



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Bombilla Palacios, Jordan Ademir (ORCID: 0000-0003-1871-889X)

Sosa Marchán, Pierina Yulissa (ORCID: 0000-0002-7531-3656)

ASESORA:

Dra. Rodríguez de Peña, Nelida (ORCID: 0000-0002-8508-9096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, que me dio la fortaleza y la persistencia para lograr una de mis metas. A mí mismo por no perder la paciencia ni la fe, porque me lo propuse y lo logré. A mi familia por brindarme su apoyo y sus consejos que me han permitido crecer y ser una mejor persona.

Jordan A. Bombilla Palacios

A mis padres, por su incondicional apoyo y sacrificio día tras día por brindarme la educación necesaria para alcanzar uno de mis anhelos más deseados que es ser profesional. A mi abuelo por haber sido una fuente de motivación constante durante todo este tiempo. A mi hermano por su cariño y apoyo absoluto en esta etapa importante de mi vida.

Pierina Y. Sosa Marchán

Agradecimiento

A mis padres, que son la razón y el motor que me motiva a ser siempre mejor. A mis abuelas y tíos que han sido ejemplo de vida y me han apoyado a lo largo de los años. A mi hermana Yen, por su comprensión y confianza en los momentos más difíciles.

Jordan A. Bombilla Palacios

A Dios por ser quien nos da la bendición de la vida y ser el apoyo y fortaleza en los tiempos difíciles y de debilidad. A mis padres por su incondicional amor, sus consejos y valores a lo largo de mi carrera universitaria y por ser el principal motor de mis sueños y expectativas como profesional. A mis amigos que ayudaron de manera desinteresada con el desarrollo de esta investigación con su incondicional apoyo y motivación en cada momento.

Pierina Y. Sosa Marchán

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 7:00 pm del día VIERNES 22 de MARZO del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

Sustentada por:

BOMBILLA PALACIOS JORDAN ADEMIR / SOSA MARCHAN PIERINA YULISSA

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar la tesis

RECOMIENDAN

Presidente (a) del Jurado:

Dra. Mercedes Palacios de Briceño

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado:

Dra. Emma Ramos Farroñan

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado:

Dra. Nélide Rodríguez de Peña

Nombre Completo

Firma

> **CAMPUS PIURA**
Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III
Tel.: (073) 285900 anx.: 5501

fb/ucv.piura
somosucv.edu.pe
#AsíEsLaUCV
ucv.edu.pe

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Jordan Ademir Bombilla Palacios con DNI N° 44669708 y Pierina Yulissa Sosa Marchán con DNI N° 74042323 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que se adjunta es veraz y auténtica.

De la misma forma, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se muestra en la presente tesis son auténticos y veraces.

Es por ello que asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las Normas Académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, Noviembre de 2018



Jordan Ademir Bombilla Palacios
DNI N° 44669708



Pierina Yulissa Sosa Marchán
DNI N° 74042323

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	2
1.2.1 Antecedentes Internacionales.....	2
1.2.2 Antecedentes Nacionales.....	4
1.2.3 Antecedentes Locales.....	5
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	6
1.3.1 Marco teórico.....	6
1.4 Formulación del Problema.....	12
1.4.1 Pregunta General.....	12
1.4.2 Preguntas Específicas.....	12
1.5 Justificación del estudio.....	12
1.6 Hipótesis.....	13
1.6.1 Hipótesis General.....	13
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	13
1.7 Objetivos.....	13
1.7.1 Objetivo General.....	13
1.7.2 Objetivos Específicos.....	13
II. MÉTODO.....	15
2.1 Diseño de investigación.....	15
2.2 Variables, Operacionalización.....	15
2.2.1 Variable Independiente: Neuromanagement.....	15
2.2.2 Variable Dependiente: Habilidades directivas.....	15
2.2.3 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Población y muestra.....	18
2.3.1. Población.....	18
2.3.2. Muestra.....	19
2.3.3. Criterios de selección.....	20

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.4.1. Técnicas.....	20
2.4.2. Instrumentos	20
2.4.3. Validez	21
2.4.4. Confiabilidad.....	21
2.5 Métodos de análisis de datos	22
2.6 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
3.1 Influencia de la memoria auditiva en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.....	24
3.2 Influencia de la memoria de trabajo o de corto plazo en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.....	25
3.3 Influencia de la toma de decisiones en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.....	27
3.4 Influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.	28
IV. DISCUSIÓN Y PROPUESTA	30
4.1. Discusión de resultados	30
4.2. Propuesta.....	35
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	47
Anexo 1. Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura	48
Anexo 2. Informe de Focus Group	51
Anexo 3. Validación y confiabilidad	58
Anexo 4. Matriz de consistencia.....	76
Anexo 5. Matriz de instrumentos	78
Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis	81
Anexo 7. Acta de reporte de originalidad del programa turnitin.....	82
Anexo 8. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	83
Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	84

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. El diseño de estudio de la investigación fue no experimental, ya que no existió manipulación de las variables; según la temporalidad fue de corte transversal y de tipo correlacional porque se describen las relaciones entre las variables en un momento determinado en función de la relación causa-efecto. Las técnicas de recolección de datos fueron las encuestas para los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, y además se realizaron 3 focus group conformado por 6 miembros aproximadamente cada uno de ellos. La población de estudio estuvo constituida por los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. Se empleó el muestreo aleatorio simple. Se concluyó que el Neuromanagement se relaciona de forma significativa con las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura pues les ayuda a tener un mejor desarrollo en sus labores diarias, así como potenciar ciertas capacidades para el mejor desenvolvimiento de sus funciones; sin embargo, el nivel de influencia en habilidades directivas es bajo por lo que ellas dependen de otros factores no solo por parte de la empresa sino también del individuo mismo como lo son las habilidades blandas o duras.

Palabras Claves: Neuromanagement, habilidades directivas, gestión organizacional.

Abstract

The main objective of the research work was to determine the influence of Neuromanagement on the management skills of the members of the Colegio de Licenciados en Administracion de Piura. The study design of the research was non-experimental, since there was no manipulation of the variables; according to temporality, it was cross-sectional and correlational in nature because relationships between variables are described at a given moment in terms of the cause-effect relationship. The data collection techniques were surveys for the members of the Colegio de Licenciados en Administracion de Piura and 3 focus group were made, with 6 members on each group. The studied population was constituted by the members of the Colegio de Licenciados en Administracion de Piura. Simple random sampling was used. It was concluded that Neuromanagement is significantly related to the managerial skills of the members of the Colegio de Licenciados en Administracion de Piura because it helps them to have a better development in their daily tasks, as well as to enhance certain capacities for the better performance of their functions. However, the level of influence on managerial skills is low, so they depend on other factors not only from the company but also from the individual himself, such as soft or hard skills.

Keywords: Neuromanagement, managerial skills, organizational management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Hasta hace menos de treinta años, el cerebro era un gran desconocido para los hombres de negocios, y se sabía poco o nada sobre cómo funcionaba. Sin embargo, desarrollos neurocientíficos han conseguido investigar las neuronas y sus relaciones para comprender un poco más sobre la actividad cerebral. En la década de los 90, la denominada década del cerebro, ocurrió un salto cualitativo importante en las neurociencias y a finales de la misma, empezaron a expandirse, extrapolándose conocimientos de las neurociencias médicas hacia aplicaciones más de tipo organizacional y de desarrollo personal; a partir de ello surge una nueva ciencia que es el Neuromanagement, la cual es aplicada a las actividades de las empresas. (Braidot, 2016, p. 26)

En el ámbito internacional, el Neuromanagement se viene desarrollando de manera significativa en Argentina ya que es hoy en día un instrumento efectivo para la selección, capacitación, desarrollo, coaching y la evaluación de personas en las organizaciones. Hoy en día, a nivel mundial las empresas exitosas que buscan permanecer en el mercado y desean mejorar las utilidades, se gestionan utilizando el Neuromanagement entre su personal ejecutivo para aumentar las inversiones de sus socios y satisfacer a su clientes, que son la razón de su existencia. (González, 2014)

En el ámbito nacional, esta herramienta es poco conocida, su aplicación o desarrollo de la misma es escasa ya sea por el desconocimiento o por la falta de información en las empresas. Algunas universidades como ESAN y la Universidad del Pacífico, vienen difundiendo esta herramienta basada en principios neurocientíficos para formar especialistas bajo este concepto y así mejorar la toma de decisiones creando valor a las empresas elevando la productividad en los distintos niveles de la empresa. En el ámbito local, el Neuromanagement es un campo que ha sido abordado, pero con poco énfasis, no ha sido un camino fácil, puesto que toda propuesta nueva, produce, en un principio, un entusiasmo que en ocasiones puede

aislarla y no se maneja con bases conceptuales sólidas o debido al rechazo por resistencia y defensa de los paradigmas tradicionales. (Abreu, 2015)

Ahora cabe cuestionarse por qué un Licenciado en Administración debería poner en práctica el Neuromanagement. Pues, llevarlo a cabo, mejora sus capacidades cognitivas y emocionales pudiendo así responder de manera más eficiente y segura a escenarios que se puedan presentar. Es por ello, que es relevante que el Licenciado en Administración se actualice y utilice el Neuromanagement puesto que este influye en sus habilidades directivas. Por lo antes mencionado, se plantea el siguiente problema: ¿El Neuromanagement influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018? Hoy en día, se ha evidenciado que el Neuromanagement está permitiendo un mejor desarrollo en el liderazgo, en la comunicación y en la toma de decisiones. Por consiguiente, es importante señalar que el Neuromanagement tiene un alto impacto en el crecimiento individual y organizacional con grandes resultados, motivo por el cual fue considerado como materia de estudio en los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. (Centro Denken, 2013)

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Lucuara (2016) desarrolló la investigación que tiene por título *“Estrategias basadas en Neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A.”*, investigación presentada para alcanzar el grado de Magíster en Gerencia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Venezuela. Cuyo objetivo general fue: investigar estrategias fundamentadas en el Neuromanagement las cuales ayuden a fortalecer las habilidades de liderazgo, incrementando los conocimientos ejecutivos de los gerentes de Ferretti, C.A., para llegar al objetivo se desarrolló un análisis del contexto, se estudió sobre los principios del Neuromanagement, se determinaron los elementos claves del liderazgo y al final se evaluaron las estrategias basadas

en el Neuromanagement y los elementos en función a ellas. El estudio se basó en la metodología cuantitativa, de recolección de datos, documental y con un nivel descriptivo. Se concluyó que el grupo de gerentes que fueron parte de la muestra está dispuesto a emplear estrategias nuevas para llegar a un mejor liderazgo y al ser esto aplicado desde el Neuromanagement, el equipo contará con un valor agregado.

Cardozo (2015) en su investigación titulada *“Capacitación basada en la teoría del Neuromanagement dirigida a los coordinadores generales de un ente gubernamental”*, trabajo presentado para optar el título de Licenciado en Educación, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela. Cuyo objetivo general fue: diseñar un plan de capacitación basado en la teoría del Neuromanagement, dirigido a los Coordinadores de la Dirección de Capital Humano de la Gobernación del Estado Bolivariano de Miranda. La investigación fue de tipo descriptiva ya que la misma tiene como objetivo la observación y cuantificación de un grupo determinado de forma paralela. La población de esta investigación es finita y está conformada por un total de 18 empleados de la Dirección de Capital Humano de la Gobernación del Estado Bolivariano de Miranda, cuyas funciones cumplen con el perfil requerido según los objetivos de esta investigación, los cuales se caracterizan por su rol de personal Directivo. La autora concluye que las neurociencias son un gran aporte a los procesos de formación, ya que las mismas están representando un nuevo paradigma educativo dentro de las organizaciones, y el cual en los últimos años se ha afianzado considerablemente en áreas de conocimiento dentro del mercado empresarial.

