



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una
empresa de entretenimiento - Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Juarez Cruz, Zully Karen (orcid.org/0009-0003-1765-1651)

ASESORES:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

Dra. Ruiz Gómez, Tania Noelie (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi yo futuro, nunca olvides el camino recorrido y utiliza esta experiencia como cimiento para construir un futuro aún más brillante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud al universo por los valiosos aprendizajes y oportunidades que me ha proporcionado en mi camino de vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento - Chimbote, 2023", cuyo autor es JUAREZ CRUZ ZULLY KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 12-01-2024 11:44:38
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 12-01-2024 11:44:47

Código documento Trilce: TRI - 0731429



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JUAREZ CRUZ ZULLY KAREN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento - Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUAREZ CRUZ ZULLY KAREN DNI: 18199943 ORCID: 0009-0003-1765-1651	Firmado electrónicamente por: ZJUAREZC el 01-02- 2024 21:54:25

Código documento Trilce: INV - 1465670



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión	15
Tabla 2. Análisis de la influencia del Neuromanagement en la Competitividad Laboral	21
Tabla 3. Niveles de la variable Neuromanagement	22
Tabla 4. Niveles de la variable Competitividad Laboral	23
Tabla 5. Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Básicas	25
Tabla 6. Niveles de la dimensión Competencias Básicas	26
Tabla 7. Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Genéricas	28
Tabla 8. Niveles de la dimensión Competencias Genéricas	29
Tabla 9. Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Específicas	31
Tabla 10. Niveles de la dimensión Competencias Específicas	32
Tabla 11. Matriz de consistencia	53
Tabla 12. Operacionalización de variables	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión del Neuromanagement y la Competitividad Laboral	20
Figura 2. Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Básicas	24
Figura 3. Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Genéricas	27
Figura 4. Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Específicas	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento en Chimbote durante el año 2023. Para ello, se empleó una metodología de tipo básico con un enfoque cuantitativo, fundamentado en un diseño no experimental, transversal y relacional-causal. La investigación se centró en una muestra representativa de 50 empleados seleccionados de la población total de trabajadores de la mencionada empresa. A través de la recopilación y análisis de datos, se buscó establecer la relación entre la aplicación de principios y técnicas de Neuromanagement y el nivel de competitividad laboral en el entorno de entretenimiento. Los resultados estadísticos de este estudio demuestran una influencia directa y significativa del Neuromanagement en la competitividad laboral en el sector del entretenimiento en Chimbote en el año 2023. Con un coeficiente de determinación (r^2) del 43.3% y un p-valor inferior a 0.001, estos hallazgos evidencian que las prácticas de Neuromanagement son cruciales para mejorar la eficiencia y productividad en el ámbito empresarial. Por lo tanto, se concluye que el Neuromanagement no solo es un factor determinante, sino también una herramienta efectiva para fortalecer la competitividad laboral en este sector.

Palabras clave: Neuromanagement, Competitividad Laboral, Gestión de personas, Casino.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the influence of Neuromanagement on the labor competitiveness of an entertainment company in Chimbote during the year 2023. To do this, a basic methodology was used with a quantitative approach, based on a correlational design. and not experimental-transversal. The research focused on a representative sample of 50 employees selected from the total population of workers of the aforementioned company. Through data collection and analysis, we sought to establish the relationship between the application of Neuromanagement principles and techniques and the level of job competitiveness in the entertainment environment. The statistical results of this study demonstrate a direct and significant influence of Neuromanagement on job competitiveness in the entertainment sector in Chimbote in the year 2023. With a coefficient of determination (r^2) of 43.3% and a p-value less than 0.001, These findings show that Neuromanagement practices are crucial to improve efficiency and productivity in the business environment. Therefore, it is concluded that Neuromanagement is not only a determining factor, but also an effective tool to strengthen labor competitiveness in this sector.

Keywords: Neuromanagement, Labor Competitiveness, People Management, Casino.

I. INTRODUCCIÓN

El neuromanagement es una nueva sub rama de la administración que tiene como objetivo vincular la ciencia neurológica con los problemas de la gestión relacionados con las personas. Su foco de atención se encuentra en la toma de decisiones y el comportamiento organizacional (Opris et al., 2020). De acuerdo a Capatina et al. (2020), este campo ha tenido un despegue muy importante a inicios del nuevo milenio en el ámbito académico. Gran parte de ello se debe a los trabajos de Kahneman y Tversky desde la economía conductual publicados en su mayoría en el siglo XX. Actualmente, la comunidad científica valora especialmente al neuromanagement por su potencial en ofrecer respuestas innovadoras a desafíos constantes en la administración, especialmente los que comprometen la competitividad de los trabajadores (Dijmărescu et al., 2022).

En el contexto global, la competitividad laboral se ve afectada por diversos factores, desde el bienestar emocional de los empleados hasta el ambiente laboral en el que operan. Es un fenómeno multidimensional que depende del rendimiento óptimo en diferentes aspectos, como el estado anímico, la salud de los empleados y el clima empresarial. En países como India, por ejemplo, las condiciones sociales y económicas han creado desafíos adicionales en materia de competitividad laboral (Momaya, 2020). Debido a que la competitividad es un fenómeno que se produce a causa del desempeño óptimo de diversos vectores, como la voluntad o el estado anímico/salud de los empleados y el ambiente de la empresa, su constricción ha ocurrido dentro de un contexto donde se han venido presentando diversas problemáticas graves sobre el estrés por el distanciamiento y aislamiento social, el cierre temporal de áreas físicas tanto de trabajo como recreación y el deterioro de la salud en un gran parte de la población a causa de la misma enfermedad (Galarza et al., 2020).

De igual forma, Valderrey et al. (2022) identificaron en Latinoamérica, particularmente en sus economías más robustas como México y Brasil, una marcada tendencia negativa hacia la recuperación competitiva y económica a largo plazo. Esta situación se debe, en gran medida, a desafíos en la gestión política ante las consecuencias de la pandemia. Esta dinámica crea un entorno desfavorable para los empleados: no solo les priva de un ambiente propicio que mitigue el estrés psicológico, sino que también deteriora las condiciones laborales, afectando

directamente su rendimiento potencial. En este contexto, el neuromanagement surge como una herramienta esencial para comprender y mejorar la competitividad, al brindar insights desde la neurociencia sobre cómo maximizar el desempeño y bienestar de los trabajadores.

En Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) han sufrido reducciones en operaciones y ventas, pero el neuromanagement emerge como una solución prometedora. Esta disciplina, enfocada en el comportamiento organizacional y la toma de decisiones desde una perspectiva neurocientífica, puede ofrecer estrategias para mejorar la competitividad y el rendimiento laboral en tiempos difíciles. Alegre et al. (2021) también resaltan la importancia del manejo político en la recuperación económica, y el neuromanagement se propone como una herramienta efectiva para enfrentar los retos actuales, incluyendo los impactos de la pandemia y las políticas gubernamentales (Colina et al., 2021).

Una empresa de entretenimiento ha enfrentado retos significativos que impactaron su rentabilidad, pasando de un crecimiento anual del 4% a una contracción del 2%. Este declive se correlaciona con una caída en la calidad del servicio, evidenciada por un aumento del 13% en las quejas de clientes. Estos desafíos están intrínsecamente ligados a los efectos de la pandemia en el bienestar psicológico y la dinámica laboral de los empleados. Paralelamente, la economía local ha sufrido una contracción del 4%, exacerbada por dificultades en el sector pesquero y una merma en la exportación pesquera. Frente a este panorama, la empresa ha implementado estrategias de Neuromanagement, integrando conocimientos de neurociencia y técnicas de gestión empresarial. Esto incluye la aplicación de inteligencia emocional y estrategias para la gestión del estrés, enfocándose en mejorar el bienestar y la eficiencia de sus empleados. Este enfoque innovador busca revitalizar la competitividad laboral de la empresa en un mercado en constante cambio. La situación descrita anteriormente ha llevado a formular el siguiente problema de investigación: ¿Cómo influencia el Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023?

Esta investigación justifica su enfoque teórico al explorar cómo las neurociencias pueden mejorar la administración de recursos humanos y la competitividad empresarial. Se busca que los hallazgos aporten a la productividad y bienestar de los empleados, impactando positivamente en el rendimiento y rentabilidad de la

empresa. La estrategia de neuromanagement es clave para mejorar la competitividad laboral en una empresa de entretenimiento, contribuyendo al crecimiento sostenible de la organización. Mediante un cuestionario, se obtiene un análisis detallado del comportamiento y decisiones de los empleados, ofreciendo beneficios como una mejor gestión del personal, reducción de rotación de empleados, y una mayor satisfacción y motivación del equipo. La justificación práctica se centra en implementar neuromanagement para fortalecer la competitividad, mejorando la gestión del personal, reduciendo la rotación y aumentando la satisfacción del equipo. Este enfoque también permite tomar decisiones más informadas basadas en el conocimiento de cómo el cerebro influye en la productividad y rendimiento.

Metodológicamente, la investigación destaca por su precisión y especificidad, utilizando un cuestionario para entender las necesidades y prioridades de los empleados desde una perspectiva neurocientífica. Esto permite desarrollar estrategias de mejora enfocadas y personalizadas, un nivel de detalle difícil de alcanzar con métodos tradicionales.

Se ha establecido consecuentemente el objetivo general de determinar la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. Para llevar a cabo este propósito, se han definido los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias básicas de empleados de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias genéricas de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias específicas de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. En consideración de este problema, se ha decidido fijar la siguiente hipótesis general: El Neuromanagement influye significativamente en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se han encontrado los siguientes antecedentes internacionales.

En Argentina, Lerullo y Canga (2020) desarrollaron su artículo científico, el cual contó con el siguiente objetivo proporcionar a las empresas los fundamentos para determinar las tácticas y operaciones que mejor se adapten a su entorno y sus líderes, personas, equipos y cultura. Para ello, se trabajó con una muestra probabilística mediante el método aleatorio simple de 194 personas. En este trabajo se concluyó que las prácticas recientes no han demostrado ser consistentemente efectivas para aumentar y mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados. La neurociencia cognitiva aplicada a la organización es un campo prometedor de comprensión que nos permite conocer y comprender cada vez más los procesos neurocognitivos que subyacen en el comportamiento humano y las respuestas laborales.

En México, Valdés y Tapia (2020) en su escrito, sostuvo como objetivo examinar tácticas fundamentadas en el neuromanagement que permitan robustecer capacidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los ayudantes del sector comercial y de servicios. Por ello, trabajó con una muestra no probabilística elegida por conveniencia de 25 colaboradores, aplicando un cuestionario de 25 preguntas en una escala Likert. En esta investigación se concluyó que la clave del éxito de la organización está en la adecuada gestión emocional del capital humano, lo que requiere del desarrollo de la inteligencia social en la organización. Esta iniciativa se presenta como una herramienta de gestión para captar conscientemente las causas, responsabilidades y consecuencias de liderar organizaciones socialmente capaces.

En Colombia, Peñaranda (2021) en su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo desarrollar una táctica basada en la capacidad del Neuromanagement para fortalecer la gestión de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña, Norte de Santander. Debido a ello, se trabajó con una muestra no probabilística censal de 8 hoteles de la zona céntrica de Ocaña, se recolectó datos mediante el uso del cuestionario. En esta investigación se concluyó que la inteligencia es una cualidad que nos permite examinar la información disponible de una manera más

descriptiva y, por lo tanto, es una poderosa herramienta para tomar las decisiones correctas, utilizando el sistema nervioso como medio para obtener información. Los sentimientos juegan un papel importante en el comportamiento humano, gracias a ellos tienen la capacidad de estimular ciertas partes del cerebro que permiten mejorar significativamente el funcionamiento de la unión, son datos de entrada para la toma de decisiones y nos dan una versión bastante precisa de la realidad. La iniciativa táctica se creó de manera práctica y aplicada para que los hoteles puedan realizar ejercicios sencillos que promuevan el desarrollo de la capacidad deseada, donde se identificaron los puntos que menor desempeño dieron al aplicar el instrumento de capacitación, los hoteles fueron reconocidos como líderes en el sector hotelero de Ocaña.

En Argentina, Albano et al. (2019) en su artículo científico, el cual presentó tres objetivos: el primero completar el relevamiento del clima gremial de hoy de las organizaciones bajo análisis, el segundo hacer un diagnóstico del caso presente alrededor de las 5 magnitudes axiales del plan, y el tercero plantear herramientas concretas fundamentadas en las Neurociencias para solucionar las problemáticas diagnosticadas. Para ello, se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia sobre la totalidad de los colaboradores de las empresas del estudio, mediante entrevistas de profundidad y focus groups. En esta investigación se concluyó que se debe efectuar talleres para mandos intermedios: tratar de fomentar la empatía, las relaciones interpersonales y el pensamiento estratégico. El neuromanagement optimiza la inteligencia social a través de la empatía y la gestión colaborativa. Por ejemplo, aprender a valorar a los empleados para que no se sienten amenazados porque el estrés libera cortisol, lo que inhibe la actividad del neocórtex e inhibe el pensamiento de formas innovadoras y creativas.

Entre los antecedentes nacionales tenemos los siguientes.

