



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda
Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencia del Talento Humano y Marketing

PERÚ - 2017

Dr. Chantal Jara Aguirre

Presidente

Dra. Dora Ponce Yactayo

Secretario

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Vocal

Dedicatoria

Esta investigación está dedicado en primer lugar a mi esposa Heissy, mi mamá Dora, a mi Papá Marcial que esta en el cielo y a toda mi familia, que hizo posible cumplir este sueño.

Agradecimiento

A la Doctora Gliria Mendez y a todas las personas en Sodimac, a mi Jefa Regional Hertty Castillo, colaboradores que de una u otra forma, gracias a sus valiosos comentarios, han prestado ayuda significativa en la construcción de la presente Tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09870134, con la tesis titulada “Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal del distrito de Surquillo, Lima 2017” Declaro y bajo juramento que: 1) La tesis es de mi autoría. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de Mayo del 2017

Gustavo Ernesto Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Norte presentamos la Tesis titulada: “Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal del distrito de Surquillo, Lima 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Administración de Empresas. El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por los antecedentes, bases teóricas, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo define todo el marco metodológico mediante la hipótesis de la investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo presenta la discusión de la investigación. El Quinto Capítulo, presenta las conclusiones de la investigación, El Sexto Capítulo presenta las recomendaciones. El Séptimo capítulo presenta las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente el Octavo Capítulo presenta los anexos.

El Autor

Lista de contenido

	Página
Página del jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de Tablas	x
Lista de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I Introducción:	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.2.1 Bases teóricas de la variable Neuromanagement.	23
1.2.2 Bases Teóricas de la variable Cultura organizacional.	28
1.2.3 Definición de términos básicos	32
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	37

II	Marco metodológico	
2.1	Variables	40
2.2	Operacionalización de variables	42
2.3	Metodología	43
2.4	Tipos de estudio	44
2.5	Diseño	45
2.6	Población, muestra y muestreo	45
	2.6.1 Población	45
	2.6.2 Muestra	46
	2.6.3 Muestreo	46
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8	Métodos de Análisis de datos	50
2.9	Aspectos Éticos	50
III	Resultados	
3.1	Análisis Descriptivo	54
3.2	Contrastación de Hipótesis	67
IV	Discusión	74
V	Conclusiones	90
VI	Recomendaciones	91
VII	Referencias bibliográficas	94
VIII	Anexos	94
Anexo A:	Matriz de consistencia	100
Anexo B:	Matriz de operacionalización de variables	102
Anexo C:	Instrumento de Recolección de Datos	109
Anexo D:	Certificados de Validez del contenido del instrumento	115
Anexo E:	Muestra de encuestas Aplicadas	118
Anexo F:	Base de Datos	123
Anexo G:	Artículo científico	142

Lista de Tablas

Tabla 1	Definición Operacional de la variable Neuromanagement	42
Tabla 2	Definición operacional de la variable cultura organizacional	43
Tabla 3	Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del Instrumento de recolección de datos	50
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad variable neuromanagement	50
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad Variable Cultura organizacional	51
Tabla 6	Tabla de contingencia de la variable de neuromanagement	53
Tabla 7	Tabla de contingencia de la dimensión Inteligencia individual de la variable de neuromanagement	54
Tabla 8	Tabla de contingencia de la dimensión Inteligencia organizacional de la variable independiente neuromanagement	55
Tabla 9	Tabla de contingencia de dimensión Gestión del talento humano de la variable dependiente neuromanagement	56
Tabla 10	Tabla de contingencia sobre la Cultura organizacional	58
Tabla 11	Tabla de contingencia de la dimensión Implicación de la variable cultura organizacional	58
Tabla 12	Tabla de contingencia de la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional	59

Tabla 13	Tabla de contingencia de la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional	60
Tabla 14	Tabla de contingencia de la dimensión misión de la variable cultura organizacional	61
Tabla 15	Tabla de contingencia de la variable independiente neuromanagement en la variable independiente cultura organizacional	62
Tabla 16	de contingencia de la dimensión inteligencia individual de la variable independiente neuromanagement en la variable dependiente cultura organizacional	64
Tabla 17	Tabla de contingencia de la dimensión inteligencia corporativa de la variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional	65
Tabla 18	Dimensión gestión del talento humano de la variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional.	67
Tabla 19	Contrastación de hipótesis general	69
Tabla 20	Matriz de información de ajuste de los modelos (variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)	69
Tabla 21	Resultado Pseudo R-cuadrado (variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)	70

Tabla 22	Matriz de correlación de entre la dimensión inteligencia individual de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional.	71
Tabla 23	Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión inteligencia individual de la variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)	71
Tabla 24	Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión inteligencia individual de la variable neuramanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)	72
Tabla 25	Matriz de correlación significativa y positiva la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.	73
Tabla 26	Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).	74
Tabla 27	Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuramanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)	74

Tabla 28	Matriz de correlación dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional.	76
Tabla 29	Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).	76
Tabla 30	Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuramanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).	77

Lista de Figuras

Figura 1	Resultado del cálculo del tamaño de muestra	47
Figura 2	Histograma Neuromanagement	53
Figura 3	Histograma Dimensión Inteligencia personal de la variable Neuromanagement	54
Figura 4	Histograma Dimensión Inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement	54
Figura 5	Histograma Dimensión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement	56
Figura 6	Histograma Cultura organizacional	57
Figura 7	Histograma Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional	58
Figura 8	Histograma Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional	59
Figura 9	Histograma Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional	59
Figura 10	Histograma Dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional	60
Figura 11	Histograma Dimensión misión de la variable cultura organizacional	61

Figura 12	Histograma Neuromanagement en cultura organizacional	63
Figura 13	Histograma dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement por la variable cultura organizacional.	64
Figura 14	Histograma de la dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement en la cultura organizacional	66
Figura 15	Histograma dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la cultura organizacional.	67

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del Neuromanagement en la cultura organizacional, desde la óptica de los colaboradores que trabajan en la tienda Sodimac Primavera de Surquillo en el periodo del 2017.

El tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 305 colaboradores de la tienda Sodimac Primavera de Surquillo, de donde se obtuvo una muestra de 160 asociados. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios de medición. Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizando el paquete estadístico (SPSS) versión 22. Se adjuntó la tabla de confiabilidad y la validez del instrumento a razón de 0,875 para la variable neuromanagement y de 0,876 para la variable cultura organizacional. Se observó que el valor P (0,000) $< 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. Además, se observa que el p-valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p-valor $< \alpha$); se concluyó con un nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de la variables Neuramanagement en la cultura organizacional. Para la prueba del pseudo R-Cuadrado se presentó la dependencia porcentual entre variables, con un coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del neuromanagement depende en 88.5% del uso de la variable cultura organizacional.

Finalmente, se estableció que existe influencia positiva del neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Palabras clave: Neuromanagement, Cultura organizacional, inteligencia individual, inteligencia organizacional, gestión del talento humano, Misión, visión.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of the Neuromanagement in the organizational culture, from the point of view of the employees that work in the Sodimac Primavera de Surquillo store in the period of 2017.

The type of research was basic, descriptive and correlational, of non-experimental cross-sectional design. The population was 305 employees of the Sodimac Primavera de Surquillo store, from which a sample of 160 associates was obtained. The technique used was the survey, the instruments were the measurement questionnaires. With the collected information, the construct validity and reliability of the instrument were obtained, using the statistical package (SPSS) version 22. The reliability and validity table of the instrument was attached at a rate of 0.875 for the neuromanagement variable and 0.876 for the organizational culture variable. It was observed that the P value (0.000) <0.01 indicates that the relationship between the variables is statistically significant. In addition, it is observed that the p-value (significance value) is equal to 0.000 against the statistical significance α equal to 0.05 (p-value $<\alpha$); it was concluded with a significance level of 5%, that the estimated ordinal logistic regression model is adequate to analyze the influence of the Neuramanagement variables in the organizational culture. For the pseudo R-Square test the percentage dependence between variables was presented, with a Nagelkerke coefficient implies that the variation of neuromanagement depends on 88.5% of the use of the organizational culture variable.

Finally, it was established that there is a positive influence of neuromanagement in the organizational culture, in the branch of Sodimac Perú S.A. Surquillo headquarters, Lima 2017.

Keywords: Neuromanagement, Organizational culture, individual intelligence, organizational intelligence, human talent management, Mission, vision.

I. Introducción

Antecedentes

En la presente investigación trata de la relación de las variables Neuromanagement y Cultura Organizacional, al respecto encontramos las siguientes investigaciones:

Antecedentes internacionales

Cabrera (2015) en su tesis doctoral para la universidad Universidad Rey Juan Carlos, de España, titulado “La toma de decisiones en Comunicación organizacional”, tuvo como objetivo identificar cómo se toman las decisiones en Comunicación Organizacional y segundo, teniendo en cuenta el contexto de cambio socioeconómico, como influyeron las variaciones del entorno en la toma de decisiones, la valoración de la aplicación del neuromanagement, modelos teóricos eficaces y efectivos para la toma de decisiones en Comunicación Organizacional, evaluando el tiempo dedicado por los Directores de Comunicación al proceso decisorio e identificando el número de participantes en las mismas, su forma de intervenir, así como los aspectos que interfieren. En esta investigación se empleó estudio empírico, de metodología cualitativa, El número total de la población fueron los Dircom de 927 empresas, directores de comunicación de grandes empresas españolas. En esta investigación, llegaron a los siguientes resultados, como la gestión de la Comunicación Organizacional incide directamente el entorno, aplicar modelos teóricos no siempre es garantía de éxito. En relación al segundo miembro de la hipótesis inicial planteada, se confirma la relación de dependencia entre las variables, con la eficacia y la eficiencia obtenida (pp.30 – 325).

La investigación elaborada por Cabrera se ubica en la línea del Neuromanagement, tema que se incorpora en la investigación elaborada.

Gomez (2014) en su investigación doctoral realizada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, titulado “La Innovación y cultura organizacional”, cuyo objetivo fue identificar la cultura organizacional y la

innovación, así como ubicar los cambios en dicha en la empresa, para realizar una comparación con otros perfiles de en un grupo de empresas de Bogotá. Se concluyó, que la cultura corporativa esta fundada en valores, cualidades y conductas de un grupo de personas en las compañías evaluadas. Tambien, gracias a la generación de cambio, sirvió de fuente de información y conocimiento. A su vez, introduciendo nuevas técnicas productivas o administrativas que contribuyen al desarrollo de productos y servicios adecuados. En tal sentido, se aplicó el método de factores sociales intangibles, llamado survey de Daniel Denison. Es aquí, que se uso una base de datos de 15.852 encuestas a colaboradores, en 227 empresas de la capital Colombiana, arrojando un 22,5%, como empresas innovadoras. Asi mismo se clasificaron a través de un análisis de correspondencias y conglomerados considerandose tres dimensiones de innovación. El modelo estuvo ordenado por 60 variables de cultura organizacional, contempladas en el método de survey. También, se aplicaron métodos estadísticos como coeficientes gamma, de independencia de Pearson y correlación de Spearman, Alpha de Cronbach de análisis de correspondencias, así como de pruebas de medias y modelos logísticos. El investigador concluyó que: (1) Las estructuras blandas de las compañías que se expresan en la cultura organizacional están agrupados en forma positiva con la innovación de firmas. (2) Las contrastaciones de los rasgos de cultura presentan a instituciones modernas, con promedios más altos que las empresas poco innovadoras y; (3) Los modelos de regresiones logísticas dieron mayores puntajes en los rasgos de adaptabilidad e involucramiento, donde tienen una elevada probabilidad de innovar (pp.112 - 316).

Muñoz (2013) en su tesis doctoral, elaborada para la Universidad Ramon Llull de Argentina, titulado “El pensamiento estratégico, una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario”, menciona que el objetivo general era asemejar las particularidades que satisfacen el movimiento transcendental en la planificación de instancias. Con esto elaboro un paso en la investigación, que permitió examinar, resumir, valorar y conseguir desenlaces que apoyen a la cimentación e ejecución para este tema. Además, sirvió como material de apoyo para profesionales interesados en el pensamiento estratégico.

En esta investigación se realizó un trabajo de campo con profesionales de cuentas de las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali en Colombia, con expertos en neuropsicología. Entonces, se registraron a 721 agencias de publicidad, 30 de medios, 3212 clientes de agencias y por último 3.172 empresas afines con la publicidad. La segunda fuente de información, fue la revista profesional P&M, en el cual se utilizó en la primera etapa de la investigación. Asimismo se diseñó un estudio descriptivo de corte cualitativo utilizando como técnica las entrevistas en profundidad. Para tales entrevistas se desarrolló un cuestionario semiestructurado con 27 preguntas realizadas a 10 planificadores de cuentas que trabajan en las principales ciudades de Colombia, donde se concentró 68.27% de las ventas en el rubro publicitario. La segunda etapa de la investigación se utilizó el mismo encabezado del cuestionario cambiando las preguntas por un experto no relacionado con la publicidad. Para esta entrevista se desarrolló un cuestionario semiestructurado con 13 preguntas realizadas a un neuropsicólogo en la ciudad de Medellín. Por lo tanto se concluyó que: (1) Las ciencias cognitivas y el encargo que tienden puentes conceptuales, que apoyan a aumentar el juicio de los fenómenos mentales que brindan apoyo al desarrollo de estrategias publicitarias. (2) En el desarrollo de estrategias de expresión intervienen procesos cognitivos como el pensamiento y las estructuras mentales. (3) Para entender los conceptos que forman parte de los fenómenos mentales del planificador de cuentas es importante conocer las múltiples funciones que cumple el cerebro humano. Una de éstas se encuentra relacionada con la capacidad de generar procesos mentales y que comúnmente se engloba en un concepto más genérico conocido como la mente. (4) El desarrollo de la mente del planificador de cuentas es un proceso metacognitivo, es decir, que es intencionado y consciente. Por ejemplo, los individuos que resuelven problemas y lo hacen de forma eficiente para adquirir y mejorar la información. (5) Las estructuras de pensamiento pueden modificarse porque el cerebro posee la propiedad de ser flexible y modificar sus distribuciones neuronales cada vez que adquiere nuevas instrucciones (pp.29-300).

La investigación elaborada por Muñoz está dentro del concepto del Neuromanagement, argumento de interés en la investigación realizada.

Falcones (2014) en su tratado realizado en la Universidad de Guayaquil, titulada “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Supply Chain Nestle en Ecuador”, cuyo fin fue el establecer el tipo de Cultura Organizacional fuerte en la organización, encontrando una permuta de data e identidad que forjó dudas y rigidez dentro de sus miembros. Además se realizó el trabajo a una población de 57 personas y a una muestra de 30 personas, en donde se distribuyeron de las siguientes secciones como seis de compras, que representaron un 20% del total de la muestra; siete de servicio al cliente que es 23.33%; cinco de Control de stock, que fue un 16.66%; tres de cartera con un 10%; siete de Operaciones DSD, un 23.3% y dos del área de Recursos Humanos que es 6.66% de la muestra. Se observó que la muestra mayoritariamente corresponde al personal de nivel operativo. Además se incluyó a hombres que representado el 40% y mujeres con un 60%. Finalmente concluyo que el tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain, es de una persona adhocracia con empoderamiento en sus labores, capacitados para que asuman la autonomía ya que, según el autor, realizaron cambios positivos para la compañía. Además ya que la empresa cuenta con una estructura bien definida, con procedimientos claros y a la mano de todo el personal (pp.26-56).

Antecedentes nacionales

Castro (2016), en su trabajo de investigación para acceder al grado de Magister en la Universidad Nacional de San Marcos, Perú, titulado La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración, cuyo objetivo fue el aprobar el concepto de cultura y clima en dicha casa de estudios de acreditación de la carrera de Administración en el periodo 2011 al 2014. Este estudio arrojó el resultado de que la Facultad de ciencias administrativas no ha implementado un sistema de cultura organizacional, y se manifiesta en los valores organizacionales del Plan Estratégico, limitando su mención, pero no han sido inculcadas. También se encontró que no se presta atención al desarrollo del personal, ni las innovaciones de gestión por lo que las relaciones interpersonales se encuentran perturbadas

por la intranquilidad del ambiente laboral y la carencia de relaciones francas y directas. (p.8).

Albañil (2015) en su tesis realizada en la Universidad de Piura titulada "El clima laboral, el involucramiento del colegio Enrique López Albújar de Piura, tuvo como objetivo central describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa además de los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. Utilizo para su trabajo de investigación la metodología cuantitativa, bajo la elaboración de encuestas. Concluyo que el clima en la institución se caracterizó en los colaboradores administrativos y de servicio con un bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras los profesores expresaron que existe mayor nivel de respeto entre ellos. Finalmente se siente un bajo nivel de satisfacción, en el caso del funcionamiento de la dirección en un 62% (pp.6-117).

Marcillo (2014) en su trabajo de investigación denominado Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi, efectuado en la Universidad Peruana Antenor Orrego, indicó que para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Como objetivo específico propuso identificar las líneas estratégicas del talento humano de los empleados públicos de los gobiernos descentralizados del sur de Manabí, determinando el grado de eficiencia laboral, conocer las competencias requeridas para los servidores públicos en las diferentes áreas. La población fueron los directores, jefes departamentales, y otros colaboradores, que fueron 800 informantes y una muestra de 260 colaboradores. El tipo de estudio fue de carácter aplicada, temporal transversal, cuantitativo y cualitativo, básica y libre. Lo que arroja la evaluación se construye de forma tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entonces por conclusión indicó que en primer lugar se debe considerar es en forma sistemática sus habilidades, destrezas, conocimientos. Sin embargo como estrategia es importante que exista la información y la normativa para realizar el trabajo que corresponde a los

servidores Públicos. Además se da un mejor rendimiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación de desempeño. Otro diagnóstico que arrojó la investigación fue que no existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento. En cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno. Por lo tanto, no se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución; las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento (pp.10-77).

Por otro lado Roca (2012) en su obra titulada “La comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II.” Se fijó por como objetivo que una organización es una cultura fuerte, que tendrá como consecuencia una comunicación de contexto alto, en virtud de que sus valores y normas fundamentales son compartidos y asumidos por sus integrantes, quienes cuentan con una especie de brújula que orientan su acción y con directrices para su actuar diario (pp.14-90).