Chipantiza (2017) en su investigación titulada *“El Neuromarketing en la gestión empresarial”*, trabajo presentado para obtener el título de Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Planteó investigar el Neuromarketing basada en la gestión empresarial en Ambato. La investigación es de un enfoque del paradigma crítico- propositivo, es crítico porque estudia la percepción social cultural y se le considera propositiva

debido a que se le relaciona a plantear alternativas para el caso investigado, por lo que se identifica que el positivismo da respuestas a los fenómenos encontrados y propone relación general entre las variables, desde el pensamiento humano que inicia en el análisis sociológico. El total existente de empresas en la ciudad de Ambato son 18576 donde el 0,2% representa a las grandes empresas grandes obteniendo como resultado 37 organizaciones, de ello se calcula la muestra para desarrollar la investigación. Se concluyó que se encuentra relación entre el Neuromarketing y lo que los empresarios desean lograr si lo aplican en sus organizaciones, con ello se determinó que la demanda potencial dentro del sector empresarial se organiza con 24.7% en investigación de mercados, 23.6% en ventas, 15.7% en publicidad, 13.15% en promoción, 11.20% en producción, 9.0% en diseño del producto y 2.2% en lo relacionado a marketing digital.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Núñez (2015) quien investigó sobre *“Habilidades directivas en los trabajadores del CAP III Alfredo Piazza Roberts – EsSalud – 2015”* para obtener el grado de Magíster en Gestión de los servicios de la Salud, Escuela de Postgrado, Universidad César Vallejo, Lima. El objetivo del estudio se basó en investigar las habilidades directivas que poseen los colaboradores de salud del CAP III Alfredo Piazza Roberts, EsSalud, el diseño del estudio fue no experimental, de tipo descriptivo transversal.

Leyton (2017) en su investigación titulada *“Habilidades Directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016”*, trabajo presentado para alcanzar el grado de Maestro en Gestión de Talento Humano, Escuela de Postgrado, Universidad César Vallejo, Lima. Planteó identificar la relación entre las habilidades directivas de los gerentes y su trabajo en equipo desde la apreciación de funcionarios pymes que pertenecen a la empresa. El tipo del estudio fue no probabilístico, explicativo correlacional causal y transversal. Se concluye que

hay correlación positiva ($Rho= 0.663$) y estadísticamente significativa entre habilidades directivas y trabajo en equipo dentro de la organización.

Palacios (2016) en su investigación titulada “*Habilidades directivas, capacitación y gestión del talento humano. Ministerio de Economía y Finanzas. Lima 2016*”, trabajo presentado para obtener el grado de Doctor en Administración, Escuela de Postgrado, Universidad César Vallejo, Lima. El principal objetivo fue identificar el nivel de influencia de las capacitaciones relacionadas al talento humano y las habilidades directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas. Lima 2016. El tipo investigación fue no experimental transversal y de nivel explicativo. Se concluyó que se encontró influencia entre las variables del estudio y su magnitud es moderada.

1.2.3 Antecedentes Locales

Nizama (2015), en su investigación de los “*Niveles de conocimiento sobre neurociencia y su aplicación en los procesos educativos*”, investigación presentada para optar el grado de Magíster en Ciencias, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura. Planteó identificar el nivel de conocimiento y la aplicación de la neurociencia en los procedimientos educativos de los estudiantes de maestrías en Ciencias de la Educación de la Región Piura, durante el periodo 2015 – 2. El estudio fue de tipo descriptiva – cuantitativa. Se concluye que la aplicación de la neurociencia y los niveles de conocimiento integrados en los procedimientos educativos de los encuestados en esta investigación son intermedios o muy bajos.

Cunya (2016) en su investigación titulada “*Capacidad directiva y su relación con la gestión empresarial de la empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, año 2016*”, estudio presentado para lograr el título de Licenciada en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo, Piura. Su objetivo general consistió en identificar el vínculo que existe entre la gestión empresarial y su capacidad de dirección

dentro de la empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, en el año 2016. La investigación fue de tipo no experimental – transversal – descriptiva correlacional; las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fue la encuesta para los colaboradores y entrevista para los gerentes de la empresa. Se concluyó que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la capacidad directiva dentro de la empresa de transportes estudiada, donde se muestra que en medida que mejore la gestión empresarial, mejorará a su vez la capacidad directiva.

Carrión (2017) en su estudio titulado “*Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo de una empresa hotelera en la ciudad de Piura*”, estudio presentado para lograr el título de Licenciada en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Piura. Planteó identificar la importancia del coaching en los puestos directivos de una empresa hotelera. La metodología empleada fue de tipo analítico-descriptiva, esta consiste en buscar las teorías relacionadas, para poder tener una idea sobre el tema tratado. Se llegó a concluir que el coaching es una de las principales herramientas para identificar como actúa el directivo, tanto en su desempeño dentro de la organización como en su gestión del negocio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco teórico

1.3.1.1 Neuromanagement

Bayón (2017), mencionó que el Neuromanagement, es el modelo de gestión de organizaciones y de personas debido a que los procesos cerebrales podrán argumentar la mejor forma y las conductas para tomar decisiones que conlleven hacia el futuro. (p. 42)

Bermejo & Izquierdo (2013), definen el Neuromanagement como un nuevo método fundamentado en la psicología y las neurociencias donde se

identifican factores intelectuales, racionales y emocionales relacionados al manejo y gestión de organizaciones, optimizando la eficiencia y eficacia de los líderes, y diseñando técnicas orientadas a desarrollar su comportamiento a través del desarrollo de las capacidades intelectuales. (p. 32)

Braidot (2016), lo define como la intervención de las neurociencias cognitivas de las empresas permitiendo potenciar capacidades directivas a través del desarrollo de inteligencia organizacional y personal. El Neuromanagement es una disciplina que explora nuevos campos, intelectuales y emocionales permitiendo acceder a nuevos conocimientos logrando así liderar mejor los equipos de trabajo dentro de la organización, formar a las personas con técnicas más eficaces para mejorar su desempeño, tomar decisiones con mayor certeza y mantener buenas relaciones tanto con las personas como en el mercado. (p. 29)

Redes neuronales y conducta en las organizaciones

Un estímulo de información provoca una motivación que fortalece la conexión entre las neuronas de nuestro cerebro. Al estímulo ser lo realmente fuerte, su intensidad de la conexión se potencia conformando redes neuronales relacionadas entre sí. Al utilizar algunas funciones cognitivas más que otras, las conexiones neuronales se incrementarán y esto sólo puede producirse mediante la motivación, el aprendizaje y la experiencia permanente. (Braidot, 2016, p. 77)

Las ciencias sensoriales

Por otra parte, Braidot (2016) nos menciona que la gestión de organizaciones se ha convertido en una gestión de las sensaciones puesto que el avance de las ciencias sensoriales está cambiando los ámbitos de trabajo, así como la forma de negociar, de producir, de abordar nuevos mercados, de planificar y decidir. Las ciencias sensoriales abarcan un grupo de disciplinas que analizan los procedimientos comprendidos en la percepción e integración de estímulos sensoriales relacionados al hombre y su entorno. (p. 107)

Memoria auditiva

Habilidad que aumenta la fijación de los recuerdos permitiendo manipular y conservar toda la información sonora que percibimos de lo que nos rodea. (Braidot, 2016, p. 451)

- **Concentración:** conlleva enfocar la atención en un estímulo en particular que puede ser externo o interno.
- **Capacidad de respuesta:** aumentar la capacidad de respuesta y los tiempos de reacción, favorece la capacidad de concentración, eficiencia y eficacia.

Memoria de trabajo o de corto plazo

Este tipo de memoria, es consciente y voluntaria y se utiliza cuando retenemos la información para tomar una decisión. Esta retención tiene un máximo de un minuto. (Braidot, 2016, p. 438)

- **Atención:** la actividad de prestar atención permite concentrarse en un objeto, generando nuevas conexiones neuronales y fortalece otras ya existentes.
- **Retención:** el entrenamiento de esta capacidad, va mejorar su funcionamiento y permitir la manipulación de información de mejor manera.

Toma de decisiones

Proceso en el que una persona debe elegir, ya sea, una opción o más y para esto, debe anticiparse pensando en la mejor alternativa que le proporcione una recompensa en caso de optar por la decisión correcta. (Braidot, 2016, p. 462)

- **Elección de alternativa:** El criterio de evaluación que apliquemos y la elección de la alternativa que consideremos mejor para nuestro problema han de ser coherentes entre sí. Se deben estudiar las alternativas, evaluar sus pros y contras y optar por lo más eficaz.
- **Puesta en marcha:** la puesta en marcha, es implementar la alternativa que se ha elegido, lo que obligará a que se destine dinero a la puesta en marcha. El éxito de la alternativa escogida depende de la forma que se implemente y el empeño que se le ponga.

- Evaluación de resultados: implica ver cómo se ha dado la elección de la decisión, si la implantación funciona de manera correcta, y determinar si hay que corregirla o modificarla.

1.3.1.2 Habilidades directivas

Bonifaz (2012), define las habilidades directivas como aquellas destrezas que todo director o gerente tiene que desarrollar desde que organiza su vida para llegar a un desarrollo humano planificado, así mismo debe inspirar a los demás y expresarse de forma tanto oral como escrita dentro del contexto de la comunicación. Además de trabajar en equipo, mediar conflictos entre sus empleados o los que se relacionan con las funciones que realizan, orientando su atención a su personal teniendo conocimiento suficiente para instaurar planes de carrera. (p. 3)

Madrigal (2011), define las habilidades directivas como las capacidades que el individuo adquiere a través del aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con máxima certeza, en el menor tiempo posible y con el máximo de seguridad. (p.1)

Whetten & Cameron (2011), mencionaron que las capacidades de dirección son aquellas habilidades que se necesitan para conducir nuestra vida, así como también la interacción con los demás. Estas habilidades están diseñadas para mejorar las competencias personales administrativas haciendo que la relación con trabajadores sean productivas, sanas, satisfactorias e impulsen al crecimiento. (p. 9)

Comunicación para la Calidad

La comunicación es una habilidad que todo director o jefe de una empresa debe dominar muy bien, ya que la base de las relaciones interpersonales depende de la calidad de eficiencia que puedan alcanzar para comunicar de forma eficaz sus mensajes. En relación al ámbito empresarial, la comunicación permite tener una relación buena y en armonía tanto con los colaboradores como con proveedores, clientes, proveedores, gobierno y la competencia. (Bonifaz, 2012, p. 21)

- **Comunicación Ascendente:** esta comunicación va desde el nivel operativo hasta el directivo.
- **Comunicación Descendente:** se dirige desde las altas jerarquías de la empresa hasta la más baja.
- **Comunicación Horizontal:** es la comunicación que se da entre colaboradores que tienen los mismos cargos y responsabilidades.
- **Comunicación Empática:** consiste en la habilidad de situarse en el lugar de la otra persona, centrándonos en la forma como se desenvuelve, así como la forma de transmitir su credibilidad, tanto en el tono de su voz o su expresión facial.

Desarrollo Humano

El desarrollo humano tiene que ver con el papel que desempeña el directivo dentro de la empresa, en esta dimensión se analiza la relevancia al momento de direccionar una organización y la forma como influye el directivo en el progreso o fracaso de la organización que tiene a cargo. La alta dirección de la empresa tiene su base en la forma de apoyo, el aprendizaje y su motivación, donde es esencial que la función del director cubra áreas como la toma de decisiones, la información y la interacción eficaz que se debe tener entre los trabajadores para lograr un equilibrio. (Bonifaz, 2012, p. 6)

Bonifaz (2012) plantea que así como se da la evaluación del desempeño personal también se mide el rendimiento de los directivos teniendo en cuenta los siguientes indicadores para poder medirlo:

- **Logros comprobables:** donde el dirigente debe demostrar todos sus triunfos relevantes en su gestión.
- **Fomento al cambio:** donde el dirigente haya contribuido a la remodelación de ciertas actividades de la empresa direccionadas al crecimiento de la organización.
- **Innovaciones:** donde se identifican aquellas actividades novedosas dentro de la empresa que son establecidas por el dirigente.