En Lima, Monzon (2020) en su artículo científico presentó como objetivo investigar el neurocontrol y la responsabilidad social y los indicadores clave de éxito o eficacia para profesores y líderes de práctica en una Universidad privada en Lima, Perú. Debido a esto, se trabajó con una muestra fue de tipo no probabilística, de tipo intencional sobre 150 docentes universitarios, recolecto datos a través del uso de cuestionarios. En esta investigación se concluyó que la aplicación del neuromanagement en las empresas educativas refleja la actividad cerebral de los

asistentes delegados para tomar decisiones; Pedagogos y asistentes que demostraron áreas educativas y actividades estudiantiles. Además de una comprensión específica de la materia que enseñan, los maestros necesitan habilidades que se desarrollan a través del lóbulo derecho del cerebro, como la creatividad, la imaginación y las habilidades interpersonales, que fomentan un entorno de aprendizaje ideal. Del mismo modo, tener la inteligencia emocional adecuada y el control neuronal son cualidades esenciales en el plan de un maestro. Del mismo modo, la neurogestión debe tomarse como una herramienta estratégica que optimiza los procesos de toma de decisiones y promueve la creación de nuevas conexiones neuronales y permite aumentar la productividad del aprendizaje.

En Piura, Villegas (2022) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer el dominio de un modelo de gestión administrativa basado en un enfoque neurocientífico en la optimización de la actividad gremial del personal de Agrorural Piura. Por ello, se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia de 30 trabajadores de la misma empresa, se concluye que en el post test, el 80% del desempeño de los colaboradores de Agrorural Piura fue óptimo, luego del cual el 20% se encontró en un nivel aceptable. Asimismo, el nivel de modelo de gestión de Agrorural Piura fue permitido un 23,3% y óptimo 76,7%. El éxito potencial de Agrorural Piura depende de varios factores, como una mayor participación de los trabajadores, habilidades de autoevaluación y evaluación, establecimiento de prioridades en el marco de la gestión administrativa, vinculación de las propuestas de desarrollo institucional con fuentes de financiamiento y apoyo en general.

En Cajamarca, Mendoza (2022) en su trabajo de investigación, sostuvo como objetivo conocer la relación del enfoque de neurogestión de la alta dirección con el trabajo en equipo de los socios de una empresa de servicios. Para ello se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la empresa, utilizando como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento a los cuestionarios. En este trabajo se concluyó que, a un nivel de significancia de 0.000, el enfoque de neuromanagement Almacenes Generales S.R.L. tiene una correlación positiva significativa de 0,867 con respecto al trabajo en equipo cooperativo, por lo que se acepta la hipótesis propuesta.

En Trujillo, Gutiérrez et al. (2020) en su estudio, tuvo como objetivo analizar la situación competitiva de las PYME de la ciudad de Trujillo y evaluar los factores

clave de productividad relacionados con la competitividad sostenible. Debido a esto, se usó una muestra probabilística aleatoria simple para poblaciones finitas de 152 empresas, mediante la técnica de recolección de datos de la encuesta y el uso de instrumentos basado en el cuestionario. La investigación concluyó que los siguientes factores son los que más se relacionan con competitividad dentro del área laboral: estructuración de los puestos de trabajo, gestión de la seguridad en el trabajo, marketing institucional, gestión y certificación de la calidad, selección y capacitación de personal, información sobre las instalaciones operativas. El tema es la integración para lograr la productividad total de los factores de la cadena de valor y la sinergia en sus resultados.

Entre los antecedentes locales se tienen los siguientes.

En Nuevo Chimbote, Flores (2019) en su trabajo de investigación contó como objetivo investigar la relación de la gestión de calidad con la competitividad de las PYME comerciales, en el comercio de madera en Nuevo Chimbote, 2018. Para ello, se trabajó con una muestra no probabilística de conveniencia que tuvo 14 micro y pequeñas empresas, mediante el uso del cuestionario. En este trabajo se concluyó que el nivel de significación fue inferior a 0,05 (0,001), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, la gestión de la calidad está relacionada con la competitividad laboral dentro del comercio de las micro y pequeñas empresas del sector empresarial maderero en Nuevo Chimbote, 2018.

En Chimbote, Minaya (2021) en su trabajo de investigación, sostuvo como objetivo definir la relación entre las variables, plan estratégico y competitividad laboral de las MYPE constructoras, teniendo como caso de estudio a la constructora DARL. Trabajó con un muestreo probabilístico aleatoria simple de 53 trabajadores de las áreas de gestión, control de calidad y producción; se aplicó la técnica de recolección de datos de la encuesta e instrumentos basados en el cuestionario. En esta investigación se concluyó que un cambio completo en la misión y visión de la empresa, y del plan estratégico, puede ser beneficioso y aumentar la competitividad a nivel laboral, así también desarrollar estrategias de mejora en el área de recursos humanos para la empresa constructora DARL, considerando metas de corto y largo plazo.

El neuromanagement, como primera variable de investigación, según Braidot (2008), es la aplicación de la neurociencia cognitiva a la gestión y operación de las organizaciones. En otras palabras, a partir de una comprensión de cómo funciona el cerebro, se pueden tomar medidas para mejorar la administración de las personas y la organización y, por lo tanto, garantizar una mejor comunicación, mejores entornos de planificación, evaluación de escenarios, etc., en relación con la toma de decisiones (Opris et al., 2020). Por otro lado, para Herreros (2012), el neuromanagement es la implementación de la neurociencia para la administración exitosa en las organizaciones, es el conocimiento del proceso neurofisiológico y las habilidades relacionadas con el desarrollo de habilidades personales en la vida empresarial. Esta disciplina está relacionada con la toma de decisiones y la gestión de los recursos humanos en una empresa (Zhang, 2018).

En pocas palabras, es una técnica que utiliza la neurociencia cognitiva para liderar y gestionar organizaciones (Erdal, 2019). Optimizar al máximo el funcionamiento de los talentos humanos mejorando el potencial del cerebro. Debe entenderse que en este proceso juegan un papel central los recursos internos con los que cuenta cada persona y el funcionamiento de los mecanismos relacionados con la gestión de la organización (Balconi, 2021a).

Existen dos teorías principales que más han influenciado en la constitución del neuromanagement: la teoría de la inteligencia emocional y las neurociencias. La primera teoría mencionada fue creada por Goleman (2010) dentro del área de la teoría cognitiva en psicología, la cual resalta la importancia de las emociones dentro del ámbito personal, en tanto el individuo es capaz de reconocerlas cuando aparecen y controlarlas adecuadamente para mejorar su capacidad de respuesta ante ciertos incidentes o en la resolución de problemas (Balconi, 2021b). Dentro de la administración, la inteligencia emocional cumple un rol crítico para la gestión de personas a través del control emocional (Da, 2019). La segunda teoría, de las neurociencias, es una aplicación de la neurología y los últimos avances en la ciencia de la mente en diversas ciencias, específicamente las sociales; para la administración el fenómeno empezó con Braidot y su vinculación de las neurociencias y la gerencia en lo que se conoce ahora como el *neuromanagement* (Satpathy, 2012).

Las nuevas teorías mencionadas anteriormente han ocasionado nuevas formas de enfocar los procesos administrativos (Szymusiak, 2020). Específicamente, se retomó el enfoque sobre las personas dentro de la organización, así el punto de atención se ha movido sobre cómo las decisiones de la gerencia y el mismo ambiente de trabajo inciden a nivel emocional, hormonal y fisiológico sobre los colaboradores internos de la organización, y cómo su comportamiento va cambiando y adaptándose en el largo plazo debido a ellos (Manea y Parincu, 2018). Este enfoque se comenzó a adoptar tardíamente como una respuesta ante mejorar el desempeño en industrias que ofrecían trabajos muy repetitivos y simples para sus operadores, posteriormente se aplicó en empresas de servicios, aunque con un mayor interés por el lado social (Balconi y Venturella, 2017).

El modelo más importante adoptado en el siglo actual como consecuencia del cambio que supuso en el paradigma tradicional de la administración es el denominado modelo de gestión neural o de neuromanagement (Sharma, 2020). Este modelo incluye componentes novedosos que pasan por respetar y adaptarse a la situación emocional de los trabajadores de una empresa, sea esto, planificar, diseñar y controlar los resultados basándonos en el efecto que tendrán sobre la salud psicológica y el comportamiento agregado (Arce et al., 2020; Liu y Xu, 2018). Especialmente, este modelo es utilizado dentro de la gestión de la cultura organizacional, debido a la forma que posee de generar influencia en las relaciones interpersonales (Erkal, 2017).

El neuromanagement se puede dividir de acuerdo a las siguientes dimensiones (Braidot, 2008). La inteligencia individual se refiere a la capacidad de una persona para procesar información y resolver problemas de manera efectiva, lo cual es fundamental para el éxito en cualquier tarea. Se busca comprender cómo funciona el cerebro y cómo se pueden mejorar las habilidades cognitivas individuales mediante técnicas de entrenamiento cerebral y herramientas tecnológicas. La inteligencia organizacional, por otro lado, se centra en la capacidad de una organización para adaptarse y responder a los cambios en el entorno empresarial (Aguado, 2022). Se estudia cómo los procesos cognitivos y emocionales influyen en la toma de decisiones y en la cultura empresarial, y cómo se pueden mejorar para maximizar la eficacia y el rendimiento de la organización. La gestión del talento humano se ocupa de reclutar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos

y adecuados para una organización. Se busca entender cómo funcionan las motivaciones y las emociones de los empleados y cómo se pueden mejorar mediante estrategias de liderazgo y gestión del cambio. También se estudia cómo se pueden diseñar los entornos de trabajo para incrementar la productividad y la creatividad de los empleados (Bravo y Cieza, 2022).

La competitividad laboral, como segunda variable de investigación, de acuerdo a Auzina (2014), hace referencia al desempeño que posee una organización solo en consideración de su fuerza laboral, dejando de lado todos los aspectos tecnológicos y de capital que pueda poseer (Paais y Pattiruhu, 2020). Por lo que, están estrechamente relacionadas con las competencias personales de cada trabajador con el cual cuenta la empresa. De la misma manera, para Anna y Slavomíra (2017) las competencias laborales son entendidas desde el desempeño personal y únicamente se pueden medir desde la administración de recursos humanos, por ejemplo, utilizando indicadores de productividad. Es lo que principalmente da el valor a una empresa, puesto que de su rendimiento depende el uso de los recursos y la forma de los productos que la organización comercializará (Ridwan et al., 2020).

La teoría que más ha ofrecido un aporte directo ha sido la teoría de la motivación de McClelland (1987), también conocida como la teoría de las tres necesidades. Esta teoría estuvo inspirada en el modelo de Maslow y contó con una reducción de las necesidades básicas de cinco categorías a tres categorías: afiliación, logro y poder (Sverke et al., 2019). Se volvió importante dentro de la gestión de la competitividad laboral o el desempeño al ofrecer un mapa sencillo de entender sobre las cosas que motivan más a los trabajadores y, con base en ello, colocarlos en puestos de trabajo más adecuados para ellos, aumentando así la productividad y la eficiencia de los recursos al encontrarse en manos de los más idóneos (Asbari et al., 2021). Otra teoría que cuenta con una aceptación moderada es la los factores de higiene de Herzberg (1966), la cual coloca el punto de atención sobre la relación de los empleados de una empresa con respecto a los incentivos que otorga la misma para generar motivación en ellos. Se destacan dos categorías principales que diferencian entre aquellos incentivos que son necesarios, pero que tienen un

límite de “satisfacción” bajo y aquellos que están en relación con la forma de ser del trabajador y, por lo tanto, son más duraderos (Diamantidis y Chatzoglou, 2018). Estas teorías han aportado a la ciencia de la administración desde su publicación muchas ideas nuevas con respecto al proceso de conllevar una empresa, provocando el nacimiento del enfoque humanístico dentro de la gestión del personal (Budur y Poturak, 2021). Este enfoque tiene como base al ser humano, pudiendo ser la gerencia, como los operarios, y cómo este utiliza y se adapta a su entorno laboral y lo modifica en el largo plazo. Si bien este enfoque no es moderno, sino que nació con los experimentos de Hawthorne (Mayo, 1933); cada generación académica lo refuerza y amplía en sus consideraciones y supuestos teóricos.

Así, el modelo más usado en la actualidad es el de gestión del talento humano (GTH) (Farisi y Fani, 2019). El cual combina elementos del enfoque humanista con la neurociencia para diseñar procesos o estrategias que resalten el potencial humano desde la óptica del talento que poseen (Narayanamurthy y Tortorella, 2021). En este sentido, la gerencia administra a su personal desde el talento tanto demostrado como potencial que poseen, entiendo que esto les supone la única forma de lograr una competitividad real y sostenida en el mercado en el cual radican (Sabuhari et al., 2020).

Para la competitividad laboral se cuenta con las siguientes dimensiones (Franklin y Krieger, 2012). Las competencias básicas se refieren a las habilidades fundamentales que una persona necesita para desempeñarse adecuadamente en un trabajo, tales como la capacidad de comunicación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Estas competencias son esenciales para cualquier puesto de trabajo y son valoradas por los empleadores en todo tipo de industrias. Las competencias genéricas, por otro lado, se refieren a habilidades y cualidades más amplias y transferibles que son necesarias para un desempeño exitoso en cualquier trabajo, como el trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo y la adaptabilidad al cambio. Estas competencias son cada vez más valoradas en el mercado laboral y pueden ayudar a los empleados a destacarse en cualquier industria o sector. Las competencias específicas, finalmente, se refieren a habilidades y conocimientos especializados que son necesarios para desempeñarse en trabajos específicos o en áreas de especialización. Estas competencias pueden ser técnicas o no técnicas, y son valoradas por los empleadores en industrias que requieren

conocimientos específicos, como la tecnología, la ingeniería, la medicina y otras áreas profesionales.

