



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Modelo de Gestión Administrativo basado en el Enfoque de las
Neurociencias para el Desempeño Laboral del Personal Agrorural
Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Villegas Ferre, Yovany (ORCID: 0000-0002-6732-5040)

ASESOR:

Dr. Montenegro Camacho, Luis (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que presentaban, enseñarme a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia, esposa e hijos, quienes por ellos soy lo que soy. A mis padres que me han dado la existencia; y en ella la capacidad por superarme y desear lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por ser como son, porque su presencia y persona han ayudado a construir y forjar la persona que hora soy.

Agradecimiento

Terminar una tesis doctoral es la culminación de largo tiempo de trabajo y estudio, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte del autor y su asesor de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación apoyo y estímulo desinteresada de todas y muchas personas las cuales han sido un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación.

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia pues están en mi corazón y son mi vida- quiero agradecer profundamente a mi esposa, Sandra Rodríguez Casanova y a mis hijos Lady di, Giovanny Aristoteles, Rayza Nicolle y Damir Nagyb Azael. Me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “Papá estudie”, y permitir así llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos, mi eterno amor y gratitud.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y Figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III MÉTODOLOGIA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables, operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos Éticos.....	17
VI. RESULTADOS.....	19
VI. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA.....	40
VIII. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	20
Tabla 5.....	21
Tabla 6.....	21
Tabla 7.....	22
Tabla 8.....	22
Tabla 9.....	23
Tabla 10.....	23
Tabla 11.....	24
Tabla 12.....	24
Tabla 13.....	25
Tabla 14.....	25
Tabla 15.....	26
Tabla 16.....	26
Tabla 17.....	27
Tabla 18.....	27
Tabla 19.....	28
Tabla 20.....	28
Tabla 21.....	29
Tabla 22.....	29

Índice de gráficos y Figuras

Figura 1. Representacion Grafica de la propuesta	41
--	----

Resumen

El presente estudio titulado modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura. Tuvo como objetivo Determinar la influencia de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura. El diseño utilizado fue experimental con pre y post prueba en una muestra de 30 trabajadores de Agrorural Piura. Llegando a obtener como resultados que el nivel del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura mejoraron notablemente como podemos observar en los resultados del pretest y post test. De la misma manera el nivel de la gestión administrativa de Agrorural Piura mejoraron notablemente como podemos observar en los resultados del pretest y post test. Finalmente, se recomienda a la división de recursos humanos debe programar y aplicar la propuesta de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para mejorar el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, a fin de lograr una toma de decisiones precisa y promover el desempeño de los distintos departamentos y divisiones de la empresa.

Palabras clave: Modelo de gestión, gestión administrativa, neurociencias, desempeño laboral.

Abstract

This study entitled administrative management model based on the focus of the neurosciences in the improvement of the work performance of the personnel of the Agrorural Piura. Its objective was to determine the influence of an administrative management model based on the neurosciences approach in improving the work performance of the personnel of the Agrorural Piura. The design used was experimental with pre and post test in a sample of 30 workers of the Agrorural Piura. Arriving to obtain as results that the level of the labor performance of the personnel of the Agrorural Piura improved remarkably as we can observe in the results of the pretest and posttest. In the same way, the level of administrative management of the Agrorural Piura improved remarkably as we can see in the pre-test and post-test results. Finally, it is recommended that the human resources division should plan and apply the proposal for an administrative management model based on the neuroscience approach to improve the work performance of the Agrorural Piura, a In order to achieve an accurate decision making and promote the performance of the different departments and divisions of the company.

Keywords: Management model, administrative management, neurosciences, job.performance.

I. INTRODUCCIÓN

En toda organización una de las fortalezas que se debe destacar es el desempeño laboral de tal forma que se llegue a obtener resultados que tienen que ver con el crecimiento, el desarrollo, la efectividad y la sostenibilidad en una determinada empresa a través del tiempo y en los diversos contextos. Entonces las empresas al enfrentar constantes cambios y poder mantenerse como organizaciones con buena productividad y de servicio a la colectividad tienen que apelar entre otros aspectos a la gestión administrativa de calidad con participación destacada de los gestores administrativos y de los colaboradores de la organización.

Álvarez (2020) manifiesta que en España existe una preocupación por preparar a la población trabajadora y toda ella para nuevos pactos digitales útiles para la sociedad motivando e impulsando a los colaboradores de las empresas para fortalecer el desempeño laboral en óptimas condiciones con el propósito de lograr las metas empresariales a favor de los correspondientes usuarios.

Obando (2010) citado por Sánchez & Carrasco (2021) señala que los trabajadores del gobierno regional de Puno vivencian diversos problemas como la limitada motivación hacia el servicio público, condiciones no adecuadas de trabajo, deficiencias en la infraestructura física del local institucional, limitados presupuestos, incorrectos criterios administrativos al realizar trámites, normas que no se llevan a la práctica, decisión inadecuada de ubicación de profesionales en cargos directivos en la comuna considerando criterios políticos, escaso trato digno a los trabajadores que afectan el desarrollo y el beneficio laboral e institucional.