Liderazgo

Dentro de una organización es relevante que existan colaboradores que tengan las habilidades necesarias para poder motivar y dirigir al resto de su equipo para el logro de todos sus objetivos propuestos. Estas personas deben motivar a los trabajadores para que bajo su dirección los subordinados estén dispuestos a ejercer todas las actividades planteadas y se genere un ambiente mucho más atractivo con un tractivo clima laboral. (Bonifaz, 2012, p. 68)

Con respecto al grado de influencia sobre los trabajadores el líder puede ser:

- **Transaccional:** este tipo de líder es el que entrega a los colaboradores los recursos y son ellos los que proporcionan su trabajo, creándose un intercambio.
- **Transformacional:** es el líder que tiene la habilidad de modificar valores, creencias y actitudes de las personas que laboran con él; lo que genera un anhelo de cambio y conoce cómo hacer para motivar a su equipo para la búsqueda de nuevas expectativas. (Bonifaz, 2012, p. 74)

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Pregunta General

¿Cómo influye el Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?

1.4.2 Preguntas Específicas

1. ¿Cómo influye la memoria auditiva en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?

2. ¿Cómo influye la memoria de trabajo o de corto plazo en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?

3. ¿Cómo influye la toma de decisiones en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?

1.5 Justificación del estudio

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque se utilizaron nuevas teorías de la administración como el Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los licenciados en administración ya que este proporciona una toma de decisiones rápida y efectiva.

La investigación también se sustenta de manera práctica, ya que el Neuromanagement mejora las capacidades que necesitan conocer los licenciados en administración para un mejor desenvolvimiento en la gestión empresarial.

Por último, se sustenta de manera social, porque el Neuromanagement es una herramienta que se está utilizando en otros países, el cual si se sabe implementar es un gran aporte a la sociedad puesto que mejora las habilidades de los licenciados en administración permitiendo tomar mejores decisiones en las empresas públicas o privadas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H0. El Neuromanagement influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H1. La memoria auditiva influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

H2. La memoria de trabajo o de corto plazo influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

H3. La toma de decisiones influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Establecer si la memoria auditiva influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

2. Determinar si la memoria de trabajo o de corto plazo influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

3. Identificar si la toma de decisiones influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

4. Proponer estrategias del Neuromanagement para fortalecer las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El estudio presentó un diseño no experimental porque no se manipularon las variables y fue de corte transversal, ya que la recolección de datos fue en un único momento, según lo indica Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

Siguiendo al citado autor, la investigación fue de tipo correlacional porque se identifica la relación entre las variables en un momento determinado en función de la relación a causa-efecto, lo que corresponde a la consecuencia de una variable sobre la otra.

Finalmente, la investigación trató de un enfoque mixto, ya que se abarcaron datos cuantitativos utilizando como técnica la encuesta para la recopilación de información y para datos cualitativos se aplicó la técnica de focus group que ayudó a obtener información relevante para el estudio realizado.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable Independiente: Neuromanagement

Braidot (2016) lo contextualiza como la aplicación de las neurociencias cognitivas vinculadas a la gestión organizacional y conducción de las mismas permitiendo potenciar capacidades directivas a través del desarrollo de inteligencia organizacional y personal. (p. 29)

2.2.2 Variable Dependiente: Habilidades directivas

Bonifaz (2012) define las habilidades directivas como aquellas destrezas que todo director o gerente tiene que desarrollar desde que organiza su vida para alcanzar un desarrollo humano planificado, así mismo debe inspirar a los demás y expresarse de forma tanto oral como escrita dentro del contexto de la comunicación. Además de trabajar en equipo, mediar conflictos entre sus empleados o los que se relacionan con las funciones que realizan, orientando su atención a su personal teniendo conocimiento suficiente para instaurar planes de carrera. (p. 3)

2.2.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Neuromanagement	Aplicación de las neurociencias cognitivas vinculadas a la gestión organizacional y conducción de las mismas permitiendo potenciar capacidades directivas a través del desarrollo de inteligencia organizacional y personal. (Braidot, 2016)	Memoria auditiva	La dimensión memoria auditiva, será medida a través de los indicadores: concentración y capacidad de respuesta, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Concentración	Ordinal
				Capacidad de respuesta	Ordinal
		Memoria de trabajo o de corto plazo	La dimensión memoria de trabajo o de corto plazo, será medida a través de los indicadores: atención y retención, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Atención	Ordinal
				Retención	Ordinal
		Toma de decisiones	La dimensión toma de decisiones, será medida a través de los indicadores: elección de alternativa, puesta en marcha y evaluación de resultados, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Elección de alternativa	Ordinal
				Puesta en marcha	Ordinal
				Evaluación de resultados	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Habilidades directivas	Aquellas destrezas que todo director o gerente tiene que desarrollar desde que organiza su vida para alcanzar un desarrollo humano planificado, así mismo debe inspirar a los demás y expresarse de forma tanto oral como escrita dentro del contexto de la comunicación. (Bonifaz , 2012)	Comunicación para la calidad	La dimensión comunicación para la calidad, será medida a través de indicadores: comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal y comunicación empática, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Comunicación ascendente	Ordinal
				Comunicación descendente	Ordinal
				Comunicación horizontal	Ordinal
				Comunicación empática	Ordinal
		Desarrollo humano	La dimensión desarrollo humano, será medida a través de indicadores: logros comprobables, fomento al cambio e innovaciones, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Logros comprobables	Ordinal
				Fomento al cambio	Ordinal
				Innovaciones	Ordinal
		Liderazgo	La dimensión liderazgo, será medida a través de indicadores: transaccional y transformacional, mediante la aplicación de una encuesta y focus group.	Transaccional	Ordinal
				Transformacional	Ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La unidad de análisis permite determinar el objeto de estudio y los encargados de manifestar con exactitud la información para dar veracidad a lo que se está estudiando, la población de esta investigación fueron los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

a) Miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura

La población investigada de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura es de 1747 según lo indica el Colegio Regional de Licenciados en Administración (CORLAD, 2018).

LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN COLEGIADOS EN LA MACRO REGIÓN NORTE DEL PERÚ

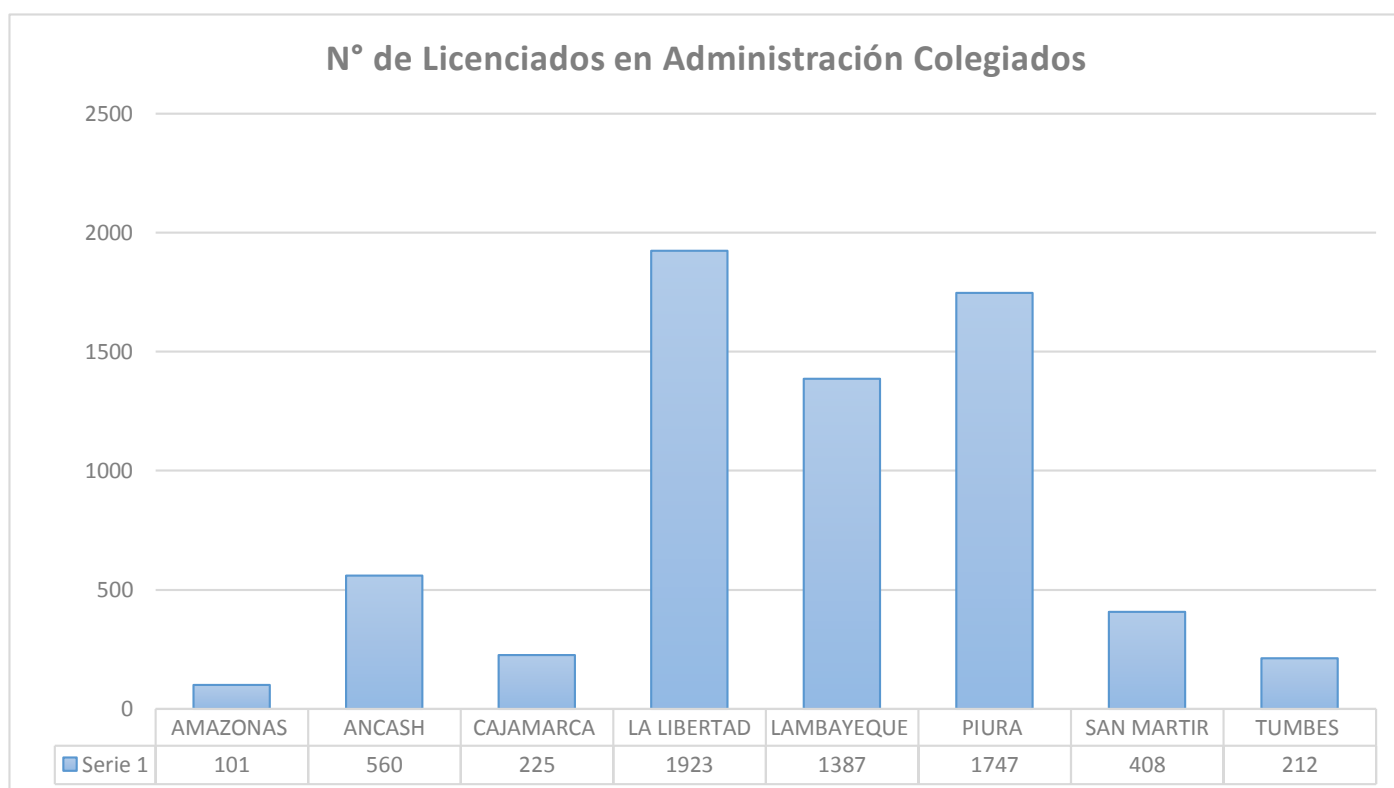


Gráfico 1: Cantidad de Licenciados en Administración Colegiados en cada ciudad de la Macro Región Norte de Perú. Elaboración Propia.

Fuente: Colegio de Licenciados en Administración (CLAD PERÚ).

2.3.2. Muestra

El estudio tuvo como muestra a un grupo, para determinar tanto la aplicación como el análisis de las dos variables de la investigación. Para determinar el tamaño de la muestra, se realizó un cálculo estadístico:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

Z α : es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 7%

a) Miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura

Los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura son los que forman parte del grupo de estudio de la investigación, para la cual se estableció una muestra utilizando la fórmula de población finita.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 1747}{0.07^2(1747 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 176$$

Por ello, a una población de 1747 se aplicaron 176 encuestas distribuyendo la muestra en relación al objeto de estudio. Al ser una población amplia, se utilizó un muestreo probabilístico, aleatorio simple.

2.3.3. Criterios de selección

1. Licenciados en Administración

a) Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión para la muestra: los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura que tengan entre 24 y 60 años de edad.

b) Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de exclusión: Licenciados en Administración que no se encuentren al día con sus aportaciones en el Colegio de Licenciados en Administración y que por consiguiente estén inhabilitados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Encuesta: Según López & Fachelli (2015) la encuesta es una herramienta de recopilación cuantitativa de datos, donde su fin específico es tener respuestas en relación a la investigación. Se aplicó la encuesta a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. Mediante la aplicación de esta técnica, fue posible recolectar información estadística relacionada a hechos, sucesos y opiniones sobre el objeto de la investigación.

Focus Group: Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que la técnica del focus group nos permite obtener datos cualitativos para el desarrollo de la investigación, esta técnica permite reunir a ciertas personas con el objetivo de llegar a una conversación fluida y llegar a deducir respuestas más precisas a la investigación, por ello se realizaron 3 focus group a tres grupos diferentes de Licenciados en Administración de Piura que estén Colegiados para así realizar un análisis detenido de sus opiniones acerca de nuestro problema de investigación.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Es un instrumento cuantitativo, cuya función es medir varios acontecimientos y situaciones. El instrumento se realizó con una cantidad de preguntas y se aplicaron a los Licenciados en Administración pertenecientes al Colegio de Licenciados de Piura con el propósito de saber sus opiniones sobre el tema estudiado y también obtener datos estadísticos, los cuales se analizarán y darán

respuesta a la investigación. Se aplicó el instrumento tomando un lenguaje claro, aplicando 76 cuestionarios online y 100 cuestionarios físicos.

Guía de Focus Group: La guía de focus group consiste en una cantidad de preguntas las cuales son efectuadas a las personas invitadas; esta guía cuenta con una serie de pasos y pautas, como el tiempo, la cantidad de personas, materiales y preguntas; las cuales se aplicaron para una mayor confiabilidad del instrumento.