III. METODOLOGÍA

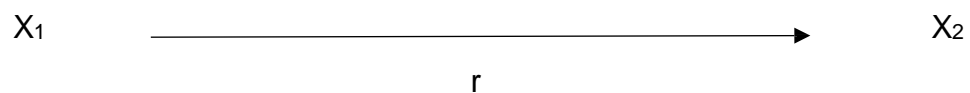
3.1 Tipo y diseño de investigación

En este estudio se optó por utilizar la modalidad de investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, se refiere a la modalidad de investigación científica que tiene como propósito principal la ampliación del conocimiento teórico y la comprensión de los conceptos fundamentales sin tener una aplicación práctica inmediata o específica en mente. Este tipo de investigación es conducido primordialmente para incrementar la base de conocimiento científico y entender mejor los fenómenos naturales. La investigación básica se fundamenta en la generación de nuevas teorías, la modificación de teorías existentes, o la expansión del entendimiento existente. Aunque los resultados de la investigación básica no son inmediatamente aplicables, a menudo proveen la base para desarrollos futuros y aplicaciones prácticas (Lozada, 2014).

En este caso, se usó un enfoque de investigación cuantitativo, el cual se basa en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. Este enfoque se basa en la medición objetiva y precisa de variables, la aplicación de técnicas estadísticas y la generalización de los resultados a una población más amplia. Para ello, se utilizan métodos estructurados como encuestas y experimentos, y se analizan los datos mediante técnicas estadísticas para obtener resultados. El objetivo de este enfoque es cuantificar y medir las relaciones entre las variables, establecer patrones y leyes generales en la realidad empírica, y responder preguntas de investigación que buscan explicaciones objetivas y relaciones causales. Además, se presta atención a la validez, confiabilidad y objetividad de los datos recopilados (Vega-Malagón et al., 2014).

El diseño de investigación no experimental ha sido seleccionado para el proyecto de investigación debido a su enfoque en el análisis de variables sin manipulación directa por parte del investigador. Este tipo de diseño se caracteriza por la observación y descripción de fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. Al no intervenir en las variables, permite estudiar situaciones donde la experimentación no es posible o ética, enfocándose en la correlación más que en la causalidad. Por su parte, el diseño transversal, también incorporado en

este proyecto, implica la recolección de datos en un único momento, a diferencia de los estudios longitudinales. Este enfoque facilita la comparación de diferentes grupos o variables en un punto específico en el tiempo, proporcionando una instantánea de la situación estudiada. Finalmente, la causalidad de regresión lineal, integrada en este estudio, se enfoca en examinar la relación y el grado de influencia entre dos o más variables. Mediante este método, se busca identificar y cuantificar la fuerza de la asociación entre las variables independientes y dependientes, permitiendo así una interpretación más precisa de los patrones observados en los datos (Vallejo, 2002).



Donde:

X_1 : Neuromanagement

X_2 : Competitividad laboral

r: Relación de influencia que existe entre las variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Neuromanagement

Definición conceptual: Según Braidot (2008), neuromanagement es la aplicación de la neurociencia cognitiva a la gestión y operación de las organizaciones.

Definición operacional: La variable Neuromanagement se define operacionalmente a través de 3 dimensiones. Con un total de 7 indicadores. Y consta de 20 ítems.

Indicadores: Neuromanagement: Inteligencia individual (Inteligencia interpersonal, Inteligencia intrapersonal) Inteligencia organizacional (Información social, Cooperación) Gestión del talento humano (Admisión de personas, Desarrollo de personas, Compensación).

Variable 2: Competitividad laboral

Definición conceptual: De acuerdo a Auzina (2014), la competitividad laboral hace referencia al desempeño que posee una organización solo en consideración de su fuerza laboral.

Definición operacional: La variable Competitividad laboral se define operacionalmente a través de 3 dimensiones. Con un total de 11 indicadores. Y consta de 22 ítems.

Indicadores: Competencias básicas (Iniciativa laboral, Liderazgo laboral, Comunicación laboral) Competencias genéricas (Planificación laboral, Adaptación laboral, Cooperación laboral, Resolución de problemas, Decisiones laborales) Competencias específicas (Actividades técnicas, Actividades específicas, Actividades especializadas).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El estudio se centró en una población de 50 trabajadores de una empresa de entretenimiento, que desempeñan diferentes roles y responsabilidades en la organización. Para realizar el estudio, se seleccionó una muestra de 50 empleados utilizando un método de muestreo no probabilístico censal.

Tabla 1

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Ser empleado de la empresa de entretenimiento	No ser empleado de la empresa de entretenimiento
Trabajar a tiempo completo	Trabajar a tiempo parcial o como contratista
Tener un mínimo de 6 meses de antigüedad en el empleo	Ser un empleado nuevo con menos de 6 meses de antigüedad
Estar dispuesto a participar en la investigación	No estar dispuesto a participar en la investigación

Fuente: Elaboración propia.

Entre los criterios de inclusión utilizados en el estudio se encuentran el ser empleado activo de la empresa, tener al menos seis meses de experiencia en el puesto y trabajar a tiempo completo en la empresa. Estos criterios garantizan que los participantes seleccionados tengan suficiente experiencia y conocimientos para proporcionar información precisa y relevante al estudio y que se encuentren actualmente trabajando en la empresa.

En cuanto a los criterios de exclusión, estos también son importantes para determinar quiénes no formarán parte de la muestra. Algunos de los criterios pueden ser bajo rendimiento laboral, sanciones previas por conducta inapropiada en el trabajo, o limitaciones físicas que puedan impedir un desempeño adecuado en el trabajo. Estos criterios aseguran que los participantes seleccionados sean representativos de la población de interés y que no existan factores que puedan afectar negativamente los resultados del estudio.

Muestra

Se contó con una muestra de 50 empleados que estuvieran disponibles y dispuestos a participar. La unidad de análisis para este estudio son los empleados de la empresa de entretenimiento, por lo que se consideraron las respuestas individuales de cada empleado para analizar la información recopilada en el estudio.

Muestreo

En este estudio, se utilizó el método de muestreo no probabilístico censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para este estudio se determinó que la técnica de recolección de datos sea la encuesta, y como instrumento se propuso el cuestionario. En la investigación científica, la encuesta es una técnica comúnmente utilizada para recolectar información de un gran número de personas de manera rápida. Esta técnica se basa en la elaboración de un cuestionario estandarizado y estructurado que se administra a una muestra representativa de la población en estudio. La encuesta puede aplicarse mediante distintos medios, como en papel, entrevistas personales,

telefónicas o por Internet. Después de recopilar las respuestas, se realiza el análisis de los datos, que puede incluir técnicas estadísticas como análisis descriptivo, correlación o regresión (Anguita et al., 2003).

Instrumento

El cuestionario es una herramienta importante utilizada para recopilar datos en la encuesta. Este instrumento se prepara con cuidado para recopilar información sobre variables específicas previamente definidas.

El cuestionario se puede utilizar para investigar actitudes, opiniones, hábitos, conocimientos y otros aspectos de diferentes grupos, como personas, organizaciones y empresas. Es importante que el diseño del cuestionario sea claro, preciso y validado para asegurar la calidad y la confiabilidad de los datos obtenidos (Muñoz, 2003).

a. Cuestionario para neuromanagement

Para la variable de Neuromanagement, se adaptó el instrumento diseñado por Zárate (2017). Este se estructura en 33 ítems, utilizando una escala de tipo Likert de 5 puntos (1 – Nunca, 2 – Casi nunca, 3 – A veces, 4 – Casi siempre, 5 - Siempre).

b. Cuestionario para competitividad laboral

Mientras que, para la variable de competitividad laboral, se utilizó el instrumento creado por Abad (2022). Este se estructura en 19 ítems, utilizando una escala de tipo Likert de 5 puntos (1 – Nunca, 2 – Casi nunca, 3 – A veces, 4 – Casi siempre, 5 - Siempre).

Validez del instrumento

Ambos instrumentos fueron validados correctamente mediante un juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento

Los resultados obtenidos a través del uso del Alpha de Cronbach en ambos instrumentos reflejan niveles significativos de confiabilidad en las mediciones realizadas. La variable de neuromanagement, con un Alpha de 0.875, indica una alta confiabilidad; generalmente, se considera que un valor de Alpha superior a 0.7 es aceptable en ciencias sociales, lo que sugiere que las preguntas o ítems

relacionados con esta variable son consistentes entre sí y miden de manera efectiva la variable de neuromanagement. Por otro lado, la variable de competitividad laboral, con un Alpha de 0.992, muestra una confiabilidad excepcionalmente alta, lo que implica que los ítems de esta variable están altamente correlacionados y proporcionan una medida extremadamente consistente del concepto de competitividad laboral. Estos altos niveles de confiabilidad son indicativos de la solidez y precisión de los instrumentos utilizados en el estudio, asegurando que los datos recogidos son fiables y pueden ser utilizados con confianza para futuras investigaciones y análisis.

3.5 Procedimientos

Primero, el investigador coordinó con el departamento de recursos humanos de la empresa para identificar a un grupo representativo de empleados que participarán en el estudio. Dicha selección se hizo de manera que se puedan obtener resultados diversos y significativos.

Posteriormente, se envió una encuesta virtual a los empleados seleccionados, proporcionándoles un enlace seguro y único para acceder al cuestionario. Fue recomendable informar a los participantes la fecha y hora límite para completar la encuesta, asegurándose de que tengan suficiente tiempo para responder con calma y reflexión.

Una vez que los participantes completaron la encuesta virtual, los datos se recopilaron automáticamente para su revisión y análisis posterior. El investigador aseguró de que el proceso de recopilación de datos sea seguro y confidencial, protegiendo la privacidad de los participantes y la integridad de la información recabada.

3.6 Método de análisis de datos

En el trabajo de investigación se llevó a cabo un análisis de datos cuantitativo mediante el uso del programa SPSS. Inicialmente, se procedió con la importación de los datos recogidos al software. Una vez cargados, se realizó un análisis estadístico descriptivo para obtener una comprensión general de las variables involucradas. Esto incluyó el cálculo de frecuencias que proporcionaron una visión clara de las características básicas de la muestra.

Posteriormente, se efectuó un análisis de estadística inferencial a través de la técnica de Regresión Lineal. Este paso se centró en examinar la relación entre el neuromanagement (variable independiente) y la competitividad laboral (variable dependiente) de la empresa de entretenimiento.

3.7 Aspectos éticos

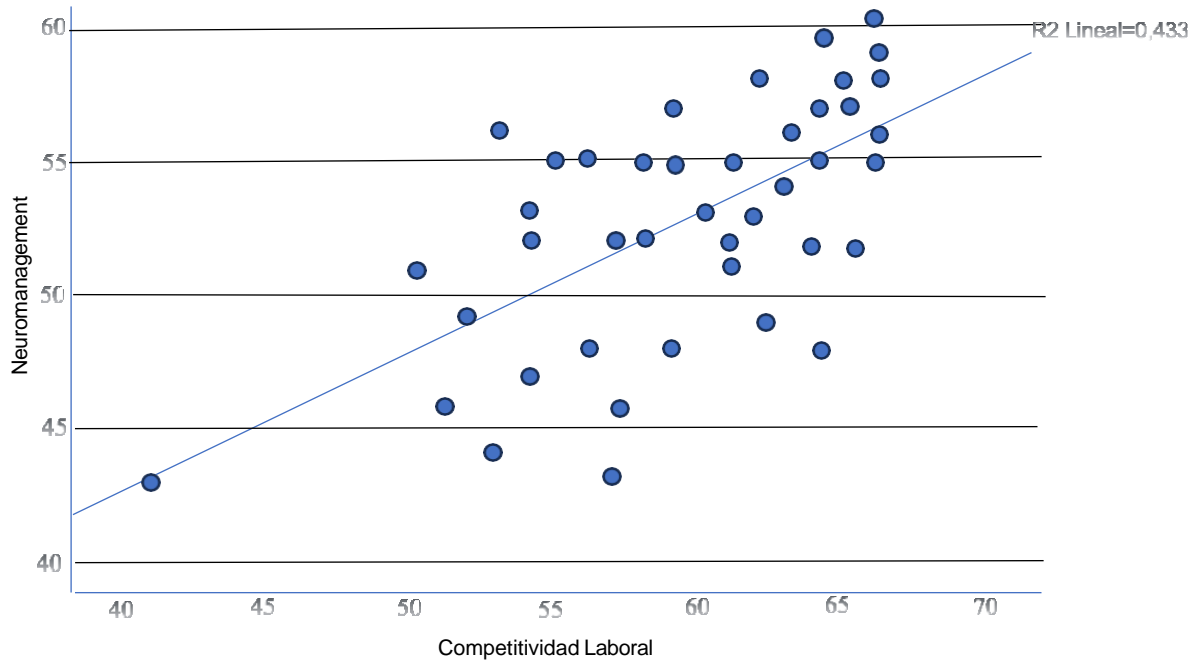
La ética es un aspecto esencial en la investigación científica, por lo que se aplican criterios éticos nacionales e internacionales en todo el mundo, los cuales son la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Es necesario considerar estos principios en todas las fases de la investigación, desde la planificación hasta la publicación, con el fin de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos para los participantes, no causarles daño y respetar su capacidad para tomar decisiones informadas y consentir en participar en la investigación, y distribuir equitativamente los beneficios y las cargas de la investigación (Universidad César Vallejo, 2020).

A nivel internacional, la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial establece principios éticos para la investigación médica en seres humanos, que incluyen el consentimiento informado, la evaluación ética independiente, el equilibrio de riesgos y beneficios, la protección de los participantes vulnerables y la confidencialidad de los datos de los participantes. Además, la UNESCO ha desarrollado un marco ético para la investigación científica que se aplica a todas las disciplinas y en todo el mundo, el cual enfatiza el respeto por la dignidad y los derechos humanos, la maximización de beneficios y minimización de riesgos, y la equidad y la justicia (Viera, 2018).

