

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

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



**“LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN
LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACION

AUTORA:

Mg. SONIA OLIVIA ARREDONDO ZELA

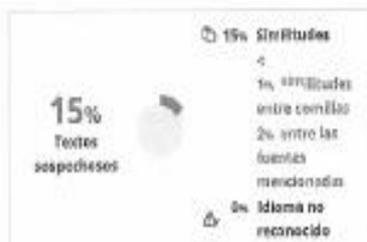
Asesor: Dr. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO

Línea de investigación: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano-
Gestión Administrativa

Callao, 2024

PERÚ

TESIS- LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022



Nombre del documento: TESIS- LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022.pdf
ID del documento: e31464ca462da61938967076ce015f943c49014c
Tamaño del documento original: 2,81 MB

Departante: FCA POSGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 5/1/2024
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 5/1/2024

Número de palabras: 27.374
Número de caracteres: 158.227

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net Clima laboral del servicio al cliente y desempeño laboral de los L... https://hdl.handle.net/20.500.12992/31301 88 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 26 (883 palabras)
2	hdl.handle.net Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la em... https://hdl.handle.net/130311597 29 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 26 (873 palabras)
3	hdl.handle.net Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la ... https://hdl.handle.net/20.500.14123/208 14 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 26 (336 palabras)
4	librango Prueba de la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) (2004) https://repositorio.universidad-de-la-esquila-clima-laboral-09c28679e5 13 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 26 (206 palabras)
5	hdl.handle.net Diagnóstico del clima organizacional en la Empresa Natura Coop... https://hdl.handle.net/20.500.13424/1118 12 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 26 (499 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario - otros El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: 4 (163 palabras)
2	revistas.ucri.edu.pe https://revistas.ucri.edu.pe/index.php/psiquiatria/article/view/4032/220219	< 1%		Palabras idénticas: 4 (163 palabras)
3	Documento de otro usuario - otros El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: 4 (163 palabras)
4	hdl.handle.net El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores Administrati... https://hdl.handle.net/20.500.12992/3075	< 1%		Palabras idénticas: 4 (163 palabras)
5	webquery.sjmed.edu.ar https://webquery.sjmed.edu.ar/web/biblioteca/Fuente/404030061842.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 4 (128 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1 https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocda_ford.htm#45.00.00
- 2 https://www.facebook.com/Reencuentrogestional.edu/traf+page_internal
- 3 <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9652/1/6/derszgo>
- 4 <https://cutt.ly/43V7mgq>
- 5 <https://repositorio.universidad-de-la-esquila-clima-laboral-09c28679e5>



INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias Administrativas.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Ciencias Administrativas.

TITULO

“La influencia de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022”

AUTOR

Mg. Sonia Olivia Arredondo Zela

Código ORCID: 0000- 0003- 3570- 4158

DNI: 40385643

ASESOR

Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo

Código ORCID: 0000-0002-1403-6544

DNI: 09042526

LUGAR DE EJECUCIÓN

Distrito de Chincha de Alta

UNIDAD ANALISIS

La junta de usuarios del distrito de riego de Chincha

TIPO/ ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Teórico / cuantitativo / no experimental

TEMA OCDE:

Ciencias sociales- 5.00

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACION

Jurado:

Presidente: DR. DURAN HERRERA VICTOR HUGO

Secretario: DR. DE LA TORRE COLLAO LUIS ALBERTO

Vocal: DR. HUARCAYA GODOY MADISON

Vocal: DR. NIEVES BARRETO CONSTANTINO MIGUEL

Asesor: DR. ALVARADO BRAVO NESTOR MARCIAL

N° Libro: 01

N° Folio: 109

N° de Acta de Sustentación: 007-2024- UPG- FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de Sustentación de Tesis: 16 de febrero del 2024

RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO: N° 042-2024-CD-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA:

A mi padre celestial

Por estar siempre a mi lado en todos estos años, Por darme la fuerza y el aliento para poder alcanzar mis metas profesionales y familiares.

A mi esposo

Por ser mi compañero de vida, por estar siempre a mi lado, en las buenas y en las malas, compartiendo vivencias y apoyándome en todas las metas que me propongo.

A mis hijos e hija

Por ser el motor que me motiva día a día, que me impulsa en todo momento a ser mejor madre, persona y profesional.

AGRADECIMIENTO:

A mí amado padre celestial Jehová, quien siempre ha estado a mi lado todos estos años, por su apoyo, guía y darme las fuerzas para salir adelante día a día.

A mi amado esposo Delfín Márquez Santa Ana, que me acompaña en todos los proyectos que emprendo, brindándome en todo momento su amor, respeto, paciencia y comprensión.

A mis amados hijos e hija, Arael, Asiel y Athalia, por darme siempre la fuerza y el empuje para seguir adelante, por su alegría y comprensión.

A mi asesor el Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo, por su asesoría y paciencia para poder realizar este trabajo de investigación.

Agradezco también al Ingeniero Cesar Augusto Tasayco Vásquez, Gerente de la Institución en la que desarrollé este trabajo de investigación por permitirme el acceso a la información requerida.

Finalmente, gracias a todas aquellas personas que de una u otra manera, me brindaron su apoyo para la elaboración de este trabajo de investigación.

INDICE	Pág.
TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Delimitantes de la investigación	13
1.5.1. Teórico	13
1.5.2. Temporal	13
1.5.3. Espacial	14
II. MARCO TEORICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. Antecedentes Internacionales	15
2.1.2. Antecedentes Nacionales	19
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. La Neurogerencia	23
1. Historia de la neurogerencia	23
2. Conceptualización	24
3. Importancia	25
4. Modelos de Neuromanagement	26
5. Ventajas	29
2.2.2. Clima laboral	30
1. Definición	30

2. Importancia	31
3. Factores que condicionan el clima laboral en organizaciones	32
4. Modelos de clima laboral	32
5. Dimensiones del clima laboral	35
2.3. Marco conceptual	36
2.3.1. Neurogerencia	36
2.3.2. Clima laboral	36
2.4. Definición de términos básicos	36
2.4.1. Neurogerencia	36
2.4.2. Clima laboral	36
2.4.3. Gestión	37
2.4.4. Neuromanagement	37
2.4.5. Productividad	37
2.4.6. Motivación	37
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1. Hipótesis	38
a. Hipótesis general	38
b. Hipótesis específicas	38
3.1.1. Operacionalización de variable	38
IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO	40
4.1. Diseño metodológico	40
4.2. Método de investigación	40
4.3. Población y muestra	41
4.3.1. Población	41
4.3.2. Muestra	41
4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo	42
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	42
4.5.1. Técnicas	42
4.5.2. Instrumentos	43
4.6. Análisis y procesamiento de datos	43
4.7. Aspectos éticos en investigación	43
4.8. Si la orientación es hacia un proyecto de inversión	43

4.9. Si el proyecto se orienta al impacto ambiental	43
V. RESULTADOS	44
5.1. Resultados descriptivos	44
5.2. Resultados inferenciales	46
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis	50
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	51
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	55
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	58
VII. CONCLUSIONES	58
VIII. RECOMENDACIONES	59
XIX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	64
• Matriz de consistencia	64
• Instrumentos validados	67
• Consentimiento informado	81
• Base de datos	82
• Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema	91

TABLAS DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones de la Neurogerencia	29
Tabla 2: Dimensiones del Clima Laboral	35
Tabla 3: Cuadro de operacionalización de las variables	39
Tabla 4: Población y muestra para la investigación	42
Tabla 5: Resultado de los niveles de la variable Neurogerencia	44
Tabla 6: Resultado de los niveles de la variable clima laboral	45
Tabla 7: Resultado de Prueba de normalidad	46
Tabla 8: Resultado de la prueba de Spearman entre neurogerencia y clima laboral	47
Tabla 9: Resultado de la prueba de Spearman entre etapa atencional y clima laboral	47
Tabla 10: Resultado de la prueba de Spearman entre etapa razonamiento y clima laboral	48
Tabla 11: Resultado de la prueba de Spearman entre etapa emocional y clima laboral	49
Tabla 12: Resultado de la prueba de Spearman entre etapa intuitiva y clima laboral	50
Tabla 13: Resultado de estimaciones de parámetro	51
Tabla 14: Resultado de estimaciones de parámetro	52
Tabla 15: Resultado de estimaciones de parámetro	53
Tabla 16: Resultado de estimaciones de parámetro	54
Tabla 17: Resultado de estimaciones de parámetro	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Correlación entre las dos Variables	40
Figura 2: Frecuencias por niveles de la variable Neurogerencia	44
Figura 3: Porcentajes por nivel de la variable Clima Laboral	45

RESUMEN

La Neurogerencia Vs Clima Laboral, son elementos de gran importancia en la organización cuales quiera que sea debido a que se da dentro del proceso de gestión la cual está relacionada a la forma de como perciben el Clima Laboral, La investigación desarrollada tuvo como objetivo demostrar la influencia de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito 7 de riego de Chincha- 2022. El estudio en cuestión adopta un enfoque básico, cuantitativo y descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. En cuanto a la población, esta se compone de 26 individuos pertenecientes al personal administrativo, que laboran en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha, cuyas funciones y roles son de gerentes, supervisores, secretarias, ingenieros, técnicos. Donde desempeñan diversas funciones, como personal administrativo y gestores. En cuanto al proceso de evaluación de la población-muestra, se utilizaron dos instrumentos: Neurogerencia y Clima Organizacional, los cuales evaluaron las variables de la investigación. Se generó una base de datos tras la evaluación, lo que facilitó la organización de la información recopilada. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis estadístico inferencial y descriptivo utilizando el programa SPSS 26. En relación con los resultados, se observó que existe una influencia de la variable Neurogerencia sobre el Clima Laboral. En conclusión, la hipótesis general se confirmó al demostrar que la variable Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

Palabras Clave: Neurogerencia, Clima, organización, gestión, productividad

ABSTRACT

The Neuromanagement Vs Labor Climate, are elements of great importance in the organization whatever it is because it occurs within the management process which is related to the way in which they perceive the Labor Climate, the research developed had the objective of demonstrating the Influence of Neuromanagement in the Labor Climate in the users' board of the irrigation district of Chincha-2022. The study in question adopts a basic, quantitative and descriptive correlational approach, with a non-experimental design. The population consisted of 26 individuals belonging to the administrative staff, who work in the Chincha irrigation district user board, whose functions and roles are managers, supervisors, secretaries, engineers, technicians. Where they perform various functions, such as administrative staff and managers. Regarding the evaluation process of the sample population, two instruments were used: Neuromanagement and Organisational Climate, which evaluated the research variables. A database was generated after the evaluation, which facilitated the organisation of the information collected. Subsequently, statistical analysis, both inferential and descriptive, was carried out using the SPSS 26 programme. In conclusion, the general hypothesis was confirmed by demonstrating that the variable Neuromanagement influences the Work Climate in the users' board of the Chincha-2022 irrigation district.

Keywords: Neuromanagement, Climate, organization, management, productivity

RESUMO

Neurogestão Vs Clima de Trabalho são elementos de grande importância na organização seja ela qual for, pois ocorre dentro do processo de gestão que está relacionado à forma como percebem o Clima de Trabalho. A pesquisa desenvolvida teve como objetivo demonstrar a influência da Neurogestão no Ambiente de Trabalho em. conselho de usuários do distrito de irrigação 7 de Chincha - 2022. O estudo em questão adota uma abordagem correlacional básica, quantitativa e descritiva, com desenho não experimental. Quanto à população, é constituída por 26 indivíduos pertencentes ao quadro administrativo, que integram o quadro de utentes do distrito de rega de Chincha, cujas funções e funções são gestores, supervisores, secretários, engenheiros, técnicos. Onde desempenham diversas funções, como administrativos e gestores. Quanto ao processo de avaliação da população amostral, foram utilizados dois instrumentos: Neurogestão e Clima Organizacional, que avaliaram as variáveis da pesquisa. Após a avaliação foi gerado um banco de dados, o que facilitou a organização das informações coletadas. Posteriormente foi realizada análise estatística inferencial e descritiva por meio do programa SPSS 26. Em relação aos resultados observou-se que há influência da variável Neurogestão no Ambiente de Trabalho. Em conclusão, a hipótese geral foi confirmada ao demonstrar que a variável Neurogestão influencia o Ambiente de Trabalho no quadro de utilizadores do distrito de irrigação de Chincha-2022.

Palavras-chave: Neurogestão, Clima, organização, gestão, produtividade

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación en desarrollo, cuyo título es: “Influencia de la Neurogerencia en el Clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha - 2022”. “Es un tema de importancia en el ámbito público, especialmente ante las numerosas falencias identificadas en los procedimientos de administración organizativa y en la adopción de ciertos comportamientos y valores evidenciados en las acciones de los colaboradores de la institución” (Fernández, 2022, p. 8).

Es importante y necesario la presente investigación a desarrollar porque va a permitir cubrir explicaciones de carácter epistémico respecto a este tema, que no ha sido investigado en nuestro medio, específicamente con estas dos variables.