2.4.3. Validez

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, se ejecutó una revisión cuidadosa y crítica por parte de expertos, quienes confirmaron que el instrumento cumple las siguientes características:

- Los instrumentos presentaron coherencia, por lo tanto cuentan con una relación lógica con los diferentes ítems, los cuales se relacionaron con las dimensiones y variables de estudio.
- Los instrumentos facilitaron a la demostración de las hipótesis que se establece en la investigación.
- Los instrumentos fueron adecuados al tipo y naturaleza de la investigación.
- Los instrumentos son suficientes para alcanzar totalmente las dimensiones para cada variable de esta investigación.
- Los instrumentos reflejaron coherencia por lo que cada uno de los ítem fue escrito y relacionado en su totalidad con cada indicador.

2.4.4. Confiabilidad

En la ejecución del estudio se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach para el cuestionario dirigido a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, donde se realizó una prueba piloto al 10% de la muestra, obteniendo 0.704 para la variable Neuromanagement y 0.712 para la variable Habilidades directivas dando validez de que el instrumento es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la presentación de los resultados descriptivos, se procesaron los datos en el programa SPSS versión 22, después se organizaron en tablas para la interpretación y análisis correspondiente.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación que se realizó, se abarcaron los siguientes principios éticos al momento de aplicar los instrumentos, analizar los resultados, entre otros.

- Autenticidad y honestidad, puesto que los datos obtenidos del estudio no podrán ser objeto de manipulación, por el contrario se explicarán en base a su realidad de forma objetiva.
- La información brindada por los individuos que participan en dicho estudio no será revelada teniendo en cuenta la confidencialidad para dicho propósito de estudio.
- El respeto de la propiedad intelectual, puesto que los datos utilizados fueron citados según las normas APA.

III. RESULTADOS

Para determinar la forma en que el Neuromanagement influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, el cual es el objetivo de la presente investigación, se empleó un instrumento para poder recopilar información sobre las variables involucradas en la investigación siendo este un cuestionario.

El cuestionario estuvo dirigido hacia los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, el cual permitió conocer información sobre el Neuromanagement y la manera en que este influye en las habilidades directivas de los Licenciados en Administración. La estructura del cuestionario estuvo en base a escalas de Likert, con cinco opciones de respuesta, que van desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo, donde se les estableció valores desde 1 hasta 5. Teniendo en cuenta que el promedio de esa escala fue de 3 puntos, cualquier estimación que sobrepase dicho valor determina una evaluación favorable sobre lo evaluado, pero si la valoración es igual o inferior a dicho promedio, la valoración es desfavorable. Dentro del estudio se ha considerado que los aspectos que necesitan mejorar a través del Neuromanagement son aquellos que reciben una valoración debajo de los 4 puntos por lo que se debe poner mayor énfasis en la misma.

La guía de pautas de Focus Group fue aplicada a 3 grupos conformados por 6 miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura cada uno, para analizar sus opiniones de acuerdo al Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas desde su perspectiva laboral.

3.1 Influencia de la memoria auditiva en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

Tabla 1. Relación entre la memoria auditiva y las habilidades directivas

Memoria auditiva	Habilidades directivas						Total	
	Regular		Buenas		Muy buenas		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	0	.0%	3	50.0%	3	50.0%	6	100.0%
Regular	2	2.9%	49	72.1%	17	25.0%	68	100.0%
Bueno	2	2.3%	75	87.2%	9	10.5%	86	100.0%
Muy bueno	0	.0%	12	75.0%	4	25.0%	16	100.0%
Total	4	2.3%	139	79.0%	33	18.8%	176	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

La tabla N° 1 relaciona la memoria auditiva con las habilidades directivas, los resultados indican que las habilidades directivas buenas o muy buenas se reflejan en Licenciados con diferentes niveles de memoria auditiva; el nivel bueno de dichas habilidades directivas se refleja sobretodo en el 72.1% con memoria auditiva regular, en el 87.2% con memoria auditiva buena y en el 75% con memoria auditiva muy buena; las habilidades directivas muy buenas, se reflejan más en los Licenciados con un nivel deficiente de memoria auditiva, según se observa en el 50%. Los resultados anteriores muestran que no se evidencia una mejora en las habilidades directivas como consecuencia de una mejora en la memoria auditiva.

Contrastación de la Hipótesis Específica 1: La memoria auditiva influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en administración de Piura, año 2018.

Tabla 1.1. Correlación entre la memoria auditiva y las habilidades directivas

	Pearson	Habilidades directivas
Memoria auditiva	r	.128(**)
	Sig. (bilateral)	.037
Coefficiente de determinación	R^2	1.6%
	n	176

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

En la tabla N° 1.1 el estudio indica que si bien la prueba indica que la memoria auditiva se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) con las habilidades directivas, sin embargo, la correlación es demasiado baja ($r=0.128 < 0.3$), como para tener consecuencias prácticas importantes; sólo explica el 1.6% de las habilidades directivas. Estos resultados no permiten aceptar la hipótesis de investigación.

3.2 Influencia de la memoria de trabajo o de corto plazo en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

Tabla 2. Relación entre la memoria de trabajo o de corto plazo y las habilidades directivas

Memoria de trabajo o de corto plazo	Habilidades directivas						Total	
	Regular		Buenas		Muy buenas		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%	5	100.0%
Regular	1	5.6%	15	83.3%	2	11.1%	18	100.0%
Bueno	2	1.6%	100	81.3%	21	17.1%	123	100.0%
Muy bueno	0	.0%	21	70.0%	9	30.0%	30	100.0%
Total	4	2.3%	139	79.0%	33	18.8%	176	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

La tabla N° 2 muestra que las habilidades directivas regulares, se reflejan sobre todo en el grupo de investigados que evidencian una memoria de trabajo deficiente, según se observa en el 20%; en cambio, las habilidades directivas buenas se reflejan más en los que presentan memoria de trabajo regular, buena o muy buena, según se desprende de la opinión del 83.3%, 81.3% y 70.9%, respectivamente. Las habilidades directivas muy buenas, también se reflejan más en el grupo de Licenciados que muestran una memoria de trabajo muy buena, según se observa en el 30%. En este caso se observa que al mejorar la memoria de trabajo, las habilidades directivas tienden a mejorar.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2: La memoria de trabajo o de corto plazo influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

Tabla 2.1. Correlación entre la memoria de trabajo y las habilidades directivas

	Pearson	Habilidades directivas
Memoria de trabajo	r	0.346(**)
	Sig. (bilateral)	0.000
Coeficiente de determinación	R^2	12.0%
	n	176

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

En la tabla N° 2.1 el análisis de correlación indica que la memoria de trabajo o de corto plazo se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) con las habilidades directivas; en este caso, los resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación. El coeficiente de determinación muestra que dicha memoria explica aproximadamente el 12% de las habilidades directivas.

3.3 Influencia de la toma de decisiones en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

Tabla 3. Relación entre la toma de decisiones y las habilidades directivas

Toma de decisiones	Habilidades directivas						Total	
	Regular		Buenas		Muy buenas		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	0	.0%	8	100.0%	0	.0%	8	100.0%
Regular	1	1.6%	58	90.6%	5	7.8%	64	100.0%
Bueno	3	3.1%	70	71.4%	25	25.5%	98	100.0%
Muy bueno	0	.0%	3	50.0%	3	50.0%	6	100.0%
Total	4	2.3%	139	79.0%	33	18.8%	176	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

La tabla N° 3 indica que las habilidades directivas regulares se presentan en muy pocos investigados; solo el 1.6% y 3.1%, de investigados con un nivel regular y bueno, evidencian dichas habilidades; en cambio las habilidades directivas buenas se reflejan más en los investigados con un nivel deficiente y regular en la toma de decisiones, como se observa en el 100% y 90.6%, respectivamente; por su parte las habilidades directivas muy buenas se reflejan más en los Licenciados con niveles buenos o muy buenos en la toma de decisiones, como se observa en el 25.5% y 50%. Se observa que los Licenciados que pueden tomar mejores decisiones son los que también tienen mejores habilidades directivas.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3: La toma de decisiones influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

Tabla 3.1. Correlación entre la toma de decisiones y las habilidades directivas

	Pearson	Habilidades directivas
Toma de decisiones	r	.279(**)
	Sig. (bilateral)	.000
Coeficiente de determinación	R^2	7.8%
	n	176

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

En la tabla N°3.1 los resultados de la prueba indican que si bien, la toma de decisiones se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) con las habilidades directivas, sin embargo, la correlación es demasiado baja ($r=0.279 < 0.05$), para tener consecuencias prácticas. Este resultado rechaza la hipótesis de investigación. En este caso, la toma de decisiones solo explica aproximadamente el 7.8% de las habilidades directivas.

3.4 Influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

Tabla 4. Relación entre el Neuromanagement y las habilidades directivas

Neuromanagement	Habilidades directivas						Total	
	Regular		Buenas		Muy buenas		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%
Regular	3	4.7%	55	85.9%	6	9.4%	64	100.0%
Bueno	1	.9%	82	75.9%	25	23.1%	108	100.0%
Muy bueno	0	.0%	2	50.0%	2	50.0%	4	100.0%
Total	4	2.3%	139	79.0%	33	18.8%	176	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

En la tabla N° 4 de acuerdo a los resultados, las habilidades directivas regulares se reflejan en el 4.7% de los Licenciados con un nivel regular en Neuromanagement; en cambio, los Licenciados con habilidades directivas buenas, son los que mayormente evidencian un nivel regular y un nivel bueno en Neuromanagement; en cambio, los investigados con un nivel muy bueno en habilidades directivas, pertenecen mayormente al grupo de investigados, que también evidencian dicho nivel en el Neuromanagement. En este caso, se observa que los Licenciados con mejores niveles en Neuromanagement, son también los que tienen mayores habilidades directivas.

Contrastación de la Hipótesis General: El Neuromanagement influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

Tabla 4.1. Correlación entre el Neuromanagement y las habilidades directivas

	Pearson	Habilidades directivas
Neuromanagement	r	.383(**)
	Sig. (bilateral)	.000
Coefficiente de determinación	R^2	14.7%
	n	176

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración

En la tabla N° 4.1 el análisis de correlación por su parte indica que el Neuromanagement, se relaciona de manera significativa (Sig. <0.05) con las habilidades directivas, lo que conduce a aceptar la hipótesis de investigación general. El coeficiente de determinación indica por su parte que el Neuromanagement, explica aproximadamente el 14.7% de las habilidades directivas.

IV. DISCUSIÓN Y PROPUESTA

4.1. Discusión de resultados

En este capítulo se discutirán los hallazgos con teorías y antecedentes referidos a la variable Neuromanagement y la variable habilidades directivas. A continuación se discuten los hallazgos:

En referencia al primer objetivo específico que está orientado a establecer si la memoria auditiva influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018. Braidot (2016) con relación a la memoria auditiva explica que esta aumenta la fijación de los recuerdos la cual permite manipular y conservar la información sonora que percibimos de lo que nos rodea. Lucuara (2016) respecto al desempeño de la memoria, sus resultados indican que un 44% están de acuerdo sobre lo que exige el trabajo; sin embargo, un alto porcentaje refleja la necesidad de mejorar su memoria para realizar su trabajo de manera óptima.

De los licenciandos encuestados se obtuvo el resultado que demuestra que una memoria auditiva buena no garantiza tener habilidades directivas buenas; es decir, no se evidencia una mejora en las habilidades directivas como consecuencia de una mejora en la memoria auditiva, no hay una correlación directa.

Los resultados obtenidos de la investigación guardan relación con los resultados de Lucuara ya que ambos presentan una deficiente memoria auditiva. La falta de concentración es un aspecto que podría estar influyendo de manera negativa en el desempeño de actividades, así como en el logro de metas y objetivos de la organización; ya que si no se recuerda con frecuencia las actividades pendientes, fechas u horarios, difícilmente un licenciado podrá desempeñar con normalidad sus labores encargadas.