IV. RESULTADOS

Figura 1

Diagrama de dispersión del Neuromanagement y la Competitividad Laboral



El análisis presentado en la Figura 1 ilustra de manera clara y contundente la relación entre el Neuromanagement y la Competitividad Laboral en una empresa de entretenimiento. Mediante la técnica de regresión lineal, se ha identificado una correlación significativa entre estas dos variables, evidenciada por un coeficiente promedio de 0.52. Este valor indica que, por cada incremento en la implementación de estrategias de Neuromanagement, se observa un aumento correspondiente y notable en la Competitividad Laboral de la empresa. Además, el coeficiente de determinación (r^2) de 43.3% señala que una proporción sustancial de la variabilidad en la Competitividad Laboral puede atribuirse directamente a las prácticas de Neuromanagement.

Tabla 2

Análisis de la influencia del Neuromanagement en la Competitividad Laboral

	F	Valor P
Regresión	36,707	<,001

Fuente: Elaboración propia.

Ho: No existe influencia directa del Neuromanagement en la Competitividad Laboral.

Ha: Existe influencia directa del Neuromanagement en la Competitividad Laboral.

La significancia estadística de estos resultados queda reafirmada en la Tabla 2 por un valor p inferior a 0.05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, estableciendo así una influencia directa y positiva del Neuromanagement en la Competitividad Laboral con un nivel de confianza del 99%.

Tabla 3.

Niveles de la variable Neuromanagement

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Moderado	6	12
Alto	44	88
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 3 proporciona un análisis de frecuencias meticoloso para la variable Neuromanagement, basado en una muestra compuesta por 50 empleados. Esta tabla clasifica la presencia de Neuromanagement en dos niveles distintos: Moderado y Alto. Según los datos presentados, 6 empleados, que representan el 12% del total, muestran un nivel Moderado de Neuromanagement. Por otro lado, una mayoría abrumadora, compuesta por 44 empleados y correspondiente al 88% de la muestra, exhibe un nivel Alto de Neuromanagement.

Tabla 4

Niveles de la variable Competitividad Laboral

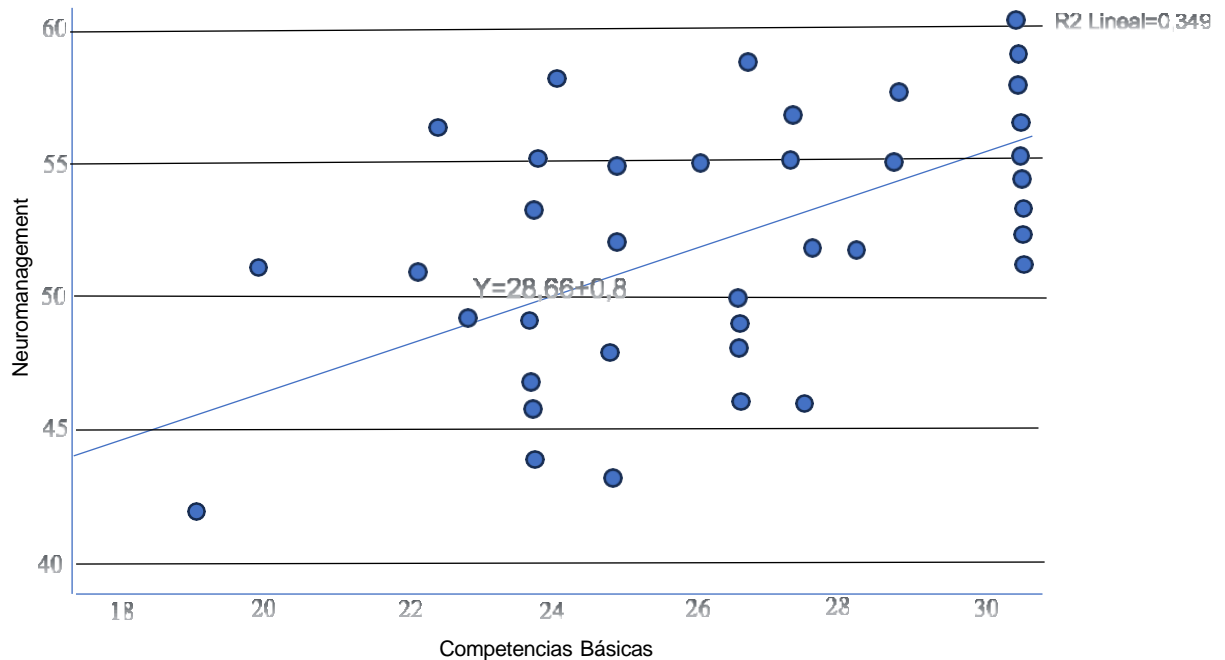
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Moderado	6	12,0
Alto	44	88,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 se despliegan los resultados del análisis de frecuencias para la variable Competitividad Laboral, basándose en una muestra de 50 empleados. Esta tabla categoriza la Competitividad Laboral en dos niveles: Moderado y Alto. De acuerdo con los datos, 6 empleados, que constituyen el 12% de la muestra, están clasificados en el nivel Moderado de Competitividad Laboral. Por otro lado, una proporción significativamente mayor, representada por 44 empleados y equivalente al 88% del total, se ubica en el nivel Alto.

Figura 2.

Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Básicas



La representación gráfica en la Figura 2 muestra de manera detallada los resultados obtenidos de una regresión lineal que analiza la relación entre el Neuromanagement y las Competencias Básicas, un componente crucial de la Competitividad Laboral. Se destaca un coeficiente promedio notablemente alto de 0.89, lo que sugiere que un incremento en las prácticas de Neuromanagement está directamente asociado con una mejora significativa en las Competencias Básicas de los empleados. La influencia cuantificada por el coeficiente de determinación (r^2), que asciende a 34.9%, indica que más de un tercio de la variabilidad observada en las Competencias Básicas puede explicarse a través de la aplicación del Neuromanagement.

Tabla 5

Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Básicas.

	F	Valor P
Regresión	25,758	<,001

Fuente: Elaboración propia.

Ho: No existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Básicas.

Ha: Existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Básicas.

La robustez de estos hallazgos se ve reforzada en la Tabla 5 por un valor p menor a 0.05, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alterna, afirmando así la existencia de una influencia directa y significativa del Neuromanagement en las Competencias Básicas. Además, la confiabilidad de estos resultados se ve incrementada por un alto nivel de confianza del 99%. Estos datos subrayan la influencia positiva y determinante del Neuromanagement en el desarrollo y mejora de las competencias laborales básicas.

Tabla 6

Niveles de la dimensión Competencias Básicas

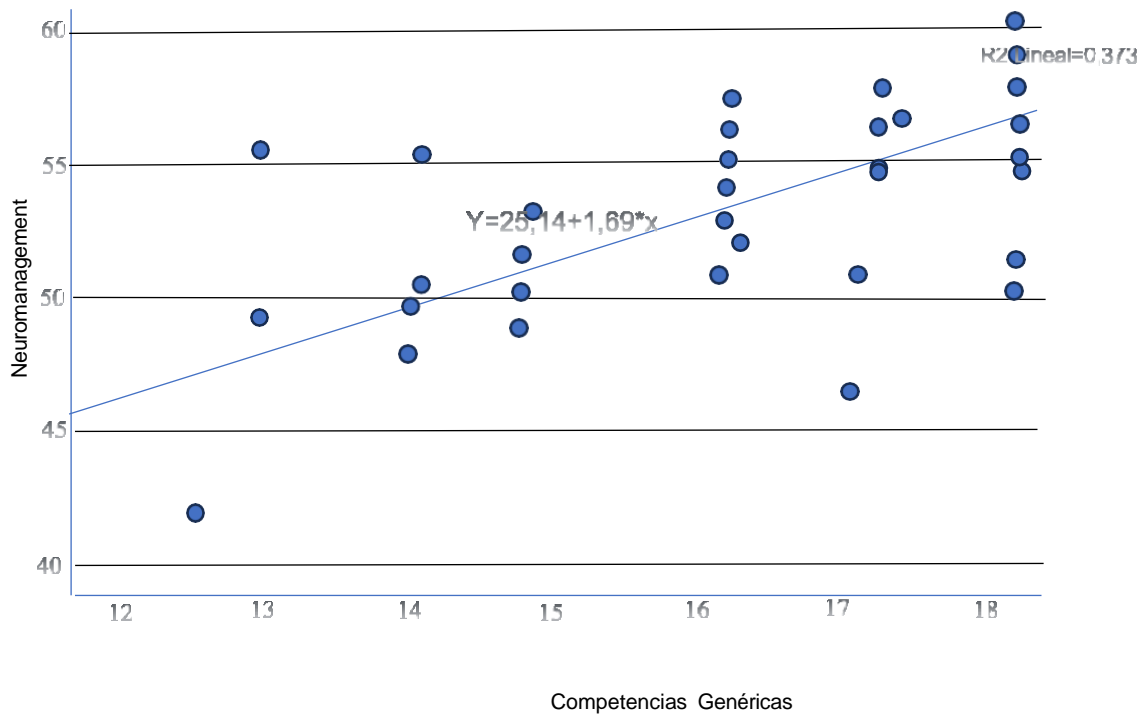
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Moderado	8	16
Alto	41	82
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 presenta un análisis de frecuencias para la dimensión Competencias Básicas, una parte integral de la Competitividad Laboral, basándose en una muestra de 50 empleados. Según los datos, un empleado, que representa el 2% de la muestra, se clasifica en el nivel Bajo de Competencias Básicas. Ocho empleados, correspondientes al 16%, se encuentran en el nivel Moderado, mientras que una abrumadora mayoría de 41 empleados, que constituyen el 82% de la muestra, alcanzan el nivel Alto en Competencias Básicas.

Figura 3

Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Genéricas



La Figura 3 expone los resultados de un estudio de regresión lineal, enfocándose en la relación entre el Neuromanagement y las Competencias Genéricas dentro del ámbito de la Competitividad Laboral. Los datos revelan un coeficiente promedio de 1.69, indicando una asociación fuerte y positiva entre la implementación del Neuromanagement y la mejora en las Competencias Genéricas de los empleados. Este alto coeficiente sugiere que las prácticas de Neuromanagement tienen un impacto considerable y directo en el desarrollo de habilidades y capacidades genéricas en el entorno laboral. Adicionalmente, un coeficiente de determinación (r^2) de 37.3% destaca que una proporción significativa de la variación en las Competencias Genéricas puede ser atribuida al Neuromanagement.

Tabla 7.

Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Genéricas

	F	Valor P
Regresión	28,549	<,001

Fuente: Elaboración propia.

Ho: No existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Genéricas.

Ha: Existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Genéricas.

La relevancia estadística de estos hallazgos queda demostrada en la Tabla 7 por un valor p inferior a 0.05, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alterna y confirma la existencia de una influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Genéricas. Esta relación se ve respaldada por un elevado nivel de confianza del 99%.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión Competencias Genéricas

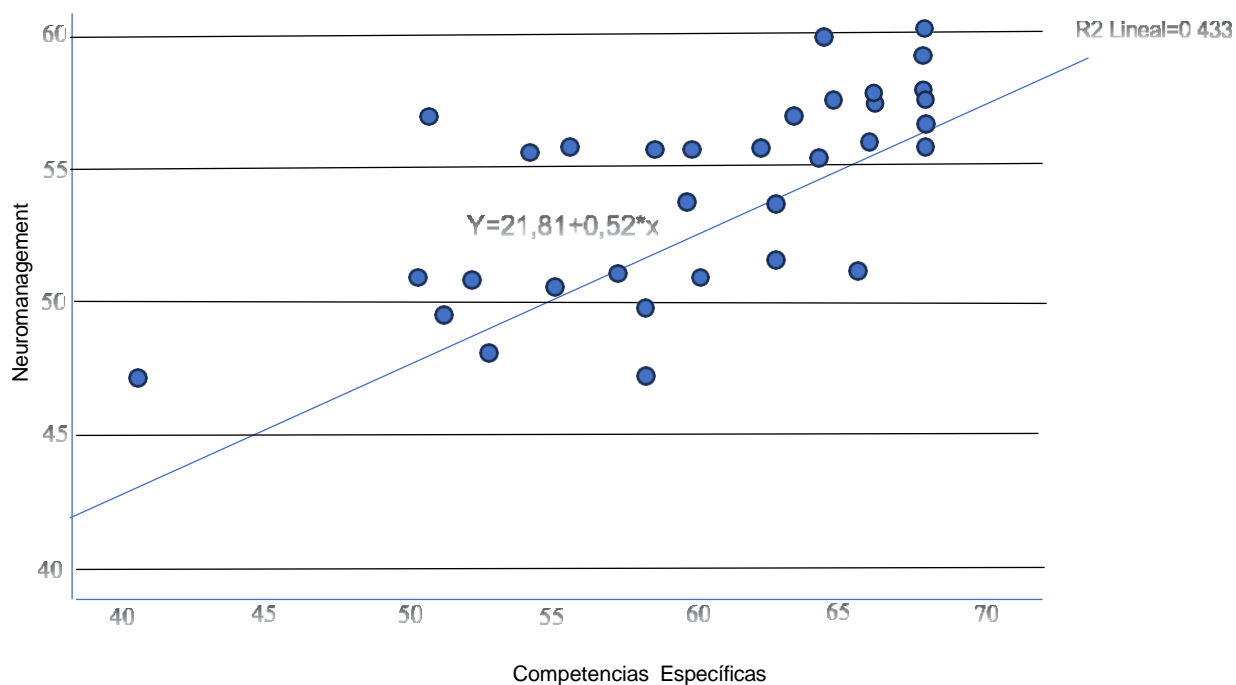
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	11	22,0
Alto	39	78,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 8 exhibe los resultados de un análisis de frecuencias realizado para evaluar la dimensión Competencias Genéricas, un componente de la Competitividad Laboral, en una muestra de 50 empleados. De acuerdo con los datos, 11 empleados, que representan el 22% del total, se ubican en el nivel Moderado de Competencias Genéricas. Por otro lado, una clara mayoría de 39 empleados, equivalente al 78% de la muestra, demuestra un nivel Alto en esta dimensión.

Figura 4.

Diagrama de dispersión del Neuromanagement y las Competencias Específicas



La Figura 4 revela los resultados obtenidos de una regresión lineal que examina la relación entre el Neuromanagement y las Competencias Específicas, una faceta crítica de la Competitividad Laboral. La investigación arroja un promedio de 0.52, lo que indica que hay una asociación positiva y notable entre la implementación de estrategias de Neuromanagement y el desarrollo de Competencias Específicas en los empleados. Además, el coeficiente de determinación (r^2) de 43.3% sugiere que casi la mitad de la variación en las Competencias Específicas puede ser explicada por el uso del Neuromanagement. Este alto grado de influencia es estadísticamente significativo, como lo demuestra un valor p menor a 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 9.

Análisis de la influencia del Neuromanagement en las Competencias Específicas

	F	Valor P
Regresión	36,707	<,001

Fuente: Elaboración propia.

Ho: No existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Específicas.

Ha: Existe influencia directa del Neuromanagement en las Competencias Específicas.

Este resultado se ve fortalecido en la Tabla 9 por un alto nivel de confianza del 99%, lo que confirma que la influencia del Neuromanagement en las Competencias Específicas no es solo significativa, sino también altamente confiable. Por lo tanto, se puede deducir con certeza que el Neuromanagement tiene un impacto directo y positivo en las Competencias Específicas de los trabajadores en el sector del entretenimiento. Este hallazgo resalta la importancia crucial del Neuromanagement como herramienta para el fortalecimiento de habilidades específicas, fundamentales para la competitividad y el éxito en el ámbito laboral.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión Competencias Específicas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Moderado	7	14
Alto	43	86
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 10 presenta un análisis de frecuencias centrado en la dimensión Competencias Específicas, una parte integral de la Competitividad Laboral, utilizando una muestra de 50 empleados. Los datos revelan que 7 empleados, correspondientes al 14% de la muestra, exhiben un nivel Moderado en Competencias Específicas. Notablemente, la gran mayoría, constituida por 43 empleados y representando el 86% del total, demuestra un nivel Alto en esta dimensión. La significativa prevalencia del nivel Alto en Competencias Específicas sugiere que las prácticas de gestión en la empresa, potencialmente influenciadas por el Neuromanagement, han sido exitosas en desarrollar y potenciar habilidades especializadas en su fuerza laboral. Este alto grado de competencias específicas entre los empleados subraya un panorama laboral donde las capacidades individuales están altamente alineadas y son efectivas para satisfacer las demandas y desafíos del sector del entretenimiento.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente segmento de esta tesis, se realizará un análisis minucioso y detallado de los resultados obtenidos a través de diversas pruebas estadísticas. Este examen crítico se llevará a cabo dentro del marco de las perspectivas teóricas y los hallazgos de investigaciones previas que han sido extensamente revisados y discutidos en los capítulos de antecedentes y marco teórico de este estudio. La discusión estará enfocada en interpretar la relevancia y las implicaciones de los resultados obtenidos, especialmente en el contexto de las teorías existentes y los trabajos de autores destacados en el campo del Neuromanagement y la competitividad laboral.

Esta parte de la tesis se propone no solo analizar los datos cuantitativos, como el coeficiente de determinación y los valores de p , sino también conectar estos resultados con las teorías y conceptos previamente establecidos. Se abordarán, por ejemplo, los hallazgos que indican una influencia significativa del Neuromanagement en la competitividad laboral, en las competencias genéricas y específicas de los empleados, resaltando tanto las correlaciones positivas como las discrepancias con estudios previos.

Se hará hincapié en la comparación y contraste de estos resultados con los estudios de Mendoza (2022) y Minaya (2021), quienes destacaron la efectividad del Neuromanagement en el desarrollo de competencias, así como con las perspectivas de Monzón (2020) y Gutiérrez et al. (2020), que ofrecieron visiones más críticas o divergentes sobre la influencia del Neuromanagement.

Esta aproximación integral permitirá una comprensión más profunda y matizada de los datos obtenidos, enriqueciendo así la construcción de conocimiento en el área del Neuromanagement y su impacto en la competitividad laboral. Además, esta discusión contribuirá significativamente al diálogo académico actual, proporcionando una perspectiva bien fundamentada y crítica sobre el tema, y destacando áreas para futuras investigaciones. Este análisis exhaustivo y contextualizado es esencial para avanzar en la comprensión de cómo el Neuromanagement puede ser aplicado eficazmente en el entorno laboral, particularmente en el sector del entretenimiento, para mejorar la competitividad y eficiencia de las organizaciones.

Con respecto al objetivo general, determinar la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. ha proporcionado datos esclarecedores. Los análisis estadísticos indicaron un coeficiente de determinación (r^2) del 43.3% y un p-valor inferior a 0.001. Estos valores estadísticos no solo sugieren una relación significativa, sino también una influencia directa del Neuromanagement en la mejora de la competitividad laboral dentro de la organización. La magnitud del coeficiente de determinación indica que un porcentaje sustancial de la variación en la competitividad laboral puede ser explicado por las estrategias de Neuromanagement implementadas. Esta evidencia empírica respalda fuertemente la hipótesis alterna del estudio, que proponía una influencia marcada del Neuromanagement en el aumento de la competitividad laboral.

Estos hallazgos son decisivos no solo para respaldar la hipótesis alternativa, sino también para desestimar la hipótesis nula. La hipótesis nula, que negaba la existencia de una relación significativa entre el Neuromanagement y la competitividad laboral, se ve claramente refutada por los datos obtenidos. Este rechazo de la hipótesis nula subraya la importancia y el impacto positivo que el Neuromanagement puede tener en el entorno laboral.

La relevancia de estos resultados reside en su capacidad para demostrar que el Neuromanagement, a través de su enfoque en la comprensión y gestión de los procesos cognitivos y emocionales en el lugar de trabajo, tiene un efecto directo y potencialmente transformador en la manera en que los empleados desempeñan sus roles y contribuyen a la competitividad general de la empresa. La implicación es que al incorporar prácticas de Neuromanagement, las empresas no solo pueden mejorar la productividad y eficiencia de sus trabajadores, sino también fomentar un ambiente de trabajo más dinámico y adaptativo, elementos clave para mantener y mejorar la competitividad en un mercado en constante cambio.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación no solo validan la hipótesis de que el Neuromanagement es un factor influyente en la competitividad laboral, sino que también abren la puerta a futuras investigaciones y aplicaciones prácticas del Neuromanagement en el ámbito empresarial. Estos descubrimientos pueden ser un catalizador para que más organizaciones exploren y adopten estrategias de

Neuromanagement, reconociendo su valor en la mejora de la competitividad laboral y el desarrollo organizacional.

La investigación se alinea con las afirmaciones hechas por Villegas (2022), resaltando la importancia del Neuromanagement en el fomento de la productividad y eficiencia dentro del entorno laboral. De acuerdo con Villegas, el empleo de estrategias basadas en el Neuromanagement permite una mejor comprensión y aprovechamiento de las habilidades cognitivas de los trabajadores, lo que se refleja en un incremento en la competitividad laboral. Estas prácticas, según Villegas, funcionan como elementos catalizadores que optimizan el rendimiento laboral. Los resultados de la presente investigación corroboran esta visión, demostrando cómo el Neuromanagement puede ser un factor clave en la mejora de la competitividad en el ámbito laboral.

Sin embargo, estos resultados también presentan ciertas discrepancias con las opiniones expresadas por Peñaranda (2021). Peñaranda argumentó que el impacto del Neuromanagement en la competitividad laboral es limitado y a menudo exagerado. Según este autor, otros factores como el ambiente de trabajo y la cultura organizacional juegan un rol más crucial en la competitividad laboral que el Neuromanagement per se. Este punto de vista sugiere que, aunque el Neuromanagement puede ofrecer beneficios, su influencia en la competitividad laboral no es tan determinante como se podría creer. Esta perspectiva contrasta con los resultados obtenidos en el estudio, lo que sugiere la necesidad de un análisis más profundo y holístico que tome en cuenta diversos factores que inciden en la competitividad laboral.

Con respecto al objetivo específico, determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias básicas de los empleados de una empresa de entretenimiento en Chimbote durante el año 2023, los datos analizados son reveladores. Con un coeficiente de determinación (r^2) de 34.9% y un p-valor inferior a 0.001, se evidencia una relación directa y significativa entre el Neuromanagement y el desarrollo de competencias básicas, un aspecto crítico de la competitividad laboral. Estos resultados son decisivos para apoyar la hipótesis alternativa de la investigación, que propone un impacto positivo del Neuromanagement en el desarrollo de competencias básicas, y para descartar la hipótesis nula, que negaba

tal relación. Esto subraya el papel esencial del Neuromanagement en el fortalecimiento de habilidades fundamentales en el ambiente laboral.

Los hallazgos de este estudio están en consonancia con las investigaciones de Valdés y Tapia (2020), que resaltaron la relevancia del Neuromanagement en el desarrollo de habilidades y competencias esenciales en los trabajadores. Según estos autores, la implementación de técnicas de Neuromanagement en la gestión del personal permite un aprovechamiento más efectivo de las capacidades cognitivas y emocionales de los empleados. Esto conduce a una mejora palpable en sus competencias básicas. Los resultados de la presente investigación refuerzan esta visión, demostrando que el Neuromanagement puede actuar como un catalizador en el fortalecimiento de las capacidades laborales fundamentales.

Por otro lado, estos resultados se contraponen a las conclusiones de Albano et al. (2019), quienes sostenían que el impacto del Neuromanagement en las competencias laborales es menos notable y suele ser secundario en comparación con factores como la formación técnica y la experiencia práctica. Según estos autores, las competencias básicas se desarrollan mayormente a través de la educación formal y la experiencia laboral directa, más que por la influencia de técnicas como el Neuromanagement. Esta perspectiva difiere de los resultados obtenidos en este estudio, que resaltan una influencia significativa y directa del Neuromanagement en las competencias básicas. Esto plantea un interesante campo de debate y futura investigación en el área del desarrollo laboral y la gestión de recursos humanos, sugiriendo la necesidad de una evaluación más holística que considere tanto las prácticas de Neuromanagement como otros factores influyentes en el desarrollo de competencias laborales.

Con respecto al objetivo específico, determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias genéricas de los empleados de una empresa de entretenimiento en Chimbote en 2023 ha arrojado resultados significativos. El análisis de los datos reveló un coeficiente de determinación (r^2) de 37.3% y un p-valor menor a 0.001, lo que indica una relación directa y notoria entre el Neuromanagement y el desarrollo de competencias genéricas, consideradas esenciales para la competitividad laboral. Estos hallazgos son fundamentales para respaldar la hipótesis alternativa que propone que el Neuromanagement juega un

rol crucial en el desarrollo de habilidades y competencias versátiles en el ámbito laboral, llevando al rechazo de la hipótesis nula que negaba esta relación.

Estos resultados encuentran soporte en las investigaciones de Minaya (2021), quien argumentó que las estrategias de Neuromanagement impactan positiva y profundamente en el desarrollo de competencias genéricas en los empleados. Minaya resaltó que el entendimiento y manejo efectivo de los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores, facilitado por el Neuromanagement, crea un entorno propicio para el aprendizaje continuo y la adaptabilidad, aspectos clave en las competencias genéricas. Los hallazgos de este estudio confirman esta perspectiva, mostrando cómo el Neuromanagement puede ser un agente significativo en el desarrollo de estas habilidades esenciales.

Por otro lado, estos hallazgos contrastan con las opiniones de Gutiérrez et al. (2020), quienes consideraron que el impacto del Neuromanagement en las competencias genéricas es relativamente menor en comparación con otros factores como la formación tradicional y la experiencia laboral. Estos autores sostienen que, a pesar de que el Neuromanagement puede ofrecer ventajas en el desarrollo personal y profesional, su influencia en el fortalecimiento de competencias genéricas no es tan determinante como la de métodos de capacitación más convencionales. Este contraste con los resultados actuales sugiere que la efectividad del Neuromanagement en el desarrollo de competencias genéricas puede variar según diferentes contextos y metodologías, lo que indica la necesidad de una evaluación más detallada y contextualizada para comprender completamente su alcance e impacto en el desarrollo de competencias en el ámbito laboral.

Con respecto al objetivo específico, determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias específicas de los empleados de una empresa de entretenimiento en Chimbote en 2023 ha arrojado resultados significativos. El análisis estadístico reveló un coeficiente de determinación (r^2) de 43.3% y un p-valor menor a 0.001, evidenciando una influencia directa y notoria del Neuromanagement en el desarrollo de competencias específicas, que son cruciales para la competitividad laboral. Estos resultados son determinantes para validar la hipótesis alternativa que propone un impacto positivo del Neuromanagement en la

mejora de habilidades y capacidades particulares necesarias en el entorno laboral, llevando al rechazo de la hipótesis nula que negaba esta relación.