La unidad ejecutora del Ministerio de Agricultura y riego perteneciente a la Dirección del programa agrorural de Piura, es un órgano desconcentrado cuyas finalidad es promocionar el crecimiento agrario de las zonas rurales mediante de financiamientos planes en estas zonas, diseños de inversiones públicas y desarrollo de actividades en zonas rurales del ámbito agrario que articulan actividades en espacios econòmicamente menos desarrollados; en donde se observó un

deficiente desempeño laboral por parte del personal que labora en esta organización, cuyas manifestaciones son baja calidad en el desempeño de las labores encomendadas, incumplimiento del cronograma de actividades programadas, inadecuada productividad, incorrecta atención al público usuario, insatisfacción de los usuarios y inexistente iniciativa para resolver conflictos.

Las causas de esta situación problemática son el estrés laboral, cambios frecuentes como rotación personal administrativo y de directivos, gestión administrativa inadecuada, la relación entre los colaboradores no son adecuadas, roles sociales que generan conflictos con las autoridades que hacen del contexto laboral un clima hostil y de escaso compañerismo. Así también se evidencia escasa comunicación interna y ausencia de programas motivacionales, plan de capacitación, falta de puestos profesionales que se adapten al perfil y competencias individuales.

Se señalan como consecuencias el recargo de las funciones administrativas, productividad económica que afecta a la organización, inestabilidad de los colaboradores, insatisfacción de los usuarios y una débil imagen de eficiencia institucional, riesgos en la empresa en sus diferentes aspectos de desarrollo.

De esta forma se señala el objetivo del estudio es el diseño de un prototipo de gestión administrativa, sustentado en bases neurológicas orientado a optimizar el desarrollo laboral en la organización agrorural de Piura.

El problema de investigación quedó formulado con la siguiente pregunta: ¿Cómo un modelo de gestión administrativa, basado en el enfoque de las neurociencias, repercute en el desempeño laboral del personal Agrorural de Piura, 2021?

La investigación realizada ha dado lugar a la solución de las deficiencias observadas a nivel del desempeño laboral del personal Agrorural Piura mediante las aplicaciones del modelo de gestión administrativa basado en el enfoque de las neurociencias. La relevancia social de la investigación se da por el beneficio

obtenido por los colaboradores, centrado fundamentalmente en el fortalecimiento de las actitudes, esfuerzo, dedicación, así como la relación entre directivos y colaboradores, de esta forma se logró mayor firmeza y confianza en la vida laboral de la indicada empresa y en la imagen de esta. El aporte teórico se dio por medio de los resultados de la investigación, los que incrementan la información existente.

Las implicancias prácticas se dieron por medio de la aplicación del modelo de gestión administrativa, llevando a los hechos, vivenciando, asimilando los beneficios de los contenidos desarrollados durante el trabajo de campo por los colaboradores participantes; además, tuvo un aporte metodológico, a través del desarrollo de técnicas, procedimientos e instrumentos de investigación para diseñar el modelo de gestión administrativa orientado al desarrollo de los desempeños en las labores del trabajador agrorural Piura

El objetivo general fue diseñar modelo de gestión administrativa basado en el enfoque de las neurociencias con los colaboradores de Agrorural Piura; siendo sus objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de desarrollo laboral de los colaboradores de la organización Agrorural Piura anterior a la aplicación del modelo de gestión administrativa ; elaborar un modelo de gestión administrativa basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal Agrorural Piura; aplicar el modelo de gestión administrativa basado en el enfoque de las neurociencias con los colaboradores de Agrorural Piura; determinar el nivel de desarrollo del desempeño laboral en los colaboradores de agrorural Piura después de la aplicación del modelo de gestión; validar el modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura.

En la investigación la hipótesis quedó formulada de la siguiente manera: El modelo, diseñado, de gestión administrativa, basado en el enfoque de las neurociencias repercute óptimamente, en cuanto se aplique, en el desempeño laboral del personal Agrorural Piura, 2021.

II MARCO TEÓRICO

Precisada la situación problemática de la investigación se presentan los estudios previos y fundamentos a nivel teórico de manera general y específica relacionados con el estudio realizado.

Araya-Guzmán, Quiroz-Bustos & Salazar-Concha (2021) en su investigación relacionada con la satisfacción y compromiso laboral, realizada en Chile, señalan que la inseguridad tecnológica provoca el tecnoestrés afectando la satisfacción de los trabajadores, lo que exige la capacitación en nuevas tecnologías, así como en otros aspectos, a través de una gestión administrativa adecuada antes del uso de la tecnología y así favorecer a los colaboradores que redimen labores en una organización. La realización de acciones para capacitaciones dirigidas a los trabajadores permite que estos se actualicen y mantengan un equilibrio entre los nuevos conocimientos y la vanguardia del cambio de ese modo se fortalece la satisfacción del empleado.