Con respecto al focus group, los licenciados consideran que la concentración es un aspecto importante dentro del desarrollo de sus actividades, ya que es un factor clave para llegar a tener una memoria auditiva óptima, así mismo manifestaron que actualmente la principal distracción son las redes sociales cuando son utilizadas de manera excesiva; sin embargo, resaltaron que también pueden ser empleadas como ayuda y una fuente de comunicación importante al momento de desarrollar sus actividades, ya que permite la integración con los procesos internos de la empresa y también la constante comunicación con sus clientes.

Con ello podemos decir que a pesar que la memoria auditiva interviene de manera significativa por los aspectos antes mencionados, es un factor que influye muy poco en las habilidades directivas, por lo tanto se rechaza la hipótesis específica 1.

El segundo objetivo específico está orientado a determinar si la memoria de trabajo o de corto plazo influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018. Braidot (2016) señala que la memoria de trabajo o de corto plazo se utiliza cuando retenemos la información para tomar una decisión. Los resultados del estudio realizado por Cardozo (2015) indican que solo un 32% de los coordinadores considera satisfactorio su desempeño memorístico; sin embargo, el 68% restante necesitan de elementos extras para recordar datos importantes, como números telefónicos, direcciones etc.

De los licenciandos encuestados se obtuvo el resultado que las habilidades directivas buenas se reflejan más en los licenciados que presentan memoria de trabajo regular, buena o muy buena; es decir, al mejorar la memoria de trabajo las habilidades directivas tienden a mejorar.

Los resultados obtenidos de la investigación se relacionan con los resultados de Cardozo debido a que la memoria de trabajo necesita almacenar información en función de lo que se recuerda para llevar a cabo alguna acción; ya que al poseer la habilidad de memoria de trabajo que abarca tanto atención como retención, se puede tener un mayor control de las actividades encargadas, los problemas se solucionaran más rápido, ser más eficiente en lo que se realiza y se podrá llevar a cabo cualquier tarea enfocado, dejando de lado las distracciones.

En lo que respecta al focus group, los licenciados indicaron que la memoria de trabajo es un factor que influye directamente en su trabajo diario, ya que el recordar actividades les permite reducir el riesgo de cometer errores y de olvidar aspectos importantes en su gestión, así mismo en el caso de las personas que trabajan en bancos se les hace más fácil recordar los nombres de sus clientes frecuentes, referencias y también los encargos y/o requerimientos a realizar.

Con ello podemos decir que la memoria de trabajo o de corto plazo se relaciona de forma significativa con las habilidades directivas y de igual forma cumple con el coeficiente de correlación establecido, lo que permite aceptar la hipótesis específica 2.

El tercer objetivo específico está orientado a identificar si la toma de decisiones influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018. Braidot (2016) menciona que la toma de decisiones es un proceso donde una persona elige entre una o más alternativas, para lo cual debe anticiparse pensando en la mejor alternativa que le proporcione una recompensa en caso de elegir la alternativa correcta. Los resultados del estudio realizado por Lucuara (2016) señalan que el 78% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo y el 22% estar de acuerdo con la afirmación acerca del desarrollo de sus actividades que requiere constantemente tomar decisiones como un elemento clave de su liderazgo, indistintamente del área que dirijan y en Ferretti C.A, estas decisiones están relacionadas a la gestión administrativa, las necesidades del personal y la gestión operativa, entre otros.

De los licenciandos encuestados, la mayoría poseen buenas habilidades directivas, pero un nivel deficiente y regular en toma de decisiones, lo que demuestra que no necesariamente los licenciados con mejores niveles en toma de decisiones, tienen mejores habilidades directivas, no hay una correlación directa.

Estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Lucuara, donde la toma de decisiones es un elemento indispensable para el liderazgo en los gerentes de dicha organización, como lo menciona Braidot, determinando que la elección de la alternativa correcta genera un beneficio relevante en el desarrollo de la empresa poniendo en marcha la alternativa y evaluando los resultados; ya que si el licenciado sabe tomar buenas decisiones evaluando todas las alternativas existentes, entonces es un profesional competente que sabe solucionar problemas de una manera eficiente.

En lo que respecta al focus group, los licenciados mencionaron que dentro de la toma de decisiones, la puesta en marcha es un factor importante en su gestión. Cuando la organización está compuesta por varios socios se deben cumplir determinadas políticas para la puesta en marcha de una decisión; así como es importante dar a conocer las especificaciones detalladas de cómo se va a conseguir y lo que se va a lograr con la ejecución de dicha decisión para así ser aceptado por la gerencia correspondiente.

Con ello podemos decir que la toma de decisiones se relaciona de forma significativa con las habilidades directivas, pero la correlación es muy baja como para tener consecuencias prácticas, por lo que se rechaza la hipótesis específica 3.

El cuarto objetivo específico está orientado a proponer estrategias del Neuromanagement para fortalecer las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018, en el cual de acuerdo a los hallazgos se elaboró una propuesta de mejora para desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, puesto que, tanto la memoria auditiva como la toma de decisiones son puntos claves que necesitan ser reforzados y potenciados para obtener mejores resultados que repercutan en un mejor desempeño por parte de los licenciados.

Finalmente el objetivo general está orientado a determinar la influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018. Braidot (2016) señala que el Neuromanagement permite potenciar capacidades directivas a través del desarrollo de inteligencia organizacional y personal. Por otra parte Bonifaz (2012) explica que las habilidades directivas son destrezas que todo director o gerente tiene que desarrollar desde que organiza su vida para alcanzar un desarrollo humano planificado. Los resultados del estudio realizado por Lucuara (2016) indican que el 44% de los gerentes encuestados; es decir, la mayoría, no conocen el concepto de cerebro ejecutivo, el cual es un indicador del Neuromanagement, por lo que podemos deducir que tampoco conocen como es que este influye en sus habilidades directivas, así mismo la autora manifiesta que no es posible que ellos se dirijan a trabajar en su desarrollo y fortalecimiento por el simple hecho de que no pueden ejercer algo que no conocen, es ahí donde se debe trabajar con ellos para fortalecer su función y el liderazgo en el desenvolvimiento de sus labores.

Los resultados obtenidos evidencian que el Neuromanagement es una herramienta que influye significativamente tanto en la comunicación, el desarrollo humano y el liderazgo de los Licenciados en Administración que fueron encuestados por lo que un nivel alto en Neuromanagement se muestra también en un nivel alto en estas habilidades directivas con lo cual ellos pueden desarrollar de manera más eficaz y eficiente sus actividades diarias y así mismo cumplir con los objetivos organizacionales propuestos. Esto se confirma con la contrastación de hipótesis que se realizó donde se muestra que hay una correlación directa.

Estos resultados no guardan relación con la investigación realizada por Lucuara ya que al no saber en qué consiste el Neuromanagement ellos no podrían conocer la forma en la que influye en su trabajo diario, pero sí podrían saber de él de forma indirecta como en lo

que respecta a la concentración y toma de decisiones que son parte del Neuromanagement; sin embargo, en los resultados de la investigación los licenciados con memoria auditiva alta, con memoria de trabajo alta y con la capacidad de tomar buenas decisiones, son también los que muestran una comunicación efectiva, un desarrollo humano óptimo y un nivel de liderazgo sobresaliente por lo que podemos decir que el Neuromanagement es una herramienta que influye en las habilidades directivas pues se necesita de ello para poder realizar de una manera más eficiente las actividades si se sabe desarrollar la concentración y retención, así como la elección de la alternativa correcta al momento de tomar decisiones para así poder ser profesionales competentes dentro del campo laboral.

En lo referente al focus group, los licenciados mostraron no conocer muy bien en qué consiste el Neuromanagement como tal, pero sí de manera indirecta ya que identificaban lo importante que es mantener la concentración en el centro de trabajo, con respecto a la toma de decisiones consideraron que en primer lugar deben evaluar las alternativas propuestas, así como también identificar sus habilidades directivas como la comunicación, tanto con sus compañeros de oficina como con sus superiores para poder resolver con eficiencia los problemas dentro de la empresa, además de saber la forma como desarrollar su liderazgo analizando las fortalezas de cada uno de sus colaboradores para a partir de ello ir potenciando sus habilidades, también mencionaron lo que significa para ellos el trabajo en equipo manifestando la importancia de la motivación extrínseca, donde los incentivos deben ser algo por lo que el colaborador luche por alcanzarlos y mas no por el trabajo que se realiza día a día ya que eso solo lleva a que el colaborador se acostumbre a ello.

Es así como podemos decir que el Neuromanagement influye en las habilidades directivas de los licenciados pues ellos mismos reconocen su importancia en sus labores y la forma en la que les ayuda a conseguir mejores resultados, por lo que se acepta la hipótesis general de la investigación.

4.2. Propuesta

Propuesta de mejora para desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

4.2.1 Introducción

El Neuromanagement representa una herramienta significativa en la gestión y conducción organizacional, las cuales permiten potenciar capacidades directivas mediante el desarrollo de la inteligencia tanto organizacional como personal; además permite alcanzar nuevos conocimientos para liderar con efectividad los grupos de trabajo dentro de la organización y así mismo tomar buenas decisiones.

Mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de esta investigación, se han encontrado ciertas limitaciones que no permiten el desenvolvimiento esperado de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, tales como la memoria auditiva y la toma de decisiones.

Ante los hallazgos encontrados en la investigación, se propone un plan de mejora que permita desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, el cual se llevará a cabo mediante un programa de capacitación en memoria auditiva y un curso de toma de decisiones.

4.2.2 Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

Desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

Objetivos específicos:

1. Desarrollar un programa de capacitación en memoria auditiva.
2. Desarrollar un curso de toma de decisiones.

4.2.3 Justificación

El propósito principal de la propuesta del Neuromanagement para desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, se basa en fortalecer y optimizar el desarrollo de ciertas

capacidades, habilidades y conocimientos basados en Neuromanagement para un mejor desempeño en la organización siendo profesionales competentes dentro del mercado laboral. La presente propuesta se desarrolló basándose en los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a la población objetivo del estudio y complementando la información con las opiniones que se adquirieron de ellos mismos en el desarrollo del focus group.

Se determinó en la investigación que los niveles de influencia más bajos se encontraban en lo que respecta a memoria auditiva y toma de decisiones, lo que representa un aspecto que se debe potenciar en los licenciados para cumplir con las metas y objetivos de la organización y así mismo en el crecimiento profesional de cada uno de ellos, por lo que esta situación debe ser superada con determinación desarrollando capacitaciones con ponentes expertos en la materia que puedan compartir sus experiencias y conocimientos, así como cursos que les permitan a los licenciados mejorar y potenciar dichas habilidades formando licenciados especialistas en las diferentes habilidades directivas.

4.2.4 Población Objetivo

La población objetivo está conformada por los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, los cuales serán beneficiados con la iniciativa de Neuromanagement.

4.2.5 Estrategias de Neuromanagement

4.2.5.1 Estrategia N° 1: Desarrollar un programa de capacitación en memoria auditiva.

a) Descripción de la estrategia

Mediante este programa se busca diseñar un plan de capacitación para fortalecer las habilidades neurocognitivas en memoria auditiva de los licenciados. De esta manera empoderar al recurso humano, alcanzar la eficacia y eficiencia del recurso humano generando productividad en organizaciones públicas o privadas.

b) Tácticas

- Difusión del programa de capacitación en la página del CORLAD.
- Contratar ponente investigador y capacitador en temas de neurociencia.
- Seleccionar a personal del Colegio de Licenciados en Administración para el apoyo en logística en el programa de capacitación.