Estos hallazgos están en línea con las investigaciones llevadas a cabo por Mendoza (2022), quien subrayó la eficacia del Neuromanagement en el fortalecimiento de competencias específicas de los trabajadores. Mendoza enfatizó que el uso de técnicas de Neuromanagement favorece una mejor comprensión y optimización de las capacidades cognitivas y emocionales, lo que se traduce en una mejora notable en habilidades específicas requeridas en el trabajo. Este estudio refuerza la perspectiva de Mendoza, demostrando que el Neuromanagement es un factor significativo en el desarrollo de competencias específicas en el ámbito laboral.

Sin embargo, los resultados de este estudio contrastan con las opiniones de Monzón (2020), quien argumentó que el impacto del Neuromanagement en el desarrollo de competencias específicas es marginal y que está sobrepasado por factores como la experiencia directa y el entrenamiento convencional. Monzón sostuvo que, a pesar de que el Neuromanagement puede ser beneficioso en ciertos aspectos del desarrollo profesional, su influencia en la adquisición de habilidades específicas es limitada. Esta discrepancia señala que el efecto del Neuromanagement en las competencias específicas puede variar considerablemente según el contexto y las metodologías aplicadas, sugiriendo la necesidad de investigaciones más detalladas y contextualizadas para entender completamente su alcance e impacto en el desarrollo de habilidades específicas en diferentes entornos laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Con respecto al objetivo general de determinar la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral en una empresa de entretenimiento en Chimbote en 2023, se concluye que existe una influencia directa y significativa de dichas prácticas en el entorno laboral. Los resultados, con un r^2 de 43.3% y un p-valor inferior a 0.001, indican claramente que el Neuromanagement juega un rol crucial en la mejora de la competitividad laboral.

Segunda

Con respecto al objetivo específico N.º 1 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias básicas de los empleados de la misma empresa, los resultados del estudio arrojan una luz significativa. Con un r^2 de 34.9% y un p-valor menor a 0.001, se confirma que el Neuromanagement tiene una influencia directa y notable en el desarrollo de estas competencias.

Tercera

Con respecto al objetivo específico N.º 2 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias genéricas, el estudio revela que existe un impacto directo y significativo, evidenciado por un r^2 de 37.3% y un p-valor inferior a 0.001.

Cuarta

Finalmente, con respecto al objetivo específico N.º 3 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias específicas, los resultados de la investigación muestran que el Neuromanagement tiene una influencia directa y considerable, lo cual se demuestra con un r^2 de 43.3% y un p-valor menor a 0.001. Esto sugiere que la implementación de estrategias de Neuromanagement es fundamental para el desarrollo de habilidades y capacidades específicas en los empleados, fortaleciendo así su capacidad para desempeñar roles especializados de manera eficiente y efectiva en la industria del entretenimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Con respecto al objetivo general de determinar la influencia del Neuromanage en la competitividad laboral en una empresa de entretenimiento en Chimbote en 2023, se debería incluir programas de formación y desarrollo que integren técnicas avanzadas de Neuromanagement para mejorar la toma de decisiones, la creatividad y la resolución de problemas entre los empleados. La adopción de estas prácticas podría potenciar significativamente la competitividad y la eficiencia en el entorno laboral dinámico del sector del entretenimiento.

Segunda

Con respecto al objetivo específico N.º 1 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias básicas de los empleados de la misma empresa, se aconseja a la empresa de entretenimiento de Chimbote integrar en sus políticas de recursos humanos técnicas de Neuromanagement específicas enfocadas en el desarrollo de habilidades fundamentales. Esto podría incluir la capacitación en áreas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo, lo cual sería fundamental para mejorar las competencias básicas y, por ende, la productividad general de la empresa.

Tercera

Con respecto al objetivo específico N.º 2 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias genéricas, se sugiere implementar programas de desarrollo personal y profesional que utilicen principios de Neuromanagement. Estos programas deberían estar diseñados para mejorar habilidades como la adaptabilidad, el aprendizaje continuo y la gestión del cambio, esenciales en el cambiante sector del entretenimiento, contribuyendo así a una mayor flexibilidad y versatilidad en la fuerza laboral.

Cuarta

Finalmente, con respecto al objetivo específico N.º 3 de determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias específicas, se recomienda el desarrollo de programas de entrenamiento y desarrollo profesional basados en

Neuromanagement. Estos programas deben estar orientados específicamente a fortalecer habilidades y capacidades particulares relacionadas con los roles específicos dentro de la empresa. Fomentar una comprensión más profunda de las dinámicas cerebrales y cognitivas relacionadas con estas competencias puede resultar en un rendimiento laboral más eficaz y especializado.

REFERENCIAS

- Abad, A. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad laboral de la empresa Timerbet Perú, 2022*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94567>
- Aguado, A., García, B., Malpartida, J., & Garivay, F. (2022). *Quality management in small and medium-sized enterprises in Pasco, Perú*. *Revista Venezolana* 22(7). 709-726. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890705>
- Albano, S., Santero, M., Sassone, M., Martín, S., & Russo (2019). *Neurociencias: De la teoría a la práctica. Experiencia ampliada en Pymes Rosarinas*. 19(11). <http://hdl.handle.net/2133/17351>
- Anguita, J. C., Labrador, J. R. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. y Donado Campos, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. 31(8).527-538 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>
- Arce, A. L., Cordero, J. M. B., Mejía, E. T. y González, B. P. (2020). *Tools of Neuromanagement, to strengthen the leadership competencies of executives in the logistics areas of the auto parts industry*. *Magazine Strategy, Technology & Society*, 10(1). 36-63. <http://www.ijsts.org/index.php/STS3/article/view/57>
- Asbari, M., Hidayat, D. D. y Purwanto, A. (2021). *Managing employee performance: From leadership to readiness for change*. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1). 74-85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12>
- Auzina-Emsina, A. (2014). *Labour productivity, economic growth and global competitiveness in postcrisis period*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 317-321. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.195>
- Balconi, M. (2021a). *Neuromanagement: Neuroscience for Organizations*. Nova Science Publishers, Inc., New York 2021: 172. <http://hdl.handle.net/10807/196167>.
- Balconi, M. y Venturella, I. (2017). *Neuromanagement. What about emotion and communication*. *Neuropsychological Trends*. 21(1), 9-21. <https://psycnet.apa.org/record/2017-35555-001>

- Bánociová , A., & Martinková Slavomíra, M. (2017). *Active labour market policies of selected European countries and their competitiveness. Journal of Competitiveness*. Vol. 9, 17(9). 5 – 21.
<https://www.cjournal.cz/files/254.pdf>
- Braidot, N. (2014). Neuromanagement. *La revolución neurocientífica en la conducción del management, del management al neuromanagement*. Ediciones Granica SA.25-49.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789506418205_A39418698/preview-9789506418205_A39418698.pdf
- Bravo-Huivin, E. K., & Cieza-Mostacero, S. E. (2022). *Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review*. Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology. 22(7).
<https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.76>
- Budur, T. y Poturak, M. (2021). *Employee performance and customer loyalty: Mediation effect of customer satisfaction*. *Middle East Journal of Management*, 8(5),453-474.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/MEJM.2021.117510>
- Capatina, A., Juárez, D., Ferreirós,P., y Parincu,A. (2020). *Neuromanagement: the scientific approach to contemporary management*. Proceedings of the International Conference on Business Excellence, 14(1), 1046-1056.
https://www.researchgate.net/publication/343280302_Neuromanagement_the_scientific_approach_to_contemporary_management
- CEL. (2023). *Revelan que perspectivas para la pesca primaria de exportación son negativas*. *Chimbotenlinea.com*. 23(10).
<https://www.chimbotenlinea.com/economia/20/10/2023/revelan-queperspectivas-para-la-pesca-primaria-de-exportación-son-negativas>
- CII. (2020). *Competitiveness of India*. *DG'S JOURNAL, ECONOMY*.19(3).
<https://ciiblog.in/competitiveness-of-india-inc-india75-forging-ahead/>
- Colina, F. J., Isea-Argüelles, J. J. y Aldana-Zavala, J. J. (2021). *Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú*. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 16-31.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36991>.
- Da, W. (2019). *NeuroManagement and Intelligent Computing Method on Multimodal Interaction*. En *NeuroManagement and Intelligent Computing Method on Multimodal Interaction*. 1-3.
<https://dl.acm.org/doi/10.1145/3357160.3357664>
- Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), *Factors affecting employee performance: an empirical approach*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 1, pp. 171-193.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Dijmărescu, I., Iatagan, M., Hurloiu, I., Geamănu, M., Rusescu, C. y Dijmărescu, A. (2022). *Neuromanagement decision making in facial recognition biometric authentication as a mobile payment technology in retail, restaurant, and hotel business models*. *Oeconomia Copernicana*, 13(1), 225-250.
<https://journals.economic-research.pl/oc/article/view/1976>
- Erdal, Ş. E. N. (2019). *Behavioural economy, neuro-management and senism*. *Journal of Academic Value Studies*, 3(17), 261-264.
<https://ideas.repec.org/a/atj/journal/v3y2019i17p261-264.html>
- Erkal, H. (2017). *Neuromanagement as a flourishing area in Management Science: A literature Analysis*.
<https://www.academia.edu/35893511>
- Farisi, S. y Fani, W. M. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. *International Conference on Global Education*, 69-81.
<https://www.ejurnal.unespadang.ac.id/index.php/ICGE/article/view/67>
- Flores, J. L. (2019). *Gestión de la calidad y la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro compra y venta de madera en Nuevo Chimbote, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/11719>
- Franklin, E. F. y Krieger, M. J. (2012). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación, México, 2009.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Galarza, M. F., Cruz, I. A., Castro, E. K. y Marcial, C. R. (2020). *Administrative management and competitiveness of micro-enterprises during and post covid-19*. *Universidad y Sociedad*, 100-105.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1757>
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós. 117-121
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gutiérrez, L. A. B., Escobar, C. R., Toledo, M. R., Pérez, A. M., Alayo, M. I. y Martínez, P. J. (2020). *Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú)*. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 208-236.
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3513>
- Herreros, C. (2012). *Neuromanagement*. Editorial Almuzara., 185-191
<https://almuzaralibros.com/fichalibro.php?libro=685>

- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. American Psychological Association. First Edition, 125-132
<https://psycnet.apa.org/record/1966-35012-000>
- Lerullo, E. y Canga, L. (2020). *Neuromanagement y neuromotivación: Modelo para la identificación de perfiles de sensibilidad ante amenazas y recompensas en el contexto laboral*. Serie Documentos de Trabajo No. 759 Verlag: Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires.
<http://hdl.handle.net/10419/238384>
- Liu, H. y Xu, D. (2018). *Effect of risk preference on entrepreneurial cooperative behavior in industrial clusters: based on neuromanagement and event-related potentials experiment*. *NeuroQuantology*, 16(6):144-151.
www.researchgate.net/publication/326545114
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria*. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Manea, C. y Parincu, A. (2018). *Reputational Banking Risks through Offshore Transactions: Benefits of Neuro-Management*. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics*, 24(3), 141-147.
https://web.archive.org/web/20200702030253id_/http://www.eia.feaa.ugal.ro/images/eia/2018_3/ManeaParincu.pdf
- Mayo, E. (2003). *The human problems of an industrial Civilization*. Chapter III: the Hawthorne Experiment. Western Electric Company. (1ª ed.), 55-76.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203487273>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press. P.609
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vic4AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=McClelland,+D.+C.+\(1987\).+Human+motivation.+Cambridge+University+Press&ots=AuXT9OZZh8&sig=6irJIYy_tGOySQJ2vRn3xsk530#v=onepage&q=McClelland%2C%20D.%20C.%20\(1987\).%20Human%20motivation.%20Cambri dge%20University%20Press&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vic4AAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=McClelland,+D.+C.+(1987).+Human+motivation.+Cambridge+University+Press&ots=AuXT9OZZh8&sig=6irJIYy_tGOySQJ2vRn3xsk530#v=onepage&q=McClelland%2C%20D.%20C.%20(1987).%20Human%20motivation.%20Cambri dge%20University%20Press&f=false)
- Mendoza, R. V. (2022). *Correlación del enfoque de neuroliderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa H y M Almacenes Generales SRL, Cajamarca, 2021*. [Tesis de maestría. Universidad Privada del Norte].
<https://hdl.handle.net/11537/31332>
- Minaya, L. H. (2021). *Planeamiento estratégico para mejora de productividad y competitividad en empresas constructoras medianas en Chimbote*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76202?show=full>

- Momaya, K. S. (2020). *Return from COVID-19: thinking differently about export competitiveness and sustainability*. En *International Journal of Global Business and Competitiveness* (Vol. 15, Número 1, pp. 1-9). Springer.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7415196/>
- Monzón, A. S. (2020). *La incidencia del neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019*. [Tesis de doctorado Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40758>
- Muñoz, T. G. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación-evaluación*. Centro Universitario Santa Ana, 1-30.
<https://es.scribd.com/presentation/524462268/El-Cuestionario-y-La-Encuesta>
- Narayanamurthy, G. y Tortorella, G. (2021). *Impact of COVID-19 outbreak on employee performance—moderating role of industry 4.0 base technologies*. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527321000517>
- Opris, I., Ionescu, S. C., Lebedev, M. A., Boy, F., Lewinski, P. y Ballerini, L. (2020). *Application of neural technology to neuro-management and neuro-marketing*. En *Frontiers in neuroscience* (Vol. 14, p. 53). Frontiers Media SA.
<https://www.frontiersin.org/journals/neuroscience/articles/10.3389/fnins.2020.00053/full>
- Paais, M. y Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Peñaranda, A. M. (2021). *La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander*. [Tesis de doctorado. UNAD].
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42068>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R. y Ali, H. (2020). *Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
<http://repository.upiypk.ac.id/3808/>
- Rodríguez, L., López, R., Gonzales, C., & Quispe, D. (2021). *Políticas de Estado y competitividad del Perú a la luz del Foro económico mundial 2015-2019*. CIENCIAMATRIA, ISSN-E 2610-802X, ISSN 2542-3029, Vol. 7, N°. Extra 1,2021, 47-63.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305730>

- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. y Rahayu, M. (2020). *The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance*. Management Science Letters,10(8), 1775-1786.
DOI 10.5267/j.msl.2020.1.001
- Satpathy, J. (2012). *Issues in neuro-management decision making*. International Journal of Business Management, 2(2). 117-125
<https://es.scribd.com/document/124531635/Issues-in-Neuro-Management-Decision-Making>
- Sharma, A. (2020). *Neuro-management: a key to maintain performance*. New Paradigms in management and social sciences, 9(21),19-23
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638175311011/638175311011.pdf>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. y Näswall, K. (2019). *A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators*. International journal of environmental research and public health, 16(14), 2536.
<https://www.mdpi.com/497452>
- Szymusiak, H. (2020). *Neuromanagement as a neuroscientific approach to contemporary human resources management. Towaroznawcze Problemy Jakości*. Polish Journal of Commodity Science,4(65).
https://www.researchgate.net/publication/343280302_Neuromanagement_the_scientific_approach_to_contemporary_management.
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*. 1-19
<https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>
- Valderrey, F. K., Kaltenecker, E. y Montoya, M. A. (2022). *National Competitiveness and Response to COVID-19: The Political Factor in Mexico and Brazil*
In: The Competitiveness of Nations 1 Navigating the US–China Trade War and the COVID-19 Global Pandemic
World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd, 211-228
https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/9789811261145_0010
- Valdés, S. R. y Tapia, J. A. R. (2020). *El neuroliderazgo; recurso neuronal para el management*. Una nueva tendencia de dirección organizacional para el desempeño laboral en las organizaciones del siglo XXI. Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILDODS, 2(14).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7848276>
- Vallejo, M. (2002). *El diseño de investigación: una breve revisión metodológica*. Archivos de cardiología de México,72(1),8-12.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4248>

- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. y Leo-Amador, G. E. (2014). *Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo*. European Scientific Journal,10(15).
<http://www.eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3477/3240>
- Viera, P. (2018). *Ética e investigación*. Revista Boletín Redipe, 2(7), 122-149.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Villegas, Y. (2022). *Modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal Agrorural Piura*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81121>
- Zárate, E. (2017). *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017*. [tesis de maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14524/Z%C3%A1rate_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zhang, X. (2018). *Motivation of Enterprise Motivation Management Mechanism Based on Neuromanagement*. NeuroQuantology, 16(5).
<https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.5.1245>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 11.
Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023	Problema general ¿Cómo influencia el Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023?	Hipótesis general El Neuromanagement influencia significativamente en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.	Objetivo general Determinar la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023. Objetivos específicos Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias básicas de empleados de una empresa de	Variable 1: Neuromanagement	Inteligencia individual	Tipo: Investigación básica. Método: Deductivo-inductivo.
	JUSTIFICACIÓN				Inteligencia organizacional	Diseño: Correlacional. No experimental, transversal. Población:

	<p>Teórica: explora cómo las investigaciones neurocientíficas pueden contribuir al desarrollo de estrategias efectivas de gestión de recursos humanos para mejorar la competitividad empresarial en el mercado. Se espera que esta investigación brinde nuevas perspectivas y herramientas que permitan mejorar la productividad, el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que resultaría en un impacto positivo en el desempeño organizacional y la rentabilidad de la empresa.</p> <p>Práctica: la implementación de una estrategia basada en Neuromanagement para la competitividad laboral de la empresa de entretenimiento es vital para asegurar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. Al adoptar esta los resultados de este trabajo, la empresa puede mejorar la eficiencia en la gestión del personal, reducir la rotación de personal y aumentar la satisfacción y motivación de los empleados.</p> <p>Metodológica: la implementación de esta metodología implica la identificación de las</p>	<p>entretenimiento de Chimbote, 2023.</p> <p>Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias genéricas de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.</p> <p>Determinar la influencia del Neuromanagement en las competencias específicas de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.</p>	<p>Variable 2: Competitividad laboral</p>	<p>Competencias básicas</p> <p>Competencias genéricas</p> <p>Competencias específicas</p>	<p>50 trabajadores de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.</p> <p>Muestra: 50 trabajadores de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p>
--	--	---	---	---	---

	necesidades y preferencias de los empleados a nivel neurocientífico, lo que permitirá diseñar estrategias específicas para mejorar la productividad y el rendimiento.				Estadístico descriptivo e inferencial
--	---	--	--	--	---------------------------------------

Fuente: Elaboración del investigador

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 12.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Neuromanagement	Según Braidot (2008), neuromanagement es la aplicación de la neurociencia cognitiva a la gestión y operación de las organizaciones.	La variable Neuromanagement se define operacionalmente a través de 3 dimensiones. Con un total de 7 indicadores. Y consta de 33 ítems.	Inteligencia individual	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia interpersonal - Inteligencia intrapersonal 	Ordinal - Likert 1 – Nunca 2 – A veces 3 - Siempre
			Inteligencia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Información social - Cooperación 	
			Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Admisión de personas - Desarrollo de personas - Compensación 	
Competitividad laboral	De acuerdo a Auzina-Emsina (2014), la competitividad laboral hace referencia al desempeño que posee una organización solo en consideración de su fuerza laboral.	La variable Competitividad laboral se define operacionalmente a través de 3 dimensiones. Con un total de 12 indicadores. Y consta de 19 ítems.	Competencias básicas	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa laboral - Liderazgo laboral - Comunicación laboral 	Ordinal - Likert 1 – Nunca 2 – A veces 3 - Siempre
			Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación laboral - Adaptación laboral - Cooperación laboral 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Decisiones laborales 	
			Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades técnicas - Actividades específicas - Actividades especializadas 	

Fuente: Elaboración del investigador

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para Neuromanagement

Este cuestionario forma parte de un estudio sobre la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral. Su objetivo es recopilar información valiosa sobre cómo las prácticas de Neuromanagement impactan en el rendimiento, la motivación y la satisfacción laboral.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con las prácticas de Neuromanagement en su lugar de trabajo. Por favor, indique la frecuencia con la que considera que ocurren estas situaciones en su empresa, utilizando las siguientes opciones de respuesta: Nunca, A veces, Siempre. Su participación es voluntaria y todas las respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad. Agradecemos sinceramente su tiempo y sus aportes a este estudio.

N.º	Ítem	Escala		
		1	2	3
Inteligencia individual				
1	Se siente capaz de entender las emociones de sus compañeros de trabajo	Nunca	A veces	Siempre
2	Puede identificar sus propias emociones durante el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
3	Reconoce cómo mis emociones afectan su rendimiento laboral.	Nunca	A veces	Siempre
4	Logra adaptar su comportamiento según las necesidades emocionales de sus compañeros de trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
5	Es consciente de cómo sus emociones influyen en los demás en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
6	Maneja eficientemente situaciones de estrés en el entorno laboral.	Nunca	A veces	Siempre
Inteligencia organizacional				
7	Entiende la importancia de compartir información relevante con mis compañeros.	Nunca	A veces	Siempre
8	Colabora activamente en proyectos de equipo.	Nunca	A veces	Siempre

9	Siento que la información fluye adecuadamente entre los diferentes niveles de la empresa.	Nunca	A veces	Siempre
10	Contribuyo a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.	Nunca	A veces	Siempre
11	Se siente parte de un equipo unido en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
12	Percibo que la colaboración entre compañeros mejora los resultados de la empresa.	Nunca	A veces	Siempre
Gestión del talento humano				
13	Considera que el proceso de selección de personal en la empresa es justo y efectivo.	Nunca	A veces	Siempre
14	Siente que hay oportunidades de desarrollo profesional en la empresa.	Nunca	A veces	Siempre
15	La empresa ofrece capacitaciones que contribuyen a su desarrollo laboral.	Nunca	A veces	Siempre
16	Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.	Nunca	A veces	Siempre
17	La empresa reconoce y valora mi contribución al trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
18	Me siento motivado/a por las recompensas y beneficios que ofrece la empresa.	Nunca	A veces	Siempre
19	Percibo que hay un trato equitativo entre todos los empleados.	Nunca	A veces	Siempre
20	La gestión del talento humano en la empresa contribuye a mi satisfacción laboral.	Nunca	A veces	Siempre

Fuente: Elaboración del investigador

Ficha técnica

Autor	Zárate (2017)
Adaptación	Juárez Cruz, Zully Karen
Año	2023
Lugar	Una empresa de entretenimiento en Chimbote.
Muestra	50 empleados.
Confiabilidad	0.875 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	(1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre
Cantidad de ítems	20 ítems.
Tiempo	20 minutos aprox.

Cuestionario para competitividad laboral

Este cuestionario forma parte de un estudio sobre la influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con las prácticas de Neuromanagement en su lugar de trabajo. Por favor, indique la frecuencia con la que considera que ocurren estas situaciones en su empresa, utilizando las siguientes opciones de respuesta: Nunca, A veces, Siempre. Su participación es voluntaria y todas las respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad. Agradecemos sinceramente su tiempo y sus aportes a este estudio.

N.º	Ítem	Escala		
		1	2	3
Competencias básicas				
1	Toma la iniciativa para comenzar nuevas tareas en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
2	Ayuda a guiar a otros cuando se necesita en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
3	Se comunica claramente con sus compañeros y jefes.	Nunca	A veces	Siempre
4	Busca oportunidades para mejorar en su trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
5	Asume roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.	Nunca	A veces	Siempre
6	Se asegura de que sus ideas sean entendidas en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
Competencias genéricas				
7	Planifica sus tareas diarias eficientemente.	Nunca	A veces	Siempre
8	Se adapto rápidamente a los cambios en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
9	Trabaja bien en equipo con mis compañeros.	Nunca	A veces	Siempre
10	Encuentra soluciones a problemas que surgen en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
11	Toma decisiones importantes en su trabajo con confianza.	Nunca	A veces	Siempre

12	Organiza sus actividades laborales para cumplir con los plazos.	Nunca	A veces	Siempre
13	Acepta y maneja bien las nuevas situaciones en el trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
14	Colabora en la solución de conflictos laborales.	Nunca	A veces	Siempre
15	Evalúa diferentes opciones antes de tomar una decisión laboral.	Nunca	A veces	Siempre
16	Contribuye a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.	Nunca	A veces	Siempre
Competencias específicas				
17	Realiza eficientemente las actividades técnicas de su puesto.	Nunca	A veces	Siempre
18	Desempeña adecuadamente las actividades específicas de su trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
19	Aplica conocimientos especializados en su labor diaria.	Nunca	A veces	Siempre
20	Se actualiza constantemente en aspectos técnicos de su trabajo.	Nunca	A veces	Siempre
21	Maneja herramientas o equipos específicos de su área de trabajo con habilidad.	Nunca	A veces	Siempre
22	Se destaca en actividades que requieren habilidades especializadas.	Nunca	A veces	Siempre

Fuente: Elaboración del investigador

Ficha técnica

Autor	Abad (2022)
Adaptación	Juárez Cruz, Zully Karen
Año	2023
Lugar	Una empresa de entretenimiento en Chimbote.
Muestra	50 empleados.
Confiabilidad	0.992 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	(1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre
Cantidad de ítems	22 ítems.
Tiempo	20 minutos aprox.

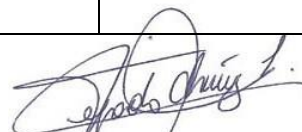
Anexo 4: Matriz de validación de los instrumentos

Matriz de validación del cuestionario para Neuromanagement

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Neuroma_ nagement	Inteligencia individual	Inteligencia interpersonal	Se siente capaz de entender las emociones de sus compañeros de trabajo	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X		
			Puede identificar sus propias emociones durante el trabajo.		X		X		X		X		
			Reconoce cómo mis emociones afectan su rendimiento laboral.		X		X		X		X		
		Inteligencia intrapersonal	Logra adaptar su comportamiento según las necesidades emocionales de sus compañeros de trabajo.		X		X		X		X		
			Es consciente de cómo sus emociones influyen en los demás en el trabajo.		X		X		X		X		
			Maneja eficientemente situaciones de estrés en el entorno laboral.		X		X		X		X		
	Inteligencia organizacio_ nal	Información social	Entiende la importancia de compartir información relevante con mis compañeros.		X		X		X		X		
			Colabora activamente en proyectos de equipo.		X		X		X		X		

			Siento que la información fluye adecuadamente entre los diferentes niveles de la empresa.		X		X		X		X		
		Cooperación	Contribuyo a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.		X		X		X		X		
			Se siente parte de un equipo unido en el trabajo.		X		X		X		X		
			Percibo que la colaboración entre compañeros mejora los resultados de la empresa.		X		X		X		X		
	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Considera que el proceso de selección de personal en la empresa es justo y efectivo.		X		X		X		X		
			Siente que hay oportunidades de desarrollo profesional en la empresa.		X		X		X		X		
		Desarrollo de personas	La empresa ofrece capacitaciones que contribuyen a su desarrollo laboral.		X		X		X		X		
			Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.		X		X		X		X		
		Compensación	La empresa reconoce y valora mi contribución al trabajo.		X		X		X		X		
			Me siento motivado/a por las recompensas y beneficios que ofrece la empresa.		X		X		X		X		
			Percibo que hay un trato equitativo entre todos los empleados.		X		X		X		X		
			La gestión del talento humano en la empresa contribuye a mi satisfacción laboral.		X		X		X		X		



