2	5	2	1	2	4	1
14	3	5	4	2	5	2	5	1	2	1	5	3	1	4	4	1	1	1	4	3	2	2	1	2	5	4	1	2	5	5	3	1
15	5	4	1	1	4	1	2	5	1	1	1	3	3	5	4	2	2	2	3	5	1	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	1
16	5	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	3	1	5	4	5	1	1	4	5	3	4	2	1	5	5	2	3	4	4	5	1
17	4	5	5	4	1	5	5	4	5	2	3	1	5	5	4	3	4	3	3	4	1	3	4	5	5	5	5	1	1	4	4	4
18	2	1	1	3	5	4	2	5	5	1	2	4	3	3	1	1	2	1	4	4	4	1	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2
19	3	4	2	2	5	3	4	2	3	3	5	2	5	3	2	2	4	1	3	5	2	1	4	5	4	4	4	5	2	2	1	2
20	5	2	3	3	3	5	5	5	5	1	5	2	5	4	5	4	3	4	3	5	1	5	4	2	5	4	3	5	5	3	2	4
21	4	3	3	1	5	3	5	5	1	2	1	4	4	2	5	1	1	3	4	3	4	4	5	2	1	4	4	5	1	2	4	3

22	2	4	1	4	2	1	1	2	4	3	3	4	2	4	2	1	1	2	2	1	1	4	2	3	4	1	2	5	4	3	5	2
23	4	2	3	4	1	2	1	4	4	3	1	3	2	1	3	2	5	1	4	4	4	2	1	3	4	2	4	3	1	2	3	3
24	3	3	4	3	3	5	1	4	1	1	1	2	2	2	4	5	4	5	2	1	4	1	4	3	1	2	4	5	3	5	3	5
25	1	3	5	2	5	3	2	4	3	5	5	1	1	1	5	3	5	4	3	3	2	1	4	4	4	5	2	5	5	4	1	3
26	1	2	4	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	3	2	4	1	4	3	3	5	5	2
27	2	4	2	1	3	5	1	2	4	3	4	5	4	3	2	2	3	1	1	3	1	4	2	1	5	4	2	5	1	4	2	1
28	2	2	5	2	1	3	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	1	1	5	5	2	4	5	4	1	3	2	2	4	2	2
29	5	1	5	2	2	5	5	3	3	4	3	1	1	1	2	4	1	3	3	5	1	2	1	1	5	5	1	3	4	3	5	5

Baremos

Variable y dimensiones / niveles	Bajo	Medio	Alto
Cultura organizacional	83 – 103	104 – 115	116 - 139
Dimensión producciones	37 – 42	43 – 53	54 - 63
Dimensión valores	20 – 28	29 – 34	35 - 41
Dimensión presunciones subyacentes básicas	21 – 26	27 – 31	32 - 43

- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

PRUEBA PILOTO

Confiabilidad del instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K : Número de ítems.

Si²: Sumatoria de varianzas de los ítems.

St²: Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente alfa de Cronbach.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Neurogerencia	32	0.905	Muy fuerte
Cultura Organizacional	36	0.935	Muy fuerte

Fuente: Elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable Neurogerencia fue 0.905, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad y la variable Cultura Organizacional fue 0.935, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad. se recomienda el uso de ambos instrumentos para recoger información con respecto a la variable de estudio.