- Gestionar material para el personal capacitado y los participantes del programa.
- Definir costo del programa de capacitación.
- Desarrollo del programa de capacitación.
- Clausura del programa de capacitación.
- Entrega de certificados a los participantes del programa de capacitación.

c) Programa estratégico

El programa se llevará a cabo los meses de febrero y marzo mediante la ponencia de un investigador y capacitador especialista en temas de neurociencia a través de un cronograma de actividades; se seleccionaran 3 colaboradores del colegio de licenciados para el apoyo logístico dentro del programa de capacitación que se ejecutará en las instalaciones del colegio de Licenciados en Administración de Piura los días sábados y domingos durante 6 sesiones de 4 horas respectivamente haciendo un total de 24 horas de capacitación. La capacitación se dictará a los licenciados registrados en dicho programa los cuales recibirán certificación a nombre del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

d) Responsable

Director del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

e) Cronograma de actividades

PERIODO ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contactar a los licenciados que participarán en el programa de toma de decisiones y así difundirlo.		■	■									
Registro vía web de los participantes al programa de capacitación en memoria auditiva.				■								
Desarrollo del programa de capacitación.					■		■					
Clausura del programa de capacitación.									■			
Entrega de certificados a los participantes del programa de capacitación.										■		

f) Presupuesto

RECURSOS				
MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Carpeta de capacitación	Unidad	35	S/. 5.00	S/.175.00
Certificados	Unidad	35	S/. 20.00	S/.700.00
Impresiones y copias	Millar	1	S/. 60.00	S/.60.00
RECURSOS HUMANOS	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Investigador y capacitador especialista en temas de neurociencia.	Sesiones	6	S/. 650.00	S/. 3900.00
TOTAL				S/.4835.00

4.2.5.2 Estrategia N°2: Desarrollar un curso de toma de decisiones.

a) Descripción de la estrategia

Mediante el desarrollo de este curso se busca fortalecer y potenciar a corto, mediano y largo plazo la capacidad de toma de decisiones reduciendo los cuellos de botella. De esta forma los licenciados deben aprender a manejar de manera estratégica la toma de decisiones en búsqueda de un óptimo nivel competitivo y así mismo para el crecimiento de la organización.

b) Tácticas

- Difusión del curso presencial de toma de decisiones en la página del CORLAD.
- Ponente en investigación y capacitador en temas de neurociencia y toma de decisiones.
- Seleccionar al personal del Colegio de Licenciados en Administración para apoyo logístico en el desarrollo del curso.
- Gestionar material para el personal capacitado y los participantes del curso.
- Definir costo del curso de toma de decisiones.
- Registro vía web de los participantes del curso de toma de decisiones.
- Desarrollo del curso de toma de decisiones.
- Clausura del curso de toma de decisiones.
- Entrega de certificados a los participantes del curso de toma de decisiones.

c) Programa estratégico

El curso de toma de decisiones se realizará durante los meses de abril, mayo y junio mediante la exposición de un ponente investigador y capacitador especialista en temas de neurociencia y tomas de decisiones a través de un cronograma de actividades, se seleccionarán 3 colaboradores del Colegio de Licenciados para el apoyo logístico dentro del curso de toma de decisiones que se ejecutará en las instalaciones del Colegio de Licenciados en Administración de Piura los días sábados durante 8 sesiones de 4 horas respectivamente haciendo un total de 32 horas del desarrollo del curso. El curso se dictará a los licenciados registrados en dicho programa los cuales recibirán certificación a nombre del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

d) Responsable

Director del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.

e) Cronograma de actividades

PERIODO ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contactar a los licenciados que participarán en el curso de toma de decisiones y así difundirlo.																
Registro vía web de los participantes al curso de toma de decisiones.																
Desarrollo del curso de toma de decisiones.																
Clausura del curso de toma de decisiones.																
Entrega de certificados a los participantes del curso de toma de decisiones.																

f) Presupuesto

RECURSOS				
MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Carpeta de capacitación	Unidad	30	S/. 5.00	S/.150.00
Certificados	Unidad	30	S/. 20.00	S/.600.00
Impresiones y copias	Millar	1	S/. 60.00	S/.60.00
RECURSOS HUMANOS	UNIDAD DE MEDIDA	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Investigador y capacitador especialista en temas de neurociencia y toma de decisiones	Sesiones	8	S/. 700.00	S/. 5600.00
TOTAL				S/. 6410.00

PRESUPUESTO TOTAL:

ESTRATEGIAS	TOTAL
Estrategia N° 1: Desarrollar un programa de capacitación en memoria auditiva.	S/. 4835.00
Estrategia N°2: Desarrollar un curso de toma de decisiones.	S/. 6410.00
TOTAL	S/. 11,245.00

4.2.6 Viabilidad

Las estrategias que han sido planteadas permitirán mediante la propuesta de mejora desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, para de esa manera mejorar a corto, mediano y largo plazo la eficacia y eficiencia en cada organización en la que se desempeñan los Licenciados en Administración. De igual forma la propuesta permitirá mejorar las habilidades de memoria auditiva y toma de decisiones en beneficio de los mismos, propiciando de esta manera el reconocimiento como profesionales conocedores y capacitados en las herramientas del Neuromanagement competentes en el mundo laboral.

La presente propuesta de mejora es viable ya que los recursos financieros que se emplearán son asequibles, lo que se logra a través de una gestión organizada por parte de los directivos del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. Con respecto a los recursos humanos y físicos que se demandan estos son accesibles. Es oportuno que todos los que están involucrados sean partícipes y demuestren interés por las estrategias planteadas, pues la coordinación adecuada y el compromiso del Colegio de Licenciados en Administración como de los colaboradores harán posible la realización de dicha propuesta.

4.2.7 Evaluación Costo-Beneficio

La puesta en marcha de las estrategias del Neuromanagement que llevan a una propuesta requiere una inversión de S/. 11,245.00 soles, gestión que el Colegio de Licenciados en Administración de Piura deberá analizar y evaluar en caso de querer implementarla. Las estrategias planteadas en el proyecto de investigación tendrán un beneficio a corto, mediano y largo plazo.

El impacto que se logrará recae en los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, quienes serán eficientes y eficaces al momento de tomar decisiones, así como ser más productivos potenciando sus habilidades directivas y habilidades neurocognitivas, las cuales les permitirán desenvolverse mejor en el entorno interno y externo de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. La memoria auditiva influye muy poco en las habilidades directivas que desempeñan dentro de sus diferentes centros de trabajo los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, pues los resultados muestran que no se evidencia una mejora en las habilidades directivas como consecuencia de una mejor memoria auditiva debido a que la correlación es demasiado baja como para tener consecuencias prácticas.
2. La investigación evidenció que la memoria de trabajo o de corto plazo sí influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, ya que se observa que al tener una mejor memoria de corto plazo las habilidades directivas en los licenciados tienden a mejorar relacionándose de esta forma significativamente.
3. La toma de decisiones no influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, ya que el resultado de la investigación realizada muestra una correlación demasiado baja como para tener consecuencias prácticas a pesar de tener relación significativa.
4. La propuesta de mejora que se planteó buscó las deficiencias encontradas en los resultados de la investigación para a partir de ellas desarrollar y potenciar las habilidades neurocognitivas bajas, en este caso las habilidades más bajas fueron la memoria auditiva la cual se mejorará a través de un programa de capacitación y la toma de decisiones mediante el desarrollo de un curso informativo y práctico a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura.
5. La investigación evidenció que el Neuromanagement sí influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, ya que se observa que los licenciados con mejores niveles en Neuromanagement son también los que muestran mejores habilidades directivas en su desempeño laboral, así mismo cabe mencionar que las habilidades directivas dependen también de otros aspectos como pueden ser las habilidades blandas y duras que también contribuyen a un mejor nivel en habilidades directivas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar talleres en concentración y capacidad de respuesta, los cuales son indicadores de la memoria auditiva, para que los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura tomen en cuenta la importancia de esta capacidad dentro de sus habilidades directivas ya que forman parte de la herramienta del Neuromanagement.
2. Diseñar programas basados en la atención y retención para continuar potenciando la habilidad de memoria de trabajo o de corto plazo en los Licenciados en Administración, ya que es una capacidad que ellos consideran que influye al momento de realizar sus actividades en la organización.
3. Desarrollar programas direccionados a la toma de decisiones con la finalidad de que los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura consideren importante esta capacidad en su trabajo diario tanto en la elección de la alternativa, la puesta en marcha y la evaluación de resultados, pues dicha capacidad es parte importante de lo que abarca el Neuromanagement.
4. Continuar con más cursos y talleres como los propuestos en el plan de mejora, pero esta vez invitando no solo a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, sino también otros profesionales de diferentes carreras, para que así el Colegio de Administradores aumente su prestigio institucional.
5. Realizar un curso basado íntegramente en la herramienta del Neuromanagement para que diferentes profesionales tengan conocimiento del desarrollo de esta disciplina para una óptima gestión de organizaciones; y así de esta manera el Colegio de Licenciados en Administración de Piura logre sumar prestigio al realizar este tipo de cursos que se vienen implementando en las grandes potencias a nivel mundial.

REFERENCIAS

- Abreu, Y. (2015). La Neurogerencia como Herramienta Estratégica para el Gerente Negociador. *International Journal of Good Conscience*, 10(1), 121-137.
- Bayón, F. (2017). *Coaching mañana: Teoría general del coaching II*. 1ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Bermejo, P., & Izquierdo, R. (2013). *Tu dinero y tu cerebro: por qué tomamos decisiones erróneas y como evitarlo según la neuroeconomía*. 1ª ed. Barcelona: Conecta.
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. 1ª ed. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio S.C.
- Braidot, N. (2016). *Neuromanagement: Del Management al Neuromanagement*. 3ª ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Cardozo Adrián, V. (2015). *Capacitación basada en la teoría de Neuromanagement dirigida a los coordinadores generales de un ente gubernamental*. (Tesis de licenciatura, Universidad Central de Venezuela). Obtenido desde <http://caelum.ucv.ve/bitstream/123456789/18236/1/Completa.pdf>
- Carrión-Lavalle, N. (2016). *Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo de una empresa en la ciudad de Piura*. Piura. (Tesis de licenciatura, Universidad de Piura). Obtenido desde https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2869/TSP_AE_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centro Denken. (2013). Obtenido de http://www.centrodenken.com/docs/empresas_doc01.pdf
- Chipantiza, E. (2017). *El neuromarketing en la gestión empresarial*. (Tesis de licenciatura, Universidad técnica de Ambato). Obtenido desde <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26107/1/557%20MKT%20sp.pdf>
- Colegio Regional de Licenciados en Administración –Piura (CORLAD). 2018. Recuperado de http://www.corlad-piura.com/corladpicole/reg000_registros_sel.php?fbclid=IwAR0yg17Bs90asM2NYu-LpXHzKOhlKBg09x2QeJ_Wu5D4fGJ7hKLrj44O7Dw
- Cunya, S. (2016). *Capacidad directiva y su relación con la gestión empresarial de la empresa de transportes y servicios generales Mi Perú S.A, año 2016*. Piura. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Obtenido desde http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7939/cunya_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, R. (27 de noviembre, 2014). Análisis/ Del management al neuro management. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/analisis-management-neuro-management-67244>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México D.F: Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Leyton, J. (2017). *Habilidades Directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016*. (Tesis para obtener el grado de magister, Universidad César Vallejo, Lima). Obtenido desde http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8677/Leyton_BJE.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- López-Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. 1ª ed. Barcelona: Creative Commons.
- Lucuara, E. (2016). *Estrategias basadas en Neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A.* (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo). Obtenido desde <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5831/elucuara.pdf?sequence=1>
- Madrigal, B. (2011). *Habilidades directivas*. 2ª ed. México D. F: McGraw-Hill.
- Nizama, M. (2015). *Niveles de conocimiento sobre neurociencia y sus aplicación en los procesos educativos. Piura*. (Tesis de licenciatura, Universidad los Ángeles de Chimbote). Obtenido desde <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1049>
- Núñez, L. (2015). *Habilidades directivas en los trabajadores del CAP III Alfredo Piazza Roberts – EsSalud – 2015*. (Tesis para obtener el grado de magister, Universidad César Vallejo, Lima). Obtenido desde http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6777/Nu%C3%B1ez_CLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios, C. (2016). *Habilidades directivas, capacitación y gestión del talento humano. Ministerio de Economía y Finanzas. Lima 2016*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima). Obtenido desde http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4288/Palacios_TCE.pdf?sequence=1
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. 8ª ed. Estado de México: Pearson Educación.

ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario aplicado a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

ITEMS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	MEMORIA AUDITIVA					
	Concentración					
	Mantiene siempre la concentración en las actividades que realiza.					
2	Es capaz de recordar los mensajes recibidos en el orden y secuencia adecuada.					
3	Capacidad de respuesta					
	Reacciona rápidamente frente a críticas o sugerencias de su personal a cargo.					
4	MEMORIA DE TRABAJO O DE CORTO PLAZO					
	Atención					
	Permanece siempre atento a las actividades que realiza.					
5	Retención					
	Recuerda regularmente los nombres, teléfonos, direcciones fuera del entorno laboral.					
6	Recuerda normalmente las actividades (tareas, responsabilidades, citas, etc.) que ejecuta dentro del entorno laboral.					
7	TOMA DE DECISIONES					
	Elección de alternativa					
	Al tomar una decisión elige la primera alternativa.					
8	Suele tomar decisiones importantes con rapidez.					

9	Analiza las posibles consecuencias de las decisiones que pueda tomar.					
10	Puesta en marcha Al tomar una decisión se considera el responsable del éxito o fracaso.					
11	Evaluación de resultados Si los resultados no son los esperados, corregiría de inmediato la decisión.					
12	Utiliza los resultados de sus decisiones como una oportunidad de mejora.					
ITEMS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
13	COMUNICACIÓN PARA LA CALIDAD					
	Comunicación Ascendente Mantiene siempre una buena comunicación con profesionales que tienen mayor cargo.					
14	Comunicación Descendente Mantiene siempre una buena comunicación con personal a su cargo.					
	Comunicación Horizontal Tiene facilidad para comunicarse con profesionales de la misma jerarquía.					
16	Comunicación Empática Los mensajes que transmite son consistentes con su comunicación corporal.					
	DESARROLLO HUMANO					
17	Logros comprobables Evalúa constantemente los logros alcanzados en la organización a la que pertenece.					
	18	Tiene el reconocimiento de su organización por los logros obtenidos.				
19	Fomento al cambio Fomenta cambios en la organización de acuerdo a las nuevas tendencias.					
	20	Innovaciones Le gusta innovar continuamente para obtener mejores resultados.				
21		LIDERAZGO				
	Transaccional Motiva de forma continua a los colaboradores para mejorar su desempeño.					
22	Usted cree que tiene mucha influencia en los colaboradores.					

23	Considera necesario fijar estímulos por el logro de las metas.					
24	Transformacional					
	Fomenta la autorrealización y crecimiento de los colaboradores.					
25	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					

DATOS GENERALES

1. Sexo : a) Hombre b)Mujer
2. Edad : _____
3. Tipo de empresa donde labora: a) Pública b) Privada c) Propia



Anexo 2. Informe de Focus Group

Objetivo: Determinar la influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.

Número de participantes: 18 Licenciados en Administración Colegiados (6 licenciados en 3 sesiones)

Moderadora : Pierina Sosa Marchán

Saludo: Estimados presentes tengan cada uno de ustedes muy buenos días, mi nombre es Pierina Sosa Marchán y agradezco a cada uno de ustedes ser partícipes de este focus group donde se quiere dar a conocer el Neuromanagement como una herramienta destinada a potenciar el desempeño mediante el desarrollo de capacidades cerebrales las cuales influirán en sus habilidades directivas como Licenciados en Administración.

PRESENTACION:

El Neuromanagement es una disciplina que se basa en los conocimientos tanto de la psicología como de las neurociencias para una óptima gestión de organizaciones donde se estudian los procesos neurológicos implicados en la toma de decisiones para determinar qué mecanismos cerebrales, tanto racionales como emocionales, interviene en la gestión de una organización.

Es por ello, que el desarrollo de esta actividad permitirá conocer sus opiniones sobre la manera en que el Neuromanagement podría influir en sus habilidades directivas como Licenciados en Administración.

ACTIVIDAD: Se iniciará con las preguntas del focus group.

1. ¿Cuando está realizando sus actividades en su centro de trabajo qué le causa distracción?
2. ¿De qué forma actúa cuando se presenta alguna dificultad en la organización?
3. ¿Fuera del entorno laboral, qué le es fácil de recordar: nombres, direcciones o teléfonos?
4. ¿Al tomar una decisión, se le proporciona los recursos necesarios para implementarla y ponerla en marcha? ¿Qué dificultades se le presentan?
5. ¿Cómo es la comunicación con sus superiores? ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta?
6. ¿La relación con sus compañeros de oficina es la adecuada? ¿De qué forma resuelven sus problemas internos?
7. ¿Comenta los logros de su gestión con el resto del personal o prefiere no darlos a conocer?
8. ¿Cómo podría promover el desarrollo de las fortalezas de los colaboradores para que logren sus metas?

Despedida

Gracias por su tiempo, ha sido de gran ayuda conocer sus opiniones y sus puntos de vista acerca del Neuromanagement.

Materiales:

- Folder de instrucción
- Lapiceros

Incentivo:

- Break

Análisis de Resultados

1. ¿Cuando está realizando sus actividades en su centro de trabajo qué le causa distracción?
Los participantes comentaron que les causa distracción las redes sociales, ya que actualmente usan el internet como medio de comunicación puesto que existen grupales en WhatsApp, en Facebook y muchas veces no le dan el uso adecuado o necesario, así mismo hay empresas que bloquean o restringen el acceso a determinadas páginas de internet para evitar el mal uso. Por otro lado manifestaron las conversaciones que se dan en horas de trabajo entre compañeros.

2. ¿De qué forma actúa cuando se presenta alguna dificultad en la organización?
En lo que respecta a resolver dificultades en caso de presentarse, manifestaron que primero ven si ellos mismos pueden resolver el problema en el momento, analizarlo, ver los pros y contras de las decisiones que tomen ya que todos asumen una responsabilidad, utilizan la comunicación como principal herramienta y posterior hacerle saber al líder para llegar a una solución.
3. ¿Fuera del entorno laboral, qué le es fácil de recordar: nombres, direcciones o teléfonos?
Los participantes expresaron que les es fácil de recordar los nombres de los clientes frecuentes, otros por el rostro y en lo que respecta a direcciones solo cuando existe una referencia de por medio para llegar al lugar indicado.
4. ¿Al tomar una decisión, se le proporciona los recursos necesarios para implementarla y ponerla en marcha? ¿Qué dificultades se le presentan?
Comentaron que no siempre se les brinda los recursos ya que existe burocracia y en otros casos sí les dan los recursos, pero para ello deben elaborar un plan bien estructurado; es decir, detallando lo que se va realizar, lo que se va a lograr, cómo lo van hacer, cuánto va costar, según eso se evalúa y se da el visto bueno para que se ejecute.
5. ¿Cómo es la comunicación con sus superiores? ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta?
Manifestaron que antes los jefes se encontraban en Lima y se comunicaban por email, pero hoy en día esto ha cambiado, los jefes vienen a provincia, existe una buena comunicación, se les permite aportar y todo esto gracias a un buen liderazgo impartido, hay confianza para dar ideas.
6. ¿La relación con sus compañeros de oficina es la adecuada? ¿De qué forma resuelven sus problemas internos?
Consideran que debe existir una comunicación asertiva, ver los problemas más como una oportunidad, es importante que esté un líder para crear un buen clima laboral; en ocasiones las empresas insertan a una persona conflictiva para ver cómo es que actúan sus compañeros y ver si pueden sobrellevar la relación, si se adaptan o no. Es necesario dar espacios para que socialicen, se puedan conocer unos a otros y creen vínculos de confianza.

7. ¿Comenta los logros de su gestión con el resto del personal o prefiere no darlos a conocer?

Manifestaron que ellos trabajan con metas y si llegan a cumplir sus metas ellos ayudan a sus compañeros a lograr sus metas, en otros casos una vez cumplida su meta les aumentan la meta y así., motivo por el cual prefieren no comentar sus logros por el contrario ellos consideran que deberían plantear metas, pero para beneficios personales.

8. ¿Cómo podría promover el desarrollo de las fortalezas de los colaboradores para que logren sus metas?

Primero lo que harían es analizar las fortalezas de cada uno, con qué llegan, qué fortalezas poseen, cuáles son sus metas, ya que cada persona es diferente entre sí, por ende se debe analizar a cada persona de manera personal y entender que todo tiene un proceso y un momento determinado, de esa manera se podría promover un desarrollo adecuado de las fortalezas.

FOCUS GROUP 1: Miembros del Colegio de Licenciados en Administración entre 31-40 años.

PARTICIPANTES	MEMORIA AUDITIVA	MEMORIA DE TRABAJO O DE CORTO PLAZO	TOMA DE DECISIONES
Yesina Aponte	X		
Christian Palacios			X
Jorge Guerrero		X	X
Silvia Sánchez	X		
Jorge Miñán		X	
Josimar Becerra		X	

Durante el desarrollo del primer focus group se lograron rescatar las siguientes opiniones de los participantes, donde en un continuo debate de puntos de vista sobre la habilidad de memoria auditiva fue la licenciada Yesina Aponte quien dio un aporte más significativo a las preguntas formuladas, sobre todo al cuestionamiento de la forma en la que afrontan sus dificultades en la organización, la cual se relaciona al indicador de capacidad de respuesta perteneciente a la dimensión de memoria auditiva, donde la licenciada nos manifestaba que las acciones que ella tomaba ante una dificultad era tratar de resolver el problema por ella misma y en el momento determinando los pro y contra de su decisión; es decir, beneficios y causas. La licenciada Silvia por su parte opinó que la manera en la que ella supera las dificultades en su centro de trabajo es analizando todas las partes involucradas para un mejor dominio del problema, ella recomienda que el equipo trate de apoyarse, se tiene un líder el cual dirige, apoya y aconseja considerándolo importante en toda organización; al preguntarles sobre lo que les causa distracción en el trabajo, referente al indicador de concentración, ella manifestó que su principal distracción son las redes sociales por lo que hay que saber darles un buen uso, ya que ella considera que también son una herramienta necesaria en su trabajo para mantenerse en contacto con sus clientes. Al cuestionarles sobre la memoria de trabajo o de corto plazo a través del indicador de retención, los licenciados Jorge Guerrero, Jorge Miñán y Josimar Becerra comentaron que fuera de su entorno laboral lo que se les es más fácil recordar son los nombres o rostros de sus clientes frecuentes, debido a que él trabaja con créditos en una entidad bancaria. Con respecto a la habilidad de toma de decisiones, al preguntarles sobre si al tomar una decisión se les proporciona los recursos necesarios para su implementación y puesta en marcha, los licenciados Jorge Guerrero y Christian Palacios comentaron que sí se les brinda las facilidades del caso en cada una de

sus empresas, siempre y cuando los requerimientos para esa puesta en marcha esté bien detallada y especificada, tanto en lo que se va a realizar y lo que se busca conseguir.

FOCUS GROUP 2: Miembros del Colegio de Licenciados en Administración entre 31-40 años.

PARTICIPANTES	MEMORIA AUDITIVA	MEMORIA DE TRABAJO O DE CORTO PLAZO	TOMA DE DECISIONES
Lesly Salazar		X	
Ana María Rivera	X		
Julio Urutia			X
Paulo Valareso	X		X
Rubí Castro		X	
Paola Guillén		X	

Durante el segundo focus group se logró obtener mediante un debate entre los licenciados invitados diferentes puntos de vista sobre el tema de investigación. Dentro de las respuestas más destacadas al preguntarles sobre memoria auditiva, la licenciada Ana María Rivera y el licenciado Paulo Valareso, mencionaron que la manera en la que ellos resuelven problemas es informándole a su jefe inmediato de lo ocurrido y al mismo tiempo dando solución a lo sucedido para de esa manera resolver con rapidez los problemas; la memoria de trabajo o de corto plazo, fue también uno de los cuestionamientos más dialogados por los participantes, ya que para las licenciadas Lesly Salazar, Rubí Castro y Paola Guillén, lo que les causa distracción en el centro de trabajo son los chismes o rumores entre unos y otros compañeros de trabajo interrumpiendo las actividades cotidianas y muchas veces retrasan las labores. Los licenciados Julio Urutia y Paulo Valareso destacaron en su aporte sobre el cuestionamiento en toma de decisiones pues sus jefes ponen la confianza en ellos al tomar las decisiones pertinentes para el crecimiento de la organización.