Canales-Farah, López-Gómez y Napán-Yactayo (2021) Venezuela, realizaron un estudio relacionado con desempeño laboral y clima institucional, llegando a señalar la relevancia de fortalecer el clima institucional a nivel de los colaboradores de una empresa y mucho más en época de pandemia, precisan que se dan estrechas relaciones entre el entorno institucional y los desempeños laborales. Entonces la organización tiene que reforzar el desempeño laboral con diversas motivaciones entre ellas el de la capacitación, actualización comprometiendo así a una buena gestión administrativa

En la investigación sobre motivación y desempeño laboral, Ecuador, de Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides (2020) precisan que en el GAD Municipal del cantón Salinas el 100 % de los trabajadores señalan que sus conocimientos y competencias contribuyen con eficiencia y eficacia al desarrollo de las actividades, por lo que se evidencia un buen grado de motivación lo que influye en el desempeño laboral.

González, Viteri, Izquierdo & Verdezoto (2020) en su estudio, hecho Quevedo-Ecuador sobre modelos para gestionar a nivel administrativo, señalan la falta de precisión técnica y científica en los procesos administrativos del Hotel Barros lo que limita la gestión administrativa y el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo hay un desconocimiento de las funciones que desempeñan los trabajadores y con ello se limita el desarrollo y el liderazgo de la institución.

En la investigación realizada, Perú, por Bautista, Cienfuegos. & Aquilar (2020) se señala que el desempeño laboral fue conocido como tal en el siglo XX, conociéndose como descripción de los puestos, las actitudes desarrolladas por el personal impacta positiva o negativamente en la empresa, tal impacto depende de las competencias y habilidades que al trabajador le caracterice. Por tal motivo los empresarios siempre han deseado conocer y entender lo que se necesita para brindar los recursos necesarios a los colaboradores y mejorar el desempeño y con ello el logro de las metas organizacionales, el desarrollo de la efectividad y éxitos de las organizaciones. Entonces el desempeño laboral es una herramienta básica para el crecimiento de una organización, empresa, gobierno, local, regional, otras.

Bustamante y Tenorio (2021), Chota-Cajamarca, realizaron una investigación relacionada con factores individuales y desempeño laboral llegando a establecer que los empleados de la municipalidad de la provincia de Chota en su mayoría se ubicaron en el nivel medio en el desempeño laboral, asimismo señalan que la edad y la condición laboral está ligado al desempeño laboral. Entonces hay que tener en cuenta determinados criterios para su contrato o nombramiento y brindar oportunidades de conocimiento administrativo generado por una gestión administrativa.

Oruna, Uribe & Sánchez (2021) en su estudio realizado en Perú, sobre neuroética en el clima laboral destacan los beneficios del ambiente laboral, lo que permite que el empleador maneje la información relacionada con el personal, obtenida con la aplicación de técnicas básicas de la neurociencia, llegando a identificar las fortalezas y debilidades en relación a los hemisferios cerebrales. Del

mismo modo se llega a valorar los aportes del colaborador relacionado con los cambios que puedan realizarse al interior de la organización y determinar si se continua funcionando con el mismo orden en base a las funciones laborales asignadas ó encomendar actividades en relación a sus potencialidades .

Ramírez, Ramírez & Calderón (2017) en su investigación realizada a nivel empresarial; evidenciaron que para gestiones empresariales buenas se tiene que contar con , programas o planes.

Los autores indicados señalan que se debe considerar aspectos relacionados las siguientes reflexiones ¿qué hacer?, ¿cómo hacer?, ¿cuándo hacer? y ¿quiénes deben realizar las actividades y operaciones?, a fin de permitir el conocimiento y logro de los objetivos, además admite a los gerentes y miembros de la empresa a conocer la situación y necesidades.

La teoría del talento humano de Becker (1964) esboza que los trabajadores incrementan la productividad en cuanto adquiere calificaciones exitosas y pulen sus habilidades por medio de acopio del conocimiento; la mejora en la productividad por estar intrínsecamente relacionado con los costos, caso contrario se infringe en una ilimitada demanda de formación; de esta forma suministra a los economistas de la corriente neoclásica la oportunidad de realizar trabajos empíricos propios.

Becker resalta la idea de que los trabajadores que deseen mejorar su posición económica dentro de un sistema tienen que tomar decisiones para invertir en más educación y formación profesional, con ello se incrementa la productividad y las competencias en el mercado de trabajo, generando mejoras en el salario concordante con su nivel de capacitación.