Entendemos que hoy en día existen una serie de cambios a nivel de gestión y que la variable “Clima laboral”, es muy sensible frente al accionar que realiza la gerencia en una determinada institución más aún si en de carácter público, es por esta razón que el objetivo en la presente investigación está orientado a demostrar si existe influencia de la Neurogerencia en el Clima Laboral.

La investigación a desarrollar busca aportar desde el proceso de investigación, una serie de sugerencias que van a permitir empoderar las relaciones interpersonales de la gestión en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto mundial actualmente las organizaciones, se encuentran realizando una serie de cambios en sus procesos de gestión, la cual les permite el desarrollo adecuado de sus funciones. Los conceptos teóricos de la Neurogerencia aplicada trae consigo una serie de lineamientos para un proceso adecuado de gestión en cualquier organización sea esta pública o privada.

Braidot (2008), refiere: "La capacidad de comprender el funcionamiento del cerebro de una persona en su papel de líder", esto a su vez permite a este líder establecer relaciones adecuadas en la organización para que se genere condiciones adecuadas para la actividad a desarrollar.

Tarantino (2019), refiere: "La Neurociencia tiene como objetivo renovar las perspectivas y los conceptos tradicionales que delimitan la gestión que conocemos en la actualidad"; para poder conseguir mayor eficacia y eficiencia en la organización, pero se dará en la medida que exista las condiciones adecuadas.

En el ámbito nacional, la Neurogerencia, se encuentra posesionándose en el ámbito académico, pero sin embargo tiene un gran impacto en la gestión de carácter práctico puesto que se está capacitando de forma permanente en esta nueva tendencia de gestión a profesionales de esta área, esto implica la difusión y nuevo conocimiento de estas herramientas de gestión.

En el ámbito local, no es común el uso de la Neurogerencia en las organizaciones de carácter público, la cual se refleja en el nivel de producción y de servicio que se pueda dar, En muchos de los casos la gerencia no tiene el conocimiento de cómo se puede hacer uso de mecanismos o herramientas de Neurogerencia para crear condiciones adecuadas de Clima Laboral.

Alvarado (2019), refiere que: “La gestión se constituye como un conjunto de acciones integradas en los procesos estratégicos de la organización. En este sentido, gestionar, “implica utilizar diversas herramientas que facilitan la implementación de estrategias, lo que conlleva a llevar a cabo procedimientos con el propósito de resolver una situación o concretar un proyecto, como parte de un proceso planificado por el gestor”.

Tarantino (2019), refiere que: “La aplicación de la Neurociencia en las organizaciones establecerá una estructura completa que posibilitará la construcción de un nuevo conjunto de conocimientos capaz de conceptualizar y evidenciar que la gestión va más allá de los tradicionales procesos de planificación, organización, dirección y control.”

Como consecuencia se puede inferir que la Neurogerencia, como proceso de gestión es vital y medular en una organización contemporánea, entendiéndose que este mundo global es dialectico.

1.2. Formulación del problema

En este contexto global se ha dado un gran valor a la labor que se desempeña en el área de gerencia porque se considera que es el que lidera, todos los procesos en una organización. Sin embargo, las tomas de decisiones esta dado por los gerentes de las diferentes áreas que valgan verdades esta imbuido de aspectos psiconeurologicos. A partir de esto, podemos afirmar que actualmente hay una creciente demanda de explicar cómo los comportamientos del gestor en los procesos de gestión son resultado de decisiones y cómo están influidos por fenómenos psicológicos. Por ende, se busca establecer la relación entre la Neurogerencia y la cultura organizacional; a través de este vínculo, se podrán encontrar respuestas sobre cómo interactúan en el marco de un nuevo modelo de gestión (Neurogerencia). Este desafío está conduciendo a una reestructuración integral de los sistemas de gestión en el ámbito público en varias naciones alrededor del mundo. Por lo tanto, existe la necesidad de investigar estas dos variables, puesto que va permitir explicar una serie de fenómenos relacionales entre los directivos y colaboradores de una organización.

1.2.1. Problema general

P_G: ¿De qué manera la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P₁: ¿De qué manera la etapa atencional de la Neurogerencia influye en la en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha - 2022

P₂: ¿De qué manera la etapa de razonamiento de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?

P₃: ¿De qué manera la etapa emocional de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?

P₄: ¿De qué manera la etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

O_G: Demostrar la influencia de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

1.3.2. Específicos

O₁: Determinar si existe influencia entre la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

O₂: Establecer si existe influencia entre la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

O₃: Establecer la influencia entre la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

O₄: Establecer la influencia entre la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación pretende resaltar los constructos teóricos y a su vez profundizar a través de la presente investigación en el conocimiento de las dos variables a estudiar como son: Neurogerencia y Cultura Organizacional, sin embargo, se pretende contribuir a la solución de problemas reales que se encuentran directamente relacionadas a ambas variables señaladas, contribuyendo a través de metodologías y estrategias. La investigación presente busca enmarcarse y contribuir en poder generar las mejores condiciones de gestión en la organización. También va a permitir para que otras investigaciones que aborden problemas similares y permita el desarrollo de la organización.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Teórico

El presente proyecto busca establecer parámetros que enmarque a las dos variables, teniendo en cuenta que una de ellas es relativamente nueva en el ámbito académico universitario. Las variables utilizadas en la presente investigación serán sustentadas con información nacional e internacional.

1.5.2. Temporal

La presente investigación se desarrollará en el primer trimestre del presente año, sin embargo, se realizará primero la presentación del proyecto y posteriormente la presentación de la investigación culminada.

1.5.3. Espacial

La investigación en desarrollo se llevará a cabo en la en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022, departamento de Ica.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Carrión et al. (2022). Investigaron la “Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador”, con el objetivo de identificar los factores que influyen en el clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, durante el periodo junio-agosto de 2021. El tipo de estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño transeccional, la muestra fue de 349 trabajadores de la salud, a los que se les aplicó un cuestionario de 25 preguntas que midieron factores, como: riesgo al contagio, jornada laboral, recursos médicos y estabilidad laboral; y fue validada a través de un juicio expertos constituido por 2 profesores especialistas en investigación, 2 médicos y 1 enfermera. Los resultados evidenciaron que el 94 % de los participantes consideró como inadecuado el clima laboral de sus instituciones. En la discusión de los resultados se resalta que, aunque las variables Jornada laboral, Recursos médicos y Estabilidad laboral no ejercieron influencia en el clima laboral, a través de los análisis estadísticos se identificó un hallazgo significativo: la jornada laboral mostró correlación con la estabilidad laboral. Aunque esta relación no era el objetivo inicial del estudio, se pudo determinar que el temor de los trabajadores a perder sus empleos los motivaba a cumplir jornadas laborales prolongadas. Se concluyó que el riesgo de contagio fue el factor principal que afectó la presencia de climas laborales inadecuados en las instituciones de salud de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Se observa claramente la existencia de ambientes laborales inapropiados, lo que da lugar a fricciones, conflictos y frustraciones en estos entornos laborales.

Ruíz (2021). En su investigación titulada “Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción” tuvo como objetivo analizar el nivel del clima laboral que se vive en empresas públicas y privadas de la ciudad de Asunción, identificar los niveles de satisfacción general del ambiente de trabajo; y listar los niveles de satisfacción laboral en los 10 factores

identificados. La investigación tuvo un diseño no experimental, de alcance descriptivo, de corte transversal y enfoque cuantitativo. Utilizó el Cuestionario de ambiente de trabajo (AT-ARG), creado por Alex Sívori Ruíz Gómez, en el año 2009 de 70 ítems y fue validado por 6 expertos, y mide el Nivel de Ambiente de Trabajo Global. La muestra fue de 104 personas, colaboradoras de instituciones públicas y privadas de Asunción. Los resultados evidencian que el nivel de satisfacción laboral general con su ambiente laboral se distribuyó de la siguiente manera: 47 % muy favorable; 48 % favorable, y tan solo el 5 % manifestó un nivel medio de satisfacción con su ambiente laboral. Concluyó en la importancia de generar un clima organizacional favorable o muy favorable, dentro de las organizaciones, porque estos factores influyen directamente sobre la productividad de las mismas.

Roa (2021). En su tesis titulada “Rendimiento y productividad en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá”, plantea como objetivo determinar el nivel de productividad y rendimiento en trabajadores de diferentes empresas en Bogotá. Se realizó un estudio de diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 50 trabajadores de ambos sexos de diferentes empresas de Bogotá tanto públicas como privadas con un rango de edad de 23 y 50 años. Los instrumentos utilizados para medir el nivel de rendimiento y productividad laboral fue la escala de rendimiento laboral de Sebastián Gabini (2018). Los resultados evidenciaron que los trabajadores presentan un buen nivel de rendimiento dentro de sus puestos de trabajo, lo cual puede mejorar significativamente si existe una adecuada practica de calidad de vida laboral.

Vallejo (2021). En la investigación titulada “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”, plantea como objetivo identificar si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria. Se llevó a cabo una investigación con un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, de diseño transversal y no experimental, incluyendo a 45 empleados de la Fundación Salinerito. Los instrumentos utilizados fueron un

cuestionario cerrado con escala tipo Likert, el cual fue validado por expertos y por una prueba piloto el cual obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.835. Los resultados mostraron que no existe correlación entre el clima laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Fundación Salinerito.

Espinoza et al. (2020). Investigaron el “Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta–EP. Manabí”. Este estudio tuvo como objetivo analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de las actividades laborales de los funcionarios del Registro de la Propiedad de Manta Empresa Pública de Ecuador. El tipo de investigación fue descriptiva y correlacional. Se utilizó toda la población conformada por 27 funcionarios que laboran en dicha institución. Como herramienta de análisis del clima laboral institucional se utilizó el diagrama causa-efecto de Ishikawa. El tipo de instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tipo escala Lickert. Los resultados evidenciaron que el deficiente clima organizacional influye en el desempeño laboral de los funcionarios y está asociado a carga horaria, baja remuneración, comunicación y el trabajo en equipo es limitado; el cuestionario arrojó una valoración baja en lo referente al clima organizacional. En cuanto al análisis del atractivo de la organización mediante una lista de chequeo, se pudo detectar que los funcionarios están insatisfechos con el trabajo. Se concluyó que un clima organizacional no favorable por parte de la institución influye en el rendimiento laboral de los trabajadores; por tanto, para que exista un desempeño óptimo en el trabajo y aumentar la productividad de la organización es necesario el desarrollo e implementación de un clima organizacional favorable.

Muñoz (2020). En la investigación titulada “El neuromanagment como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional”, plantea como objetivo demostrar que el neuromanagment es la herramienta gerencial que más necesitan las organizaciones del siglo XXI. Se realizó una investigación de enfoque cualitativo netamente teórica, exploratoria, inductiva y descriptiva. Para esta investigación se recolectará toda la información por medio de revisión y análisis de la literatura sobre el neuromanagment y la inteligencia emocional encontradas en las colecciones digitales y en Google

académico. Los resultados mostraron que, en la actualidad se requiere que los líderes de las organizaciones den prioridad a la inteligencia emocional sobre la intelectual, ya que la situación actual exige una mayor intervención de la dirección humana y el desarrollo de una cultura de inteligencia emocional que favorezca la adaptación al cambio, la comunicación asertiva y la innovación organizativa, elementos esenciales para mantenerse activo en el mercado

Yumayusa (2019). Investigación titulada “Neuromanagement como tendencia del Futuro”. El propósito de este estudio es examinar los elementos del neuromanagement que lo destacan como una tendencia futura. Se llevará a cabo mediante una revisión e investigación de la literatura que abarque documentos publicados entre 2009 y 2019. Se realizará un análisis de las oportunidades y fortalezas en las que se fundamenta este enfoque de gestión científica para lograr una administración más efectiva y eficiente. En este modelo gerencial, la verdadera identidad y vocación de una organización son cruciales para evaluar diversas alternativas y tomar decisiones óptimas en circunstancias específicas. Esto requiere líderes destacados capaces de formar equipos de trabajo efectivos, considerando el amplio desarrollo de las capacidades cerebrales de sus miembros (neuroliderazgo). A diferencia de la gerencia tradicional, el neuromanagement es de naturaleza transversal, lo que implica la inclusión de excesos informativos, novedades, añadidos creativos y pensamientos innovadores, lo que facilita el avance operativo y la toma de decisiones fundamentadas en aspectos cualitativos, emocionales y cognitivos, entre otros. En contraste, el modelo de gestión gerencial tradicional es lineal y estructurado, limitándose a las fronteras argumentativas basadas en la lógica y la argumentación.