Morocho (2012) en su trabajo denominado “Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao”, realizada en la universidad San Ignacio de Loyola, cuyo objetivo principal fue para definir la relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño del docente. Además demostraron la existencia de la relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la autopercepción del desempeño docente. Así como de identificar si hay relación entre la comunicación y equidad organizacional de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente, identificar la relación entre la credibilidad de los directivos y las relaciones humanas de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. Buscar la relación entre el liderazgo en la gestión directiva de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente y por último evaluar la relación entre la Cultura organizacional y la autopercepción del

desempeño docente. Entonces el tipo y diseño de investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población de la investigación, fueron todos los directivos y docentes de las instituciones educativas. Selecciono una muestra de 184 personas. El trabajo realizado concluyó que en primer lugar, si existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas antes mencionadas. Es decir, hay un mejor clima organizacional, un mejor desempeño de los docentes. En segundo lugar si hay correlación moderada entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. También concluyo que el reconocimiento del trabajo, esfuerzo, por cumplir los objetivos, demostrando un desempeño con ek profesional docente; También se determinó que la comunicación esdeterminante en el desempeño de los docentes. Además se afirmó que la credibilidad de los directivos de las instituciones educativas, aqui si existe correlación moderada pero con tendencia baja entre el liderazgo en la gestión directiva de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario. Se determinó que no hay un buen líder, con capacidad de gestión y sobretodo que sea asertivo y empático, que movilice ideas, compromisos, y voluntades sociales e institucionales, con prácticas innovadoras que promueva cambios e influya en el desempeño de los docentes que están bajo su dirección y orientación; por ultimo, si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en cada una de las instituciones educativas (pp 30 – 53).

La investigación realizada por Morocho se ubica dentro del marco del analiis de la cultura organizacional, tema de interés en la investigación realizada. Asimismo precisa la importancia de acceso a la información vertida.

Mochcco y Quispe y Mirelly (2013) en su trabajo de investigación denominado “Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena s.a.c. - v.e.s. 2012 en el distrito de Villa el Salvador. Realizada en la Universidad Autonoma del Perú. Cuyo objeto de estudio era determinar si el plan de cultura organizacional generará efectos

positivos para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa. Así como también el analizar si existe una relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la organización. Por último comprobar los efectos positivos que generará el plan de cultura organizacional en los empleados. En este trabajo se utilizó el método descriptivo, cuya población y objetivos se comprobó mediante los efectos positivos que genera la aplicación de un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados. Entre los resultados más importantes de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa entre las variables dependiente e independiente; es decir la creación o modificación de una cultura empresarial se ve reflejado en el comportamiento de los empleados. Tras la realización de un análisis se logró identificar los diversos efectos generados mediante la aplicación de una cultura organizacional, entre los cuales están: identificación con la empresa, compromiso con el trabajo, crecimiento del empleado, cambio en el estado de ánimo, etc. Mediante la aplicación de los talleres se pudo comprobar los efectos generados por un cambio en la cultura empresarial, a través del comportamiento y participación de los empleados en dichos talleres (p.15-119).

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable neuromanagement

La asociación internacional de Neuromanagement (2017) mencionaron que el Neuromanagement “aparece de la aplicación fácil del estudio de la conducta neurológica del cerebro, para poder cumplir sus temas de los individuos y su aplicación en la labor de las compañías” (p.1).

En este sentido, gracias a la utilización de la medicina y la psicología, se estableció esta nueva tendencia en la gestión estratégica en los negocios.

Braidot (2016) indicó que;

Es la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de organizaciones, en base de:

- Procesos neurológicos en la toma de decisiones;
- Desarrollo de inteligencia personal;
- Crecimiento en inteligencia Organizacional.
- La planificación y Gestión de personas (p.29).

Según Cáceres (2013) determinó que es un “Modelo de Gestión Empresarial que utiliza las Neurociencias y el Modelo Operacional Neurológico Humano, apoyando la creación de organizaciones orientadas a la creación de valor, satisfacción plena de sus clientes, creación de riqueza y desarrollo personal en sus colaboradores, la sociedad y los clientes” (p.3).

Según Satpathy (2012) lo definió como “la toma de decisiones puede ser considerada como un proceso mental (Proceso cognitivo), resultando en la selección de un curso de acción entre varios escenarios alternativos” (p.25).

Dimensiones de la variable neuromanagement

Inteligencia individual

About (2017) indico que;

Es el entendimiento individual, la capacidad para evaluarse objetivamente, saber cuáles son las capacidades o habilidades sin problemas de dejar a la vista de las propias emociones, motivaciones, valores y otros procesos internos. Es en verdad, la capacidad para conocerse a uno mismo de una manera apropiada (p.1).

Braidot (2016) citando a Garner (1983) indicó que;

Los seres humanos aprenden de las ciencias; a través del lenguaje, del uso del cuerpo, la intuición, de la representación espacial, de las emociones, del pensamiento musical y de una comprensión de los demás nosotros mismos (pp.199 –200).

Tambien Braidot (2016) subdividio a la inteligencia Personal en dos;

- Inteligencia interpersonal de la cual los individuos establecen

relaciones armónicas y productivas en su medio ambiente, donde se refleja la empatía como componente afectivo. Esta inteligencia debe estar presente en la vida de todo líder exitoso, que le permite tener un gran desempeño en su organización (pp.223-224).

- Inteligencia intrapersonal es la acción de comprenderse a sí mismo, lo que le motiva en la vida, los sentimientos y la emociones (p.224).

En tal sentido, gracias al incremento de las investigaciones en el plano de las neurociencias cognitivas y la neuropsicología suministran información que permite explicar el funcionamiento del cerebro del colaborador y de los circuitos implicados en los procesos que están presentes en la conducta y al toma de decisiones, en el marco de la inteligencia Individual. Se utiliza también los conocimientos del neuroplanning para fortalecer el liderazgo individual, potenciando el poder de la mente, ya que permite encontrar escenarios que no ocurran o al que si puedan ocurrir, que permita tomar una decisión correcta del abanico de opciones posibles y no probables, todo ello en base al entrenamiento cognitivo.

Inteligencia organizacional

Abaut (2017) Consiste en el uso de información social para hacer que otros cooperen, la capacidad para relacionarse con los demás de manera efectiva y la capacidad para identificar las relaciones existentes entre las personas, como la dominancia, liderazgo, sumisión y dependencia (p.1).

Pignheiro (2007) consideraron que;

Es la capacidad de poder influir en la efectividad o eficacia de la organización, pero sin tener, que influir en ello. Consideran que dicha inteligencia presentan las siguientes características:

- Reconocer las evoluciones del entorno y reaccionar ante las mismas con una alta eficacia y rapidez.
- Capacidad de aprendizaje, que permite afrontar los problemas con

una mayor eficiencia o con menos posibilidades de error en el segundo o tercer intento.

- Interconexión para el desarrollo de soluciones de mayor calidad (innovaciones).
- Capacidad de memoria a fin de efectuar comparaciones entre el pasado y la actualidad.
- Inteligencia Emocional (p.3).

La inteligencia emocional, la capacidad de grabar el conocimiento organizacional, así como también la capacidad de aprender de las dificultades no superadas y problemas no resueltos, son los pilares de la inteligencia organizacional como marco de estudio en la cultura de toda institución.

Abaut (2017) indico que la inteligencia organizacional implica seis áreas, la primera la capacidad para identificar el estado mental interno de los demás; la capacidad de agrupar los estados mentales de los demás en función de sus similitudes; la capacidad para ver conexiones con significado entre diversas conductas. La capacidad para interpretar secuencias de conductas sociales; la capacidad para responder de manera flexible al interpretar los cambios en la conducta empresarial y local y por ultimo, La capacidad para predecir lo que pasará en una situación interpersonal.

Ademas dice que como una inteligencia social “tiene también que ver con el conocimiento que una persona tiene sobre el mundo social que le rodea y su capacidad para usar ese conocimiento en la misma institución” (p.1).

Lozano y González-Campo (2014) mencionaron sobre la inteligencia organizacional como;

Aquella capacidad sistémica de todo el capital intelectual de una organización, para aprender de su historia y del presente, construyendo día a día un futuro saludable sostenido, mediante un proceso creativo y efectivo en la percepción del entorno interno y externo, en la creación y gestión del conocimiento, y en la toma de

decisiones (p.170)

Gestión del talento humano

Chiavenato (2010) mencionó que la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales;

- Las Personas cuentan con conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades para la gestión de las propiedades organizacionales.
- Propuestas inteligentes de los recursos personas o trabajadores bajo un fuerte apoyo para dinamizar la organización. Porque no son agentes pasivos, inertes y estáticos.
- Socios de la empresa, que invierten en la organización con esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones como por ejemplo salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, línea de carrera, etc (p.5).

Por otro lado Alvarez (2008) dijo sobre la Gestión del Talento humano “Que constituye una guía dentro de cualquier organización y asume importancia en las administraciones locales, por cuanto de su eficiencia depende el desarrollo de las comunidades locales y el bienestar general” (p.22).

Mora (2008) en su obra dijo que “se debe considerar como una unidad estratégica, capaz de incidir en la formulación e implementación de las estrategias y los objetivos de la empresa, cabe destacar que aquellas empresas que invierten en su Talento Humano, hacen de este una de las mayores ventajas” (p.29).

Chiavenato (2010) además dijo que se llevan a cabo los siguientes procesos:

- Admisión de personas
- Aplicación.
- Compensación
- Mantenimiento
- Evaluación de personas (p.8).

1.2.2. Bases teóricas de la variable cultura organizacional

Concepto cultura organizacional

Denison (1996) citado por Santana y Araujo (2007) mencionó que la “cultura se refiere a valores y presunciones distinguibles en forma clara y precisas, que se dan por sentado en un grupo humano” (p.296).

Según Acosta (2011) dijo que “al tener esta conciencia, que da un fuerte impacto de carácter transversal marcado sobre las empresas, se solicita el cambio de todas las actividades y de las prácticas organizacionales” (p.17).

Es decir, existe la necesidad de cambio en todo proceso constante, además de ser estructurado y posteriormente introducido en la organización, siendo el mismo parte del proceso de la cultura organizacional.

Marinez (2010) en el modelo de cultura indicó “que los valores, creencias, comportamiento y las practicas, se mantiene porque tiene sentido factico en el colaborador, creando un ambiente social, ya que aparecen patrones sociales en el tiempo” (p.170).

Por su lado, Schein (1985) lo definió como;

Un modelo de acciones primordiales que un grupo ha imaginado, desarrollado a través de la instrucción para dar solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna. El cual ha funcionado bien para ser considerado válido, y también para ser enseñado a sus miembros como la correcta forma de percibir, pensar y sentir en relación con dichos problemas (p.5).

De Souza (1998) señaló en su investigación que Existen 3 posturas que se pueden tomar frente al estudio de la cultura:

La postura empírica escrita como la toma de la realidad, a partir de la información colectada se elabora hipótesis y teorías. La postura del antropólogo, es diferente pues el investigador va al campo con un referencial teórico ya elaborado, el cual va siendo modificado y adaptado a la realidad La

postura clínica también va al campo con un referencial teórico previo, pero parte de una demanda de la organización, teniendo como función promover insights y proporcionar mejoras a la misma (p.2).

Además, Laudon y Laudon (2012) en su libro mencionaron que “los elementos clave de una organización son su gente, su estructura, sus procesos comerciales, políticas y su conocimiento”. (p.18).

Complementando estos conceptos, Laudon (2012) lo definen como un “conjunto fundamental de supuestos, valores y formas de hacer las cosas, que la mayoría de sus miembros han aceptado”. (p.20).

Por otro lado interpretando a Laudon (2012) sobre la Cultura organizacional se puede indicar que cada organización presupone de actividades cotidianas, darles vida, a quien ofrece, en que momento y lugar. Es decir, estos supuestos de creación de valor, rutinas o procesos de negocios, se dan por sentado, sin haber informando a la sociedad, son parte inherente en la cultura de la organización (p.20).

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Según Denison organizational Culture Survey (2001) citado por Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez (2010), son 4 dimensiones o rasgos culturales las cuales son:

Implicación

Las empresas innovadoras empoderan a sus colaboradores en base a equipos, desarrollando capacidades a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Los colaboradores participan de las decisiones en base a su trabajo alineados con los objetivos de la compañía. En el cuestionario, estos aspectos están medidos por 3 indicadores:

- Empoderamiento que significa ceder autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir sus propias actividades en la compañía. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 1 al 5 (p.17).
- Trabajo en equipo, La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 6 al 10 (p.17).
- Desarrollo de capacidades, la organización invierte de forma constante el desarrollo de las competencias y habilidades de sus colaboradores. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 11 al 15 (pp.17-18).

Consistencia

Es cuando son las labores de los trabajadores son consistentes y están bien integradas, en base a los valores que hacen que los líderes y colaboradores alcanzar acuerdos. Este rasgo cultural es medido a través de tres índices que son:

- Valores centrales, los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 16 al 20 (P.18).
- Acuerdo, los miembros de la organización tienen la capacidad de lograr acuerdos importantes. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 21 al 25 (p.18).
- Coordinación e integración, entre las diferentes áreas de la empresa. En las encuestas a ejecutar son representadas por los ítems 26 al 30 (p.18).

Adaptabilidad

Las organizaciones presentan problemas al adaptarse con su nuevo entorno. Es por ello que la integración interna y adaptación externa pueden ser

difíciles de comparación de otras organizaciones más fuertes. Las organizaciones adaptadas al medio son ejemplo para sus clientes. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes, elevando sus ventas y sus servicios.

Esta dimensión cultural se mide por medio de tres subescalas:

- Orientación al cambio, creando nuevos espacios efectivos para el cambio. En las encuestas son representadas por los ítems 31 al 35 (p.18).
- Orientación al cliente, reflejando preocupación de la organización por satisfacer a sus clientes. En las encuestas son representadas por los ítems 36 al 40 (p.18).
- Aprendizaje organizacional. En las encuestas son representadas por los ítems 41 al 45 (p.18).

▪

Misión

Quizás el rasgo cultural más importante de todas las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (p.18).

Los tres indicadores que componen esta dimensión son:

- Dirección y propósitos estratégicos. En las encuestas son representadas por los ítems 46 al 50 (p.18).
- Metas y objetivos, a la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse a las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo. En las encuestas son representadas por los ítems 51 al 55 (p.18).
- Visión, la organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. En las encuestas son representadas por los ítems 56 al 60 (pp.18-19).

1.2.3. Definición de términos básicos

Ciencia

Es un sistema ordenado de conocimientos estructurados que estudia, investiga e interpreta los fenómenos naturales, sociales y artificiales (Wikipedia, 2017, p.1).

Neurociencia

Permite analizar los mecanismos físicos cerebrales, que dan a conocer en forma eficiente el como se elige una decisión y otra, es decir un camino u otro (Braidot, 2016 p.28).

Neurociencia cognitiva

“Disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados al ser humano” (Braidot, 2016, p.29).

Neurociencia cognitiva organizacional

“Beneficia el desarrollo de nuevas habilidades de liderazgo, se potencializa la capacidad de toma de decisiones, disminuye el riesgo en la elección de colaboradores adecuados para el puesto, se crea nuevas dimensiones en la investigación para la creación de de nuevos productos y servicios” (Braidot, 2016, p.29).

Neuroplanning

Según Braidot (2016) “es una plataforma que ayuda a la a la toma de decisiones en una compañía, enfocado en el desarrollo de de las funciones neurocognitivas mas elevadas, apoyando a los lideres, a obtener las mejores respuestas a la velocidad que se necesita, en este ambiente de cambios constantes y conluyentes” (p.36).

Entrenamiento neurocognitivo

Braidot (2016) dijo que “es la encargada de extender la capacidad cerebral que junto la regulación emocional, da equilibrio para enfrentar situaciones complicadas y controlarlas con eficaz conducta y acción” (p.436).

Cultura

Según la Unesco (2012) definió La cultura es la forma diversa, que a través del tiempo y el espacio, se engloba una originalidad, pluralidad y diversidad de identidades, que juntas muestran las características de grupos y sociedades, que forman a la humanidad. Además son fuente interminable de intercambios, innovación y creatividad, necesaria como la diversidad biológica para en los seres humanos. En consecuencia, es el patrimonio común de la sociedad que debe ser reconocida, consolidada, y protegida en beneficio de las generaciones presentes y futuras (p.4).

1.3. Justificación

Toda investigación por si misma tiene una finalidad, en base a la base del cambio, en el proceso de investigar, para obtener nuevos y mejores conocimientos. En tal sentido, en el presente caso, los propósitos prácticos están dados por la naturaleza misma de la investigación, en la cual se busca determinar la relación entre dos variables y por consiguiente el establecer las conclusiones y las recomendaciones del caso. En ese contexto, la presente investigación, nos permitirá tener conocimientos de las relaciones que tienen los diversos elementos que identifican a una institución, en el presente caso de nivel técnico productivo de calidad, por ello permitirá brindar recomendaciones para que se tomen decisiones de manera oportuna y eficaz que se orienten a la mejora en el servicio que se brinda en la formación técnica, de los colaboradores de Sodimac tienda Angamos.

Justificación Teórica

Por medio del desarrollo del presente informe en la Empresa Sodimac Perú S.A., se va tomar como marco de referencia, para las aplicaciones en la Gestión de la Cultura Organizacional, influenciado por las nuevas técnicas utilizadas por las neurociencias, es decir por la nueva corriente del Neuromanagement, promoviendo la mejora continua, de la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Justificación Práctica

Proporciona un análisis de cómo se ha llevado a cabo las operaciones en la Tienda Primavera de Sodimac Perú SA, a través de los resultados que arrojen esta investigación. Donde se recomendará alternativas de solución ante posibles dificultades, toma fuerza en la relación e influencia entre el Neuromanagement en la cultura organizacional, permitirá encontrar a influencia para entender la relación en beneficio de la administración, así como eficientes y eficaces decisiones de organización en esta tienda del rubro retail. La perspectiva es implementar un plan de mejora, que sirva en la toma de decisiones, y la relación entre los colaboradores.

Justificación Epistemológica

Según la búsqueda de referencias realizada, no existen investigaciones nacionales que relacionen Neuromanagement en la Cultura Organizacional y de allí que esta presente investigación, sea una contribución académica por ser la primera que relaciona estas dos variables en este retail.