La formación del trabajador es de tipo general referido a la capacitación que recibe el mismo en el lugar de trabajo, incrementando así la productividad en la empresa en el mercado; pero también de tipo específico lo que permite incrementar la productividad de la empresa. Entonces la teoría del capital humano reconoce que el agente económico tiene una actitud racional invirtiendo para sí mismo

respondiendo a las competencias del mercado. Estas situaciones permiten señalar la necesidad de formar a los trabajadores de acuerdo a las funciones que desempeñan en la empresa en el marco de una adecuada gestión administrativa.

Urquijo (2014) es quien alcanza la información relacionada con los fundamentos de la capacidad del autor Amartya Sen, previamente indica la definición de capacidad, son índices de valoraciones relevantes, ya que admite valorar y medir el bien y la independencia del individuo, equipo o comunidad; por la valoración se conoce el trato al ser humano en las sociedades y qué tan libres, justa e igual logran ser las mismas.

En torno con estos fundamentos indica que tiene como componentes al funcionamiento y las habilidades , orientado a la evaluación del bienestar y la libertad de las personas para hacer una y otra cosa que son valiosas para sí.

Montes de Oca & Pulla (2019) indican que la gestión a nivel administrativo son las formas como se manejan los materiales exiguos que permitan alcanzar las metas y los objetivos anhelados en una organización. Los sistemas para gestionar en el campo administrativo vienen a ser las actividades en conjunto dirigidas a lograr las metas de la institución, mediante el cumplimiento y la correcta ejecución de los procesos administrativos, considerando entre estos procedimientos las planeaciones, organizaciones, direccionar, coordinaciones y controlales (Sumba, 2014; De la Rosa, 2014).

Los principios básicos de administración según Sumba (2014) están relacionados con el rol fundamental del administrador de una organización sobre la formación previa de los colaboradores y la predisposición para la adquisición de nuevos conocimientos concordantes con el avance de las ciencias y las tecnologías y con ello lograr capacidades para identificar y analizar problemas logrando su solución considerando críticas constructivas y superando los errores a que hubiere lugar.

La aplicación de sistemas de gestión administrativa permite lograr la celeridad en el flujo de información en los documentos generando eficacia en el trabajo administrativo (De la Rosa, 2014). Asimismo, el autor señala la existencia de categorías fundamentales que fortalecen el desarrollo de una organización orientado a obtener calidad en la operalización organizativa entre las que se considera la eficacia para alcanzar los objetivos, la funcionalidad para responder a las exigencias de los usuarios y del entorno en general. De allí la importancia de diseñar modelos para gestionar administrativamente que dé lugar a reducir el espacio que se emplea para la realización de trámites y consultas con ello asegurar la calidad del servicio a favor de los usuarios.

Asimismo, la gestión se encuentra implicada por fuertes compromisos de los colaboradores de las organizaciones y a la vez con los principios de la eficiencia, eficacia y valores, orientado hacia un buen desempeño laboral (Ruiz, 2017).

Monti (2020) manifiesta que la planificación es pensada como una herramienta para tomar decisiones y acciones inclinadas a originar y extender el bienestar de una sociedad en asunto de transformación; se sustenta en el análisis de las proyecciones ansiadas, las tensiones, los recursos y las instituciones, a partir de una valoración incesante de los resultados y del análisis de las contingencias.

Asnat (2017) señal como como cualidades del liderazgo a las siguientes, fijar metas y expectativas es indispensable para que los equipos trabajen incorporados con un objetivo común; invertir en el personal; potenciar el talento humano; la comunicación como clave para liderar con efectividad; entusiasmo y espíritu de superación; escucha activa; predicar con el ejemplo. El líder debe ser siempre el primero en trabajar duro, tomar las responsabilidades que escudan su posición, siendo honesto, considerando la ética, la autenticidad, capacidad de entrega personal, de responsabilidad, de delegar tareas, motivando y garantizando equidad. El trabajo en equipo, según Peiró (2020) es una labor llevada a cabo por medio de un conjunto de sujetos participantes con un objetivo común, aun cuando cada integrante desarrolle las tareas de forma individual para conseguirlo.

En las organizaciones según Palmar y Valera (2013) los desempeños conforman y fines diseñados, siendo importante que los empleados conserven vínculos entre las capacidades que tienen y los cargos que desempeñan, siendo importante por tal motivo exigir que se cumplan ciertas con el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con ciertas condiciones acordes con los objetivos institucionales.

Maslow, Stephens y Heil (1998) en la relación la teoría de Maslow, señalan un conjunto de categorías que se deben tener en cuenta como necesidades de todas las personas, así como de los trabajadores de una empresa, a nivel fisiológico de confianza afectiva y pertinencia de estimación y de auto realización y el desarrollo del ser. Asimismo, en cuanto la división del trabajo se precisa que esta se produce a través de la jerarquización de los colaboradores según sus funciones, su grado, orden e importancia, sin embargo, todos ellos participan a lograr eficazmente de las metas organizacionales. Situaciones que implica tenerlas muy en cuenta durante la gestión administrativa de una organización, contribuyendo con ello a logra buenos desempeños en sus labores dentro de la institución.

En el desempeño laboral según Pucheu (2021) es fundamental tener en cuenta la técnica de la retroalimentación permitiendo dar a conocer a las personas sobre los resultados de sus actividades laborales de tal forma que puedan mantenerlos o hacer las correcciones correspondientes, todo esto enmarcado en la tarea de gestión de la administración de una organización, el proceso de la retroalimentación implica precisar la preocupación de un determinado tema laboral, determinar las conductas específicas que deben ser transformadas, hacer un resumen de las consecuencias de determinadas actitudes y conductas, así como solicitar información sobre el motivo de tales actitudes y sobre ello brindar las recomendaciones a cada uno de los colaboradores de la organización.

El capital humano, como señalan Argüelles, Quijano García, Fajardo, Medina & Cruz (2020) es uno de los primordiales componentes de la empresa que le dan vida a la misma, siendo imposible su funcionamiento sin este; el desempeño del personal directivo está centrado en tomar determinaciones y en la complacencia

generada por el desarrollo de las funciones en forma satisfactoria. Esta situación exige considerar la gestión administrativa según la empresa, sus particularidades, su producción y productividad.

La evaluación del desempeño como señalan Arbeláez, Manrique-Lozada & Machuca-Villegas está orientada a medir el grado de los trabajadores de una organización que cumplen con el perfil deseado, cuyos resultados dan lugar a recomendaciones para mantener o mejorar las funciones correspondientes, asimismo los resultados de una evaluación de esta naturaleza fortalecen el gestionar el talento humano de las organizaciones. Entonces las evaluaciones del desempeño laboral se encuentra considerada dentro de la gestión administrativa relevante para los colaboradores como para quienes dirigen la empresa u organización.

Las dimensiones del desempeño laboral según Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río & Koopmansb (2019) en una serie de trabajos son desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento contra productivos en el trabajo. Asimismo, señalan que la dimensionalidad del desempeño laboral es un constructo que abarca comportamientos controlados contribuyendo a lograr las metas de las organizaciones. La medida del desempeño laboral se realiza por medio de instrumentos de tal modo que la información recogida tiene que ser descrita para el conocimiento considerando fundamentalmente dos cuestiones como son la variabilidad entre los evaluadores y el nivel de especificación del trabajo correspondiente.

Los componentes del desempeño laboral, de acuerdo con Candel, refiriéndose a Campbell, McCloy, Oppler y Sager (2012) son las habilidades en actividadesde manera específica del cargo, responden a acciones, tareas concretas que hacen de la función ser única; habilidades para trabajos generales o acordes a todo trabajador; niveles comunicativos orales y escritos para facilitar la emisión de ideas y alcanzar informaciones; esfuerzos mostrados en impulsos extras que los colaboradores desafían en sus conductas.

Pereira (2012) en relación con la valoración personal expresa que tiene el ser humano relacionada con sus niveles bajos para autovalorarse que hace que perciba angustia en el momento de tomar decisiones, lo que no ocurre en las personas que tienen valoraciones de sí mismas altas ya que son conscientes que en sus acciones es posible tener faltas , vivir fracasos, no le teme a la frustración pues confía en ella, sabe que puede superar, de esta forma toma determinaciones sin temor a errar, es arriesgado lo que le permite ofrecer más cada vez.

III MÉTODOLÓGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El actual estudio fue de tipo experimental específicamente pre experimental toma en cuenta las variables de trabajo y responde a los objetivos, trabajaba el pre test y post test, considerando el incentivo con el fin de verificar los resultados propuestos.

El diseño del estudio es pre experimental y esquematizado así:

GE: O₁ x O₂

Dónde:

GE : Grupo de investigación
O₁ y O₂: : Aplicación del pre test y post test
X : Aplicación de la propuesta

3.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual.

Modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias: Sistema de gestión administrativa constituido por patrones de comportamiento, que permiten predecir la manera de relacionarse y trabajar con los demás en el conjunto de acciones que se encuentran dirigidas a logra las metas de la institución, mediante la correcta ejecución de los procesos administrativos: la planeación, la organización, la dirección, las coordinaciones y controles (Del Prado, 2014; De la Rosa, 2014).

Desempeño laboral: Desempeño que se ven comprometidos en todas las actividades de las labores (Arnold & Randall, 2012).

Definición operacional.

Modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias:

Un sistema de gestión administrativa de Agrorural Piura constituido por patrones de comportamiento del personal, los que permiten predecir la manera preferida de relacionarse y trabajar con los demás en el conjunto de acciones que se encuentran dirigidas a la realización de las metas de la institución , a través de la culminación y la correcta ejecución de los procesos administrativos la planeación, la organización, la dirección, las coordinaciones y controles (De la Rosa, 2014; Del Prado, 2014).

Desempeño laboral: Desempeño del personal que se ven comprometidos en todas las actividades de las labores de Agro rural Piura Arnold & Randall (2012).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población y muestra está constituida por 30 servidores de la empresa Agrorural Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas.

Observaciones directas. Con los resultados de esta herramienta aplicada en el personal a partir de la observación conoceremos la problemática que afrontan Agrorural Piura.

Instrumento de recojo de información

Lista de cotejo. Este instrumento es un conjunto de indicadores que está estructurado de acuerdo a la Operacionalización de la variable para medir la gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias y el desempeño laboral.

Validez y confiabilidad.

Confiabilidad. Este instrumento con 0.9 de alfa de Cronbach.

Partiendo de su fórmula estadística:

Alfa de Cronbach utilizada en la medición de las variables o dimensiones que dan respuesta a una escala de medición o intervalo o razón. En psicometría, vendría a ser el Alfa de Cronbach un coeficiente que ayudó en la medición de la fiabilidad del instrumento aplicado.

Su formulación a nivel estadístico es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems.

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Validación. Mediante juicio de experto y análisis de validación por constructo.

Validez de Lewche. Hay que parafrasear

Lawshe (como se citó en Tristán, 2008) consiste en la organización un panel de evaluación de contenidos que está constituido por expertos en el campo de evaluación, tales como (habilidades, conocimientos, competencias, ocupaciones, otra forma de instrumentos caracterizador de las capacidades del individuo que será evaluado), y se analizarán y sobre los mismos emitirán su decisión en base a las variables del trabajo propuesto.

Para crear el consentimiento de los panelistas en la categoría esencial, Lawshe plantea la Razón de Validez de Contenido (Content Validity Ratio, CVR) determinada por el siguiente esquema:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Dónde:

n_e = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “esencial”

N = número total de panelistas

IVC modificado Tristán López

El modelo de Lawshe, es de utilizado para poder determinar la importancia del instrumento en relación al valor del contenido, pero el problema que no se puede aplicar cuando el panel de expertos es reducido, asimismo de tener influencia del efecto del tamaño se planteó un modelo alterno para corregir la dificultad del modelo de Lawshe y de sencilla interpretación, basándose en normativas y definición e indicativo con el acuerdo de los jueces (Tristán, 2008).

Si se desea anular algunos de los dos problemas que presenta el modelo de Laswhe, se da normalizando el número de jueces con ello se llega al número de acuerdos siguiente:

$$An \geq 0.5823N$$

El modelo trabaja con este valor normalizado:

$$CVR' = \frac{n_e}{N}$$

Con la misma nomenclatura empleada para la expresión anteriormente. Esta expresión tiene relación con la definida originalmente por Lawshe.

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

El mínimo aceptable para CVR' es: $CVR' = 0.5823$

Se posee como ventaja que CVR' es constante, independientemente de la cantidad de expertos, lo que resuelve la complicación del efecto de tamaño, sino igualmente la interpretación de los acuerdos en la relación de valor de contenido. CVR' es independiente de N , en el momento que N tiende a 8, CVR' continúa constante en

0.5823, manteniendo igual de exigencia en todos los casos, independientemente de la cantidad de expertos, siendo más objetivo que el modelo de CVR presentado por Lawshe (Tristán, 2007).

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del cuestionario, luego de su validación y confiabilidad se gestionaron los permisos de aplicación del mismo en la dirección de la institución Agrorural Piura procediéndose a ejecutar el mismo en el mes de enero del 2020. En el caso del programa luego de su diseño se realizó la validación a criterio de expertos especialistas en gestión pública.

3.6. Métodos de análisis de datos

En analizar la información se recurrió a los estadísticos que ayudaron al tratamiento de la información como es el programa de office Excel y el programa SPSS. Los cuales nos permitieron tener datos con exactitud.

Usaremos los modelos siguientes para el proceso estadístico:

Estadísticos descriptivos: considerando los siguientes estadísticos.

Media aritmética. Es utilizada para hallar los promedios de los datos que nos arroja las encuestas aplicadas al personal de Agro rural Piura (Mode, 2005):

$$\bar{x} = \sum \frac{x_i}{n}$$

Moda. Es el dato repetido con más frecuencia (Tamayo, 2004).

Desviación estándar (S): El estadístico nos muestra el grado en que los números se extienden alrededor del promedio (Harris, 2003):

$$S = \sqrt{\sum \frac{f_i(x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

Coefficiente de variabilidad (C.V.). Sirve para reconocer si el grupo a investigar es

homogéneo. La fórmula (Levin & Rubin, 2004):

$$cv = \frac{S}{\bar{x}} * 100\%$$

Prueba de Hipótesis. Permite demostrar el valor del programa. Con puntajes obtenidos según los instrumentos aplicados $\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$ con $d_j = X_j - Y_j$ $j=1,2,\dots,n$ (Tamayo, 2004).

La fórmula:

$$t = \frac{\bar{d}}{\widehat{S_d}} \sqrt{n}$$

El método estadístico t a considerarse fue el valor crítico t al 0.05 de significancia. Donde analizaremos e interpretaremos las tablas estadísticas.

3.7. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos respecto a los trabajadores, se Contemplaron de la siguiente manera:

Confidencialidad de los Resultados. Se consideró preservar la reserva de la información propia de los empleados.

Las deferencias de conductas en la ejecución del estudio se consideraron Las dadas internacionalmente por la Asociación Americana de Psicología, dando cumplimiento a las normas dadas por APA Séptima Edición (Recursos bibliográficos, 2020) de manera que garantice el respeto de la propiedad intelectual de los diversos investigadores mencionados y que fueron referentes en la presente investigación.

Según lo instaurado en el Código Nacional de la Integridad Científica (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2019) que establece observar valores en toda la ejecución del estudio como la integridad; la honestidad intelectual cuando se den a conocer los antecedentes o fundamentos que sustenten el estudio, la objetividad e imparcialidad en las interacciones con la institución donde se ejecuta el estudio, ser veraz, justos y responsables especialmente cuando se de a conocer

el resultado y se realice la discusión de éstos y, al final ser transparente al aplicar el instrumento y al analizar la información recogida.

También, localmente se consideró como referente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales dada por el Vicerrectorado Académico de la Universidad César Vallejo la que establece la estructuración estudio realizado que garantiza que estudio esté de acuerdo al parámetro de calidad garantizando de esta forma que sea idóneo académicamente.

Por último, en lo relacionado al desarrollo del instrumento se hicieron trabajos preliminares con los trabajadores encuestados con la finalidad de darles explicaciones sobre los alcances del estudio y los fines que persigue

VI. RESULTADOS

Objetivo específico (Pre test): Diagnosticar el nivel de desarrollo laboral de los colaboradores de la organización Agrorural Piura anterior a la aplicación del modelo de gestión administrativa

Pretest de los resultados del nivel de desempeño laboral en Agrorural Piura

Tabla 1

Resultado de la dimensión de planeamiento y organización de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	7	23.3%
2	Deficiente	[6-10]	23	76.7%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	1, 77			
σ	0, 430			
CV	0, 180			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

Según la tabla 1 el nivel de planeamiento y organización en Agrorural Piura es deficiente en un 76.7% y en un 23.3% es muy deficiente en la Agrorural Piura, según podemos apreciar en el presente estudio.

Tabla 2

Resultado de la dimensión de responsabilidad de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	30	100.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	2, 00			
σ	0, 00			
CV	0, 00			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 2 la magnitud de responsabilidad de Agrorural Piura es deficiente en un 100% según se observa en el presente estudio.

Tabla 3*Resultado de la dimensión de productividad de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	5	16.7%
2	Deficiente	[6-10]	25	83.3%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	1, 83			
σ	0, 379			
cv	0, 144			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

En la tabla 3 el nivel de la dimensión de productividad de Agrorural Piura es deficiente en un 83.3% y el nivel de la dimensión de capacidad de investigación del programa productivo agrario rural de la dirección zonal es muy deficiente en un 16.7%, según podemos apreciar en el presente estudio.

Tabla 4*Resultado de la dimensión de toma decisiones de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	3	10.0%
2	Deficiente	[6-10]	27	90.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	1, 90			
σ	0, 305			
cv	0, 903			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 4 el nivel de la dimensión toma de decisiones de Agrorural Piura es deficiente en un 90% y muy deficiente en un 10%, según se aprecia en el presente estudio.

Tabla 5*Resultado de la dimensión de trabajo en equipo de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	1	3.3%
2	Deficiente	[6-10]	29	96.7%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	1, 97			
σ	0, 183			
cv	0, 033			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 5 el nivel de la dimensión de trabajo en equipo de Agrorural Piura en un 96.7% es deficiente y muy deficiente en un 3.3%, según se puede apreciar en el presente estudio.

Tabla 6*Resultado de la dimensión de liderazgo de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	30	100.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	0	0.0%
5	Óptimo	[21-25]	0	0.0%
\bar{x}	2, 00			
σ	0, 00			
cv	0, 00			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 6 el nivel de la dimensión liderazgo en Agrorural Piura es deficiente en un 100% .

Tabla 7

Resultados del nivel de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura por valores.

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-30]	0	0.0%
2	Deficiente	[31-60]	30	100.0%
3	Mínimo	[61-90]	0	0.0%
4	Aceptable	[91-120]	0	0.0%
5	Óptimo	[121-150]	0	0.0%
\bar{x}	2, 23			
σ	0, 430			
cv	0, 185			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 7 el nivel de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es deficiente en un 100%.

Pretest del nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura.