Marentes (2017). Investigación titulada “Estrategias de Neurogerencia para el mejoramiento de la productividad de las organizaciones en Colombia a través del coaching”, como resultado de la revisión bibliográfica realizada sobre los estudios que han realizado a través de los años diferentes autores en cuanto la relación que existe entre la Neurogerencia con el aumento de la productividad de los equipos de trabajo posterior a la implementación del

coaching se concluye que el ser humano tiene habilidades propias innatas que no son desarrolladas por si solas pero con la ayuda del coaching se puede llegar a potenciar estas habilidades llevando a la consecución de metas y objetivos profesionales a través de una serie de cuestionamientos y un acompañamiento continuo en el camino para lograrlo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Fernández (2022). En su investigación que lleva por título “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”, tuvo como propósito mostrar la influencia de la Neurogerencia en la cultura organizacional de la mencionada municipalidad, con la finalidad de proponer un plan de mejoras para el año 2020. Este estudio se clasifica como básico, cuantitativo y descriptivo correlacional, adoptando un diseño no experimental. La población objetivo consistió en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe. Al evaluar a la población-muestra, se utilizaron dos instrumentos: Neurogerencia y Cultura Organizacional, los cuales se encargaron de medir las variables de interés de la investigación. Los resultados revelaron una influencia significativa de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional de la municipalidad, respaldando así la propuesta de un plan de mejoras para el año 2020. En conclusión, la hipótesis general fue corroborada, demostrando que la Neurogerencia ejerce una influencia significativa en la Cultura Organizacional de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, respaldando la necesidad de implementar mejoras.

Lozano (2022). En el estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección de red de salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022”, plantea como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección de red de salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. Se realizó un estudio de tipo básica, diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 75 colaboradores, en la que todos fueron

considerados en el estudio, los instrumentos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Risco (2022). En la investigación titulada “El neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa la positiva seguros y reaseguros, región sur-2021”, se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables neuromanagement y motivación. Para ello la metodología utilizada fue de corte transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 19 trabajadores de la región sur de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario. Los resultados mostraron que existe una relación significativa alta entre el neuromanagement y la motivación. De igual forma con las dimensiones inteligencia individual, organizacional y gestión de talento humano del neuromanagement.

Yslado et al. (2021). Investigaron el “Clima laboral y burnout en profesores universitarios”. El objetivo fue conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú. El estudio fue cuantitativo-correlacional, no experimental y transversal, realizado en profesores de una universidad pública de Ancash (Perú), se llevó a cabo un estudio con una muestra de 206 profesores, compuesta mayoritariamente por nombrados (80.1%) y contratados (19.9%), así como por varones (79.6%) y mujeres (20.4%). Se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario de Burnout para docentes universitarios, adaptado por Arquero y Donoso a partir del Inventario de Burnout de Maslach, y la Escala de Clima Laboral de Palma. Se utilizó el análisis factorial confirmatorio para verificar la validez y fiabilidad de estos instrumentos. Los resultados revelaron un nivel promedio en el clima laboral (\bar{x} =138.8 puntos) y un nivel medio de burnout entre los profesores (\bar{x} =115.8 puntos). A través del modelo de ecuaciones estructurales, se identificó que el factor supervisión del clima laboral guarda relación con la dimensión de despersonalización del burnout. Además, se observó que la realización de múltiples trabajos remunerados está asociada

a un mayor nivel de burnout ($p=0.040$). La conclusión principal del estudio es la existencia de una relación negativa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el burnout. También se destacó que el clima laboral tiene capacidad predictiva sobre los niveles de síndrome de burnout ($AGFI=0.991$) en los profesores universitarios. En base a estos hallazgos, se sugiere la implementación de programas de intervención ocupacional y organizacional.

Herrera y Núñez (2021). Investigación titulada “Clima laboral y percepción de la imagen institucional” su objetivo fue conocer de qué manera el clima laboral se relaciona con la percepción de la imagen institucional de una institución educativa de Villa María del Triunfo. La naturaleza de la investigación se caracterizó por un enfoque cuantitativo, diseño correlacional-sustantivo y de corte transversal. La muestra fue de 40 personas, entre personal administrativo y docente (nivel primario y secundario). Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios adaptados de Clima laboral y Percepción de Imagen institucional de los autores Quispe, 2014 y Hartog, 2015, respectivamente validados. Las encuestas confirmaron la existencia de una relación entre las variables analizadas. En la discusión de los resultados, se resalta que tanto el personal administrativo como el docente, en su mayoría, poseen una percepción desfavorable del clima laboral, y también exhiben un nivel bajo de percepción de la imagen institucional. Por lo tanto, se argumenta que cuando el clima laboral no es adecuado, existe un riesgo significativo de que la percepción de la imagen institucional sea baja. Como conclusión, se estableció que hay una relación significativa entre el clima laboral y la imagen institucional. Se recomienda la implementación de planes que fortalezcan el clima laboral, con el objetivo de evitar niveles bajos de percepción en la imagen institucional, ya sea en entidades públicas o privadas.

Vergaray et al. (2021). Realizaron la investigación titulada “Gestión Administrativa Y Clima Laboral, En La Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021”. Con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; la hipótesis refiere que la gestión administrativa y el

clima laboral se relacionan de manera óptima en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Se aplicó la investigación descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, la muestra estudiada fue de 96 colaboradores. Se construyeron cuestionarios para ambas variables y se validaron mediante el juicio de expertos. Como resultados se obtuvo que existe relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el clima laboral de los colaboradores, por lo tanto, la presencia de estas dos variables, permiten que la municipalidad logre sus objetivos propuestos.

Gonzales (2020). En la investigación titulada “El neuromanagement y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa Innova Scientific, Lima 2020”, tuvo como objetivo determinar la influencia de neuromanagement en el rendimiento laboral de los colaboradores del departamento de operaciones de la empresa Innova Scientific, Lima 2020. Para ello se utilizó una metodología de tipo aplicada con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 45 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala tipo Likert. Los resultados evidenciaron que el neuromanagement influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. Asimismo, se demostró que el 48.9% de los colaboradores perciben que el neuromanagement presenta un nivel bueno, 28.9% un nivel excelente y el 22.2% presenta un nivel regular. Mientras que en el 57.8% de los colaboradores perciben que el rendimiento laboral es alto, el 24.4% lo consideran muy alto, el 11.1% que es regular y el 6.7% que es bajo.

López (2018). En la investigación titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima”, plantea como objetivo determinar si el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo contratado. Se realizó un estudio de diseño descriptivo correlacional, a una población conformada por 33 colaboradores, los instrumentos utilizados fueron dos

cuestionarios estructurados sobre clima laboral y desempeño laboral. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre las variables clima laboral y desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Neurogerencia

1. Historia de la Neurogerencia

Manes, citado en Fernández (2022). En los años 90, también denominada la "década del cerebro", se produjeron avances significativos en la comprensión del funcionamiento del cerebro humano. Este conocimiento se aplicó en contextos inesperados, llegando incluso al ámbito empresarial.

La Neurogestión, en conjunto con la gestión del cambio, está desempeñando un papel clave en las organizaciones líderes del mercado. Lo cual desafía los paradigmas del modelo empresarial "duro", acercándolo significativamente al enfoque "suave".

Por primera vez, los métodos científicos y los análisis provenientes de la neurociencia están integrados en las actividades diarias de los líderes empresariales, respaldando el progreso organizacional. La posibilidad de comprender el comportamiento individual de los integrantes de una organización proporciona un valor invaluable que mejora la toma de decisiones y la denominación de roles en proyectos específicos.

Blanco y Moreno citado en Fernández (2022). La Neurogestión traduce conceptos abstractos en términos más concretos que son aplicables al ámbito empresarial. Cada concepto se vincula con diversas áreas de gestión, como la neuroeconomía, el neuroplanning y el neuromarketing, entre otros. Estos enfoques conectan la información del entorno con los objetivos comerciales, procesándola de manera única en función de la perspectiva de las personas involucradas y sus parámetros.

La conexión con los recuerdos, los impulsos y las asociaciones que una persona forma en base a un evento específico son construcciones reales

en su cerebro. Lo que ocasiona que estas construcciones "condicionen" su comportamiento, lo que significa que la Neurogestión trabaja en la comprensión y dominio de las creencias o percepciones de la realidad que la persona lleva a cabo en la actualidad.

Desde una perspectiva estratégica, la gestión del cambio toma las nuevas metodologías para comprender las actitudes humanas y facilitar la adaptación a las nuevas visiones empresariales. En la actualidad, se reconoce que las buenas prácticas de gestión se centran en la creación de sentimientos positivos entre los empleados. Esto se explica por el hecho de que, cuando la conexión que establecen es un recuerdo positivo, sus conductas tienden a ser constructivas y su grado de compromiso se relacionará con su entorno laboral.

Lo más impactante de este nuevo reto global es que el éxito de un producto o marca no está principalmente vinculado a las inversiones financieras, e incluso la creación de un producto innovador no garantiza dicho éxito. La clave real del triunfo está estrechamente ligado a nuestro cerebro.

2. Conceptualización

Muñoz (2020), define el neuromanagement como la correcta aplicación de las neurociencias al trabajo corporativo, permitiendo comprender las funciones cerebrales y fomentar el desarrollo de habilidades cognitivas. Esto tiene como objetivo mejorar aspectos como la gestión de personal, el liderazgo, la adaptación al cambio, la toma de decisiones, la flexibilidad, las relaciones entre los empleados y el clima laboral. Este elemento representa una evolución en los modelos de gestión, buscando superar los niveles de desempeño directivo inadecuado y proponer enfoques más alineados con las demandas y cambios del entorno actual en el que los directivos deben ejercer sus competencias (Muñoz, 2020, pág. 15).

La Asociación Internacional de Neuromanagement (2017, citado por Mejía, 2021) afirma que el estudio de la actividad cerebral para abordar tanto temas individuales como el trabajo corporativo es el origen de la

neurogerencia. Ahora, gracias al uso de la medicina y la psicología, se ha establecido esta nueva tendencia en la dirección estratégica corporativa.

Según Braidot (2008), la neurogerencia es la aplicación de las neurociencias a la gestión y el liderazgo organizacional, que se enfoca en los procesos neuronales relacionados con la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia individual y organizacional; y la planificación, gestión, formación y liderazgo de la fuerza laboral (p.29). Del mismo modo, el neuromanagement puede ayudar a maximizar las horas de trabajo, las tasas de error, el control emocional y el análisis para facilitar la planificación y la toma de decisiones.

La Asociación Internacional de Neuromanagement (2017, citado por Mejía, 2021) afirma que la neurogerencia “nace del estudio de la conducta neurológica del cerebro para atender sujetos individuales y al trabajo corporativo”. Entonces, gracias al uso de la medicina y la psicología, se ha instaurado esta nueva tendencia en la dirección estratégica empresarial.

3. Importancia

Lo importante de emplear el Neuromanagement como una herramienta de gestión está en que la organización que la utiliza se proyecta a sí misma desde el presente hacia el futuro, mejorando la capacidad de aprendizaje de los colaboradores a través de la estimulación de los mecanismos intelectuales y emocionales asociados a la gestión, dentro de la misma organización o empresa (Abreu, 2015, p. 121, citado por Parra, 2016).

Asimismo, es imprescindible que los ejecutivos, gerentes o líderes desarrollen la inteligencia emocional, lo cual les permitirá poder comprender y manejar completamente sus emociones para desarrollar la conciencia emocional, la autoconfianza, adaptabilidad, innovación, motivación, compromiso, iniciativa y el optimismo para que poder cumplir a cabalidad con el cargo que ocupan (Muñoz, 2020).

El Neuromanagement ha sido diseñado como un modelo de gestión que se encuentra en constante crecimiento. Por lo que se espera que las empresas que implementen en su interior este modelo se vuelvan más eficaces y productivas, atrayendo al mejor talento y logrando mejores resultados a corto, mediano y largo plazo (Risco, 2022).

4. Modelos de Neuromanagement

a) Modelo de gestión Neuromanagement

Según Cáceres (2013), es un modelo de gestión empresarial que utiliza la neurociencia y el modelo neurológico del funcionamiento humano para construir una empresa totalmente orientada a la creación del valor y la satisfacción total de sus clientes, alcanzando el bienestar y desarrollo personal de sus colaboradores, los clientes y la sociedad.

Por otro lado, una gestión fundamentada en la neurogerencia propicia que el funcionamiento de los estados de consciencia e inconsciencia trabajen sistemáticamente para lograr la continuidad de la organización, su rentabilidad y crecimiento sostenido (Boggino, 2019). Asimismo, en una gestión neuromanagement encontramos tres campos o estados de actuación, estos son:

- Estados de gestión consciente (CMS)

Consiste en tomar decisiones de forma consciente en una empresa (Cáceres, 2013). El equipo contribuye entre un 5% y un 10% a la eficiencia de la empresa, dependiendo de su formación y experiencia de gestión (Garzón, 2019, citado por Risco, 2022).

- Estados de gestión inconsciente instintivo (UIMS)

Se trata de las decisiones automatizadas que se toman dentro de las organizaciones, como la resolución inmediata de un problema. Están motivadas por los instintos de supervivencia de las organizaciones y representan aproximadamente entre el 15% y el 20% del conjunto total de decisiones (Garzón, 2019, citado por Risco, 2022).

- Estados de gestión inconsciente programado (PUMS)

Todas las decisiones son tomadas por todos los miembros de la organización sin consultar a los gerentes, de forma regular y eficiente que se alinea con los objetivos y visión común de la unidad. Por ejemplo: la contratación y la búsqueda de personal, o lo producido por un sistema de gestión completo. finalmente, el PUMS consta de sistemas de gestión, capacitación de miembros de la organización y la estrategia de modelo comercial, y da cuenta de un 70 y 80% de las decisiones efectivas para la empresa (Cáceres, 2013).

La gestión Neuromanagement es aquella que logra que los espacios conscientes, inconsciente instintivo e inconsciente programado trabajen constante y sistemáticamente para lograr la sustentabilidad del negocio, el retorno de la inversión y el crecimiento continuo basado en la satisfacción plena del cliente (Cáceres, 2013).

b) Modelo de cuadrantes de Herrmann

Este modelo proporciona a los responsables de la toma de decisiones el apoyo y el tiempo que necesitan para incrementar su potencial con el fin de alcanzar un gran nivel de rendimiento en la gestión diaria. A nivel organizativo, se está investigando sobre los procesos mentales que rigen el comportamiento de una organización, potenciando y guiando el crecimiento de su liderazgo, mejorando la capacidad al tomar decisiones, potenciando en los equipos de trabajo la creatividad y ayudando a desarrollar opciones novedosas para desarrollar productos y servicios novedosos (Herrmann, 2013, citado por Risco, 2022).

Es crucial combinar funcionalmente ambas mitades, así como reunir las herramientas recientes para una gestión eficaz, incluido el cambio de la distribución organizativa hacia sistemas transversales y más complejos, la formación de equipos de colaboración y el desarrollo de un conocimiento de la visión organizativa basado en una cultura o filosofía compartidas (Boggino, 2017).

Según Norton y Kaplan (2002, citado por Boggino, sin fecha) Este modelo y su entrenamiento en la práctica de liderazgo brinda a los gerentes la instrucción y el tiempo necesario (timing) para desarrollar su potencial y

lograr la máxima eficiencia en su dirección diaria. A nivel organizacional se analizan los procesos cerebrales que influyen en el comportamiento de la organización, dirigiendo el incremento de sus habilidades de liderazgo, mejorando la toma de decisiones, incrementando la creatividad de los grupos de trabajo, contribuye a desarrollar nuevas alternativas de negocios y servicios innovadores.

Por lo tanto, para añadir valor a la Neurogestión es necesario no solo integrar ambos hemisferios del cerebro, sino también incluir todas las herramientas actuales de gestión eficaz y cambiando también la estructura organizacional a sistemas más flexibles y cruzados, formación de equipos de trabajo colaborativos y una comprensión profunda de la visión de la organización, fundamentado en su cultura o filosofía.

c) Modelo Spenta o Modelo del flujo de información

Según (Abreu, 2015) se basa en la premisa de que la información fluye del ambiente a los decisores y viceversa. La hipótesis de este modelo establece que una decisión es una acción que se toma en respuesta al flujo de información del entorno del agente a la red cerebral del agente, donde se procesa la información. Consta de las siguientes etapas de las siguientes: etapa de procesamiento atencional, etapa cognoscitiva y de razonamiento, etapa emocional, etapa intuitiva.

Es en base a este modelo teórico que se orienta a la toma de decisiones la cual establece herramientas estratégicas del gerente negociador es que se asume por cuestiones técnicas de la propia investigación que las dimensiones son:

Tabla 1*Dimensiones de la Neurogerencia*

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES
NEUROGERENCIA	ATENCIONAL	A través de los sentidos se puede conocerla 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.

Nota. Dimensiones de la Neurogerencia. Fuente: Tesis doctoral- UNAC (2022).

5. Ventajas

La principal ventaja de utilizar la neuromanagement como herramienta de gestión es que permite a una organización proyectarse hacia adelante desde el presente, al tiempo que mejora la capacidad de aprendizaje de sus empleados estimulando los procesos mentales y emocionales relacionados con la gestión dentro de la misma empresa u organización (Abreu, 2015, p. 121, citado por Parra, 2016).

Además, es esencial que los ejecutivos, directivos o líderes desarrollen la inteligencia emocional. Esto les permitirá comprender y controlar plenamente sus emociones y les permitirá desarrollar su conciencia emocional, adaptabilidad, ingenio, compromiso, motivación, optimismo e iniciativa para completar con éxito las tareas de las que son responsables (Muñoz, 2020).

El Neuromanagement se ha concebido como un enfoque de gestión en constante evolución. Por ello, se prevé que las empresas que adopten internamente este modelo serán más eficaces y productivas, atraerán a los mejores talentos y obtendrán mejores resultados a corto, medio y largo plazo. alcanzar el éxito organizativo que es el objetivo de toda empresa (Risco, 2022).

2.2.2. Clima laboral

1. Definición

Olaz y Ortiz (2022) mencionan que el clima laboral es la representación de la atmósfera o el ambiente físico, en el que desarrollan sus actividades los colaboradores de una organización, esta percepción puede verse comprometida por diversos aspectos y la influencia de un estilo de liderazgo inadecuado o en una mala gestión de la cultura organizacional.

Para Becerra y Bermúdez (2021) "El ambiente laboral representa un fenómeno intermedio que actúa como mediador entre los elementos del sistema organizacional y las inclinaciones motivacionales que se reflejan en comportamientos con impacto en la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación."

El clima laboral se compone de dos palabras, la primera, "clima", procede del latín "clima" (ambiente), que se refiere al conjunto de rasgos que caracterizan una situación, su resultado o las circunstancias que rodean a una persona. (Alles 2005); Mientras que el término "laboral" se refiere al empleo, por lo tanto, el clima laboral hace referencia al conjunto de condiciones que caracterizan una situación o circunstancia que rodea al individuo en su trabajo." (Bergeron, 1983, citado en Ruiz, 2021).

Asimismo, tenemos que el clima laboral hace referencia al ámbito en el que los trabajadores desempeñan sus tareas diarias, así como a las interacciones que surgen entre ellos y con el empleador (Bohórquez, 2015, citado por Ruiz, 2021).

Velásquez (2005), afirma que, si una organización no tiene un clima adecuado o favorable, estará en desventaja frente a otras organizaciones que sí tienen un entorno de trabajo adecuado, ya que el entorno interno que cada organización presenta influirá de manera significativa en su producción y calidad como empresa. se debe a que cada organización tiene un ambiente interno, que incluye:

Bohórquez (2015, citado por Ruiz, 2021) sostiene que el entorno laboral es un indicador clave de la salud de una organización y está influido por diversos factores, como la disponibilidad de equipos, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, las políticas internas, el liderazgo de los directivos y líderes, la retribución y la satisfacción de los empleados con su trabajo.

2. Importancia

Chiavenato (2011) considera que es importante detectar y evaluar las causas que afectan el desempeño de los colaboradores, es por ello que realizar un adecuado diagnóstico del clima laboral, es una técnica administrativa que se debe realizar para generar cambios deseados en la organización.

Así mismo, Dul y Canan (2010) destacan que un ambiente de trabajo creativo y positivo influye de manera efectiva en la calidad y la productividad de los colaboradores, por lo que es necesario que las organizaciones desarrollen ambientes ergonómicos, es decir, diseñar entornos de trabajo seguros y saludables que permitan fortalecer o desarrollar la capacidad innovadora de sus empleados.

Por otro lado, Espinoza et al. (2020) afirma que:

El ambiente organizacional desempeña un papel crucial en el progreso empresarial, constituyendo, junto con las estructuras, las características específicas de la organización y las personas que la conforman, un sistema interrelacionado altamente dinámico que incide directamente en los resultados institucionales. En este sentido, el clima laboral se configura

como el entorno humano, amigable, afectivo y físico en el cual se lleva a cabo el trabajo cotidiano, ejerciendo una influencia significativa en el rendimiento y la satisfacción de los empleados (p.545).

3. Factores que condicionan el clima laboral en organizaciones

Entre los factores que dependen el establecimiento de un adecuado clima laboral, Espinoza et al. (2020) destacan: “motivación, adecuación/ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, participación del empleado, formación y desarrollo profesional” (p. 546).

4. Modelos de clima laboral

- Modelo de sistemas de funcionamiento organizacional de Katz y Kahn

En este modelo, es posible ver cómo influye en el entorno de trabajo el líder, que sirve de enlace entre el grupo de trabajo y el resto de la organización. El funcionamiento del grupo, la satisfacción de sus miembros y las condiciones en las que debe operar cualquier grupo dinado también vienen determinados por este grupo de factores cuando se combinan con las diversas actividades que llevan a cabo los miembros del grupo (Hernández, 2012, citado por Ñique, 2018).

- Modelo organizacional de Evan

Este autor propone un modelo de clima organizativo que considera la organización como un sistema abierto. Según este autor, los procesos organizativos internos producen el clima dentro de una organización, al tiempo que se ven influidos por una serie de factores externos (inputs). Menciona que las influencias externas repercuten en el clima organizacional en el que se desarrollan (Evan, 2001, citado por Ñique, 2018).

En el modelo de Evan, se recuperan aspectos del clima organizativo y de la organización en su conjunto, tanto a nivel individual como organizativo, y se establece el impacto que el clima tiene en el comportamiento de los miembros y en la eficacia potencial de la organización en su conjunto.

- Modelo organizacional de Litwin y Stinger

Litwin y Stinger (1978, citado por Ñique, 2018), definen que cuando las variables de conducta, estructura o proceso se alteran de algún modo, el clima organizacional puede tener un impacto positivo o negativo en el rendimiento de los empleados.

Esto nos lleva a centrarnos en la importancia de estos cargos y la enorme responsabilidad que conllevan ya que, en la mayoría de los casos, estos cambios se llevan a cabo en los niveles más altos de la organización. En consecuencia, es su responsabilidad buscar alternativas de desarrollo organizacional donde las acciones que se lleven a cabo tengan como objetivo mejorar el clima organizacional.

Un clima organizacional establecido se centra en las motivaciones de los miembros de la organización y en el comportamiento que se deriva de esas motivaciones. Obviamente, este comportamiento tiene una amplia gama de efectos en la organización, como la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptabilidad, etc.

Litwin y Stinger (1978, citado por Ñique, 2018), Fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional desde una perspectiva perceptiva. Utilizando ideas como motivación y clima, su teoría pretende explicar facetas significativas del comportamiento de quienes trabajan para una organización. Los autores intentan identificar los factores contextuales y ambientales clave que más afectan al comportamiento y la percepción de un individuo, explicando las siguientes dimensiones:

a) Estructura

Está vinculado a las normas organizativas, los formalismos, las obligaciones, la política, la jurisprudencia y los reglamentos. Se refiere a los canales oficiales dentro de la organización.

b) Responsabilidad

Es la percepción del individuo de ser su propio jefe, tener un alto nivel de compromiso con su trabajo, tomar decisiones por sí mismo y establecer sus propias normas.

c) Recompensa

corresponde a las felicitaciones recibidas por el trabajo bien hecho. Este es el punto en el que una organización utiliza las recompensas con más frecuencia que los castigos.

d) Riesgo

corresponde a la percepción que los miembros de la organización tienen de los retos que impone el trabajo. Es el método mediante el cual la organización promueve retos calculados para alcanzar los objetivos propuestos.

e) Calor

Es la percepción de los miembros de la empresa sobre la existencia de un entorno de trabajo positivo y de relaciones sociales positivas entre iguales, así como entre dirigentes y subordinados.

f) Apoyo

It is the feeling that there is a spirit of helpfulness on the part of management and other employees in the group.

g) Estándares de desempeño

Es el énfasis de la organización en las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de comprender tanto los objetivos implícitos y explícitos como las normas de rendimiento.

h) Conflicto

Se refiere al grado en que los miembros de la organización, tanto inferiores como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentarse a los problemas y resolverlos cuando surgen.

i) Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, que constituye un componente importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es el sentimiento de alinear los objetivos personales con los de la organización.

- Modelo de percepción global del ambiente laboral de Sonia Palma

Según Palma (2004), crea la Escala de opiniones que está basada de acuerdo con el nivel de percepción global del ambiente laboral, dándole el nombre CL-SPC, la cual fue diseñada como parte de sus actividades de investigación. Es un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran el Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales.

Por cuestiones de la propia naturaleza de la investigación se consideró a los cinco factores como las dimensiones de la presente investigación para la variable Clima Laboral.

5. Dimensiones del clima laboral

Tabla 2

Dimensiones del Clima Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES
CLIMA LABORAL	AUTORREALIZACIÓN	Es la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro.
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Es la Identificación de los empleados con los valores organizacionales y el compromiso para con el desarrollo de la institución.
	SUPERVISIÓN	Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

COMUNICACIÓN	Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
CONDICIONES LABORALES	Es el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento.

Nota. Dimensiones del Clima Laboral. Fuente: elaboración propia.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Neurogerencia

Según Braidot (2008), la Neurogerencia “Es la aplicación de las neurociencias a la gestión y el liderazgo organizacional, que se enfoca en los procesos neuronales relacionados con la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia individual y organizacional; y la planificación, gestión, formación y liderazgo de la fuerza laboral” (p.29).

2.3.2. Clima laboral

Para Becerra y Bermúdez (2021) "El ambiente laboral actúa como un fenómeno intermedio que sirve de mediador entre los componentes del sistema organizacional y las inclinaciones motivacionales que resultan en comportamientos con impacto en la organización, tales como productividad, satisfacción y rotación."

Desde una perspectiva filosófica, podemos analizar cómo la Neurogerencia de los individuos la cual se enmarca la naturaleza humana y el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales influye en la forma en que perciben y se relacionan con el Clima Laboral, la cual cada persona condiciona su capacidad para adaptarse al entorno laboral y a las demandas que este impone.

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Neurogerencia

Son metodologías de gestión que admiten realizar procesos, permitiendo a la vez tomar decisiones para realizarlas en beneficio de la organización.

2.4.2. Clima laboral

Entendida como las condiciones de trabajo que se da en toda organización, la cual como fenómeno puede ser favorable o desfavorable, manifestándose principalmente en su proceso de productividad.

2.4.3. Gestión

Proceso por el cual se realiza una serie de procedimientos asociados a encaminar y resolver problemas que se dan en una organización.

2.4.4. Neuromanagement

Es un modelo científico que está asociado a la gestión en una organización, la cual se basa en principios y fundamentos de la Neurociencia.

2.4.5. Productividad

Es la capacidad que tiene una organización para producir en términos materiales, sin embargo, hoy en día también se refiere a una producción inmaterial.

2.4.6. Motivación

Proceso interno que se desencadena producto de una necesidad en las personas, la cual se expresa en forma de comportamientos o acciones que se desarrolla.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

H₀: Existe influencia significativa de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022

Hipótesis Específicas

H₁: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022

H₂: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022

H₃: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022

H₄: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022

3.1.1. Operacionalización de variable

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de las variables

CUADRO OPERACIONAL DE LAS VARIABLES							
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES/ITEMS	METODO	TECNICA
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 32 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	Hipotético deductivo	Encuesta: Instrumento: Cuestionario en Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			RAZONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Autoliderazgo Control Superación Autoconocimiento 	9,10,11,12,13,14,15,16		
			EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Autocontrol Automotivación Empatía 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24		
			INTUITIVA	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia Comprender 	25,26,27,28,29,30,31,32		
CLIMA LABORAL	Palma (2000), Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral supervisión comunicación y condiciones laborales.	Esta variable se medirá por medio de 50 ítems divididos en cinco dimensiones.	REALIZACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> Creatividad Desarrollo 	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Hipotético deductivo	Encuesta: Instrumento: Cuestionario en Escala de Likert 1. Ninguno o nunca 2. Poco 3. Regular o algo 4. Mucho 5. Todo o siempre
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Compañerismo Involucramiento 	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		
			SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Acceso Información 	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		
			COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación Relaciones interpersonales 	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		
			CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> Tareas Facilitación 	5,1,15,20,25,30,35,40,45,50		

IV. METODOLÓGIA DEL PROYECTO

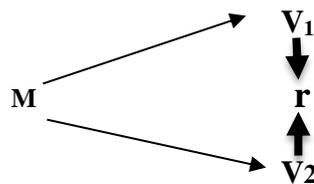
4.1. Diseño metodológico

La presente tesis se usó el diseño no experimental, en la cual como se refiere será un “Investigaciones que se llevan a cabo sin la manipulación intencionada de variables, centrándose únicamente en la observación de fenómenos en su entorno natural con el propósito de analizarlos” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, pp. 128- 152).

La presente investigación representará el diseño de investigación, con el siguiente diagrama:

Figura 1

Correlación entre las dos Variables



Dónde:

M = Es la muestra de investigación.

V₁= Neurogerencia.

V₂= Clima Laboral

r = Coeficiente de correlación.

4.2. Método de investigación

El presente proyecto de investigación hará uso del método Cuantitativo, la cual está fundamentado según Bernal (2010), “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”.

La investigación desarrollada es de carácter básica, la cual busca una comprensión de la relación entre las variables y como consecuencia

incrementar el conocimiento, como una forma de aportar al entorno científico.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Bernal (2010), refiere que una población puede ser determinada en función al entorno y a sus características comunes de los individuos que tienen rasgos semejantes y a partir de ello se desea hacer determinadas inferencias. La población está constituida por 110 personas que labora en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha, cuyas funciones y roles son de gerentes, supervisores, secretarías, ingenieros, técnicos.

4.3.2. Muestra

La muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2012, p.98). La muestra es probabilística porque se pueden realizar inferencias sobre el total de la población y el muestreo es estratificado porque se puede dividir una población en subgrupos o estratos y aleatorio simple porque cada individuo se elige al azar y tienen la misma probabilidad de ser elegido en cualquier etapa del proceso (Hernández et al., 2014, p.107).

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{E^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 PQ}$$

$$n = 86$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

z = 1.96 (nivel de confianza 95%)

p=0.5; q=0.5;

N: Población (110)

E: Error aceptable 5% (0.05)

La muestra está conformada por 86 personas

En consecuencia, se señala a continuación los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Gerentes e ingenieros que se encuentran laborando en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha.
- Secretarías y técnicos colaboradores en la junta de usuarios del distrito de riego de chincha.

Criterios de exclusión

- Gerentes e ingenieros que se encuentran laborando en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha y no han firmado el consentimiento informado o no han llenado la encuesta.
- Secretarías y técnicos colaboradores en la junta de usuarios del distrito de riego de chincha y no han firmado el consentimiento informado o no han llenado la encuesta.

Tabla 4

Población y muestra para la investigación

Distribución de personal	Población	Muestra
<i>Oficina central</i>	26	20 (0.78*26)
<i>Comité de usuarios (14 comités x 6 usuarios c/u))</i>	84	66 (0.78*84)
Total	110	86

Nota: Elaboración propia

4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

El presente trabajo se desarrollará con personal de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha, departamento de Ica- 2022. El desarrollo de la evaluación fue durante los seis primeros meses del año 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

La investigación se desarrollará a través de un conjunto de procedimientos evaluativos haciendo uso de los cuestionarios de Neurogerencia y de Clima laboral. A los colaboradores de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha departamento de Ica.

4.5.2. Instrumentos

Se utilizaron los cuestionarios de Neurogerencia y Clima laboral, la cual dichos instrumentos, presentan validez y confiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El desarrollo del presente estudio hará uso de todo un conjunto de procesos estadísticos generando la muestra a utilizar y a su vez el procesamiento de datos se llevará a cabo mediante el software estadístico SPSS 25 para Windows. Esto posibilitará la elucidación de la relación entre las dimensiones de la Neurogerencia y el Clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha departamento de Ica.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

La elaboración de la presente investigación busca la veracidad, responsabilidad en todos los procesos a desarrollarse haciendo uso del respeto a las personas que intervendrán en la investigación, comunicándoles sobre los procesos del desarrollo de la presente investigación, explicándoles la importancia y la trascendencia del estudio desarrollado, es decir se hará uso la "Conducta responsable en investigación". Que debe tener presente todo investigador.

4.8. Si la orientación es hacia un proyecto de inversión

No aplica

4.9. Si el proyecto se orienta al impacto ambiental

No aplica

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

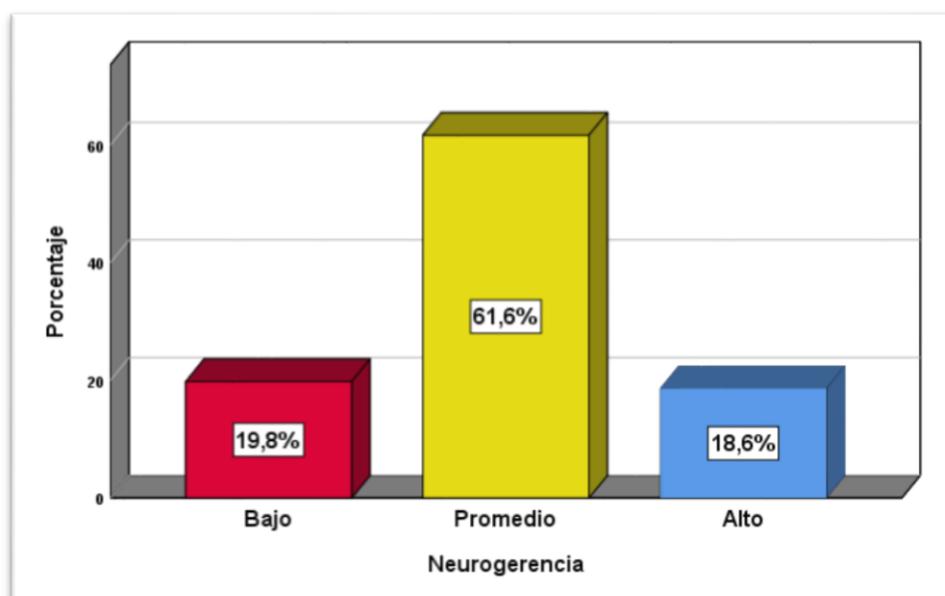
Resultado de los niveles de la variable Neurogerencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (32 – 90 puntos) *	17	19,8
Promedio (91 – 109 puntos) *	53	61,6
Alto (110 – 150 puntos) *	16	18,6
Total	86	100,0

Nota. *: puntaje extraído de escala de estanones. Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Frecuencias por niveles de la variable Neurogerencia



Nota. La figura muestra las frecuencias por niveles de forma porcentual de la variable Neurogerencia.

Interpretando la tabla 5 y figura 2, se desprende que el 61.6% de los encuestados sitúa la variable Neurogerencia en el nivel promedio. Además, el 19.8% la ubica en el nivel bajo, mientras que el 18.6% la coloca en el nivel alto en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Variable clima laboral

Tabla 6

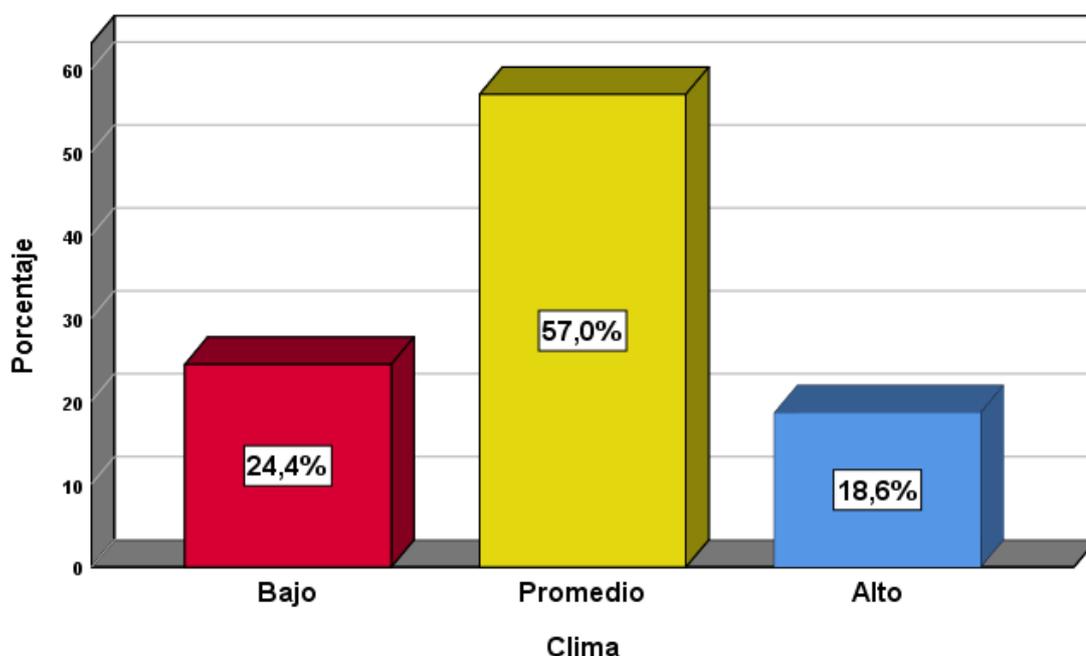
Resultado de los niveles de la variable clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (50 – 146 puntos) *	21	24,4
Promedio (147 – 171 puntos) *	49	57,0
Alto (172 – 250 puntos) *	16	18,6
Total	86	100,0

Nota. *: puntaje extraído de escala de estanones. Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Porcentajes por nivel de la variable Clima Laboral



Nota. La figura muestra las frecuencias por niveles de forma porcentual de la variable Clima Laboral.

Interpretando la tabla 6 y figura 3, esta nos indica que, del total de encuestados, el 57.0% ubican al clima laboral en el nivel promedio, seguido del 24.4% en el nivel bajo y el 18.6% en el nivel alto de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 7*Resultado de Prueba de normalidad*

Variable o dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a (n>50)			¿Normalidad?
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima laboral	,090	86	,079	Si
Neurogerencia	,097	86	,043	No
Dimensión Atencional	,143	86	,000	No
Dimensión Razonamiento	,098	86	,041	No
Dimensión Emocional	,094	86	,058	Si
Dimensión Intuitiva	,102	86	,026	No

Nota. Resultado de la variable liderazgo y satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov se pudo evidenciar que la variable clima laboral (p -valor, sig., $p > 0,05$) si tiene normalidad los datos y la variable neurogerencia ($p < 0,05$) no tiene normalidad los datos de igual manera las dimensiones: atencional, razonamiento e intuitiva no tienen normalidad en los datos a excepción de la dimensión emocional que si tiene normalidad en sus datos. Para contrastar hipótesis, se usará pruebas no-paramétricas para evaluar la influencia entre Neurogerencia y clima laboral, que es el coeficiente de Spearman y el coeficiente de Nagelkerke para evaluar la influencia entre dos variables.

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Prueba de hipótesis General

H₀: No existe influencia significativa de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H₁: Existe influencia significativa de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 8*Resultado de la prueba de Spearman entre neurogerencia y clima laboral.*

		Clima laboral	Nagelkerke
Neurogerencia	Coeficiente de correlación	,661**	.494
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 8, el coeficiente Rho de Spearman de las variables muestran una correlación directa alta y significativa ($r_s = .661^{**}$, $p < .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre neurogerencia y el clima laboral. Además, el estadístico de Nagelkerke señala que existe 49.4% de influencia de la variable neurogerencia sobre la variable clima laboral. Finalmente se concluye que la neurogerencia influye directa y positivamente en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la etapa atencional de la neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H1: Existe influencia significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 9*Resultado de la prueba de Spearman entre etapa atencional y clima laboral.*

		Clima laboral	Nagelkerke
Etapa atencional	Coeficiente de correlación	,461**	.209
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 9, el coeficiente Rho de Spearman de las variables muestran una correlación directa moderada y significativa ($r_s = .461^{**}$, $p < .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la etapa atencional y el clima laboral. Además, el estadístico de Nagelkerke señala que existe 20.9% de influencia de la etapa atencional sobre el clima laboral. Finalmente se concluye que la etapa atencional influye directa y positivamente en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

H1: Existe influencia significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

Tabla 10

Resultado de la prueba de Spearman entre etapa razonamiento y clima laboral.

		Clima laboral	Nagelkerke
Etapa razonamiento	Coeficiente de correlación	,453**	.310
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 10 el coeficiente Rho de Spearman de las variables muestran una correlación directa moderada y significativa ($r_s = .453^{**}$, $p < .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la etapa razonamiento y el clima laboral. Además, el estadístico de Nagelkerke señala que existe 31.0% de influencia de la etapa razonamiento sobre el clima laboral. Finalmente se concluye que la etapa razonamiento influye directa y positivamente en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H1: Existe influencia significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 11

Resultado de la prueba de Spearman entre etapa emocional y clima laboral.

		Clima laboral	Nagelkerke
Etapa emocional	Coeficiente de correlación	,526**	.388
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 11 el coeficiente Rho de Spearman de las variables muestran una correlación directa moderada y significativa ($r_s = .526^{**}$, $p < .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la etapa emocional y el clima laboral. Además, el estadístico de Nagelkerke señala que existe 38.8% de influencia de la etapa emocional sobre la variable clima laboral. Finalmente se concluye que la etapa emocional influye directa y positivamente en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H1: Existe influencia significativa de la etapa intuitiva de la neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 12

Resultado de la prueba de Spearman entre etapa intuitiva y clima laboral.

		Clima laboral	Nagelkerke
Etapa intuitiva	Coeficiente de correlación	,438**	.169
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 12 el coeficiente Rho de Spearman de las variables muestran una correlación directa moderada y significativa ($r_s = .438^{**}$, $p < .05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la etapa intuitiva y el clima laboral. Además, el estadístico de Nagelkerke señala que existe 16.9% de influencia de la etapa intuitiva sobre el clima laboral. Finalmente se concluye que la etapa intuitiva influye directa y positivamente en el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

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

El procesamiento de la base de datos que se ha realizado haciendo uso del SPSS v. 26 a través de todo el tratamiento estadístico, se ha generado que los resultados descriptivos e inferenciales son concluyentes en que la neurogerencia influye en el clima Laboral de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de hipótesis General

H₀: No existe influencia altamente significativa de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

H_a: Existe influencia altamente significativa de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 13

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-4.406	.727	36.705	1	.000	-5.832	-2.981
	[nclima = 2]	-.530	.516	1.056	1	.304	-1.541	.481
Ubicación	[nneurogerencia=1]	-5.593	.923	36.702	1	.000	-7.403	-3.784
	[nneurogerencia=2]	-2.640	.669	15.563	1	.000	-3.952	-1.329
	[nneurogerencia=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota. Nclima: clima laboral, nneurogerencia: Neurogerencia, 1: nivel bajo, 2: nivel promedio, 3: nivel alto. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald es mayor que 4, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, significa que:

La Neurogerencia influye directa y positivamente en la variable Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia altamente significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H1: Existe influencia altamente significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 14

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-2.138	.503	18.086	1	.000	-3.124	-1.153
	[nclima = 2]	.965	.425	5.149	1	.023	.131	1.799
Ubicación	[natencional=1]	-2.590	.671	14.911	1	.000	-3.905	-1.276
	[natencional=2]	-.339	.520	.425	1	.514	-1.358	.680
	[natencional=3]0 ^a	.	.	.	0	.	.	.

Nota. nclima: clima laboral, natencional: atencional, 1: nivel bajo, 2: nivel promedio, 3: nivel alto. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald mayor que 4, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, significa que la dimensión etapa atencional de la Neurogerencia influye sobre el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia altamente significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H2: Existe influencia altamente significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 15

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-3.210	.620	26.823	1	.000	-4.425	-1.995
	[nclima = 2]	.136	.464	.086	1	.769	-.774	1.046
Ubicación	[nrazonamiento=1]	-3.541	.750	22.308	1	.000	-5.010	-2.071
	[nrazonamiento=2]	-1.619	.592	7.467	1	.006	-2.780	-.458
	[nrazonamiento=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota. nclima: clima laboral, nrazonamiento: razonamiento, 1: nivel bajo, 2: nivel promedio, 3: nivel alto. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald mayor que 4, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, significa que la dimensión etapa de razonamiento de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia altamente significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H3: Existe influencia altamente significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 16

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-4.160	.691	36.277	1	.000	-5.513	-2.806
	[nclima = 2]	-.431	.434	.985	1	.321	-1.283	.420
Ubicación	[nemocional=1]	-4.204	.835	25.337	1	.000	-5.842	-2.567
	[nemocional=2]	-3.060	.677	20.399	1	.000	-4.388	-1.732
	[nemocional=3]0 ^a	.	.	.	0	.	.	.

Nota. nclima: clima laboral, nemocional: emocional, 1: nivel bajo, 2: nivel promedio, 3: nivel alto. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald son mayores que 4, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa. Esto indica que la dimensión emocional de la Neurogerencia ejerce influencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia altamente significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

H4: Existe influencia altamente significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

Tabla 17

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-2.616	.549	22.682	1	.000	-3.693	-1.540
	[nclima = 2]	.358	.440	.664	1	.415	-.503	1.219
Ubicación	[nintuitiva=1]	-2.402	.680	12.464	1	.000	-3.736	-1.069
	[nintuitiva=2]	-1.478	.561	6.936	1	.008	-2.578	-.378
	[nintuitiva=3]0 ^a	.	.	.	0	.	.	.

Nota. nclima: clima laboral, nintuitiva: intuitiva, 1: nivel bajo, 2: nivel promedio, 3: nivel alto. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald son mayores que 4, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, significa que la dimensión etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En relación con la hipótesis general, se nota que la Neurogerencia influye directa y positivamente en la variable Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022. Esto sugiere que, al ajustarse a los modelos de Neurogerencia y Clima Laboral, se puede observar un impacto positivo. Esta relación se evidencia en un estudio que destaca que, aunque el ser humano tiene habilidades propias innatas que no son desarrolladas

por si solas, pero con la ayuda de la Neurogerencia se puede llegar a potenciar estas habilidades llevando a la consecución de metas y objetivos profesionales a través de una serie de cuestionamientos y un acompañamiento continuo en el camino para lograrlo, sin embargo el neuromanagement se caracteriza por ser de naturaleza transversal, lo que implica su capacidad para aceptar excesos informativos, novedades, incorporaciones creativas y pensamientos innovadores y exploratorios. Este enfoque facilita el progreso operativo de las organizaciones y agiliza la toma de decisiones, incorporando aspectos cualitativos, emocionales, cognitivos, entre otros, generando influencia en las diferentes áreas y entre ellas el Clima Laboral. (Marentes Yumayusa, 2017, 2019).

En relación con una de las hipótesis específicas, se evidencia que la etapa atencional de la Neurogerencia tiene una influencia significativa en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022. No obstante, esta influencia se sitúa en un 24.3%, indicando la proporción de impacto de la dimensión etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la mencionada junta de usuarios. Este resultado destaca la importancia, según estudios, de que las organizaciones requieren un intercambio de conocimiento importante para mantenerse en su entorno, contribuyendo así a un Clima Laboral institucional adecuado. (Fernández, 2022).

En relación con una de las hipótesis específicas, se nota que la dimensión etapa de razonamiento de la Neurogerencia tiene una influencia sobre el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022. Sin embargo, esta influencia se sitúa en un 31.0%, como se indica en un estudio que destaca la creciente importancia del Neuromanagement como un aliado esencial en la gestión moderna. Esto implica un cambio de paradigma para los gerentes, adoptando procesos neurovegetativos. (Fernández, 2022).

En relación con una de las hipótesis específicas, se nota que la dimensión etapa emocional de la Neurogerencia tiene una influencia sobre el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022. Sin embargo, esta influencia se sitúa en un 38.8 % por lo que se puede observar en una investigación que se concluye que es importante generar un clima

organizacional favorable o muy favorable, dentro de las organizaciones, porque estos factores influyen directamente sobre la productividad de las mismas. (Ruíz, Espinoza et al. 2021, 2020).

En relación con una de las hipótesis específicas, se nota que la dimensión etapa emocional de la Neurogerencia tiene una influencia sobre el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022. Sin embargo, esta influencia se sitúa en un 16.9 % concluyendo que hay una conexión significativa entre el clima laboral y la imagen institucional. Se sugiere implementar estrategias que fortalezcan el ambiente laboral, con el objetivo de evitar niveles bajos de percepción en la imagen institucional, tanto en entidades públicas como privadas. (Herrera y Núñez, López 2021, 2018).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La autora de la investigación desarrollada asume totalmente la responsabilidad por la información vertida en la presente tesis. A su vez señala que existe un conocimiento exhaustivo de los reglamentos existentes en la Universidad Nacional del Callao, referidos al tema de investigación.

VII. CONCLUSIONES

En la hipótesis general, los resultados indican un intervalo de error bidireccional de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 establecido en este análisis, existe influencia de la variable Neurogerencia sobre el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

En la primera hipótesis específica, los resultados indican un intervalo de error bidireccional de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 establecido en este análisis, existe influencia de la etapa atencional sobre el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

En la segunda hipótesis específica, los resultados indican un intervalo de error bidireccional de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 establecido en este análisis, existe influencia de la etapa razonamiento sobre el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

En la tercera hipótesis específica, los resultados describen un intervalo de error bidireccional de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 establecido en este análisis. Se constata la presencia de influencia por parte de la etapa emocional sobre el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.

En la cuarta hipótesis específica, los resultados indican un intervalo de error bidireccional de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0,05 establecido en este análisis. Se confirma la presencia de influencia de la etapa intuitiva sobre el clima laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.

VIII. RECOMENDACIONES

- Presentar los resultados del estudio concluido ante las autoridades de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.
- Publicación de la presente investigación como artículo científico o Capítulo de Libro.
- Promover capacitaciones respecto a la importancia de la Neurogerencia y el Clima Laboral de la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha-2022.
- Diseñar metodologías, que oriente a los colaboradores a generar un Clima Laboral, adecuado y óptimo en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha- 2022.
- Es necesario e importante desarrollar otras investigaciones que estén relacionadas a estas variables, con el objetivo de identificar las falencias y poder de esa manera generar estrategias de una mejora continua.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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. Caraca- República Bolivariana de Venezuela.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia. Pearson Educación.
- Blanco C. y Moreno A. (2017). Artículo: Historia de la Neurociencia.
- Boggino, G. (2019). El liderazgo organizacional desde los dos hemisferios cerebrales y su relación con el neuromanagement. Artículo científico, Universidad Católica Argentina, Argentina.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8650/1/liderazgo-organizacional-dos-hemisferios.pdf>
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement*. Ediciones Granica.
<https://cutt.ly/43VTmgq>
- Cáceres, F. (2013). *Introducción al Neuromanagement, el nuevo modelo de gestión empresarial del siglo XXI*. Asociación internacional de neuromanagement.
https://neuromanagement.net/wp-content/uploads/2019/04/Introduccion_al_Neuromanagement.pdf
- Castro C y Espinoza M. (2019). Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia, Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Carrión-Bósquez, N., Castelo-Rivas, W., Alcívar-Muñoz, M., Quiñonez-Cedeño, L. y Llambo-Jami, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información*

Científica, 101(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-99332022000100009&script=sci_arttext&tlng=en

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.

Du Toit, K. (2014). Using the Herrmann whole brain model for mentoring academic staff [Tesis de maestría. University of Pretoria]. Repositorio de la University of Pretoria. https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/45935/Goode_Using_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, N. V. S., Ferie, C. P., Arauz, M. Y. E., y Barberán, J. R. M. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta–EP. Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 541-553. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>

Garrido, A. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres de la sede de Lima [Tesis de pregrado. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, A. (2020). El Neuromanagement y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa Innova Scientific, Lima 2020 [Tesis de pregrado.

Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56756/Gonzales_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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>.

Herrera, R. I. B., y Núñez, E. D. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9.
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2747>

https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/45935/Goode_Using_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, D. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres de la sede de Lima [Tesis de pregrado. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022 [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95606/Lozano_LJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Mejía, A. (2021). La neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña Norte de Santander [Tesis de maestría. Universidad Nacional Abierta y

a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/42068/amejiape.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Muñoz, K. (2020). El Neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional [Tesis de pregrado. Fundación Universidad de América]. Repositorio de la Fundación Universidad de América.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8389/1/292318-2020-III-GTH.pdf>

Ñique, R. (2018). Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la Institución Educativa Adeu Deportivo SAC. Chiclayo, 2016 [Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, Y. (2016). Neuromanagement: actualización de la metáfora “organización como cerebro” de Gareth Morgan (1986). *Pre-til innovación en la gestión*, 33 (-), 9-28. <https://dokumen.tips/download/link/neuromanagement-actualizacin-de-la-metfora-.html>

Risco, A. (2022). El Neuromanagement y su relacion con la motivación del personal de la empresa la positiva seguros y reaseguros, Regios Sur-2021 [Tesis de pregrado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://cutt.ly/y3VWmMX>

Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-40002021000200245&script=sci_arttext

- Ruiz R. (2007). *El Método Científico y sus etapas*. DF- México.
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de posgrado. Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- 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>
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F. y León, C. (2021). *Gestión Administrativa Y Clima Laboral, En La Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021*. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>
- Yslado, R., Ramirez, E., García-Figueroa, M. y Arquero, J. (2021). *Clima laboral y burnout en profesores universitarios*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

ANEXOS:

• Matriz de consistencia

<p><u>Problema General:</u></p> <p>PG: ¿De qué manera la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>P1: ¿De qué manera la etapa atencional de la Neurogerencia influye en la en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p> <p>P2: ¿De qué manera la etapa de razonamiento de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?</p> <p>P3: ¿De qué manera la etapa emocional de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?</p> <p>P4: ¿De qué manera la etapa intuitiva de la Neurogerencia influye en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>OG: Demostrar la influencia de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>O1: Determinar si existe influencia entre la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.</p> <p>O2: Establecer si existe influencia entre la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.</p> <p>O3: Establecer la influencia entre la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.</p> <p>O4: Establecer la influencia entre la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u></p> <p>HG: Existe influencia altamente significativa de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>H1: Existe influencia altamente significativa de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p> <p>H2: Existe influencia altamente significativa de la etapa de razonamiento de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p> <p>H3: Existe influencia altamente significativa de la etapa emocional de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p> <p>H4: Existe influencia altamente significativa de la etapa intuitiva de la Neurogerencia en el Clima Laboral en la junta de usuarios del distrito de riego de Chíncha- 2022</p>	<p><u>VARIABLES:</u></p> <p>V. INDEPENDIENTE: Neurogerencia</p> <table border="1" data-bbox="1464 384 2150 683"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ATENCIONAL</td> <td>- Observación - Comunicación - Escuchar</td> </tr> <tr> <td>RAZONAMIENTO</td> <td>- Entrenamiento - Autoliderazgo - Superación - Aprendizaje - Control</td> </tr> <tr> <td>EMOCIONAL</td> <td>- Autoconocimiento - Automotivación - Autocontrol - Empatía</td> </tr> <tr> <td>INTUITIVA</td> <td>- Inteligencia - Comprender</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. DEPENDIENTES: Clima laboral</p> <table border="1" data-bbox="1464 756 2150 1230"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>REALIZACIÓN PERSONAL</td> <td>- Creatividad - Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</td> <td>- Compañerismo - Involucramiento</td> </tr> <tr> <td>SUPERVISIÓN</td> <td>- Acceso - Información</td> </tr> <tr> <td>COMUNICACIÓN</td> <td>- Coordinación - Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>CONDICIONES LABORALES</td> <td>- Tareas - Facilitación</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ATENCIONAL	- Observación - Comunicación - Escuchar	RAZONAMIENTO	- Entrenamiento - Autoliderazgo - Superación - Aprendizaje - Control	EMOCIONAL	- Autoconocimiento - Automotivación - Autocontrol - Empatía	INTUITIVA	- Inteligencia - Comprender	DIMENSIONES	INDICADORES	REALIZACIÓN PERSONAL	- Creatividad - Desarrollo	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	- Compañerismo - Involucramiento	SUPERVISIÓN	- Acceso - Información	COMUNICACIÓN	- Coordinación - Relaciones interpersonales	CONDICIONES LABORALES	- Tareas - Facilitación
DIMENSIONES	INDICADORES																								
ATENCIONAL	- Observación - Comunicación - Escuchar																								
RAZONAMIENTO	- Entrenamiento - Autoliderazgo - Superación - Aprendizaje - Control																								
EMOCIONAL	- Autoconocimiento - Automotivación - Autocontrol - Empatía																								
INTUITIVA	- Inteligencia - Comprender																								
DIMENSIONES	INDICADORES																								
REALIZACIÓN PERSONAL	- Creatividad - Desarrollo																								
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	- Compañerismo - Involucramiento																								
SUPERVISIÓN	- Acceso - Información																								
COMUNICACIÓN	- Coordinación - Relaciones interpersonales																								
CONDICIONES LABORALES	- Tareas - Facilitación																								

			<p>METODOLOGIA</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo- correlacional.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental- transversal</p> <p>MÉTODO: Descriptivo.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población está constituida por 110 personas que labora en la junta de usuarios del distrito de riego de Chincha.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra se obtuvo a partir de la formula muestral, haciendo un total de 85 personas.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario de Clima Laboral. Autor: Sonia Palma Carrillo</p> <p>Cuestionario de Neuromanagement Autor: Nestor Alvarado Bravo</p>
--	--	--	---

- Instrumentos validados

TEST DE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente y responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					

14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					

37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo del orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

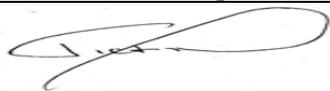
DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Víctor Hugo Villanueva Acosta	Docente- USMP	Test de Clima Laboral	Sonia Palma Carrillo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %																					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		95																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																				X		90																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																				X		86																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					X	95																				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X		90																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																				X		90																				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																				X		90																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					X	95																				
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																				X		90																				
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X	95																				
PROMEDIO																																											92

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	15594119		951201999

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Andrés Pérez Pérez	Docente- UCV	Test de Clima Laboral	Sonia Palma Carrillo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %																							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																								
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X						85																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																				X				95																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																		X						86																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				X				95																				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																						X		96																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																						X		96																				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																						X		96																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					X			95																				
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																						X		96																				
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X			95																				
PROMEDIO																																													94

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	08439882		993233822

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

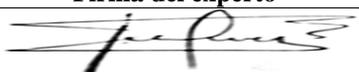
DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Gregorio Ernesto Tomas Quispe	Docente- UCV	Test de Clima Laboral	Sonia Palma Carrillo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA- 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X				85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																				X		95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			X			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				X		95
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X			90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			X			90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																			X			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X		95
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																			X			90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X		95
PROMEDIO																						92	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	09366493		989005263

TEST DE NEUROMANAGEMENT

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente y responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

N°	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

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Víctor Hugo Villanueva Acosta	Docente- USMP	Test de Neuromanagement	Nestor Alvarado Bravo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %																					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		95																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																					X		95																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																					X		90																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																						X	95																			
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X		90																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																						X	95																			
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																					X		90																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																						X	96																			
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					X		90																			
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																						X	96																			
PROMEDIO																																											93

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	15594119		951201999

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

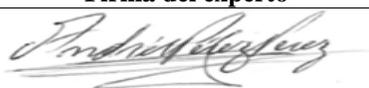
DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Andrés Pérez Pérez	Docente- UCV	Test de Neuromanagement	Nestor Alvarado Bravo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					x	96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																					x	95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																					x	90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					x	95
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					x	96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																					x	96
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																					x	96
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					x	96
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					x	96
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					x	95
PROMEDIO																					95		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	08439882		993233822

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Gregorio Ernesto Tomas Quispe	Docente- UCV	Test de Neuromanagement	Nestor Alvarado Bravo
Título del Estudio: "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X			90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																				X	95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																		X			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				X	95
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X	90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																				X	90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																				X	90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	95
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																		X			90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X	95
PROMEDIO																				94		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23			989005263

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez	Docente- UCV	Test de Neuromanagement	Nestor Alvarado Bravo
Título del Estudio: “LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA - 2022”			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X			90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																		X			90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																		X			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																			X		95
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X		90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			X		90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																			X		90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X			90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																		X			90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X		95
PROMEDIO																					91	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
Lima- Callao; 20- 04- 23	06673412		955119391

- Consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO

Yo, Ing. Cesar Augusto Tasayco Vasquez, representante de la Junta de Usuarios del sector Hidráulico Menor Chincha Clase A, hace constar que:

Por el presente documento se hace conocimiento que la MG. SONIA OLIVIA ARREDONDO ZELA, docente de profesión, se le autoriza poder tomar datos de la Institución que Ud. representa, para desarrollar su investigación cuyo tema es "LA INFLUENCIA DE LA NEUROGERENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA JUNTA DE USUARIOS DEL DISTRITO DE RIEGO DE CHINCHA-2022"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para testimoniarle mi especial consideración.

Chincha, 07 de Noviembre del 2022.

Atentamente



Ing. CESAR A. TASAYCO VASQUEZ
GERENTE
JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRÁULICO
MENOR CHINCHA CLASE A

Ing. Cesar Augusto Tasayco Vasquez

GERENTE
JUSHMCHA

- Base de datos

Matriz de datos de la variable Neurogerencia

Nº	NE1	NE2	NE3	NE4	NE5	NE6	NE7	NE8	NE9	NE10	NE11	NE12	NE13	NE14	NE15	NE16	NE17	NE18	NE19	NE20	NE21	NE22	NE23	NE24	NE25	NE26	NE27	NE28	NE29	NE30	NE31	NE32	
1	4	1	2	1	2	3	4	1	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	4	3	3	2	5	1	3	3	1	4	1	2	1	1	
2	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	3	3	3	3	
3	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	
4	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	
5	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	
6	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	
7	4	5	5	4	3	5	2	4	3	3	3	5	3	3	5	2	4	5	2	2	5	5	4	5	2	2	2	1	5	2	1	3	
8	5	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	3	3	5	4	5	3	3	4	5	3	4	2	3	5	5	2	3	4	4	5	1	
9	1	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	5	3	3	5	5	5	3	5	5	2	3	5	2	2	5	2	1	2	4	1	
10	2	2	5	2	3	3	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	2	4	5	4	3	3	2	2	4	2	2	
11	5	4	3	5	5	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
12	2	4	1	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	5	4	3	5	2	
13	1	3	5	2	5	3	2	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	5	2	5	5	4	1	3	
14	2	4	2	1	3	5	3	2	4	3	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	
15	5	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	4	2	5	4	3	5	5	3	2	4	
16	2	1	1	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	
17	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1	1		
18	4	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	1	2	1	1	
19	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	
20	5	2	1	2	2	5	3	3	5	5	3	4	2	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	
21	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	2	2	2	4	5	4	5	2	3	4	3	4	3	3	2	4	5	3	5	3	5	
22	5	4	1	1	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	1

23	3	2	5	5	5	3	2	4	3	3	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	4	3	1	2	2
24	2	2	5	2	3	3	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	2	4	5	4	3	3	2	2	4	2	2
25	3	4	2	2	5	3	4	2	3	3	5	2	5	3	2	2	4	3	3	5	2	3	4	5	4	4	4	5	2	5	1	2
26	4	3	3	1	5	3	5	5	3	2	3	4	4	2	5	3	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	1	2	4	3
27	5	2	1	2	2	5	3	3	5	5	3	4	2	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2
28	3	2	4	5	4	3	2	3	2	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	2	2	1	3	2
29	3	5	4	2	5	2	5	3	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	5	4	3	2	5	5	3	1
30	5	2	1	4	2	3	4	4	2	3	4	3	5	3	5	3	4	4	2	3	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	2	3
31	3	5	4	2	5	2	5	3	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	5	4	3	2	5	5	3	1
32	2	1	1	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2
33	1	3	5	2	5	3	2	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	5	2	5	5	4	1	3
34	2	4	1	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	5	4	3	5	2
35	5	3	5	4	5	3	2	2	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	2	3
36	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
37	4	1	2	1	2	3	4	1	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	4	3	3	2	5	1	3	3	1	4	1	2	1	1
38	2	4	2	1	3	5	1	2	4	3	4	5	4	3	2	2	3	1	1	3	1	4	2	1	3	4	2	2	1	2	2	1
39	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	1	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4
40	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
41	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
42	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
43	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
44	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
45	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	5	1	2
46	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
47	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
48	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
49	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

50	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
51	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	1	4	2	1	4	1
52	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
53	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	3	3	4	3	4	1
54	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	5	1	2
55	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	3	2	3	5	1	4
56	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
57	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
58	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
59	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
60	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
61	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	3	3	4	3	4	1
62	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
63	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	1	4	2	1	4	1
64	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
65	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
66	5	3	5	4	5	3	2	2	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	2	3
67	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
68	4	1	2	1	2	3	4	1	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	4	3	3	2	5	1	3	3	1	4	1	2	1	1
69	2	4	2	1	3	5	1	2	4	3	4	5	4	3	2	2	3	1	1	3	1	4	2	1	3	4	2	2	1	2	2	1
70	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	1	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4
71	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
72	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
73	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
74	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	3	2	3	5	1	4
75	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	3	3	4	3	4	1
76	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

77	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	3	2	3	5	1	4
78	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
79	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
80	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
81	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
82	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	3	3	3	3
83	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	3	2	3	5	1	4
84	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
85	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
86	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	5	1	2

Matriz de datos de la variable Clima Laboral

Nº	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10	C 11	C 12	C 13	C 14	C 15	C 16	C 17	C 18	C 19	C 20	C 21	C 22	C 23	C 24	C 25	C 26	C 27	C 28	C 29	C 30	C 31	C 32	C 33	C 34	C 35	C 36	C 37	C 38	C 39	C 40	C 41	C 42	C 43	C 44	C 45	C 46	C 47	C 48	C 49	C 50	
1	4	5	2	4	3	4	4	3	2	4	4	1	3	1	4	2	1	2	2	5	5	2	3	3	1	5	3	4	2	3	3	3	1	1	1	2	1	4	2	1	2	2	5	5	2	3	3	1	5	3	
2	3	1	4	5	3	1	2	5	2	1	3	5	2	1	2	2	4	3	3	5	4	2	2	2	5	5	1	1	1	5	3	1	4	3	5	4	1	2	2	4	3	3	5	4	2	2	2	5	5	1	
3	5	2	1	1	1	1	5	3	4	1	3	3	1	5	1	4	4	4	4	5	1	3	1	5	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	5	4	5	1	4	4	4	4	5	1	3	1	5	4	4	4	
4	4	2	5	5	3	3	2	5	2	5	4	4	3	5	5	3	2	2	5	2	3	3	4	2	5	2	4	4	2	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	5	2	3	3	4	2	5	2	4
5	1	5	2	5	3	2	4	4	4	3	5	5	1	3	5	2	3	5	4	1	4	3	2	4	2	4	1	2	3	4	5	4	5	3	2	3	3	5	2	3	5	4	1	4	3	2	4	2	4	1	
6	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	
7	4	3	5	4	5	1	4	4	1	1	2	3	5	4	5	1	2	2	1	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	2	2	4	5	1	2	2	1	2	2	4	4	3	4	4	5	
8	3	2	4	4	3	1	2	4	3	4	2	3	2	5	5	2	2	5	2	1	4	3	4	4	2	5	5	2	2	2	2	1	3	2	4	4	5	5	2	2	5	2	1	4	3	4	4	2	5	5	
9	1	1	2	5	2	1	1	5	5	1	1	4	4	2	3	5	2	2	5	4	2	4	4	1	4	3	3	1	2	3	5	5	1	2	5	5	2	3	5	2	2	5	4	2	4	4	1	4	3	3	
10	2	3	5	5	2	3	1	5	4	2	1	4	5	5	4	2	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	5	
11	3	2	5	2	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	1	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	5	3	4	2	1	5	4	2	2	2	3	4	1	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	5	3	
12	5	4	1	1	5	5	4	2	1	4	5	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	5	3	4	4	
13	5	4	2	4	1	4	5	2	1	4	1	3	4	4	5	1	5	3	3	5	1	4	3	5	1	1	4	4	3	4	3	1	1	1	5	5	4	5	1	5	3	3	5	1	4	3	5	1	1	4	
14	1	5	3	3	1	3	4	1	3	2	3	1	1	1	1	4	5	4	1	5	4	4	2	4	2	1	4	1	5	5	1	3	3	4	4	2	1	1	4	5	4	1	5	4	4	2	4	2	1	4	
15	3	5	2	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5	
16	5	3	2	2	2	1	2	3	5	4	3	3	5	1	1	3	1	5	5	2	3	2	1	5	2	3	4	3	5	2	2	3	1	3	4	5	1	1	3	1	5	5	2	3	2	1	5	2	3	4	
17	3	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	
18	1	2	3	4	3	2	5	3	1	2	4	3	5	1	1	2	5	1	2	5	4	4	4	3	5	1	1	1	4	2	1	5	3	4	3	3	1	1	2	5	1	2	5	4	4	4	3	5	1	1	
19	2	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	5	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4

20	5	4	4	4	1	5	1	3	4	3	5	4	5	1	1	4	5	1	4	1	5	1	4	3	2	4	3	4	4	2	1	1	4	4	3	1	1	1	4	5	1	4	1	5	1	4	3	2	4	3	
21	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	4	2	2	2	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	
22	4	4	5	2	3	5	3	2	1	2	2	4	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1	4	1	2	3	1	5	1	5	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1	
23	4	5	5	3	2	3	2	5	5	2	3	5	5	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1	
24	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2	
25	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	5	2	5	3	4	4	5	5	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	2	5	3	4	4	5	5	3	3	5	
26	4	1	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	2	5	5	3	3	5	5	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	5	3	5	1	
27	3	1	4	5	3	3	3	2	5	5	3	3	3	5	3	2	3	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4	
28	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	5	2	4	2	3	5	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	2	4		
29	3	4	2	5	4	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	5	2	4	4	3	3	2	3	4	5	3	2	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3	
30	2	3	5	5	2	3	3	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	5	
31	3	2	5	2	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	3	5	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3
32	5	4	3	3	5	5	4	2	3	4	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	
33	5	4	2	4	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	
34	1	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	2	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	2	3	4		
35	3	5	2	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5	
36	5	3	2	2	2	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	4	3	5	2	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	4	
37	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1		
38	1	2	3	4	3	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	3	2	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	3	3	3	2	5	3	2	5	4	4	4	3	5	3	1	
39	2	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	5	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	
40	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3		

4	1	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	5	5	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4		
4	2	4	4	5	2	3	5	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	5	2	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	5	2	3	1		
4	3	4	5	5	3	2	3	2	5	5	2	3	5	5	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1		
4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2		
4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	5	2	5	3	4	4	5	5	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	2	5	3	4	4	5	5	3	3	5		
4	6	4	1	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	2	5	5	3	3	5	5	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	5	3	5	1		
4	7	3	1	4	5	3	3	3	2	5	5	3	3	3	5	3	2	3	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4		
4	8	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	2	4	5	2	4	2	3	5	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	
4	9	3	4	2	5	4	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	5	2	4	4	3	3	2	3	4	5	3	2	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3		
5	0	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	5	5	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	4		
5	1	4	4	5	2	3	5	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	5	2	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	5	2	3	1		
5	2	4	5	5	3	2	3	2	5	5	2	3	5	5	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1
5	3	3	3	4	3	1	1	5	1	5	1	1	4	4	1	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2	1	4	1	5	1	3	3	4	3	1	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2		
5	4	4	4	1	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	1	3	3	5	2	5	1	4	4	5	5	3	1	5	3	2	3	5	4	1	1	3	2	1	3	3	5	2	5	1	4	4	5	5	3	1	5		
5	5	4	1	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	1	1	5	4	3	5	3	5	1	5	5	2	5	5	1	3	5	5	4	4	2	2	3	1	1	5	4	3	5	3	5	1		
5	6	3	1	4	5	3	1	1	2	5	5	1	1	3	5	1	2	1	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	1	1	1	3	4	1	1	3	5	1	2	1	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4		
5	7	1	3	3	3	4	3	1	1	4	1	2	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	1	2	4	5	2	4	2	1	5	1	1	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	1	2	4	
5	8	3	4	2	5	4	3	1	2	3	1	2	5	1	5	3	5	1	3	3	3	5	1	2	3	5	2	4	4	3	3	2	1	4	5	1	2	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3		
5	9	1	3	3	3	4	3	1	1	4	1	2	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	1	2	4	5	2	4	2	1	5	1	1	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	1	2	4	
6	0	3	4	2	5	4	3	1	2	3	1	2	5	1	5	3	5	1	3	3	3	5	1	2	3	5	2	4	4	3	3	2	1	4	5	1	2	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3		
6	1	2	3	5	5	2	3	1	5	4	2	1	4	5	5	4	2	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	5		

6	2	3	2	5	2	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	1	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	5	3	4	2	1	5	4	2	2	2	3	4	1	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	5	3
6	3	5	4	1	1	5	5	4	2	1	4	5	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	5	3	4	4
6	4	5	4	2	4	1	4	5	2	1	4	1	3	4	4	5	1	5	3	3	5	1	4	3	5	1	1	4	4	3	4	3	1	1	1	5	5	4	5	1	5	3	3	5	1	4	3	5	1	1	4
6	5	1	5	3	3	1	3	4	1	3	2	3	1	1	1	1	4	5	4	1	5	4	4	2	4	2	1	4	1	5	5	1	3	3	4	4	2	1	1	4	5	4	1	5	4	4	2	4	2	1	4
6	6	3	5	2	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	2	5
6	7	5	3	2	2	2	1	2	3	5	4	3	3	5	1	1	3	1	5	5	2	3	2	1	5	2	3	4	3	5	2	2	3	1	3	4	5	1	1	3	1	5	5	2	3	2	1	5	2	3	4
6	8	3	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1
6	9	1	2	3	4	3	2	5	3	1	2	4	3	5	1	1	2	5	1	2	5	4	4	4	3	5	1	1	1	4	2	1	5	3	4	3	3	1	1	2	5	1	2	5	4	4	4	3	5	1	1
7	0	2	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	5	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4
7	1	5	4	4	4	1	5	1	3	4	3	5	4	5	1	1	4	5	1	4	1	5	1	4	3	2	4	3	4	4	2	1	1	4	4	3	1	1	1	4	5	1	4	1	5	1	4	3	2	4	3
7	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	4	2	2	2	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4
7	3	4	4	5	2	3	5	3	2	1	2	2	4	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1	4	1	2	3	1	5	1	5	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1
7	4	4	5	5	3	2	3	2	5	5	2	1	5	5	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	1	1	4	5	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1
7	5	3	3	4	3	1	1	5	1	5	1	1	4	4	1	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2	1	4	1	5	1	3	3	4	3	1	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	3	2
7	6	4	4	1	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	1	3	3	5	2	5	1	4	4	5	5	3	1	5	3	2	3	5	4	1	1	3	2	1	3	3	5	2	5	1	4	4	5	5	3	1	5
7	7	4	1	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	1	1	5	4	3	5	3	5	1	5	5	2	5	5	1	3	5	5	4	4	2	2	3	1	1	5	4	3	5	3	5	1
7	8	3	1	4	5	3	1	1	2	5	5	1	1	3	5	1	2	1	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	1	1	1	3	4	1	1	3	5	1	2	1	2	5	4	5	2	5	3	2	5	4
7	9	1	3	3	3	4	3	1	1	4	1	2	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	1	2	4	5	2	4	2	1	5	1	1	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	1	2	4
8	0	3	4	2	5	4	3	1	2	3	1	2	5	1	5	3	5	1	3	3	3	5	1	2	3	5	2	4	4	3	3	2	1	4	5	1	2	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3
8	1	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	4	2	2	2	5	5	5	1	5	2	1	5	4	2	3	2	3	3	2	4
8	2	4	4	5	2	3	5	3	2	1	2	2	4	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1	4	1	2	3	1	5	1	5	1	3	4	3	2	3	5	1	4	5	1	5	2	3	1

- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema

PRUEBA PILOTO

Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición, se empleará el coeficiente alfa de Cronbach, el cual se utiliza en escalas politómicas. La fórmula utilizada para este cálculo 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	0.820	Fuerte
Clima Laboral	50	0.860	Fuerte

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente alfa de Cronbach de los instrumentos tiene fuerte confiabilidad. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a las variables de estudio.