Problemática

El acelerado ritmo de desarrollo, globalización, la competencia y el uso de la tecnología en el mercado del retail, han empujado a todos los grupos económicos a orientar sus esfuerzos en la promoción y desarrollo sostenible en innovación, tecnología y calidad, que permiten mantener su competitividad.

En la actualidad, las grandes corporaciones tratan de incorporar un patrón de comportamiento organizacional en forma general, a través de la transmisión de

creencias, hábitos y valores comunes a sus colaboradores, indicado en la misión corporativa, que ayuda a elevar la integración dando un fuerte sentido de pertenencia dentro de la compañía. Gracias al aporte científico y social, se logra incluir en dentro la organización, estándares de calidad y sostenibilidad, para lograr un cambio sustancial, que permita lograr una permanencia en el mercado global.

Desde Chile en el año 2016, Sodimac concluyó su proceso de planificación estratégica, bajo tres pilares corporativos: crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad, gracias a la participación de todas las áreas de la empresa. Bajo el criterio de la sostenibilidad se analizaron los impactos reales, potenciales, del negocio a lo largo de la cadena de valor. Además, se homologaron en todas las unidades de negocio en Chile, Colombia, Perú, Argentina, Uruguay y Brasil, como una sola cultura, una sola fila.

Se requiere, investigar, dar soluciones conciencia de las ideas, planificaciones, medidas, metodología, en función de lograr una cultura entre todos los miembros de la organización y un desarrollo en espiral para obtener mejores resultados. La cultura organizacional es uno de los componentes de la acción gerencial que más influye en Sodimac Perú SA en todos los niveles, más aun debido al resultado de la fusión por la compra de la empresa Maestro Perú S.A., es necesario entender que como punto de partida, en la búsqueda de la excelencia, se deberá estructurar como mística utilizando los mecanismos apoyados por las neurociencias. La cultura ha resultado un factor clave, no solo para la gestión de recursos humanos, sino también para el avance de la tecnología.

La cultura es la mística que constituye el ADN de una organización, en su funcionamiento, estrategias, estructura organizacional, entre otros. El éxito en el cumplimiento de metas, esta íntegramente ligado al talento, aptitudes, actitudes y mística de los colaboradores que son tramitadas a toda la organización.

A ello, incluir las nuevas corrientes del Gerenciamiento estratégico de las organizaciones, empleando las neurociencias para incluir nuevas estrategias de manejo organizacional, llevara a las compañías a humanizar más los negocios. Es por ello, que es importante analizar la Influencia del Neuromanangment en la

cultura organizacional y que sea compartida, como base en el desarrollo y desempeño empresarial en Sodimac Perú S. A.

1.4. Problema

Problema general

¿De qué manera el Neuromanagement influye en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?

Problemas específicos

¿De qué manera la dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?

¿De qué manera la dimensión Inteligencia organizacional del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?

¿De qué manera la dimensión Gestión del talento humano del Neuromanagement influye en la dimensión Adaptabilidad de la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general:

El Neuromanagement influye en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017

Hipótesis específicas:

La dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

La dimensión Inteligencia organizacional del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

La dimensión Gestión del talento humano del Neuromanagement influye en la dimensión Adaptabilidad de la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Objetivos específicos

Determinar la influencia de la dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Determinar la influencia de la dimensión Inteligencia organizacional del Neuromanagement en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Determinar la influencia de la dimensión Gestión del talento humano del Neuromanagement en la dimensión Adaptabilidad de la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable independiente neuromanagement

Definición conceptual

Braidot (2016) indico que es la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de organizaciones, en base de:

- El desarrollo de inteligencia individual.
- El desarrollo de inteligencia Organizacional.
- Gestión del talento humano (p.29).

Dimensiones de la variable neuramanagment

Inteligencia Individual:

Braidot (2016) dijo que “se tiene la capacidad de conocerse así mismo, con la capacidad para adquirir conocimientos y aprender de muchas maneras diferentes; a través del lenguaje, del uso del cuerpo, del análisis abstracto, de la intuición, de la representación espacial, de las emociones, del pensamiento musical, etc” (pp.199-200).

Inteligencia organizacional

Braidot (2016) dijo además que la inteligencia organiconal es puntual a partir de dos principios. La primera es que no todos los individuos persiguen los mismos intereses y la segunda que no todas estas personal puede adquirir destrezas y conocimiento de las labores, que les permitan aprender todo lo que desean aprender. (p. 217).

Gestión del talento humano

Chiavenato (2010) mencionó que la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales;

- Las Personas cuentan con conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades para la gestión recursos organizacionales.
- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales como las personas o trabajadores son fuente de impulso propio que le da valor a la organización.

- Los colaboradores se convierten en socios de la compañía ya que invierten en esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones como por ejemplo salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional y de carrera, entre otros (p.5).

Variable dependiente la cultura organizacional

Definición conceptual

Denison (1996) citado por Santana y Araujo (2007) mencionó que la “cultura se refiere a valores y presunciones distinguibles en forma clara y precisa, que se dan por sentado en un grupo humano” (p.296).

Dimensiones de la variable Cultura Organizacional

Implicación

Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez (2010) citando a Denison (1996) dijeron que “las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles” (pp.17-19).

Consistencia

Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez (2010) citando a Denison, dijeron que “el comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos, de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente” (pp.17-19).

Adaptabilidad

Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez (2010) citando a Denison dijeron que “las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios” (pp.17-19).

Misión

Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez (2010) citando a Denison que son “las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro” (pp.17-19).

2.2. Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable independiente Neuromanagement

El aspecto operacional de la variable Neuromanagement, en la investigación, ha sido definido para que el observador realice las actividades de discriminación a las dimensiones e indicadores, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Definición Operacional de la variable Neuromanagement

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
Inteligencia Individual	Inteligencia interpersonal	1- 6	Baja 40 -93
	Inteligencia intrapersonal	1 -15	Media 94 – 147
			Alta 148 – 200
Inteligencia organizacional	Información social	16 – 20	
	Capacidad para relacionarse	21 – 25	
Gestión del talento humano	Admisión de personas	26 - 28	
	Compensación de personas	29 – 30	
	Desarrollo de personas	31 – 33	
	Evaluación de personas	34 – 36	
	Mantenimiento de personas	37 – 40	

Variable 2: Cultura organizacional

El aspecto operacional de la variable cultura organizacional, en la investigación, ha sido definido para que el observador realice las actividades de discriminación a las dimensiones e indicadores, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2***Definición Operacional de la variable Cultura organizacional***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos	
	Empoderamiento	1 – 5	Baja	60 – 140
Implicación	Trabajo en equipo	6 - 10	Media	141 – 221
	Desarrollo de capacidades	11- 15	Alta	222 - 300
Consistencia	Valores centrales	16- 20		
	Acuerdos	21- 25		
	Coordinación e integración	26-30		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31-35		
	Orientación al cliente	36- 40		
	Aprendizaje organizativo	41- 45		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46 – 50		
	Metas y objetivos	51 – 55		
	Visión	56 – 60		

Según Hernández, Fernandez y Baptista (2014, p.120) conceptualiza a un conjunto de procedimientos que el investigador ha de realizar en su investigación para la medición de sus variables de estudio.

Definición operacional de la variable

En ese sentido Soto (2015, p. 42) define como la estrategia investigativa que se usa para la medición de las variables la cual será plasmada en una matriz de operacionalización. Las variables han de ser medidas a través de dimensiones, estas por sus indicadores, los mismos que será medidos por sus ítems que se encuentran en el instrumento de recolección de datos.

2.3. Metodología

Según Bisquera (1989) el enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo que concibe el objeto de estudio como "externo" en un intento de lograr la máxima objetividad. Es decir que los datos recogidos fueron procesados estadísticamente, y cuyos resultados se presentaran en frecuencias, porcentajes (p. 63).

Además el marco en el que se llevará a cabo fue el método deductivo el cual consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, este método es caracterizado por el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. Para elaborarlo se utilizó el método científico de acuerdo al diseño de investigación formulado en el proyecto de tesis para lo cual, hemos realizado un procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica para la adquisición del conocimiento científico.

2.4. Tipos de estudio

Descriptiva – Correlacional

Es de tipo descriptiva, en la cual se describirá todos los procesos y componentes principales del Neuromanagement y la cultura organizacional y según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2006, p. 287) dijo que la primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable. Lo que significa que en esta investigación según lo visualizado podrá describirse lo observado.

Hernández, Fernández, y Baptista (2006, p. 491), mencionó que es quien estudia a grupos y/o comunidades, con similares casos culturales; por otro lado en el diseño de la investigación se observa el caso participativo, asimismo la teoría fundamentada es que las proposiciones teóricas nace de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos. Siendo el procedimiento el que genera el entendimiento de un fenómeno.

2.5. Diseño

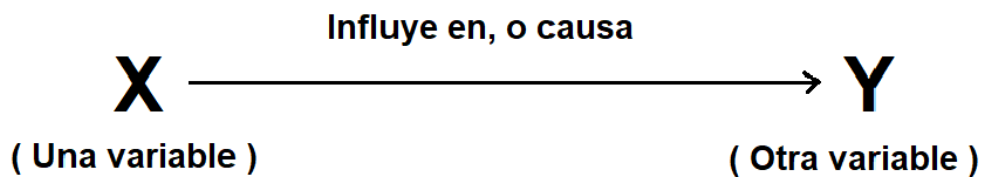
La investigación efectuada tiene como diseño no experimental y transeccional correlacional causal. La investigación es no experimental ya que no modifica, ni manipula deliberadamente los datos de la variable independiente neuromanagement lo que se realiza es observar el fenómeno tal como se desarrolla en su entorno natural, para luego hacer el análisis de las causas y

efectos. Sobre lo indicado por Hernández, Fernandez y Baptista (2014) desarrolla sobre la investigación no experimental como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de la variable y que se observa el fenómeno en su ambiente natural para ser analizados luego” (p.154).

La investigación es transeccional correlacional causal ya que estudia la influencia (causa y efecto) entre la variable independiente neuromanagement y la variable dependiente cultura organizacional en la sede Sodimac Perú SA, sede Surquillo.

Así también Hernández, Fernandez y Baptista (2014) explica sobre el contexto correlacional causal “relación entre dos más variable en un momento determinado, ya sea en termino correlacional o en función de la relación causa y efecto” (p.154)

Esquema:



Dónde:

Variable X: Neuromanagement

Variable Y: Cultura organizacional

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Para Hernández, Fernandez y Baptista (2014, p. 174) es “el conjunto de casos en quienes puede realizarse o presentarse el problema de investigación. En este caso será el total de los colaboradores de la tienda Sodimac Primavera, del distrito de Surquillo que están conformado por 356 colaboradores.

2.6.2. Muestra

Hernández, Fernandez y Baptista (2014, p. 235) indica que es un subgrupo de la población. Estas se categorizan en muestras probabilísticas (todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos) y muestras no probabilísticas (la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la población).

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 175) menciona que la población es aquel conjunto que contiene una serie de especificaciones y características, lo cual conlleva a un análisis, hacia la búsqueda de resultado.

Muestra

Dónde:

Población	(N)	500
Nivel de confiabilidad	(p)	95%
Valor de distribución	(Z)	1.96
Margen de error	(e)	5%
Porcentaje de aceptación	(p)	50%
Porcentaje de no aceptación	(q)	50%

Figura 1

Decision Analyst STATS™ 2.0

Sample Size Determination
(Sample Size for Population Percentage Estimates)

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number
274

Maximum Acceptable Percentage Points of Error
5%

Estimated Percentage Level
50%

Desired Confidence Level
95%

Results

The Sample Size Should Be...
160

Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

Calculate Reset Exit

817 640 6166 | www.decisionanalyst.com

n= 160 asociados.

El total de muestra para la presente investigación está conformada por 160 asociados que laboran en la tienda, primavera de Sodimac Surquillo.

2.6.3. Muestreo

Según Hernández y Fernández y Baptista (2014) sobre el tipo de muestra aplicada no probabilística, el cual según la clasificación realizada “la aprobación de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características aprobadas por el investigador” (p.174).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hernández, Fernández y Baptista, (2006, p. 488) sostiene que “la técnica es un arte, que no consiste sólo en el análisis frío de los datos obtenidos, sino en una descripción sensible y detallada de éstos”. Es por ello que la técnica será las interpretaciones del campo de estudio, el cual será por medio de conocimientos con enfoque a la realidad.

Instrumento

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable independiente neuromanagement.

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la Variable Neuromanagement, para los Colaboradores de la tienda Primavera de Sodimac Perú S.A.		
Adaptado por:	Br. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz		
Año:	2017		
Descripción:	Escala de Likert		
Tipo de instrumento:	Cuestionario		
Objetivo:	Mide la influencia en los colaboradores al respecto de la cultura organizacional.		
Ámbito de aplicación:	A todos los colaboradores de Sodimac o Maestro Perú.		
Numero de Ítem	40		
Aplicación:	Directa		
Tiempo de duración:	10 minutos		
Normas de Aplicación	El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su opinión		
Escala:	Escalas	Valor	
	Nunca	1	
	Casi nunca	2	
	A veces	3	
	Casi siempre	4	
	Siempre	5	
Niveles y Rangos:	Variable: Neuromanagement		
Nivel	Valor	Rango	
Baja	1	40 - 93	
Media	2	94-147	
Alta	3	148-200	

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable dependiente cultura organizacional

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la Variable Cultura Organizacional, para los Colaboradores de la tienda Primavera de Sodimac Perú S.A.	
Adaptado por:	Br. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz	
Año:	2017	
Descripción:	Escala de Likert	
Tipo de instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Mide la influencia en los colaboradores al respecto de la cultura organizacional.	
Ámbito de aplicación:	A todos los colaboradores de Sodimac o Maestro Perú.	
Numero de Ítem	60	
Aplicación:	Directa	
Tiempo de duración:	15 minutos	
Normas de Aplicación	El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su opinión	
Escala:	Escalas	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
Niveles y Rangos:	Variable: Cultura organizacional	
Nivel	Valor	Rango
No optimo	1	60-140
Regular	2	141-221
Optimo	3	222-300

Validez del instrumento

Para determinar la aprobación del instrumento de recolección de datos se aplicó el “juicio de experto”, para lo cual se tuvo el apoyo de los siguientes profesionales, según lo indica en la tabla 3.

Tabla 3

Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

DNI	Grado Académico, Apellidos y nombres	Cuestionario 1	Cuestionario 2
07059554	Gliria Méndez Ilizarbe	Hay suficiencia	Hay suficiencia
25451905	Chantal Jara Aguirre	Hay suficiencia	Hay suficiencia
07722877	Samuel Rivera Castilla	Hay suficiencia	Hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Está relacionada a la credibilidad que brinda el instrumento. Si aplicamos varias veces el instrumento, el resultado que arrojará será similar o cercano. Mencionaron Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006, p. 202), que la validez del instrumento “es la medición al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo”. Se pretende comparar criterios por medio de los resultados.

2.7. Métodos de análisis de datos

Para determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación a ser aplicado, se realizó una aplicación piloto de 15 encuestas, con el apoyo del software IBM SPSS Statistics versión 22 realizamos el cálculo del estadístico del coeficiente Alfa de Crombach, teniendo como resultado el valor α de 0,934.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad – (15 encuestas)

Variable Neuromanagement	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,875	40

Nota: Software IBM SPSS versión 22

Tabla 5

Variable Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,876	60

Nota: Software IBM SPSS versión 22

Como se aprecia el resultado en la tabla 4 y 5, tienen un valor α de 0,875 y 0,876 respectivamente, se encuentran en el rango más alto entre 0,8 y 1,0, lo que indica que estos instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

2.8. Aspectos éticos

En la presente investigación, se obtuvo la aprobación para la toma de información y encuestas a los sujetos de estudio. Se reconoce claro está, en forma pragmática la autoría de aportes de autores, que hemos citado y consultado. Además, que los contenidos que no son citas, de otros autores son obra intelectual del investigador. Se reserva las encuestas que se mantiene en custodia, comprometiéndonos a guardar la reserva del caso, salvaguardando la integridad individual y de la organización. Finalmente, el investigador asume la responsabilidad total del trabajo elaborado.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

Análisis Descriptivo de la variable independiente neuromanagement

Tabla 6

Tabla de contingencia de la variable de neuromanagement

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0
Medio	61	38,1
Alto	99	61,9
Total	160	100,0

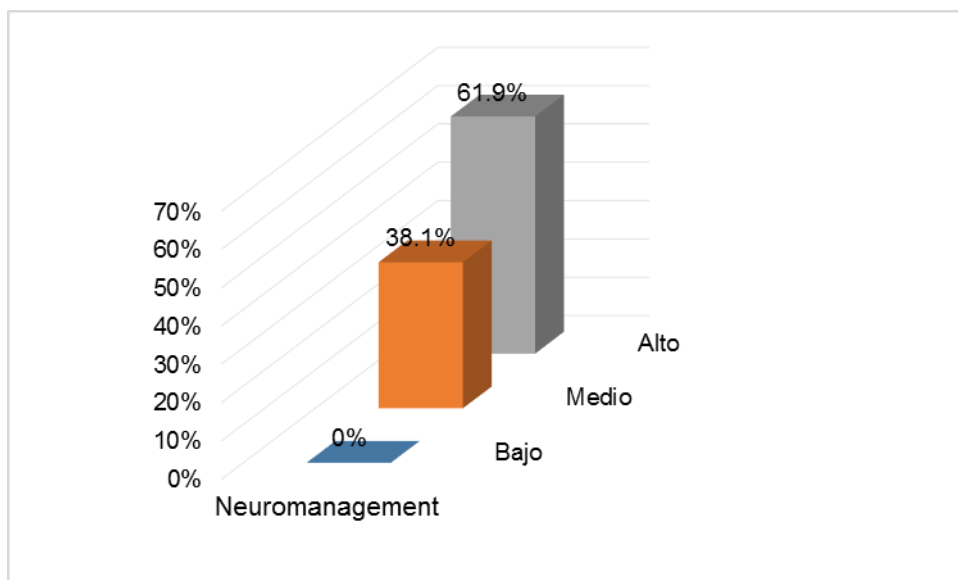


Figura 2. Histograma Neuromanagement

En la tabla 6 y figura 2, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 30.1% calificaron en nivel medio y el 61.9% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la variable independiente neuromanagement.

Es decir, en la figura 2, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto del neuromanagement, sumando 99 respuestas, representando el 61,9% en esta tendencia.

Análisis Descriptivo de la dimensión Inteligencia individual de la variable independiente neuromanagement

Tabla 7

Tabla de contingencia de la dimensión Inteligencia individual de la variable de neuromanagement

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0
Medio	75	46,9
Alto	85	53,1
Total	160	100,0

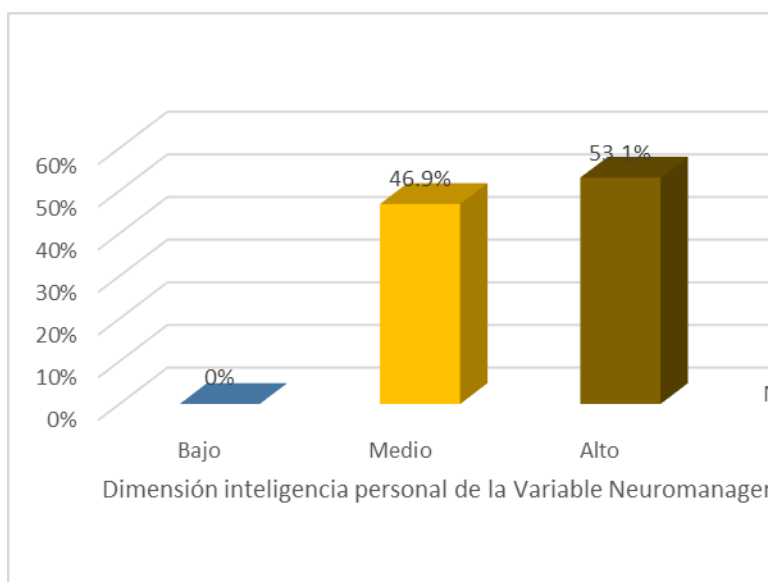


Figura 3. Histograma Dimensión Inteligencia personal de la variable Neuromanagement

En la tabla 7 y figura 3, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 46.9% calificaron en nivel medio y el 53.1% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la variable Neuromanagement.

Es decir, en la figura 4 la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión inteligencia personal de la variable neuromanagement, sumando 85 respuestas, representando el 53,1% en esta tendencia.

Análisis Descriptivo de la dimensión Inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión Inteligencia organizacional de la variable independiente neuromanagement

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	4	2,5
Medio	57	35,6
Alto	99	61,9
Total	160	100,0

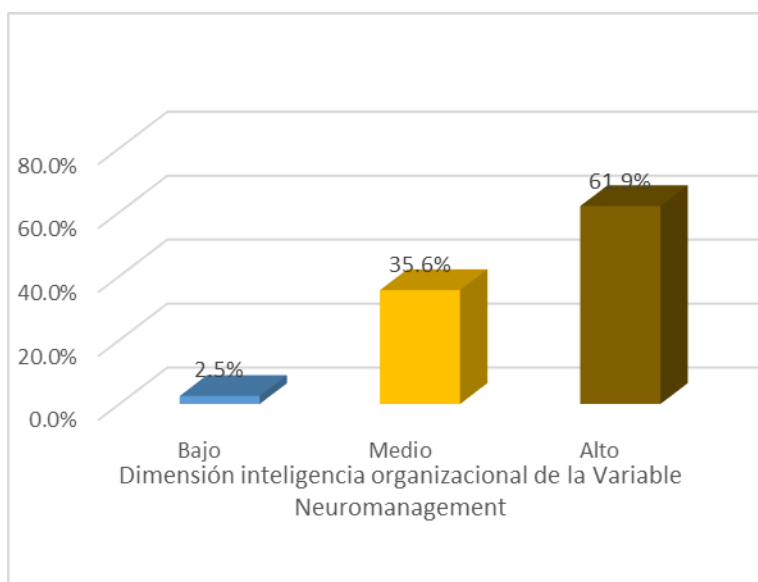


Figura 5. Histograma Dimensión Inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement

En la tabla 8 y figura 4, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 2.5% calificaron en nivel bajo, el 35.6% calificaron en nivel medio y el 61.9% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimesión Inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement.

Es decir, en la figura 4, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement, sumando 99 respuestas, representando el 61,9% en esta tendencia. Por el

contrario, la menor frecuencia se encuentra en en el nivel bajo de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement, sumando 4 respuestas, representando el 2,5% en esta tendencia

Análisis Descriptivo de la dimensión Gestión del talento humano de la variable independiente neuromanagement

Tabla 9

Tabla de contingencia de dimensión Gestión del talento humano de la variable dependiente neuromanagement

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0,0
Medio	76	47,5
Alto	84	52,5
Total	160	100,0

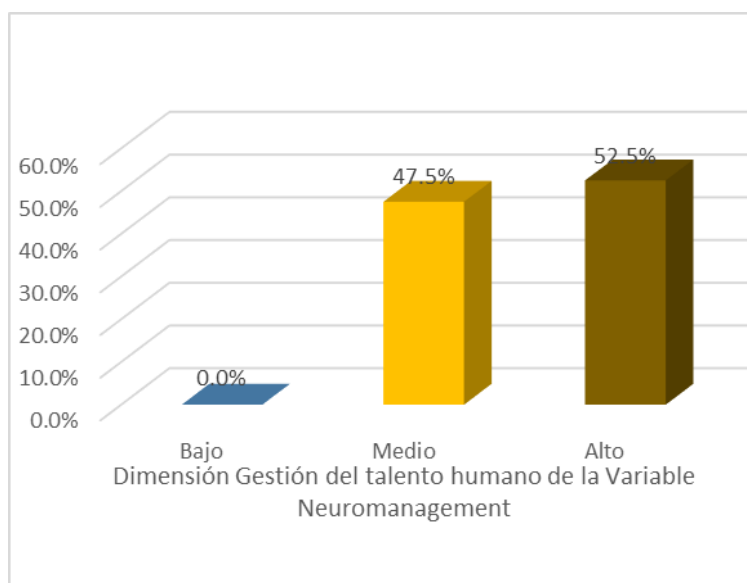


Figura 5. Histograma Dimensión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement

En la tabla 9 y figura 5, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 47.5% calificaron en nivel medio y el 52.5% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimesión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement.

Es decir, en la figura 5, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión Gestión del talento humano de la variable neuromanagement, sumando 84 respuestas, representando el 52,5% en esta tendencia.

3.1.2. Análisis descriptivo de la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 10

Tabla de contingencia sobre la Cultura organizacional

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0
Medio	60	37,5
Alto	100	62,5
Total	160	100,0

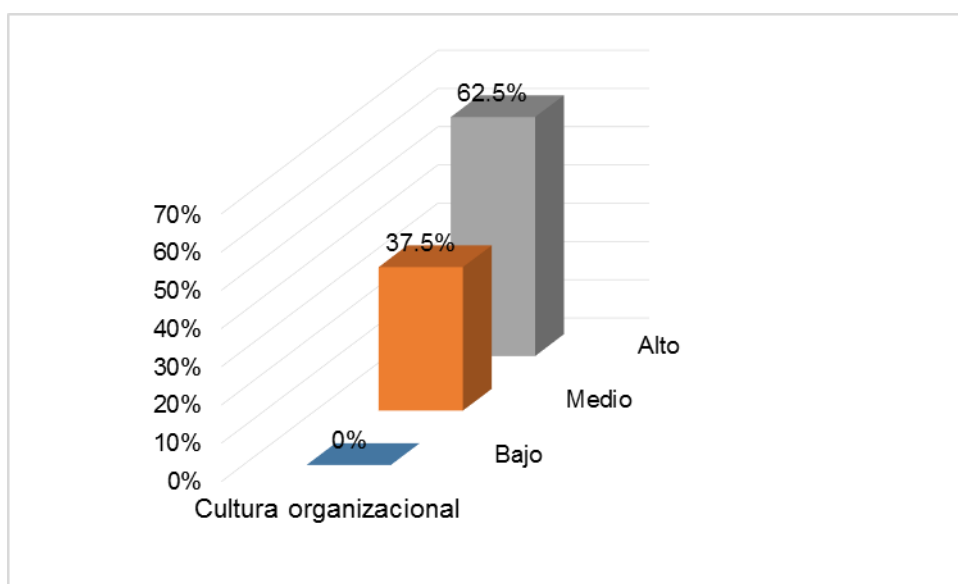


Figura 6. Histograma Cultura organizacional

En la tabla 10 y figura 6, se observa que de los 160 asociados encuestados, el 37.5% calificaron en nivel medio y el 62.5% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la variable Cultura organizacional. Es decir, en la figura 6, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la Cultura organizacional, sumando 100 respuestas, representando el 62,5% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión Implicación de la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión Implicación de la variable cultura organizacional

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0
Medio	75	46,9
Alto	85	53,1
Total	160	100,0

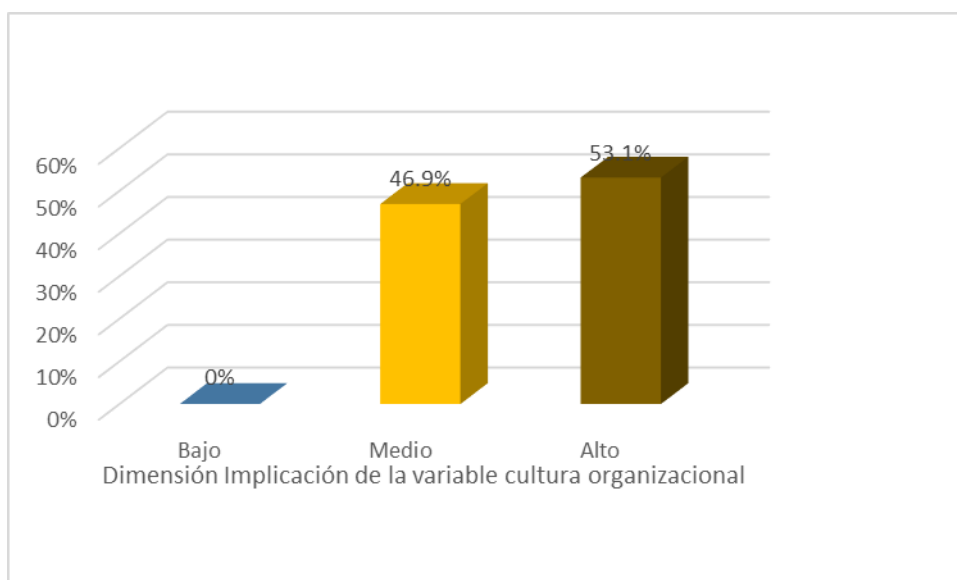


Figura 7. Histograma Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional

En la tabla 11 y figura 7, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 46.9% calificaron en nivel medio y el 53.1% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional.

Es decir, en la figura 7, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la Dimensión Implicación de la variable cultura organizacional, sumando 85 respuestas, representando el 53,1% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión consistencia de la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 12

Tabla de contingencia de la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0,0
Medio	63	39,4
Alto	97	60,6
Total	160	100,0

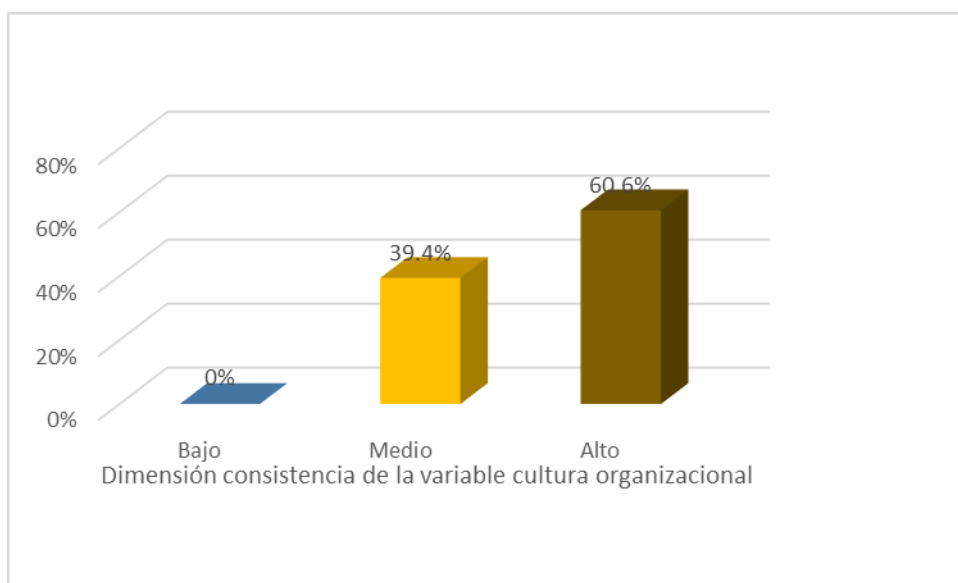


Figura 8. Histograma dimensión consistencia de la variable cultura organizacional

En la tabla 12 y figura10, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 39.4% calificaron en nivel medio y el 60.6% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimesión consistencia de la variable cultura organizacional.

Es decir, en la figura 9, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional, sumando 97 respuestas, representando el 60,6% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad de la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 13

Tabla de contingencia de la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	0	0,0
Medio	75	46,9
Alto	85	53,1
Total	160	100,0

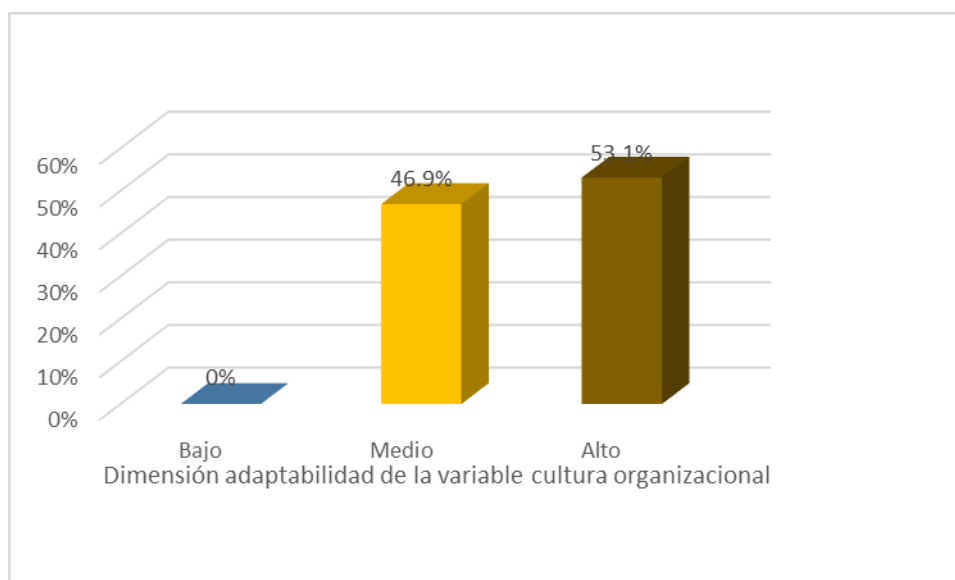


Figura 10. Histograma Dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional

En la tabla 13 y figura 10, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 46.9% calificaron en nivel medio y el 53.1% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimesión adaptabilidad de la variable cultura organizacional. Es decir, en la figura 10, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional, sumando 85 respuestas, representando el 52,5% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión misión de la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 14

Tabla de contingencia de la dimensión misión de la variable cultura organizacional

Niveles de frecuencia	N	%
Bajo	4	2,5
Medio	58	36,3
Alto	98	61,3
Total	160	100,0

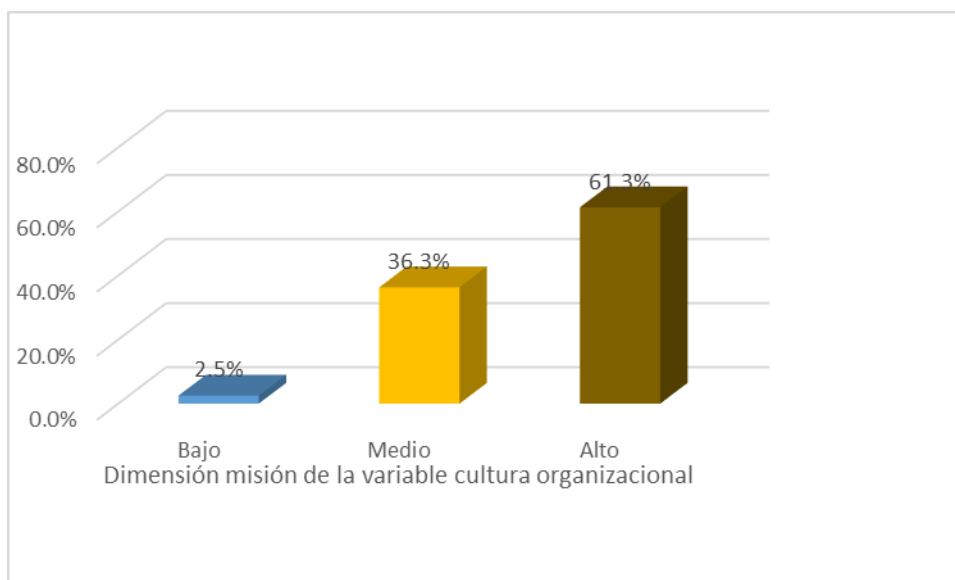


Figura 11. Histograma Dimensión misión de la variable cultura organizacional

En la tabla 14 y figura 11, se visualiza que de los 160 asociados encuestados, el 36.3% calificaron en nivel medio y el 61.3% calificaron en alto con respecto de sus respuesta sobre la Dimesión misión de la variable cultura organizacional. Es decir, en la figura 11, la mayor frecuencia se encuentra en en el nivel alto de la dimensión misión de la variable cultura organizacional, sumando 98 respuestas, representando el 61,3% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la variable independiente neuromanagement en la variable dependiente Cultura organizacional.

Tabla 15

Tabla de contingencia de la variable independiente neuromanagement en la variable independiente cultura organizacional

		V1 Neuromanagement			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V2 Cultura Organizacional	Bajo	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Medio	0 (0.0%)	58 (36.2%)	3 (1.9%)	61 (38.1%)
	Alto	0 (0.0%)	2 (1.3%)	97 (38.2%)	99 (60.6%)
Total		(0.0%)	60 (43.5%)	100 (56.5%)	160 (100%)

En la tabla 15 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 97 respuestas representando el 38,2% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional Cambio, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total, entre otros, como en el cruce del nivel “bajo” de la Neuromanagement y el nivel “medio” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total, asimismo en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total; Además entre los niveles “medio” de la Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total y finalmente en el nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total.