FOCUS GROUP 3: Miembros del Colegio de Licenciados en Administración entre 41-45 años.

PARTICIPANTES	MEMORIA AUDITIVA	MEMORIA DE TRABAJO O DE CORTO PLAZO	TOMA DE DECISIONES
Eladio Seminario			X
Alberto Silupú			X
Nuria Talledo	X		
Víctor Figueroa			X
Martín Albán		X	
Alicia Castro			X

En el tercer focus group que se realizó con los Licenciados en Administración entre 40 a 45 años de edad mediante el diálogo fluido que se dio, fue la licenciada Nuria Talledo quien destacó con su opinión sobre la manera en la que actúa ante las dificultades en su oficina, pues ella en primer lugar analiza las partes del problema y resuelve el problema en conjunto con su jefe. Por otra parte, el licenciado Martín Albán consideró que le es más fácil de recordar las actividades pendientes para el día siguiente, considera que cuenta con un nivel alto de retención y además con ello se organiza diariamente para realizar su trabajo con eficiencia. Con respecto a la toma de decisiones, las respuestas más destacadas las tuvieron los licenciados Eladio Seminario, Alberto Silupú y Víctor Figueroa, quienes coincidieron que por parte de sus jefes existen varias limitaciones al proporcionarles los recursos necesarios para poner en marcha alguna decisión; ellos consideran que esto se debe a que las empresas donde laboran son MYPEs y no cuentan con financiamiento.

Anexo 3. Validación y confiabilidad



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139 Doctora
 en ADMINISTRACION
 N° ANR: _____ de profesión lic. en Ciencias Administrativas
 desempeñándome actualmente como Docente
 en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 04 días del mes de Octubre del Dos mil Dieciocho.

Dra. : Nelida Rodríguez de Peña
DNI : 02572139
Especialidad : Administración
E-mail : n.rodriguez@ucv.edu.pe

**“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL
COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												60									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												60									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Emma V. Torres Acuña con DNI N° 40541130, Doctora
 en Ciencias de la Salud
 N° ANR:, de profesión Docente
 desempeñándome actualmente como Docente y Asesor UCV.
 en

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

Cuestionario Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Pura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 03 días del mes .
de Octubre del Dos mil Dieciocho.

Dra. : Emma V. Ramos Huanca
DNI : 70741110
Especialidad : Adm. Fin.
E-mail : esramos@pucp.edu.pe

“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X						



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MIRIAMES R. PALACIOS DE BARRÓN con DNI N° 22845588 Doctora
 en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 N° ANR: de profesión LIC. EN AD.
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Questionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario para miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 03 días del mes de Octubre del Dos mil Dieciocho.



Dra. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
DNI : 02845593
Especialidad : Lic. en Ad.
E-mail : mercedeb@yahoo.es

“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	16	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	96
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					96
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					96
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					96
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	90				



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo... Nelida Rodríguez de Peña... con DNI N°... 02872139... Doctora en Administración
 N° ANR: de profesión Lic. en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumento.

Guía de Pautas de Focus Group

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

Focus Group para miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1 Claridad			X		
2 Objetividad			X		
3 Actualidad				X	
4 Organización				X	
5 Suficiencia				X	
6 Intencionalidad				X	
7 Consistencia				X	
8 Coherencia					X
9 Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de Noviembre del Dos mil Dieciocho

Dra. : Nelsa Loayza de Peña
DNI : 01572139
Especialidad : Asistencial
E-mail : nloayza@ucv. piura.pe

“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS DE FOCUS GROUP

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														60												
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														60												
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																		80								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		80								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		80								

I. DATOS INFORMATIVOS


1.1. ESTUDIANTES	:	Jordan Ademir Bombilla Palacios Pierina Yulissa Sosa Marchán
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario Neuromanagement
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	03-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	18

II. CONFIABILIDAD

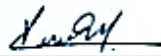
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.704
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems Iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.)

Número de ítems Iniciales: 12
 Número de ítems Iniciales: 12
 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad aceptable, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento



Estudiante: Jordan A. Bombilla Palacios
 DNI : 44669708



Estudiante: Pierina Y. Sosa Marchán
 DNI : 74042323

Docente



LEMIN ABANTO CERNA
 LIC. ESTADÍSTICA
 C/MESPE 106

I. DATOS INFORMATIVOS


1.1. ESTUDIANTES	:	Jordan Ademir Bombilla Palacios Pierina Yulissa Sosa Marchán
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Plura, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario habilidades directivas
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <i>Kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	03-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	18


II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.712
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, Items mejorados, eliminados, etc.*)

Número de items iniciales: 13
Número de items mejorados: 13
El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad aceptable, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento


 Estudiante: Jordan A. Bombilla Palacios
 DNI : 44669708


 Estudiante: Pierina Y. Sosa Marchán
 DNI : 74042323

Docente


 Lenny Abanto Cerina
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título	Problema de Investigación	Objetivo de Investigación	Hipótesis de Investigación	Método
El Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.	P. General: ¿Cómo influye el Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?	O. General: Determinar la influencia del Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.	H. General: H0. El Neuromanagement influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.	-Diseño de Investigación: No experimental. Transversal y correlacional. -Técnicas e
	<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cómo influye la memoria auditiva en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?</p> <p>2. ¿Cómo influye la memoria de trabajo o de corto plazo en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Establecer si la memoria auditiva influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p> <p>2. Determinar si la memoria de trabajo o de corto plazo influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1. La memoria auditiva influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p> <p>H2. La memoria de trabajo o de corto plazo influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p>	<p>Instrumentos: Encuesta (Cuestionario) y Focus Group (Guía de Pautas de Focus Group)</p> <p>- Método de Análisis: Programa SPSS versión 22.</p>

	<p>3. ¿Cómo influye la toma de decisiones en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?</p>	<p>3. Identificar si la toma de decisiones influye en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p> <p>4. Proponer estrategias del Neuromanagement para fortalecer las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p>	<p>H3. La toma de decisiones influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018.</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 5. Matriz de instrumentos

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Técnica/ Instrumento	INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado a los miembros de Colegio de Licenciados en Administración de Piura.		INSTRUMENTO: Focus Group aplicado a los miembros de Colegio de Licenciados en Administración de Piura.		
						Nº de ítems	Ítems	Nº de ítems	Ítems	
¿Cómo influye el Neuromanagement en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018?	Determinar si el Neuromanagement influye en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018.	El Neuromanagement influye significativamente en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018.	V1: NEUROMANAGEMENT	Memoria Auditiva						
				X1.1	Concentración	Cuestionario	2	Mantiene siempre la concentración en las actividades que realiza. Es capaz de recordar los mensajes recibidos en el orden y secuencia adecuada,	1	¿Cuando está realizando sus actividades en su centro de trabajo qué le causa distracción?
				X1.2	Capacidad de respuesta		1	Reacciona rápidamente frente a críticas o sugerencias de su personal a cargo.	1	¿De qué forma actúa cuando se presenta alguna dificultad en la organización?
				Memoria de Trabajo o de Corto Plazo						
				X2.1	Atención		1	Permanece siempre atento a las actividades que realiza.		
				X2.2	Retención		2	Recuerda regularmente los nombres, teléfonos, direcciones fuera del entorno laboral.	1	¿Fuera del entorno laboral, que le es fácil de recordar: nombres, direcciones o teléfonos?
								Recuerda normalmente las actividades (tareas, responsabilidades, citas, etc.) que ejecuta dentro del entorno laboral.		

				Toma de Decisiones					
				X3.1	Elección de Alternativa	3	Al tomar una decisión elige la primera alternativa. Suele tomar decisiones importantes con rapidez. Analiza las posibles consecuencias de las decisiones que pueda tomar.		
				X3.2	Puesta en Marcha	2	Al tomar una decisión se considera el responsable del éxito o fracaso. Si los resultados no son los esperados, corregiría de inmediato la decisión.	1	¿Al tomar una decisión, se le proporciona los recursos necesarios para implementarla y ponerla en marcha? ¿Qué dificultades se le presentan?
				X3.2	Evaluación de resultados	1	Utiliza los resultados de sus decisiones como una oportunidad de mejora.		
				Comunicación para la Calidad					
			V2: HABILIDADES DIRECTIVAS	X4.1	Comunicación Ascendente	1	Mantiene siempre una buena comunicación con profesionales que tienen mayor cargo.	1	¿Cómo es la comunicación con sus superiores? ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta?
				X4.2	Comunicación Descendente	1	Mantiene siempre una buena comunicación con personal a su cargo.		
				X4.3	Comunicación Horizontal	1	Tiene facilidad para comunicarse con profesionales de la misma jerarquía.	1	¿La relación con sus compañeros de oficina es la adecuada? ¿De qué forma resuelven sus problemas internos?

				X4.4	Comunicación Empática		1	Los mensajes que transmite son consistentes con su comunicación corporal.		
				Desarrollo Humano						
				X5.1	Logros Comprobables		2	Evalúa constantemente los logros alcanzados en la organización a la que pertenece. Tiene el reconocimiento de su organización por los logros obtenidos.	1	¿Comenta los logros de su gestión con el resto del personal o prefiere no darlos a conocer?
				X5.2	Fomento al cambio		1	Fomenta cambios en la organización de acuerdo a las nuevas tendencias.		
				X5.3	Innovaciones		1	Le gusta innovar continuamente para obtener mejores resultados.		
				Liderazgo						
				X6.1	Transaccional		3	Motiva de forma continua a los colaboradores para mejorar su desempeño. Usted cree que tiene mucha influencia en los colaboradores. Considera necesario fijar estímulos por el logro de las metas.	1	¿Cómo podría promover el desarrollo de las fortalezas de los colaboradores para que logren sus metas?
				X6.2	Transformacional		2	Considera que el liderazgo ayuda a la toma de decisiones. Es necesario que el liderazgo sea percibido para la toma de decisiones.		

Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Nelida Rodríguez de Peña docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

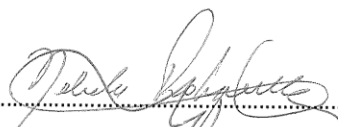
“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

De los estudiantes **Bombilla Palacios Jordan Ademir y Sosa Marchán Pierina Yulissa** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 13 de enero del 2020





Dra. Nelida Rodríguez de Peña
DNI: 02872139

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7. Acta de reporte de originalidad del programa turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?rc=105&lang=es&u=1050417369&as=3&co=1240510849

feedback studio Tesis /0 < 42 de 43 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


"El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Bombilla Palacios, Jordan Ademir (ORCID: 0000-0003-1871-889X)

Sosa Marchán, Pterina Yulissa (ORCID: 0000-0002-7531-3656)



Resumen de coincidencias

27 %

1	Entregado a Universidad... Trabajo del autor(a)	13 % >
2	repositorio.uce.edu.pe Fuente de Internet	7 % >
3	www.onlineethics.com Fuente de Internet	1 % >
4	www.onlineethics.org Fuente de Internet	1 % >
5	repositorio.uce.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
6	Yari Gotbaroff, Alejand... Publicación	1 % >
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 % >

Página: 1 de 45 Número de palabras: 11039 Text-only Report High Resolution Avanzado

14:33 13/01/2020

Anexo 8. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres : Bombilla Palacios Jordan Ademir
Sosa Marchán Pierina Yulissa
D.N.I. : 44669708
74042323
Domicilio : Jr. Las Lomas Mz. "R" 63 B Urb. Santa Ana
Urb. San José Calle 8 N° 176
Teléfono : Móvil: 941911866
Móvil: 932506588
E-mail : jordanbombilla@gmail.com
pierina.sosamarchan@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración
 Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Bombilla Palacios Jordan Ademir
Sosa Marchán Pierina Yulissa

Título de la tesis:
"El Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018"

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :
[Signature]

Firma :
[Signature]

Fecha : 04/06/2019



Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BOMBILLA PALACIOS JORDAN ADEMIR

SOSA MARCHÁN PIERINA YULISSA

INFORME TÍTULADO:

“EL NEUROMANAGEMENT Y SU INFLUENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE PIURA, AÑO 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22/03/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN