



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El Neuromanagement y su influencia en el rendimiento laboral  
de la empresa Innova Scientific, Lima 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Gonzales Caycho, Alvaro Martin (ORCID: 0000-0001-6417-5326)

**ASESOR:**

Mg. Mejía Guerrero, Hans (ORCID: 0000-0001-7100-7005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CALLAO - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi familia y abuela por ser fuente principal de motivación, apoyo e inspiración de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por el don de la vida y permitirme lograr uno de los objetivos anhelados.

A la Universidad, por aquellos docentes que nos motivaron amar verdaderamente nuestra profesión.

A la empresa Innova Scientific, por permitir realizar el estudio en sus instalaciones y a todos mis compañeros, que fueron inspiración y apoyo para la culminación de mi carrera.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	8
III. Metodología	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población y muestra	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. Resultados	32
V. Discusión	44
VI. Conclusiones	48
VII. Recomendaciones	49
Referencias	51
Anexos	58

## Índice de tabla

		Pág.
Tabla 01	<i>Población</i>	26
Tabla 02	<i>Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable independiente: Neuromanagemet.</i>	27
Tabla 03	<i>Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable dependiente: Rendimiento laboral</i>	28
Tabla 04	<i>Resultado del análisis de fiabilidad de las variables</i>	29
Tabla 05	<i>Validación del instrumento: Neuromanagement</i>	30
Tabla 06	<i>Validación del instrumento: Rendimiento laboral</i>	30
Tabla 07	<i>Niveles de percepción del Neuromanagement</i>	32
Tabla 08	<i>Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente</i>	33
Tabla 09	<i>Niveles de percepción del Rendimiento laboral</i>	34
Tabla 10	<i>Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente</i>	35
Tabla 11	<i>Pseudo coeficiente (variable 1 y 2), que establece la influencia del neuromanagment en el rendimiento laboral.</i>	36
Tabla 12	<i>Coefficientes del neuromanagement frente al rendimiento laboral.</i>	37
Tabla 13	<i>Pseudo coeficiente (dimensión 1 de la variable independiente y la variable 2), que establece la influencia de las inteligencias múltiples en el rendimiento laboral.</i>	38
Tabla 14	<i>Coefficientes de la dimensión inteligencias múltiples frente al rendimiento laboral.</i>	39
Tabla 15	<i>Pseudo coeficiente (dimensión 2 de la variable independiente y variable 2), que establece la influencia del neuromanagment en el rendimiento laboral.</i>	40
Tabla 16	<i>Coefficientes de la inteligencia emocional frente al rendimiento laboral.</i>	41
Tabla 17	<i>Pseudo coeficiente (dimensión 3 y variable 2), que establece la influencia de la inteligencia intuitiva y creativa en el rendimiento laboral.</i>	42

Tabla 18 *Coeficientes de la inteligencia intuitiva y creativa frente al  
rendimiento laboral.*

43

## Índice de figuras

<i>Figura 01</i>	Niveles de percepción del Neuromanagement	32
<i>Figura 02</i>	Niveles de percepción; Dimensiones de la variable independiente	33
<i>Figura 03</i>	Niveles de percepción del Rendimiento laboral	34
<i>Figura 04</i>	Niveles de percepción; dimensiones de la variable dependiente	35

## Resumen

La presente investigación se realizó en la empresa Innova Scientific, Lima, 2020, teniendo como propósito principal determinar la influencia del neuromanagement en el rendimiento laboral de los colaboradores del Departamento de Operaciones de la empresa Innova Scientific, Lima 2020.

La investigación corresponde al tipo aplicada con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La población del estudio estuvo constituida por 45 colaboradores, la muestra fue censal, es decir, abarcó toda la población. El instrumento de medición empleado fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Además, se emplearon estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal.

Los resultados arrojan que el 48.9% de los colaboradores del Departamento de Operaciones perciben que el neuromanagement presenta un nivel bueno, el 28.9 % excelente y el 22.2% regular. Mientras que, el 57.8% de los colaboradores del Departamento de Operaciones perciben que el rendimiento laboral es alto, el 24.4% consideran que el rendimiento laboral es muy alto, mientras que el 11.1 % regular y, por último, el 6.7 % lo percibe que es bajo. Así mismo, los resultados demuestran que la variable independiente estudiada fue significativa en la explicación de la variable dependiente, rendimiento laboral ( $p$  valor =  $0.000 < 0.05$ ); por lo tanto, el neuromanagement influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores del Departamento de Operaciones de la empresa Innova Scientific, Lima 2020.

**Palabras clave:** neuromanagement, rendimiento, laboral.



## Abstract

The present investigation was carried out in the company Innova Scientific, Lima, 2020, having as main purpose to determine the influence of neuromanagement in the labor performance of the collaborators of the Operations Department of the company Innova Scientific, Lima 2020.

The investigation corresponds to the applied type with non-experimental design, cross-sectional and causal correlation. The population of the study was constituted by 45 collaborators, the sample was census, that is to say, it covered the whole population. The measurement instrument used was two Likert scale questionnaires. In addition, descriptive statistics were used and the ordinal logistic regression model was used for the hypothesis test.

The results show that 48.9% of the collaborators of the Operations Department perceive that the neuromanagement presents a good level, 28.9% excellent and 22.2% regular. While, 57.8% of the collaborators of the Operations Department perceive that the labor yield is high, 24.4% consider that the labor yield is very high, while 11.1% regular and, finally, 6.7% perceive that it is low. Likewise, the results show that the independent variable studied was significant in explaining the dependent variable, labor performance ( $p$  value =  $0.000 < 0.05$ ); therefore, neuromanagement significantly influences the labor performance of the employees of the Operations Department of the company Innova Scientific, Lima 2020.

**Keywords:** neuromanagement, performance, labor.