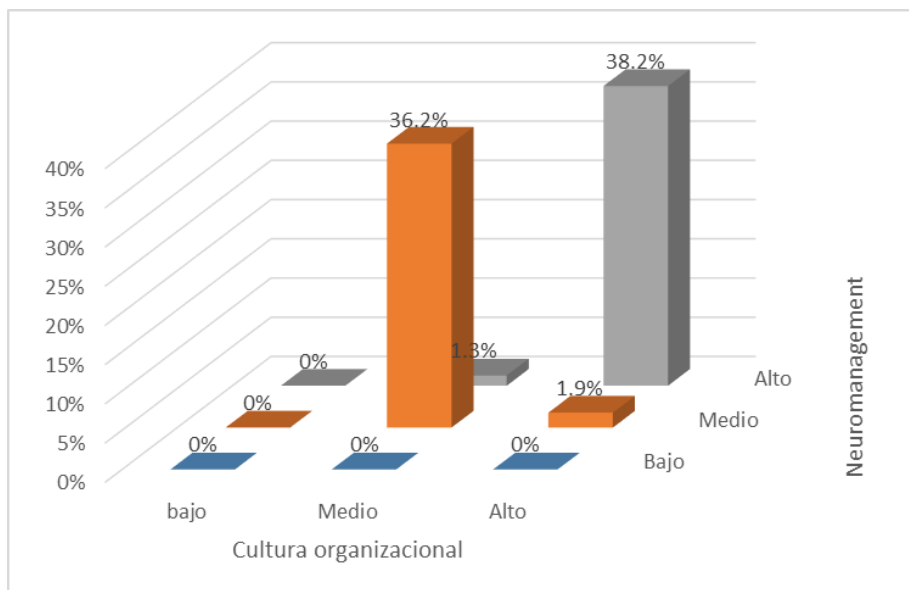


Figura 12. Histograma Neuromanagement en cultura organizacional

En la Figura 12, se visualiza que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de las Neuromanagement y la variable cultura organizacional, sumando 97 respuestas, que representa el 38.2% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión inteligencia individual de la variable independiente neuromanagement en la variable dependiente cultura organizacional

Tabla 16 de contingencia de la dimensión inteligencia individual de la variable independiente neuromanagement en la variable dependiente cultura organizacional

		V2			Total
		Cultura organizacional			
		Bajo	Medio	Alto	
D1-V1	Bajo	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Inteligencia individual	Medio	0 (0.0%)	57 (35.63%)	18 (11.25%)	75 (46.88%)
	Alto	0 (0.0%)	3 (1.65%)	82 (45.23%)	85 (53.13%)
Total		(0.0%)	60 (37.30%)	100 (56.5%)	160 (100%)

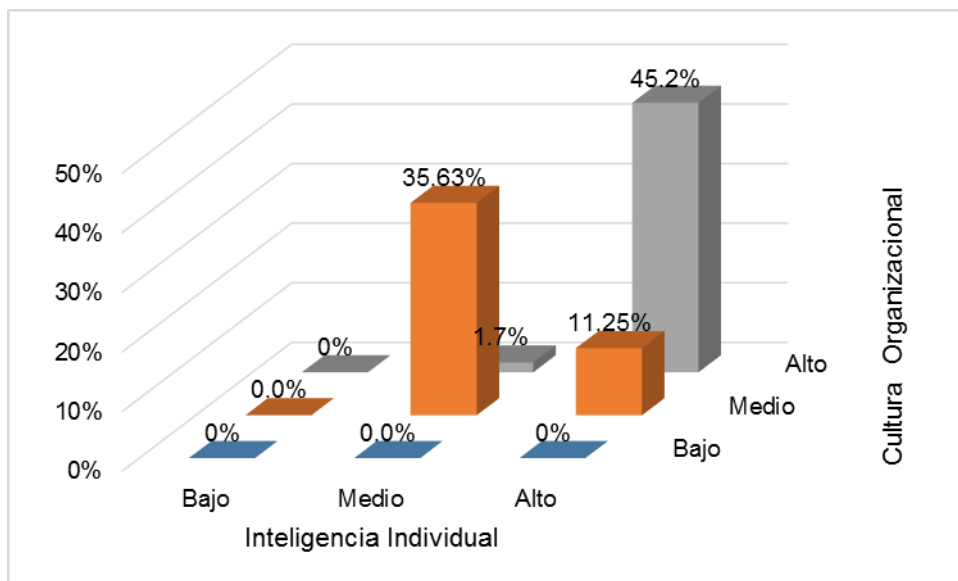


Figura 13. Histograma dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement por la variable cultura organizacional.

En la Tabla 16 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la dimensión de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable Cultura organizacional, con 82 respuestas representando el 45,83% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable Cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 00.0% del total.

En la Figura 13 observamos que el nivel “alta” de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 82 respuestas en (45.23%) esta tendencia.

Análisis descriptivo de la dimensión inteligencia corporativa de la Variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional

Tabla 17

Tabla de contingencia de la dimensión inteligencia corporativa de la variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional

		V2 Cultura organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Inteligencia corporative	Bajo	0 (0.0%)	4 (2.5%)	0 (0.0%)	4 (2.5) %
	Medio	0 (0.0%)	46 (28.8%)	11 (7.4%)	57 (35.6%)
	Alto	0 (0.0%)	10 (6.3%)	89 (55.6%)	99 (61.9%)
Total		(0.0%)	60 (37.30%)	100 (62.3%)	160 (100%)

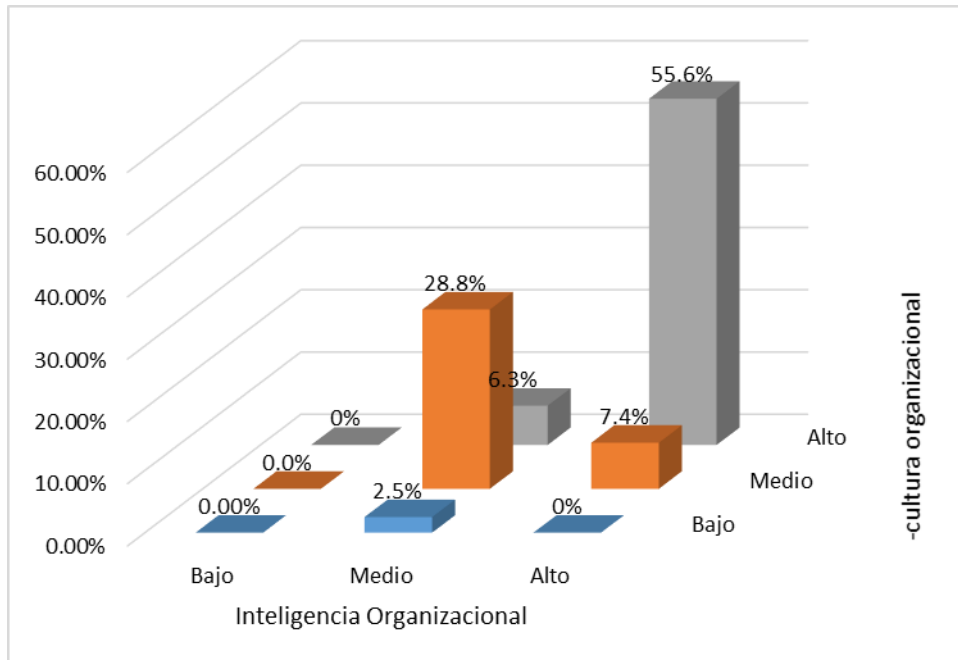


Figura 14. Histograma de la dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement en la cultura organizacional

En la Tabla 17 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se localiza en el cruce del nivel “alto” de la dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement, con 89 respuestas representando el 55,6% y el nivel “alto” de la variable Cultura organizacional del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce de “bajo” de la dimensión inteligencia organizacional y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 00.0% del total.

En la Figura 14 observamos que el nivel “alto” de la Dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement, con 55,6% con la mayor frecuencia, sumando 89 respuestas.

Análisis descriptivo de la entre la dimensión gestión del talento humano de la variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional.

Tabla 18 Dimensión gestión del talento humano de la variable independiente neuromanagement en la cultura organizacional.

		V2			Total
		Bajo	Cultura organizacional		
			Medio	Alto	
D1-V1	Bajo	0 (0.0%)	4 (2.5%)	0 (0.0%)	4 (2.5) %
Gestión del talento humano	Medio	0 (0.0%)	46 (28.8%)	11 (7.4%)	57 (35.6%)
	Alto	0 (0.0%)	10 (6.3%)	89 (55.6%)	99 (61.9%)
Total		(0.0%)	60 (37.30%)	100 (62.3%)	160 (100%)

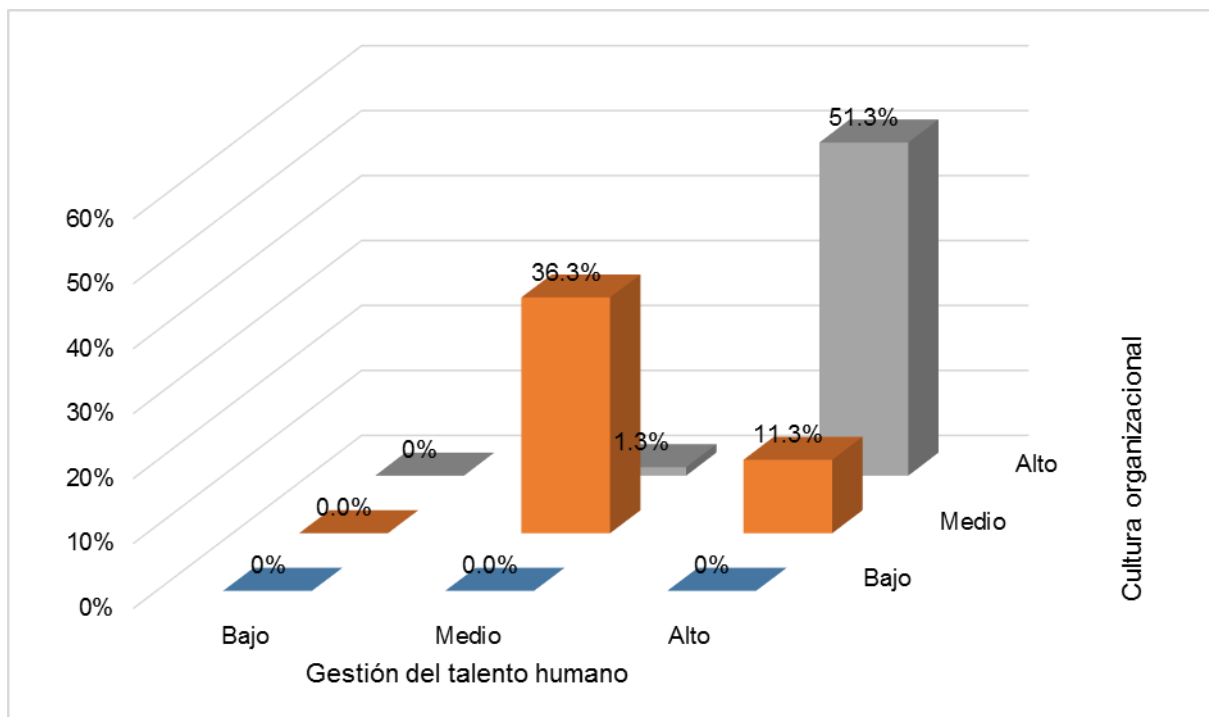


Figura 15. Histograma dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la cultura organizacional.

En la Tabla 18 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se localiza en el cruce del nivel “alto” de dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement y el nivel “alto” de variable cultura organizacional, con 89 respuestas representando el 55,5% del total y el nivel mínimo se encuentra en el cruce de la dimensión inteligencia organizacional en el nivel “bajo” y la variable cultura organizacional en el nivel bajo, con 0 respuestas representando el 00.0% del total.

3.2 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis principal:

El Neuromanagement influye en forma positiva en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017

Formulación de hipótesis estadística:

H₀: No existe influencia positiva del Neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

H₁: Existe influencia positiva del Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Contrastación de hipótesis general:

En la Tabla 19 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,166 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) determinando que existe una relación baja entre las variables Neuromanagement y la cultura organizacional. Así mismo el valor P (0,000) <0,01 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Tabla 19

Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones		
			Neuromanage ment	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Neuromanagement	Coeficiente de correlación	1,000	,166*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	170	170
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,166*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	170	170

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 20

Matriz de información de ajuste de los modelos (variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	139,469 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	135,526	1	,000
Razón de verosimilitud	168,209	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	138,597	1	,000
N de casos válidos	170		

De la tabla 20, se observa que el p-valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$); se concluye con un nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de las variables Neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Tabla 21

Resultado Pseudo R-cuadrado (variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,651
Nagelkerke	,885
McFadden	,791

Función de vínculo: Logit.

Fuente: elaboración propia asistida por el Software IBM SPSS versión 23.

De la tabla 21, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la variable variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A., el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del neuromanagement en Sodimac Perú S.A. depende en 88.5% del uso de la variable Cultura organizacional en Sodimac

Perú.

Hipótesis específica 1

La dimensión Inteligencia individual de la variable Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Formulación de hipótesis estadística:

H₀: No existe influencia positiva entre la dimensión Inteligencia individual de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

H₁: Existe influencia positiva entre la dimensión Inteligencia individual de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Contrastación de estadística Hipotesis específica 1

En la Tabla 22 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,170 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) determinando que existe una influencia positiva entre la dimensión inteligencia individual de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional. Así mismo el valor P (0,000) <0,01 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Tabla 22

Matriz de correlación de entre la dimensión inteligencia individual de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional.

Correlaciones			Inteligencia individual	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia individual	Coeficiente de correlación	1,000	,170
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	170	170
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,170 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	170	170

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 23

Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión inteligencia individual de la variable neuramangement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)

	Valor	GI	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	136,525 ^a	25	,000
Razón de verosimilitud	176,289	25	,000
Asociación lineal por lineal	99,902	1	,000
N de casos válidos	160		

a. 47 casillas (90,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,14.

De la tabla 23, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chi-cuadrado de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desviación, siendo estas variables mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logística ordinal estimado es compatible con los datos de la dimensión inteligencia individual de la variable neuramangement en la cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Tabla 24

Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión inteligencia individual de la variable neuramangement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,668
Nagelkerke	,908
McFadden	,829

Función de vínculo: Logit.

Fuente: elaboración propia asistida por el Software IBM SPSS versión 23

De la tabla 24, la prueba del pseudo R-Cuadrado indica que se estaría presentando dependencia porcentual de la dimensión inteligencia individual de la variable neuramanagement, el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación en depende en 45.2% la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017

Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis estadística:

H₀: No existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

H₁: Existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Contrastación de hipótesis estadística específica 2

En la Tabla 25 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,190, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) determinando que si existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Así mismo el valor P (0,000) <0,05 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Tabla 25

Matriz de correlación significativa y positiva la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Correlaciones			Inteligencia organizacional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,190*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	170	170
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,190*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	170	170

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 26

Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).

	Valor	Gf	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	90,545 ^a	18	,000
Razón de verosimilitud	112,794	18	,000
Asociación lineal por lineal	66,967	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 27 casillas (71,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,76.

De la tabla 26, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chi-cuadrado de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desviación, siendo esta dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es compatible con los datos de la variable cultura organizacional.

Tabla 27

Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuramanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,688
McFadden	,530

Función de vínculo: Logit.

Fuente: elaboración propia asistida por el Software IBM SPSS versión 23.

De la tabla 27, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuramanagement en la en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017), el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017 depende en 56.8% del uso la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuramanagement.

Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis estadística:

H₀: No existe influencia positiva entre la dimensión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

H₁: Existe influencia positiva entre la dimensión Gestion del talento humano de la variable Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Contrastación de hipótesis estadística:

En la Tabla 28 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,216 se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis alterna (H0) determinando que existe una influencia positiva entre la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional. Así mismo el valor P (0,000) <0,01 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Tabla 28

Matriz de correlación dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional.

Correlaciones			Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano.	Coeficiente de correlación	1,000	,216**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	170	170
Cultura organizacional		Coeficiente de correlación	,216**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	170	170

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 29

Matriz de información de ajuste de los modelos prueba de chi-cuadrado (dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).

	Valor	Gf	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	150,217 ^a	25	,000
Razón de verosimilitud	198,650	25	,000
Asociación lineal por lineal	99,328	1	,000
N de casos válidos	170		

a. 44 casillas (84,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

De la tabla 29, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chisquared de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desviación, siendo esta dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es compatible con los datos variable cultura organizacional.

Tabla 30

Resultado Pseudo R-cuadrado (de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017).

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,711
Nagelkerke	,967
McFadden	,934

Función de vínculo: Logit.

Fuente: elaboración propia asistida por el Software IBM SPSS versión 23.

De la tabla 30, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017, el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación de la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017 depende en 56.8% del uso de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

IV. Discusión

La evidencia ubicada señala con respecto a la parte descriptiva de la variable independiente Neuromanagement en la cultura organizacional, se observa que en la tabla 15 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 97 respuestas representando el 38,2% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional Cambio, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total, entre otros, como en el cruce del nivel “bajo” de la Neuromanagement y el nivel “medio” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total, asimismo en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total; Además entre los niveles “medio” de la Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total y finalmente en el nivel “ alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total.

En el plano inferencial el valor $P(0,000) < 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. A su vez, De la tabla 20, se observa que el p-valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$); se concluye con un nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de la variables Neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Por ultimo, De la tabla 21, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la variable variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A., el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del neuromanagement en Sodimac Perú S.A. depende en 88.5% del uso de la variable Cultura organizacional en Sodimac Perú S.A. En función de los resultados anteriores se concluyó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinando que existe una relación baja entre las variables Neuromanagement y la cultura organizacional. Así mismo el valor $P(0,000) < 0,01$

nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Este análisis permite determinar que la variable Neuromanagement influye la cultura organizacional en donde se puede realizar una comparación con los resultados que se acercan a los encontrados por Gomez (2014) en su investigación doctoral realizada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, titulado “La Innovación y cultura organizacional”, cuyo objetivo fue identificar la cultura organizacional y la innovación, así como ubicar los cambios en dicha en la empresa, para realizar una comparación con otros perfiles de en un grupo de empresas de Bogotá. Se concluyó, que la cultura corporativa esta fundada en valores, cualidades y conductas de un grupo de personas en las compañías evaluadas. También, gracias a la generación de cambio, sirvió de fuente de información y conocimiento. A su vez, introduciendo nuevas técnicas productivas o administrativas que contribuyen al desarrollo de productos y servicios adecuados (pp.112 - 316).

Por otro lado, en la La evidencia ubicada señala con respecto a la parte descriptiva de la dimensión inteligencia individual de la variable independiente Neuromanagement en la cultura organizacional, se puede ver que en los resultados de la Tabla 16 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la dimensión de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable Cultura organizacional, con 82 respuestas representando el 45,83% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable Cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 00.0% del total. Por otro lado, en la Figura 6 observamos que el nivel “alta” de la dimensión inteligencia individual de la Variable Neuromanagement es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 82 respuestas en (45.23%) esta tendencia.

En el plano inferencial, se concluyo que de la tabla 23, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chicuadrado de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desvianza, siendo estas variables mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es compatible con los datos de la

dimensión dimensión inteligencia individual de la variable neuramanagement en la cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Además, de la tabla 24, la prueba del pseudo R-Cuadrado indica que se estaría presentando dependencia porcentual de la dimensión inteligencia individual de la variable neuramanagement, el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación en depende en 45.2% la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. En función de los resultados anteriores se concluyó que en base a los datos de la Tabla 25 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,190, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) determinando que si existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Así mismo el valor P (0,000) <0,05 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Esto guarda relación con lo vertido por Gomez (2014) en su investigación doctoral realizada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, titulado “La Innovación y cultura organizacional”, cuyo objetivo fue identificar la cultura organizacional y la innovación, así como ubicar los cambios en dicha en la empresa, para realizar una comparación con otros perfiles de en un grupo de empresas de Bogotá. Se concluyó, que la cultura corporativa esta fundada en valores, cualidades y conductas de un grupo de personas en las compañías evaluadas. También, gracias a la generación de cambio, sirvió de fuente de información y conocimiento. A su vez, introduciendo nuevas técnicas productivas o administrativas que contribuyen al desarrollo de productos y servicios adecuados. En tal sentido, se aplicó el método de factores sociales intangibles, llamado survey de Daniel Denison. El investigador concluyó que: (1) Las estructuras blandas de las compañías que se expresan en la cultura organizacional están agrupados en forma positiva con la innovación de firmas. (2) Las contrastaciones de los rasgos de cultura presentan a instituciones modernas, con promedios más altos que las empresas poco innovadoras y; (3) Los modelos de regresiones logísticas dieron mayores puntajes en los rasgos de adaptabilidad

e involucramiento, donde tienen una elevada probabilidad de innovar (pp.112 - 316). Así como lo vertido por Castro (2016), en su trabajo de investigación para acceder al grado de Magister en la Universidad Nacional de San Marcos, Perú, titulado La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración, cuyo objetivo fue el aprobar el concepto de cultura y clima en dicha casa de estudios de acreditación de la carrera de Administración en el periodo 2011 al 2014. Este estudio arrojó el resultado de que la Facultad de ciencias administrativas no ha implementado un sistema de cultura organizacional, y se manifiesta en los valores organizacionales del Plan Estratégico, limitando su mención, pero no han sido inculcadas. También se encontró que no se presta atención al desarrollo del personal, ni las innovaciones de gestión por lo que las relaciones interpersonales se encuentran perturbadas por la intranquilidad del ambiente laboral y la carencia de relaciones francas y directas. (p.8). También, en lo vertido por Por otro lado Roca (2012) en su obra titulada “La comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II.” Se fijó por como objetivo que una organización es una cultura fuerte, que tendrá como consecuencia una comunicación de contexto alto, en virtud de que sus valores y normas fundamentales son compartidos y asumidos por sus integrantes, quienes cuentan con una especie de brújula que orientan su acción y con directrices para su actuar diario (pp.14-90).

También, en la evidencia descriptiva obtenida del análisis de la dimensión Inteligencia organizacional de la variable neuromanagement en la variable independiente cultura organizacional, se puede ver que en la Tabla 10 que la mayor frecuencia de aceptación se localiza en el cruce del nivel “alto” de la dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement, con 89 respuestas representando el 55,6% y el nivel “alto” de la variable Cultura organizacional del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce de “bajo” de la dimensión inteligencia organizacional y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 00.0% del total, y en la Figura 17 observamos que el nivel “alto” de la Dimensión inteligencia corporativa de la Variable Neuromanagement, con 55,6% con la mayor frecuencia, sumando

89 respuestas. En la parte inferencial, De la tabla 26, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chi-cuadrado de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desviación, siendo esta dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es compatible con los datos de la variable cultura organizacional. Además de la tabla 27, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017), el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017 depende en 56.8% del uso la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement en la cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. En función de los resultados anteriores se concluyó que en base a los datos de la Tabla 25 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,190, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinando que si existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Así mismo el valor P (0,000) <0,05 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Entonces estos datos guardan relación con los resultados obtenidos por Cabrera (2015) en su tesis doctoral para la universidad Universidad Rey Juan Carlos, de España, titulado “La toma de decisiones en Comunicación organizacional”, tuvo como objetivo identificar cómo se toman las decisiones en Comunicación Organizacional y segundo, teniendo en cuenta el contexto de cambio socioeconómico, como influyeron las variaciones del entorno en la toma de decisiones, la valoración de la aplicación del neuromanagement, modelos teóricos eficaces y efectivos para la toma de decisiones en Comunicación Organizacional, evaluando el tiempo dedicado por los Directores de Comunicación al proceso decisorio e identificando el número de participantes en las mismas, su forma de intervenir, así como los aspectos que interfieren y como

la gestión de la Comunicación Organizacional incide directamente el entorno, aplicar modelos teóricos no siempre es garantía de éxito. En relación al segundo miembro de la hipótesis inicial planteada, se confirma la relación de dependencia entre las variables, con la eficacia y la eficiencia obtenida (pp.30 – 325). También con lo indicado por Albañil (2015) en su tesis realizada en la Universidad de Piura titulada "El clima laboral, el involucramiento del colegio Enrique López Albújar de Piura, tuvo como objetivo central describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa además de los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. Utilizo para su trabajo de investigación la metodología cuantitativa, bajo la elaboración de encuestas. Concluyo que el clima en la institución se caracterizó en los colaboradores administrativos y de servicio con un bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras los profesores expresaron que existe mayor nivel de respeto entre ellos. Finalmente se siente un bajo nivel de satisfacción, en el caso del funcionamiento de la dirección en un 62% (pp.6-117). Marcillo (2014) en su trabajo de investigación denominado Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi, efectuado en la Universidad Peruana Antenor Orrego, indicó que para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Como objetivo específico propuso identificar las líneas estratégicas del talento humano de los empleados públicos de los gobiernos descentralizados del sur de Manabí, determinando el grado de eficiencia laboral, conocer las competencias requeridas para los servidores públicos en las diferentes áreas. La población fueron los directores, jefes departamentales, y otros colaboradores, que fueron 800 informantes y una muestra de 260 colaboradores. El tipo de estudio fue de carácter aplicada, temporal transversal, cuantitativo y cualitativo, básica y libre. Lo que arrojó la evaluación se construye de forma tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entonces por conclusión indicó que en primer lugar se debe considerar es en forma sistemática sus habilidades, destrezas, conocimientos. Sin embargo como estrategia es importante que exista la información y la normativa para realizar el trabajo que corresponde a los servidores Públicos. Además se da un mejor

rendimiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación de desempeño (pp.10-77).

Por ultimo, en la evidencia descriptiva obtenida del análisis de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable independiente cultura organizacional, se puede revisar en la Tabla 20 que la mayor frecuencia de aceptación se localiza en el cruce del nivel “alto” de dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement y el nivel “alto” de variable cultura organizacional, con 89 respuestas representando el 55,5% del total y el nivel mínimo se encuentra en el cruce de la dimensión inteligencia organizacional en el nivel “bajo” y la variable cultura organizacional en el nivel bajo, con 0 respuestas representando el 00.0% del total. Además, en el análisis inferencial se desprende que de la tabla 29, se observa los resultados del p-valor del estadístico, el chi-cuadrado de Pearson y el chi-cuadrado sobre la desviación, siendo esta dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement mayor al α igual a 0.05; se concluye que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es compatible con los datos variable cultura organizacional. Por otro lado, de la tabla 30, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017, el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación de la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017 depende en 56.8% del uso de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. En consecuencia se concluye que en la Tabla 28 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,216 se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis alterna (H0) determinando que existe una influencia positiva entre la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional. Así mismo el valor P (0,000) <0,01 nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

En tal sentido, se puede ver Muñoz (2013) en su tesis doctoral, elaborada para la Universidad Ramon Llull de Argentina titulado “El pensamiento estratégico, una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario”, menciono que el objetivo general era asemejar las particularidades que satisfacen el movimiento transcendental en la planificación de instancias. Con esto elaboro un paso en la investigación, que permitió examinar, resumir, valorar y conseguir desenlaces que apoyen a la cimentación e ejecución para este tema. Además, sirvió como material de apoyo para profesionales interesados en el pensamiento estratégico, donde concluyó Las ciencias cognitivas y el encargo que tienden puentes conceptuales, que apoyan a aumentar el juicio de los fenómenos mentales que brindan apoyo al desarrollo de estrategias publicitarias, el desarrollo de estrategias de expresión intervienen procesos cognitivos como el pensamiento y las estructuras mentales y para entender los conceptos que forman parte de los fenómenos mentales del planificador de cuentas es importante conocer las múltiples funciones que cumple el cerebro humano. Una de éstas se encuentra relacionada con la capacidad de generar procesos mentales y que comúnmente se engloba en un concepto más genérico conocido como la mente. El desarrollo de la mente del planificador de cuentas es un proceso metacognitivo, es decir, que es intencionado y consciente. Las estructuras de pensamiento pueden modificarse porque el cerebro posee la propiedad de ser flexible y modificar sus distribuciones neuronales cada vez que adquiere nuevas instrucciones (pp.29-300). También en lo vertido por Falcones (2014) en su tratado realizado en la Universidad de Guayaquil, titulada “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Supply Chain Nestle en Ecuador”, cuyo fin fue el establecer el tipo de Cultura Organizacional fuerte en la organización, encontrando una permuta de data e identidad que forjó dudas y rigidez dentro de sus miembros, que concluyo que el tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain, es de una persona adhocracia con empoderamiento en sus labores, capacitados para que asuman la autonomía ya que, según el autor, realizaron cambios positivos para la compañía. Además ya que la empresa cuenta con una estructura bien definida, con procedimientos claros y a la mano de todo el personal (pp.26-56). Además por lo vertido por Morocho (2012) en su trabajo denominado “Cultura organizacional y

autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao”, realizada en la universidad San Ignacio de Loyola, cuyo objetivo principal fue para definir la relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño del docente. Además demostraron la existencia de la relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la autopercepción del desempeño docente. Así como de identificar si hay relación entre la comunicación y equidad organizacional de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente, identificar la relación entre la credibilidad de los directivos y las relaciones humanas de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. Buscar la relación entre del liderazgo en la gestión directiva de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente y por último evaluar la relación entre la Cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. Entonces el tipo y diseño de investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. Hay un mejor clima organizacional, un mejor desempeño de los docentes. En segundo lugar si hay correlación moderada entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. También concluyo que el reconocimiento del trabajo, esfuerzo, por cumplir los objetivos, demostrando un desempeño con el profesional docente; También se determinó que la comunicación es determinante en el desempeño de los docentes. Además se afirmó que la credibilidad de los directivos de las instituciones educativas, aquí si existe correlación moderada pero con tendencia baja entre el liderazgo en la gestión directiva de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario. Se determinó que no hay un buen líder, con capacidad de gestión y sobretodo que sea asertivo y empático, que movilice ideas, compromisos, y voluntades sociales e institucionales, con prácticas innovadoras que promueva cambios e influya en el desempeño de los docentes que están bajo su dirección y orientación; por ultimo, si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en cada una de las instituciones educativas (pp 30 – 53). Tal vez lo mas cercano a la lo obtenido se ca en lo investigado por Mochcco y Quispe y Mirelly (2013) en su trabajo de investigación denominado “Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la

empresa Incmena s.a.c. - v.e.s. 2012 en el distrito de Villa el Salvador. Realizada en la Universidad Autonoma del Perú. Cuyo objeto de estudio era determinar si el plan de cultura organizacional generará efectos positivos para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa. Asi como también el analizar si existe una relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la organizacion.Por ultimo comprobar los efectos positivos que generará el plan de cultura organizacional en los empleados. En este trabajo se utilizo el metodo descriptivo, cuya población y objetivos se comprobó mediante los efectos positivos que genera la aplicación de un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados. Entre los resultados más importantes de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa entre las variables dependiente e independiente; es decir la creación o modificación de una cultura empresarial se ve reflejado en el comportamiento de los empleados.Tras la realización de un análisis se logro identificar los diversos efectos generados mediante la aplicación de una cultura organizacional, entre los cuales están: identificación con la empresa, compromiso con el trabajo, crecimiento del empleado, cambio en el estado de ánimo, etc. Mediante la aplicación de los talleres se pudo comprobar los efectos generados por un cambio en la cultura empresarial, a través del comportamiento y participación de los empleados en dichos talleres (p.15-119).

V. Conclusiones

- Primera** Existe una influencia positiva de la variable neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.
- Segunda** Existe influencia positiva entre la dimensión Inteligencia individual de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.
- Tercera** Existe influencia positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.
- Cuarta** Existe influencia positiva entre la dimensión gestion del talento humano de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera** Elaborar un plan de trabajo y capacitación constante a los colaboradores de Sodimac, utilizando todos los medios de comunicación y tecnológicos disponibles, promoviendo con ideas innovadoras, sub contratando a empresas de coaching ontológico y promoviendo la participación del personal capacitado por propia iniciativa.
- Segunda** Alinear la administración del talento humano y las evaluaciones 360 en toda la organización, para obtener ratios de desempeño y autorealización laboral.
- Tercera** Participación activa de los colaboradores en los planes de crecimiento sostenido de la empresa.
- Cuarta** Integrar a los dos retail para que se pueda adaptar la cultura de las dos empresas.

IV. Referencias bibliográficas.

- Albañi, A. Ordinola (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López alújar de Piura*. Extraído de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1. El 24 de abril del 2017.
- Bonavia, T. y Prado, V. y Garcia A. (2010) *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Deninson*. España. Extraído de: <https://core.ac.uk/download/pdf/93038661.pdf>. El 02 de enero del 2017.
- Braidot, E. (2008). *Neuromanagment Como utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Argentina. Extraído de: https://books.google.com.pe/books?id=O_cvtUbKifoC&pg=PA11&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false el 08 de octubre del 2016.
- Braidot, N (2012) *Neuromanagement como utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Argentina. Tercera reimpresión. Ediciones granika S.A.
- Cabrera, M. (2015). *La toma de decisiones en Comunicación organizacional*. España. Extraído de: https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/13729/TESIS_MARIANGELES_CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. El 19 de abril del 2017.
- Calvo, J. (2014). *Innovación y cultura organizacional*. España. Extraído de: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmplgomez/Documento.pdf>, el 02 de noviembre del 2016.
- Castro, L. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Perú. Extraído de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4896/1/Castro_pl.pdf. El 24 de abril del 2017.

- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano, México*. Extraído de: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-Talento-humano-chiavenato.pdf>, el 23 de Noviembre del 2016.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador, Ecuador*. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>, el 31 de octubre del 2016.
- Falcones, g. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain guayaquil de Nestle Ecuador, Ecuador*. Extraído de: <https://www.slideshare.net/liveromo/tesis-cultura-organizacional> . El 24 de abril del 2017.
- Gomez, I. (2013). *Innovación y cultura organizacional*. Chile. Extraído de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmplgomez/Documento.pdf>. El 23 de abril del 2017.
- Gomez, C y Gutierrez, S. (2005). *Inteligencia Emocional y estilo de abordaje de conflictos organizacionales*. Universidad Católica Andrés Bello. Extraído de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN777.pdf>. El 3º de mayo del 2017.
- Jaime, P. y Araujo, Y. (2007). *Clima y Cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* Chile. Extraído de: http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Denison++Daniel+Cultura+corporativa+y+productividad+organizacional+libro+filetype:pdf&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwjY7L_71MHUAhWGRCYKHeZvCUwQgQMIHzAA. El 13 de marzo 2017.

- Landon, K. y Landon J. (2012). *Sistemas de información gerencial 12 edición* México. Extraído de: <http://urp.caezar.net/gerencia/Sistemas%20de%20informacion%20Gerencial%2012ed%20Laudon%2024-032014.pdf> El 10 de octubre del 2016.
- López j. (2016). *La cultura organizacional Como un apoyo para implementar la responsabilidad social empresarial*. México. Extraído de: <https://papers.ssrn.com/sol3/delivery.cfm?abstractid=2802297>. 04 de abril del 2017.
- Lozano, J. Y González-Campo, C. (2013). *Una propuesta para la definición de la inteligencia organizacional*. Universidad & Empresa.España. Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5091983.pdf>. El 28 de enero del 2017.
- Marinez, M (2010). *Relacion entre la cultura y desempeño organizacional en un grupo de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denisson*. Colombia. Extraído de: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3625/2727
- Mendoza, J. Hernández M. (2014). Analisis de las características psicométricas y estructura factorial del instrumento de la cultura organizacional y marketing interno México. Extraído de: https://www.researchgate.net/publication/28200727_Analisis_de_las_caracteristicas_psicometricas_y_estructura_factorial_del_instrumento_de_cultura_organizacional_y_marketing_interno_ICOMI. El 27 de marzo del 2017.

- Mochcco, A. y Quispe J. y Mirelly K. (2013). *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena s.a.c. en el distrito de villa el salvador – 2012* universidad Autónoma del Perú. Extraído de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>. El 17 de mayo del 2017.
- Morocho, A (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Extraído de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf. El 17 de mayo del 2017.
- Muñoz, O. (2013). *El pensamiento estratégico. Una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario*. España. Extraído de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125239/Tesis%20doctoral%20Omar%20Mu%F1oz%20S.%202013.pdf?sequence=1> el 16 de noviembre del 2016.
- Nieves, R. (2015). *Perspectiva existencial del clima y cultura organizacional del hospital "Dr Tulio Carnevale Salvatierra" del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. España*. Extraído de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671382/nieves_contreras_ramon_alberto.pdf?sequence=1. El 02 de noviembre del 2016.
- Nuñez, J. (2014). *El Neuromanagement Judicial Aplicado a la Organización y Gestión de una Justicia Eficiente en Argentina*. Revista In Jure Anáhuac Mayab Argentina. Extraído de: <http://anahuacmayab.mx/injure/revistas/edicion-5/> 2014, año 3,

núm. 5, ISSN. El 25 de setiembre del 2016.

Pacheco, N. y Berrocal P. (2004). *La inteligencia emocional: Métodos de evaluación en el aula. Revista Iberoamericana de Educación. OEI-Credi. Biblioteca digital.* España. Extraído de: rieoei.org/deloslectores/465Extremera.pdf. El 29 de mayo del 2017.

Pinheiro, P. (2007). *Inteligencia Organizativa en las empresas del sector textil portugués.* Portugal extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2521452.pdf> el 23 de noviembre del 2016.

Roca, S. (2012). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Extraído de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/Roca_gs.pdf, el 23 de noviembre del 2016.

Satpathy, J. (2012). *Issues in Neuro - Management Decision Making*, India extraído de: <http://www.cpmr.org.in/opinion/vol2/issue2/Articles/3.pdf>. El 26 de noviembre del 2016. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5091983>. El 28 de mayo del 2017.

Vásquez, M. (2009). *La cultura Organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial.* Venezuela. Extraído de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>, el 21 de setiembre del 2016.

Unesco (2012). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural Sudafrica.* Extraído de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127162s.pdf>. El 03 de mayo del 2017.

Apéndice

Anexo A
Matriz de Consistencia

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias Empresariales, Administración del talento humano.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Explicado

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿De qué manera el Neuromanagement influye en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p>	<p>General:</p> <p>El Neuromanagement influye positivamente en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017</p>	<p>La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel Descriptivo- Correlacional y diseño no experimental transversal. El Esquema de investigación es:</p> <div style="text-align: center;"> $\begin{array}{ccc} & \text{Influye en, o causa} & \\ \mathbf{X} & \longrightarrow & \mathbf{Y} \\ \text{(Una variable)} & & \text{(Otra variable)} \end{array}$ </div> <p>Donde:</p> <p>Variable X: Neuromanagement</p> <p>Variable Y: Cultura organizacional</p> <p>Población: 346 asociados de la tienda Sodimac Primavera Surquillo 2017.</p> <p>Muestra: 160 asociados de la tienda Sodimac Primavera Surquillo 2017.</p>
<p>Específico:</p> <p>¿De qué manera la dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión Inteligencia organizacional del Neuromanagement influye en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?</p> <p>¿De qué manera la dimensión Gestión del talento humano del Neuromanagement influye en la dimensión Adaptabilidad de la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017?</p>	<p>Específico:</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión inteligencia individual de la variable neuromanagement en la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión inteligencia organizacional del neuromanagement en la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017..</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement la variable cultura organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p>	<p>Específica:</p> <p>La dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement influye positivamente en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p> <p>La dimensión Inteligencia organizacional del Neuromanagement influye positivamente en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p> <p>La dimensión Gestión del talento humano del Neuromanagement influye positivamente en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES
<p>1. Neuromanagement (X)</p>	<p>1 Braidot (2016) indico que es la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de organizaciones, en base de:</p> <p>El desarrollo de inteligencia individual.</p> <p>El desarrollo de inteligencia organizacional.</p> <p>Gestión del talento humano (p.29).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia individual - Inteligencia organizacional - Gestión del talento humano.
<p>2. Cultura organizacional (Y)</p>	<p>2. Denison (1996) citado por Santana y Araujo (2007) mencionó que la “cultura se refiere a valores y presunciones distinguibles en forma clara y precisa, que se dan por sentado en un grupo humano” (p.296).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implicación - Consistencia - Adaptabilidad - Misión

Apellidos y Nombres completos del tesista:
Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto

DNI: 09870134
Código de estudiante de Maestría: 6000154241.
Universidad César Vallejo, Lima Norte.

Anexo B

Matriz de Operacionalización de Variables

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
V1: Neuromanagement (Braidot, 2016.p.29) Es la aplicación de las neurociencias cognitivas al gerenciamiento y la conducción de organizaciones, en base de: - El desarrollo de inteligencia individual. - El desarrollo de inteligencia Organizacional. - Gestión del talento humano.	Inteligencia Individual (Braidot, 2016.pp.199-200) Se tiene la capacidad de conocerse así mismo, con la capacidad para adquirir conocimientos y aprender de muchas maneras diferentes; a través del lenguaje, del uso del cuerpo, del análisis abstracto, de la intuición, de la representación espacial, de las emociones, del pensamiento musical, etc.	Inteligencia interpersonal (Braidot, 2016. pp.223 -224) De la cual los individuos establecen relaciones armónicas y productivas en su medio ambiente, donde se refleja la empatía como componente afectivo.	1. Reconozco mis sentimientos sobre las personas	Baja 40 - 93 Media 94 - 147 Alta 148 - 200
			2. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	
			3. Presto mucha atención a cómo me siento.	
			4.Soy capaz de entender a la gente	
			5. Manejo bien las situaciones de conflicto o estrés	
			6. Respeto a mis compañeros	
		Inteligencia Intrapersonal (Braidot, 2016. pp.223 -224) Es la acción de comprenderse así mismo, lo que le motiva en la vida, los sentimientos y las emociones.	7. Cuando algo no funciona, busco otra solución	
			8. Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza	
			9. Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz	
			10. Tengo habilidad de conseguir lo que quiero.	
	11. Yo sé lo que quiero y lo busco.			
	12. Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy			
	13. Exagero mis habilidades para poder avanzar.			
	14. Si no me apasiona mi trabajo, cambio de oficio.			
	15. Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato.			
	Inteligencia organizacional	Información social	16. Logro ponerte en el lugar del otro en mi organización	

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	(Abaut, 2017,p.14) Son nuestras relaciones con los demás, incluyendo aspectos como la intimidad y la confianza, la persuasión, la pertenencia a grupos o la influencia.	(Abaut, 2017.p.14) Información social para hacer que otros cooperen. - La capacidad para relacionarse con los demás de manera efectiva.	17. Escucho activamente las indicaciones de mis jefes 18. Escucho activamente a los clientes con los que interactuó diariamente 19. Me motiva laborar en mi organización 20. Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes	
		Información social (Abaut, 2017.p.14) - La capacidad para relacionarse con los demás de manera efectiva.	21. Reconozco quien soy en esta organización 22. Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza 23. Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados 24. Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato 25. Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores	
	Gestión del talento humano (Chiavenato, 2010.p.5) Mencionó que la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales; - Las Personas cuentan con conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades para la gestión recursos organizacionales. - Activadores inteligentes de los recursos organizacionales como las personas o trabajadores son fuente de impulso propio que le da valor a la organización. - Los colaboradores se convierten en socios de la compañía ya que invierten en esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones como por ejemplo salarios, incentivos financieros,	Admisión de personas (Chiavenato, 2010.p.8) Dijo que en la gestión del talento humano se llevan a cabo los siguientes procesos: Admisión de personas Compensación de las personas Desarrollo de personas Evaluación de personas Mantenimiento de personas Compensación de personas (Chiavenato, 2010.p.8) Dijo que en la gestión del talento humano se llevan a cabo los siguientes procesos: Admisión de personas Compensación de las personas Desarrollo de personas Evaluación de personas Mantenimiento de personas Desarrollo de personas (Chiavenato, 2010.p.8)	26. La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos 27. El proceso de inducción, le permite a un nuevo a colaborar que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización. 28. La organización realiza convocatorias externas para la selección de personal en forma permanente 29. La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas 30. La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación.	

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	crecimiento profesional y de carrera, entre otros.	<p>Dijo que en la gestión del talento humano se llevan a cabo los siguientes procesos:</p> <p>Admisión de personas Compensación de las personas Desarrollo de personas Evaluación de personas Mantenimiento de personas</p> <p>Evaluación de personas (Chiavenato, 2010.p.8) Dijo que en la gestión del talento humano se llevan a cabo los siguientes procesos:</p> <p>Admisión de personas Compensación de las personas Desarrollo de personas Evaluación de personas Mantenimiento de personas</p> <p>Mantenimiento de personas (Chiavenato, 2010.p.8) Dijo que en la gestión del talento humano se llevan a cabo los siguientes procesos:</p> <p>Admisión de personas Compensación de las personas Desarrollo de personas Evaluación de personas Mantenimiento de personas</p>	<p>31. Ustedes son consultados sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo</p> <p>32. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores</p> <p>33. La organización elabora y lleva a cabo programas de bienestar social laboral</p> <p>34. La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año</p> <p>35. La organización publica periódicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos</p> <p>36. El portal emite periódicamente información importante que comparte la organización</p> <p>37. Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral</p> <p>38. Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestión del talento humano</p> <p>39. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.</p>	
<p>V2. Cultura organizacional</p> <p>Denison (1996) citado por Santana y Araujo (2007) mencionó que la "cultura se refiere a valores y presunciones distinguibles en forma clara y precisa, que se dan por sentado en un grupo humano" (p.296).</p>	<p>Implicación</p> <p>(Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.17 -19)</p> <p>Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles.</p>	<p>Empoderamiento</p> <p>(Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.17)</p> <p>Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>(Bonavia y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.17)</p>	<p>La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo</p> <p>Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.</p> <p>La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.</p> <p>Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.</p> <p>La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.</p> <p>Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.</p> <p>Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.</p> <p>Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.</p>	<p>Baja 60 – 140 Media 141 - 221 Alta 222 - 300</p>

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
		El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo.	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	
		Desarrollo de capacidades	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	
		(Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.17)	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	
		La organización invierte de forma continua en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	
			Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	
			La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	
			A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. *	
	Consistencia	Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan	
	(Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.18)	(Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.18)	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	
	El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos, de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente.	Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	
			Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	
			Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	
		Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	
		(Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.18)	Este grupo tiene una cultura "fuerte"	
		Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	
			Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	
			A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*	
			Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	
		Coordinación e integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	
		(Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010.pp.18)	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	
		Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	
			Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. *	
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	Adaptabilidad (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios.	Orientación al cambio (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) La organización tiene la capacidad para crear nuevos espacios eficaces al cambio. Es capaz de interpretar el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar. Respondemos bien a los cambios del entorno. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	
		Orientación al cliente (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) La organización conoce y se preocupa a sus clientes y se anticipa a sus necesidades futuras.	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	
		Aprendizaje organizativo (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que contribuyan a la innovación. Ganando conocimiento y desarrollando de capacidades.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados. Muchas ideas "se pierden por el camino" El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano. Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	
		Dirección y propósitos Estratégicos (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) Que son las claras intenciones estratégicas expresadas en el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.*	
		Metas y objetivos (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18) A la misión, la visión y la estrategia	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	

TÍTULO: Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017				
AUTOR: Bachiller Gustavo Ernesto Zarate Ruiz				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
		pueden vincularse a las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	
		Visión (Bonavía y Prado y Garcia-Hernandez, 2010,pp.18)	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	
		La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	
			El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	
			Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	
			Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	

Anexo C

Instrumento de Recolección de datos

Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestría de Administración de Negocios - MBA - Universidad Cesar Vallejo

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existen respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Pregunta - Neuromanagement	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Neuromanagement - Inteligencia Individual	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Reconozco mis sentimientos sobre las personas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Presto mucha atención a cómo me siento.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Soy capaz de entender a la gente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Manejo bien las situaciones de conflicto o estrés	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Respeto a mis compañeros	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Cuando algo no funciona, busco otra solución	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Si reflexiono sobre mi vida, podria sentir que soy feliz	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Tengo habilidad de conseguir lo que quiero.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Yo se lo que quiero y lo busco.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Me resulta facil que a las personas le agrade como soy.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Exagero mis habilidades para poder avanzar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Sino me apasiona mi trabajo, cambio de oficio	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Neuromanagement - Inteligencia Organizacional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Logro ponerte en el lugar del otro en mi organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Escucho activamente las indicaciones de mis jefes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Escucho activamente a los clientes con los que interactuo diariamente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Me motiva laborar en mi organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Me relaciono con armonia con mis compañeros y jefes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Reconozco quien soy en esta organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Cuento con todas las herramientas tecnologicas para realizar mis labores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Neuromanagement - Gestión del talento humano	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	El proceso de inducción, le permite a un nuevo a colaborar que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	La organización realiza convocatorias externas para la selección de personal en forma permanente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus poryectos, planes, programas y campañas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Los procesos de recapacitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitacion	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	Ustedes son consultados sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestria de Administración de Negocios - MBA - Universidad Cesar Vallejo

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existen respuestas correctas o incorrectas. Selecció un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Pregunta - Neuromanagement	Valoración				
		1	2	3	4	5
34	La organización elabora y lleva a cabo programas de bienestar social laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
35	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	La organización publica periodicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37	El portal emite periodicamente información importante que comparte la organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestion del talento humano	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
40	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestría de Administración de Negocios - MBA -
Universidad Cesar Vallejo**

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Preguntas - Cultura organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
Cultura organizacional – Implicación						
1	La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. *	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizacional – Consistencia						
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestría de Administración de Negocios - MBA -
Universidad Cesar Vallejo**

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Preguntas - Cultura organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte"	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	A menudo tenemos difi cultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. *	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizacional - Adaptabilidad						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestría de Administración de Negocios - MBA -
Universidad Cesar Vallejo**

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Preguntas - Cultura organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
43	Muchas ideas "se pierden por el camino"	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizacional - Misión						
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera, Surquillo - Maestria de Administración de Negocios - MBA -
Universidad Cesar Vallejo**

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio () Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3), Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Preguntas - Cultura organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5

Mil gracias por su participación.

Anexo D
Certificado de Validez

N°	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE NEURAMANAGEMENT	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
35	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	✓		✓		✓		✓		✓		
36	La organización publica periódicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	✓		✓		✓		✓		✓		
37	El portal emite periódicamente información importante que comparte la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
39	Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestión del talento humano	✓		✓		✓		✓		✓		
40	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Eliria Susana

DNI: 0.76.595.54

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		✓		✓		
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		✓		✓		
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		✓		✓		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓		✓		✓		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	✓		✓		✓		✓		✓		
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		✓		✓		
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	✓		✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana

DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE NEURAMANAGEMENT	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
35	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	✓		✓		✓		✓		✓		
36	La organización publica periódicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	✓		✓		✓		✓		✓		
37	El portal emite periódicamente información importante que comparte la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
39	Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestión del talento humano	✓		✓		✓		✓		✓		
40	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
 DNI: 25451925
 Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X		X		X		
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X		X		X		
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		X		X		X		X		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X		X		X		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X		X		X		
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		X		X		X		X		
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE

DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE NEURAMANAGEMENT	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
35	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	X		X		X		X		X		
36	La organización publica periódicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	X		X		X		X		X		
37	El portal emite periódicamente información importante que comparte la organización	X		X		X		X		X		
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	X		X		X		X		X		
39	Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestión del talento humano	X		X		X		X		X		
40	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	X		X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel

DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems – VARIABLE NEURAMANAGEMENT	Nivel de aceptación										Sugerencias
		1		2		3		4		5		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
35	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	X		X		X		X		X		
36	La organización publica periódicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	X		X		X		X		X		
37	El portal emite periódicamente información importante que comparte la organización	X		X		X		X		X		
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	X		X		X		X		X		
39	Se publica y se difunde los resultados de las buenas prácticas de gestión del talento humano	X		X		X		X		X		
40	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	X		X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel

DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo E

Muestra de encuestas aplicadas

Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera- Surquillo

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3)

Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
Neuromangement - Inteligencia Individual						
1	Reconozco mis sentimientos sobre las personas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
2	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
3	Presto mucha atención a cómo me siento.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
4	Soy capaz de entender a la gente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
5	Manejo bien las situaciones de conflicto o estrés	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
6	Respeto a mis compañeros	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
7	cuando algo no funciona, busco otra solución	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
8	Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
9	Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
10	Tengo habilidad de conseguir lo que quiero.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
11	Yo se lo que quiero y lo busco.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre
12	Me resulta facil que a las personas le agrade como soy.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
13	Exagero mis habilidades para poder avanzar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
14	Si no me apasinoa mi trabajo, cambio de oficio	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
15	Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
Neuromangement - Inteligencia Organizacional						
16	Logro ponerte en el lugar del otro en mi organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
17	Escucho activamente las indicaciones de mis jefes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
18	Escucho activamente a los clientes con los que interactuo diariamente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
19	Me motiva laborar en mi organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
20	Me relaciono con armonia con mis compañeros y jefes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>
21	Reconozco quien soy en esta organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>

Nro	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
22	Los compañeros a los que trato, son dignos de mi confianza	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Cuento con todas las herramientas tecnologicas para realizar mis labores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Neuromangement - Gestión del talento humano						
26	La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	El proceso de inducción, le permite a un nuevo a colaborar que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus poryectos, planes, programas y campañas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Los procesos de recapitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	Ustedes son consultados sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	La organización elabora y lleva a cabo programas de bienestar social laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
35	La organización publica periodicamente la relación de convocatorias para postular y ascender a otros puestos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de inofirmación importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37	La organizacioón realiza convocatoriar externas para la selección de personal en forma permanente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
38	Se evalúa la gestión de los trabajadores de acuerdo a sus metas y desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	Se publica y se difunde los resultados de las buensas prácticas de gestion del talento humano	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
40	El portal emite periodicamente información importante que comparte la organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Cuestionario para Asesores de Sodimac tienda Primavera- Surquillo

Fecha: / /

Edad:

Sexo: Femenino (X) Masculino ()

Area en la trabaja:

Estudios: Colegio (X) Técnico () Universitario () Postgrado ().

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones son para poder establecer la percepción y el sentir en su organización. No existe respuestas correctas o incorrectas. Selección un numero en cada afirmación que crea que refleje Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración los aspectos relacionados a su trabajo y a sus aspiraciones.

El puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca(1), Casi nunca (2), A veces(3)

Casi siempre (4) , Siempre (5)

Nro	Pregunta - cultura Organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. *	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte"	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nro	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
43	Muchas ideas "se pierden por el camino"	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.*	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo F: Base de datos

Neuromanagement

V1 – NEUROMANAGEMENT																																												
E	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL										D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																							
	II 1	II 2	II 3	II 4	II 5	II 6	II 7	II 8	II 9	II 0	II 1	II 2	II 3	II 4	II 5	IO 1	IO 2	IO 3	IO 4	IO 5	IO 6	IO 7	IO 8	IO 9	IO 0	IO 1	IO 2	IO 3	IO 4	IO 5	T H 26	T H 27	T H 28	T H 29	T H 30	T H 31	T H 32	T H 33	T H 34	T H 35	T H 36	T H 37	T H 38	T H 39
1	4	3	2	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	5	3	4	5				
2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3				
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4		
5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3			
6	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3			
7	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4			
8	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4				
9	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4			
10	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5				
11	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4				
12	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4			
13	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4			
14	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5				
15	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	

V1 – NEUROMANAGEMENT																																															
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																							
16	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3			
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
18	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5				
19	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3				
20	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	1	1	2				
25	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2					
26	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3			
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
30	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4		

V1 – NEUROMANAGEMENT																																															
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL									D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																								
0																																															
3 1	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	2	5	1	5	5	3	5	1	1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5							
3 2	3	5	3	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	3	2	5	4	5							
3 3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4						
3 4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4						
3 5	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2							
3 6	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2						
3 7	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3						
3 8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4						
3 9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
4 0	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4					
4 1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4					
4 2	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5						
4 3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4					
4 4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4						

V1 – NEUROMANAGEMENT																																										
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																		
45	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4					
46	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4			
47	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3		
48	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
49	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4		
50	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
51	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
52	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
53	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
54	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
55	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
56	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
57	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
58	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	

V1 – NEUROMANAGEMENT																																												
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																				
74	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4						
75	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4					
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4					
77	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3				
78	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3			
79	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3		
80	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2				
81	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	
82	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3		
83	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	
84	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4		
85	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4		
86	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	
87	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
88	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4

V1 – NEUROMANAGEMENT																																										
D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL														D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																		
8																																										
8	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3		
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
9	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	
9	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3		
9	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2		
9	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
9	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

V1 – NEUROMANAGEMENT																																										
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL								D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																				
102	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
103	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
104	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	2	5	1	5	5	3	5	1	1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	
105	3	5	3	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	3	2	5	4	5		
106	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
108	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	
109	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	
110	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3		
111	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		

V1 – NEUROMANAGEMENT																																															
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL								D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																									
1 1 2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4							
1 1 3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4						
1 1 4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4					
1 1 5	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5				
1 1 6	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4				
1 1 7	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4
1 1 8	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4
1 1 9	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4
1 2 0	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
1 2 1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

V1 – NEUROMANAGEMENT																																												
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL							D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																							
1 2 2	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4				
1 2 3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5				
1 2 4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4					
1 2 5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3			
1 2 6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4			
1 2 7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
1 2 8	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
1 2 9	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
1 3 0	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
1 3 1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	

V1 – NEUROMANAGEMENT																																													
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL								D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																							
1 3 2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3						
1 3 3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4						
1 3 4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4			
1 3 5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5			
1 3 6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
1 3 7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
1 3 8	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4			
1 3 9	5	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4				
1 4 0	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4		
1 4 1	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	1	2	4

V1 – NEUROMANAGEMENT																																											
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL										D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																			
1 4 2	4	5	4	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	2	4			
1 4 3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5			
1 4 4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
1 4 5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
1 4 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
1 4 7	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
1 4 8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
1 4 9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1 5 0	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3
1 5 1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3

V1 – NEUROMANAGEMENT																																														
	D1 INTELIGENCIA INDIVIDUAL													D2 INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL								D3 GESTION DEL TALENTO HUMANO																								
1 5 2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3						
1 5 3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2						
1 5 4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3						
1 5 5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3				
1 5 6	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3					
1 5 7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4			
1 5 8	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
1 5 9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
1 6 0	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	

V01 IMPLICACION															V02 CONSISTENCIA															V03 ADAPTABILIDAD															V04 MISION																						
BI	BI2	BI3	BI4	BI5	BI6	BI7	BI8	BI9	BI10	BI11	BI12	BI13	BI14	BI15	CS16	CS17	CS18	CS19	CS20	CS21	CS22	CS23	CS24	CS25	CS26	CS27	CS28	CS29	CS30	AD31	AD32	AD33	AD34	AD35	AD36	AD37	AD38	AD39	AD40	AD41	AD42	AD43	AD44	AD45	MI46	MI47	MI48	MI49	MI50	MI51	MI52	MI53	MI54	MI55	MI56	MI57	MI58	MI59	MI60								
4	3	2	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3							
4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3							
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3							
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5								
4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5							
5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5							
3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5								
4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4								
4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5						
4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5							
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4						
5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4					
4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3						
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4							
3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4							
4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3				
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3				
4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	5	3								
2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	2	1	4	1	5	5	1	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	3	3	1	2	4	2	4	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2		

Anexo G
Artículo Científico

**Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera
de Surquillo, Lima 2017**

**Neuromanagement in organizational culture, Sodimac Primavera Surquillo,
Lima 2017**

Br. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz
Universidad Cesar Vallejo – Perú
gezarater@outlook.com

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del Neuromanagement en la cultura organizacional, desde la óptica de los colaboradores que trabajan en la tienda Sodimac Primavera de Surquillo en el periodo del 2017.

El tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 305 colaboradores de la tienda Sodimac Primavera de Surquillo, de donde se obtuvo una muestra de 160 asociados. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios de medición. Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizando el paquete estadístico (SPSS) versión 22. Se adjuntó la tabla de confiabilidad y la validez del instrumento a razón de 0,875 para la variable neuromanagement y de 0,876 para la variable cultura organizacional. Se observó que el valor $P(0,000) < 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. Además, se observa que el p-valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$); se concluyó con un nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal

estimado es adecuado para analizar la influencia de la variables Neuramanagement en la cultura organizacional. Para la prueba del pseudo R-Cuadrado se presentó la dependencia porcentual entre variables, con un coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del neuromanagement depende en 88.5% del uso de la variable cultura organizacional.

Finalmente, se establecio que existe influencia positiva del neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Palabras clave: Neuromanagement, Cultura organizacional, inteligencia individual, inteligencia organizacional, gestión del talento humano, Misión, visión.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of the Neuromanagement in the organizational culture, from the point of view of the employees that work in the Sodimac Primavera de Surquillo store in the period of 2017.

The type of research was basic, descriptive and correlational, of non-experimental cross-sectional design. The population was 305 employees of the Sodimac Primavera de Surquillo store, from which a sample of 160 associates was obtained. The technique used was the survey, the instruments were the measurement questionnaires. With the collected information, the construct validity and reliability of the instrument were obtained, using the statistical package (SPSS) version 22. The reliability and validity table of the instrument was attached at a rate of 0.875 for the neuromanagement variable and 0.876 for the organizational culture variable. It was observed that the P value (0.000) <0.01 indicates that the relationship between the variables is statistically significant. In addition, it is observed that the p-value (significance value) is equal to 0.000 against the statistical significance α equal to 0.05 (p-value $<\alpha$); it was concluded with a significance level of 5%, that the estimated ordinal logistic regression model

is adequate to analyze the influence of the Neuromanagement variables in the organizational culture. For the pseudo R-Square test the percentage dependence between variables was presented, with a Nagelkerke coefficient implies that the variation of neuromanagement depends on 88.5% of the use of the organizational culture variable.

Finally, it was established that there is a positive influence of neuromanagement in the organizational culture, in the branch of Sodimac Perú S.A. Surquillo headquarters, Lima 2017.

Keywords: Neuromanagement, Organizational culture, individual intelligence, organizational intelligence, human talent management, Mission, vision.

Introducción

El acelerado ritmo de desarrollo, globalización, la competencia y el uso de la tecnología en el mercado del retail han empujado a todos los grupos económicos a orientar sus esfuerzos en la promoción y desarrollo sostenible en innovación, tecnología y calidad, que permiten mantener su competitividad.

En la actualidad, las grandes corporaciones tratan de incorporar un patrón de comportamiento organizacional en forma general, a través de la transmisión de creencias, hábitos y valores comunes a sus colaboradores, indicado en la misión corporativa, que ayuda a elevar la integración dando un fuerte sentido de pertenencia dentro de la compañía. Gracias al aporte científico y social, se logra incluir en dentro la organización, estándares de calidad y sostenibilidad, para lograr un cambio sustancial, que permita lograr una permanencia en el mercado global.

Se requiere, investigar, dar soluciones conciencia de las ideas, planificaciones, medidas, metodología, en función de lograr una cultura entre todos los miembros de la organización y un desarrollo en espiral para obtener mejores resultados. La cultura organizacional es uno de los componentes de la acción gerencial que más influye en Sodimac Perú SA en todos los niveles, más aun debido al resultado de la fusión por la compra de la empresa Maestro Perú

S.A., es necesario entender que como punto de partida, en la búsqueda de la excelencia, se deberá estructurar como mística utilizando los mecanismos apoyados por las neurociencias. La cultura ha resultado un factor clave, no solo para la gestión de recursos humanos, sino también para el avance de la tecnología.

La cultura es la mística que constituye el ADN de una organización, en su funcionamiento, estrategias, estructura organizacional, entre otros. El éxito en el cumplimiento de metas, esta íntegramente ligado al talento, aptitudes, actitudes y mística de los colaboradores que son tramitadas a toda la organización.

A ello, incluir las nuevas corrientes del Gerenciamiento estratégico de las organizaciones, empleando las neurociencias para incluir nuevas estrategias de manejo organizacional, llevara a las compañías a humanizar más los negocios.

Es por ello, que es importante analizar la Influencia del Neuromanagement en la cultura organizacional y que sea compartida, como base en el desarrollo y desempeño empresarial en Sodimac Perú S. A.

Metodología

Según Bisquera (1989) el enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo que concibe el objeto de estudio como "externo" en un intento de lograr la máxima objetividad. Es decir que los datos recogidos fueron procesados estadísticamente, y cuyos resultados se presentaran en frecuencias, porcentajes (p. 63).

Además el marco en el que se llevará a cabo fue el método deductivo el cual consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, este método es caracterizado por el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. Para elaborarlo se utilizó el método científico de acuerdo al diseño de investigación formulado en el proyecto de tesis para lo cual, hemos realizado un procedimiento riguroso, formulado de una

manera lógica para la adquisición del conocimiento científico.

Resultados

Análisis descriptivo de la variable neuromanagement en la Cultura organizacional.

Tabla 15

Tabla de contingencia de la Variable neuromanagement en la Cultura organizacional

		V1 Neuromanagement			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V2 Cultura Organizacional	Bajo	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Medio	0 (0.0%)	58 (36.2%)	3 (1.9%)	61 (38.1%)
	Alto	0 (0.0%)	2 (1.3%)	97 (38.2%)	99 (60.6%)
Total		(0.0%)	60 (43.5%)	100 (56.5%)	160 (100%)

En la tabla 15 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 97 respuestas representando el 38,2% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional Cambio, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total, entre otros, como en el cruce del nivel “bajo” de la Neuromanagement y el nivel “medio” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total, asimismo en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total; Además entre los niveles “medio” de la Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total y finalmente en el nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total.

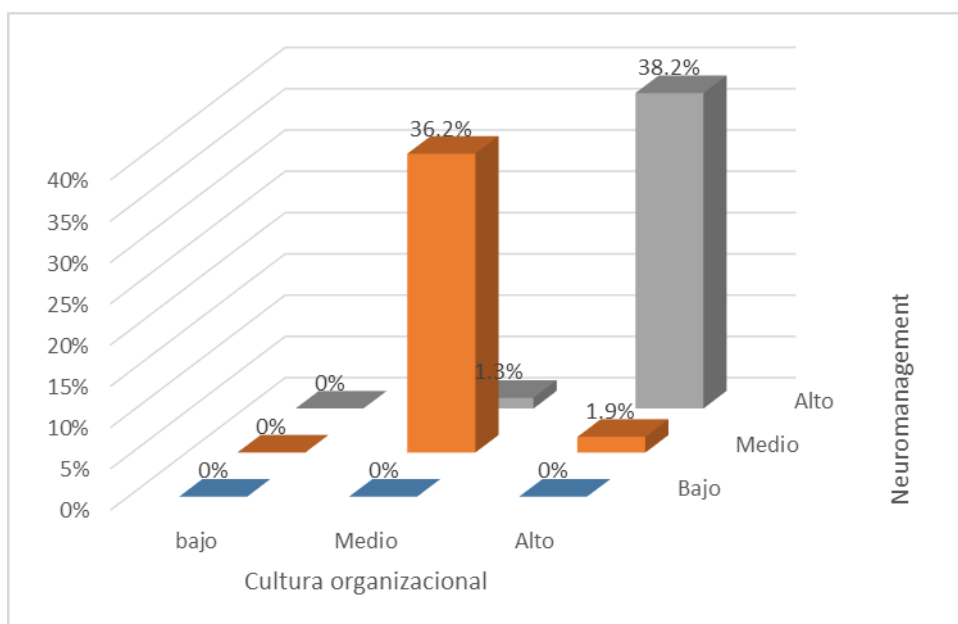


Figura 15. Histograma Neuromanagement en cultura organizacional

En la Figura 15, se visualiza que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel "alto" de las Neuromanagement y la variable cultura organizacional, sumando 97 respuestas, que representa el 38.2% en esta tendencia.

3.2 Contratación de Hipótesis

Hipótesis principal:

El Neuromanagement influye en forma positiva en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017

Formulación de hipótesis estadística:

H₁: Existe una influencia positiva del Neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

H₀: No existe una influencia positiva del Neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Contrastación de hipótesis general:

La evidencia ubicada señala con respecto a la parte descriptiva de la variable independiente Neuromanagement en la cultura organizacional, se observa que en la tabla 15 observamos que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 97 respuestas representando el 38,2% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional Cambio, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total, entre otros, como en el cruce del nivel “bajo” de la Neuromanagement y el nivel “medio” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total, asimismo en el cruce del nivel “bajo” de la variable Neuromanagement y el nivel “alto” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,00%, del total; Además entre los niveles “medio” de la Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total y finalmente en el nivel “alto” de la variable Neuromanagement y el nivel “bajo” de la variable cultura organizacional, con 0 respuestas representando el 0,0 % del total.

En el plano inferencial el valor P (0,000) $< 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. A su vez, De la tabla 20, se observa que el p-valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$); se concluye con un nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de la variables Neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. Por ultimo, De la tabla 21, la prueba del pseudo R-Cuadrado estaría presentando la dependencia porcentual de la variable variable neuramanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A., el cual el coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del neuromanagement en Sodimac Perú S.A. depende en 88.5% del uso de la variable Cultura organizacional en Sodimac Perú S.A. En función de los resultados anteriores se concluyó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinando que existe una relación baja entre las variables

Neuromanagement y la cultura organizacional. Así mismo el valor $P(0,000) < 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Discusión

Este análisis permite determinar que la variable Neuromanagement influye la cultura organizacional en donde se puede realizar una comparación con los resultados que se acercan a los encontrados por Gomez (2014) en su investigación doctoral realizada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España, titulado “La Innovación y cultura organizacional”, cuyo objetivo fue identificar la cultura organizacional y la innovación, así como ubicar los cambios en dicha en la empresa, para realizar una comparación con otros perfiles de en un grupo de empresas de Bogotá. Se concluyó, que la cultura corporativa esta fundada en valores, cualidades y conductas de un grupo de personas en las compañías evaluadas.

También, gracias a la generación de cambio, sirvió de fuente de información y conocimiento. A su vez, introduciendo nuevas técnicas productivas o administrativas que contribuyen al desarrollo de productos y servicios adecuados (pp.112 - 316).

Conclusiones

Primera Existe una influencia positiva del Neuromanagement en en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Segunda Existe influencia positiva entre la dimensión Inteligencia individual del Neuromanagement en la Cultura Organizacional en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Tercera: Existe influencia significativa y positiva entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Cuarta: Existe influencia significativa y positiva entre la dimensión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017.

Bibliografía

Albañi, A. Ordinola (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López albújar de Piura. Extraído de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1. El 24 de abril del 2017.

Braidot, E. (2008). Neuromanagment Como utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones. Argentina. Extraído de: https://books.google.com.pe/books?id=O_cvtUbKifoC&pg=PA11&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false el 08 de octubre del 2016.

Castro, L. (2016). La cultura y clima organizacionales como elementos Clave para la acreditación de la carrera de Administración. Perú. Extraído de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4896/1/Castro_pl.pdf. El 24 de abril del 2017.

Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>, el 31 de octubre del 2016.

Falcones, g. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain guayaquil de Nestle Ecuador. Ecuador. Extraído de:

<https://www.slideshare.net/liveromo/tesis-cultura-organizacional> . El 24 de abril del 2017.

Gomez, I. (2013). Innovación y cultura organizacional. Chile. Extraído de: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez/Documento.pdf>. El 23 de abril del 2017.

Jaime, P. y Araujo, Y. (2007). Clima y Cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? Chile. Extraído de: http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Denison++Daniel+Cultura+corporativa+y+productividad+organizacional+libro+filetype:pdf&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwjY7L_71MHUAhWGRCYKHeZvCUwQgQMIHzAA

Mochcco, A. y Quispe J. y Mirelly K. (2013). Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena s.a.c. en el distrito de villa el salvador – 2012 universidad Autónoma del Perú. Extraído de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>. El 17 de mayo del 2017.

Morocho, A (2012). Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Extraído de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf. El 17 de mayo del 2017.

Muñoz, O. (2013). El pensamiento estratégico. Una perspectiva interdisciplinar de la mente del planificador de cuentas publicitario. España. Extraído de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125239/Tesis%20doctoral%20Omar%20Mu%F1oz%20S.%202013.pdf?sequence=1> el 16 de noviembre del 2016.

Pacheco, N. y Berrocal P. (2004). La inteligencia emocional: Métodos de evaluación en el aula. Revista Iberoamericana de Educación. OEI-Credi. Biblioteca digital. España. Extraído de: rieoei.org/deloslectores/465Extremera.pdf. El 29 de mayo del 2017.

Roca, S. (2012). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Extraído de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/Roca_gs.pdf, el 23 de noviembre del 2016.

Vásquez, M. (2009). La cultura Organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial. Extraído de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf> , el 21 de setiembre del 2016.