Nombre: Luis Miguel Tejada Chávez
DNI: 42567862

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Neuromanagement.
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación.
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : LUIS MIGUEL TEJADA CHAVEZ
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Luis Miguel Tejada Chávez

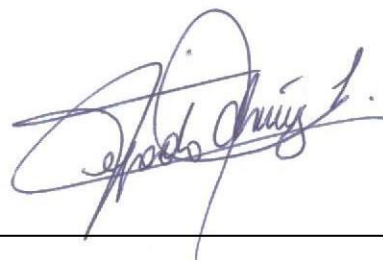
DNI: 42567862

Matriz de validación del cuestionario para Competitividad Laboral

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Competitividad laboral	Competencias básicas	Iniciativa laboral	Toma la iniciativa para comenzar nuevas tareas en el trabajo.	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X			
			Liderazgo Laboral		Ayuda a guiar a otros cuando se necesita en el trabajo.	X		X		X		X		
					Se comunica claramente con sus compañeros y jefes.	X		X		X		X		
		Comunicación Laboral	Busca oportunidades para mejorar en su trabajo.		X		X		X		X			
			Asume roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.		X		X		X		X			
			Se asegura de que sus ideas sean entendidas en el trabajo.		X		X		X		X			
	Competencias genéricas	Planificación Laboral	Planifica sus tareas diarias eficientemente.		X		X		X		X			
			Adaptación Laboral		Se adapto rápidamente a los cambios en el trabajo.	X		X		X		X		
					Trabaja bien en equipo con mis compañeros.	X		X		X		X		
		Cooperación Laboral	Encuentra soluciones a problemas que surgen en el trabajo.		X		X		X		X			
			Toma decisiones importantes en su trabajo con confianza.		X		X		X		X			
			Organiza sus actividades laborales para cumplir con los plazos.		X		X		X		X			

	Competencias específicas	Resolución de Problemas	Acepta y maneja bien las nuevas situaciones en el trabajo.		X		X		X		X	
			Colabora en la solución de conflictos laborales.		X		X		X		X	
		Decisiones Laborales	Evalúa diferentes opciones antes de tomar una decisión laboral.		X		X		X		X	
			Contribuye a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.		X		X		X		X	
		Actividades Técnicas Actividades Específicas	Realiza eficientemente las actividades técnicas de su puesto.		X		X		X		X	
			Desempeña adecuadamente las actividades específicas de su trabajo.		X		X		X		X	
			Aplica conocimientos especializados en su labor diaria.		X		X		X		X	
			Se actualiza constantemente en aspectos técnicos de su trabajo.		X		X		X		X	



Nombre: Luis Miguel Tejada Chávez

DNI: 42567862

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Competitividad laboral
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : LUIS MIGUEL TEJADA CHAVEZ
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Luis Miguel Tejada Chávez

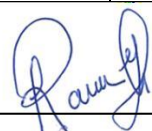
DNI: 42567862

Matriz de validación del cuestionario para Neuromanagement

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Neuromanagement	Inteligencia individual	Inteligencia interpersonal	Se siente capaz de entender las emociones de sus compañeros de trabajo	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X		
			Puede identificar sus propias emociones durante el trabajo.		X		X		X		X		
			Reconoce cómo mis emociones afectan su rendimiento laboral.		X		X		X		X		
		Inteligencia intrapersonal	Logra adaptar su comportamiento según las necesidades emocionales de sus compañeros de trabajo.		X		X		X		X		
			Es consciente de cómo sus emociones influyen en los demás en el trabajo.		X		X		X		X		
			Maneja eficientemente situaciones de estrés en el entorno laboral.		X		X		X		X		
	Inteligencia organizacional	Información social	Entiende la importancia de compartir información relevante con mis compañeros.		X		X		X		X		
			Colabora activamente en proyectos de equipo.		X		X		X		X		
			Siento que la información fluye adecuadamente entre los diferentes niveles de la empresa.		X		X		X		X		

		Cooperación	Contribuyo a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.	X		X		X		X	
			Se siente parte de un equipo unido en el trabajo.	X		X		X		X	
			Percibo que la colaboración entre compañeros mejora los resultados de la empresa.	X		X		X		X	
	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Considera que el proceso de selección de personal en la empresa es justo y efectivo.	X		X		X		X	
			Siente que hay oportunidades de desarrollo profesional en la empresa.	X		X		X		X	
		Desarrollo de personas	La empresa ofrece capacitaciones que contribuyen a su desarrollo laboral.	X		X		X		X	
			Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.	X		X		X		X	
		Compensación	La empresa reconoce y valora mi contribución al trabajo.	X		X		X		X	
			Me siento motivado/a por las recompensas y beneficios que ofrece la empresa.	X		X		X		X	
			Percibo que hay un trato equitativo entre todos los empleados.	X		X		X		X	
			La gestión del talento humano en la empresa contribuye a mi satisfacción laboral.	X		X		X		X	



Nombre: Danae Sofia Glener Armas

DNI:47867440

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Neuromanagement.
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación.
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : DANAÉ SOFÍA GLENER ARMARS
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Danae Sofia Glener Armas

DNI:47867440

Matriz de validación del cuestionario para Competitividad Laboral

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Competitividad laboral	Competencias básicas	Iniciativa laboral	Toma la iniciativa para comenzar nuevas tareas en el trabajo.	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X			
			Liderazgo Laboral		Ayuda a guiar a otros cuando se necesita en el trabajo.	X		X		X		X		
					Se comunica claramente con sus compañeros y jefes.	X		X		X		X		
		Comunicación Laboral	Busca oportunidades para mejorar en su trabajo.		X		X		X		X			
			Asume roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.		X		X		X		X			
			Se asegura de que sus ideas sean entendidas en el trabajo.		X		X		X		X			
	Competencias genéricas	Planificación Laboral	Planifica sus tareas diarias eficientemente.		X		X		X		X			
			Adaptación Laboral		Se adapto rápidamente a los cambios en el trabajo.	X		X		X		X		
					Trabaja bien en equipo con mis compañeros.	X		X		X		X		
		Cooperación Laboral	Encuentra soluciones a problemas que surgen en el trabajo.		X		X		X		X			
			Toma decisiones importantes en su trabajo con confianza.		X		X		X		X			
			Organiza sus actividades laborales para cumplir con los plazos.		X		X		X		X			

	Competencias específicas	Resolución de Problemas	Acepta y maneja bien las nuevas situaciones en el trabajo.	X		X		X		X	
			Colabora en la solución de conflictos laborales.	X		X		X		X	
		Decisiones Laborales	Evalúa diferentes opciones antes de tomar una decisión laboral.	X		X		X		X	
			Contribuye a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.	X		X		X		X	
		Actividades Técnicas Actividades Específicas	Realiza eficientemente las actividades técnicas de su puesto.	X		X		X		X	
			Desempeña adecuadamente las actividades específicas de su trabajo.	X		X		X		X	
			Aplica conocimientos especializados en su labor diaria.	X		X		X		X	
			Se actualiza constantemente en aspectos técnicos de su trabajo.	X		X		X		X	



Nombre: Danae Sofia Glener Armas


DNI:47867440

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Competitividad laboral
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : DANAЕ SOFIA GLENER ARMAS
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Danae Sofia Glener Armas

DNI:47867440

Matriz de validación del cuestionario para Neuromanagement

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Neuromanagement	Inteligencia individual	Inteligencia interpersonal	Se siente capaz de entender las emociones de sus compañeros de trabajo	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X		
			Puede identificar sus propias emociones durante el trabajo.		X		X		X		X		
			Reconoce cómo mis emociones afectan su rendimiento laboral.		X		X		X		X		
		Inteligencia intrapersonal	Logra adaptar su comportamiento según las necesidades emocionales de sus compañeros de trabajo.		X		X		X		X		
			Es consciente de cómo sus emociones influyen en los demás en el trabajo.		X		X		X		X		
			Maneja eficientemente situaciones de estrés en el entorno laboral.		X		X		X		X		
	Inteligencia organizacional	Información social	Entiende la importancia de compartir información relevante con mis compañeros.		X		X		X		X		
			Colabora activamente en proyectos de equipo.		X		X		X		X		
			Siento que la información fluye adecuadamente entre los diferentes niveles de la empresa.		X		X		X		X		

		Cooperación	Contribuyo a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.		X		X		X		X	
			Se siente parte de un equipo unido en el trabajo.		X		X		X		X	
			Percibo que la colaboración entre compañeros mejora los resultados de la empresa.		X		X		X		X	
	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Considera que el proceso de selección de personal en la empresa es justo y efectivo.		X		X		X		X	
			Siente que hay oportunidades de desarrollo profesional en la empresa.		X		X		X		X	
		Desarrollo de personas	La empresa ofrece capacitaciones que contribuyen a su desarrollo laboral.		X		X		X		X	
			Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.		X		X		X		X	
		Compensación	La empresa reconoce y valora mi contribución al trabajo.		X		X		X		X	
			Me siento motivado/a por las recompensas y beneficios que ofrece la empresa.		X		X		X		X	
			Percibo que hay un trato equitativo entre todos los empleados.		X		X		X		X	
			La gestión del talento humano en la empresa contribuye a mi satisfacción laboral.		X		X		X		X	



Nombre: Silvia Ana Victoria Vega Polo
DNI: 44993552

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Neuromanagement.
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación.
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento.
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : SILVIA ANA VICTORIA VEGA POLO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Silvia Ana Victoria Vega Polo
DNI: 44993552

Matriz de validación del cuestionario para Competitividad Laboral

Título: Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento de Chimbote, 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Competitividad laboral	Competencias básicas	Iniciativa laboral	Toma la iniciativa para comenzar nuevas tareas en el trabajo.	1- Nunca 2- A Veces 3- Siempre	X		X		X		X			
			Liderazgo Laboral		Ayuda a guiar a otros cuando se necesita en el trabajo.	X		X		X		X		
					Se comunica claramente con sus compañeros y jefes.	X		X		X		X		
		Comunicación Laboral	Busca oportunidades para mejorar en su trabajo.		X		X		X		X			
			Asume roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.		X		X		X		X			
			Se asegura de que sus ideas sean entendidas en el trabajo.		X		X		X		X			
	Competencias genéricas	Planificación Laboral	Planifica sus tareas diarias eficientemente.		X		X		X		X			
			Adaptación Laboral		Se adapto rápidamente a los cambios en el trabajo.	X		X		X		X		
					Trabaja bien en equipo con mis compañeros.	X		X		X		X		
		Cooperación Laboral	Encuentra soluciones a problemas que surgen en el trabajo.		X		X		X		X			
			Toma decisiones importantes en su trabajo con confianza.		X		X		X		X			
			Organiza sus actividades laborales para cumplir con los plazos.		X		X		X		X			

	Competencias específicas	Resolución de Problemas	Acepta y maneja bien las nuevas situaciones en el trabajo.		X		X		X		X	
			Colabora en la solución de conflictos laborales.		X		X		X		X	
		Decisiones Laborales	Evalúa diferentes opciones antes de tomar una decisión laboral.		X		X		X		X	
			Contribuye a mejorar el ambiente laboral con mi actitud.		X		X		X		X	
		Actividades Técnicas Actividades Específicas	Realiza eficientemente las actividades técnicas de su puesto.		X		X		X		X	
			Desempeña adecuadamente las actividades específicas de su trabajo.		X		X		X		X	
			Aplica conocimientos especializados en su labor diaria.		X		X		X		X	
			Se actualiza constantemente en aspectos técnicos de su trabajo.		X		X		X		X	



Nombre: Silvia Ana Victoria Vega Polo
DNI: 44993552

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Competitividad laboral
OBJETIVO : Validar el Instrumento para su aplicación
DIRIGIDO A : Colaboradores de sala de entretenimiento
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : SILVIA ANA VICTORIA VEGA POLO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



Nombre: Silvia Ana Victoria Vega Polo
DNI: 44993552

Anexo 5: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Nuevo Chimbote, 13 de septiembre de 2023

Señor(a):
Miguel Martín Baquedano Murrugarra
JEFE DE OPERACIONES DE CASINOS DEL NORTE SAC
CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al Srta. ZULLY KAREN JUAREZ CRUZ identificado con DNI No. 18199943 y código de matrícula No 7000680536, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INFLUENCIA DEL NEUROMANAGEMENT EN LA COMPETITIVIDAD
LABORAL DE UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO DE CHIMBOTE, 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



CASINO DEL NORTE S.A.C. Con RUC N° 20604714193 dedicada a la actividad de explotación comercial de casinos y salas tragamonedas, certifica que:

CASINOS DEL NORTE S.A.C. se complace en confirmar su colaboración en el proyecto de investigación "Influencia del Neuromanagement en la competitividad laboral de una empresa de entretenimiento – Chimbote, 2023". Hemos dispuesto las medidas necesarias para la implementación de las encuestas y la facilitación de datos, de acuerdo con las políticas de privacidad y los protocolos éticos establecidos.

Esta empresa está comprometida con el desarrollo de conocimientos que contribuyan a la evolución del sector de entretenimiento y apoya iniciativas que promuevan la competitividad laboral a través de nuevas perspectivas de gestión. Esperamos que los hallazgos del estudio fortalezcan nuestras prácticas de recursos humanos y proporcionen datos valiosos para futuras estrategias empresariales.

Lima, 26 de Octubre del 2023.

BAQUEDANO MURRUGARRA MIGUEL MARTÍN
JEFE DE OPERACIONES DE CASINOS DEL NORTE S.A.C

Anexo 8: Prueba de Cronbach

Variable: Neuromanagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	20

Variable: Competitividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	22