Tabla 8

Resultado de la dimensión de planificación por valores de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-7]	0	0.0
2	Deficiente	[8-14]	21	70
3	Mínimo	[15-21]	9	30
4	Aceptable	[22-28]	0	0.0
5	Óptimo	[29-35]	0	0.0
\bar{x}	2, 30			
σ	0, 466			
cv	0, 217			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

Según la tabla 8 el nivel de la dimensión de planificación de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y un nivel mínimo en un 30%.

Tabla 9*Resultado de la dimensión de ejecución de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	1	3.3
2	Deficiente	[6-10]	21	70
3	Mínimo	[11-15]	8	26.7
4	Aceptable	[16-20]	0	0
5	Óptimo	[21-25]	0	0
\bar{x}	2, 23			
σ	0, 504			
cv	0, 254			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

En la tabla 9 en su nivel de la dimensión de ejecución en Agro rural Piura es deficiente en un 70%, seguido en un 26.7% la dimensión de ejecución es mínima y finalmente en un 3.3% el nivel de la dimensión de ejecución es muy deficiente según se puede observar en el presente estudio.

Tabla 10*Resultado de la dimensión de evaluación de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-8]	1	3.3
2	Deficiente	[9-16]	20	66.7
3	Mínimo	[17-24]	9	30
4	Aceptable	[25-32]	0	0
5	Óptimo	[33-40]	0	0
\bar{x}	2, 27			
σ	0, 521			
cv	0, 271			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 10 el nivel de la dimensión de evaluación en Agrorural Piura es deficiente en un 66.7%, seguido en un 30% es mínimo y finalmente en un 30% la dimensión presenta un nivel deficiente según podemos apreciar el presente estudio.

Tabla 11*Nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-20]	0	0
2	Deficiente	[21-40]	21	70
3	Mínimo	[41-60]	9	30
4	Aceptable	[61-80]	0	0
5	Óptimo	[81-100]	0	0
\bar{x}	2,30			
σ	0,466			
cv	0,217			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 11 el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y también es mínimo en un 30% según los datos que nos proporciona el estudio.

Objetivo específico (Post test): Determinar el nivel de desarrollo del desempeño laboral en los colaboradores de agrorural Piura después de la aplicación del modelo de gestión; validar el modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura.

Post test del nivel de desempeño laboral en Agrorural Piura

Tabla 12*Dimensión de planeamiento y organización por valoración de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	6	20.0%
4	Aceptable	[16-20]	10	33.3%
5	Óptimo	[21-25]	14	46.7%
\bar{x}	4,27			
σ	0,785			
cv	0,616			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 12 el nivel de la dimensión de planeamiento y organización de Agro rural Piura es óptimo en un 46.7%, seguido de un 33.3% se encuentra en un nivel de aceptable y finalmente con un 20% nivel de la dimensión de planeamiento y organización de Agrorural Piura es mínimo según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 13
Dimensión de responsabilidad de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	13	43.3%
5	Óptimo	[21-25]	17	56.7%
\bar{x}	4, 57			
σ	0, 504			
cv	0, 254			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 13 el nivel de la dimensión de responsabilidad de Agrorural Piura es óptimo en un 56.7%, seguido de un 43.3% muestra un nivel aceptable según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 14
Dimensión de productividad de Agro rural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	15	50.0%
5	Óptimo	[21-25]	15	50.0%
\bar{x}	4, 50			
σ	0, 509			
cv	0, 259			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

En la tabla 14 el nivel de la dimensión de productividad en Agrorural Piura es aceptable y óptimo en un 50% según observamos en el presente estudio.

Tabla 15*Dimensión de toma de decisiones de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	4	13.3%
4	Aceptable	[16-20]	12	40.0%
5	Óptimo	[21-25]	14	46.7%
\bar{x}	4, 33			
σ	0, 711			
cv	0, 506			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 15 se observa el nivel de la dimensión de toma de decisiones en Agrorural Piura es óptimo en un 46.7%, seguido de un 40% es aceptable y finalmente su nivel de dimensión de productividad es mínimo según se observa en el presente estudio.

Tabla 16*Dimensión de trabajo en equipo por valores de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	13	43.3%
5	Óptimo	[21-25]	17	56.7%
\bar{x}	4, 57			
σ	0, 504			
cv	0, 254			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

La tabla 16 el nivel de la dimensión de trabajo en equipo en Agrorural Piura es óptimo en un 56.7%, seguido de un 43.3% es aceptable según podemos observar.

Tabla 17
Dimensión liderazgo de Agrorural Piura

		Rango	N	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	15	50.0%
5	Óptimo	[21-25]	15	50.0%
\bar{x}	4, 50			
σ	0, 509			
cv	0, 259			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

En la tabla 17, se puede observar que el nivel de la dimensión liderazgo en Agrorural Piura es aceptable y mínimo en un 50% conforme se observa en el presente estudio.

Tabla 18
Nivel de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0.0%
2	Deficiente	[6-10]	0	0.0%
3	Mínimo	[11-15]	0	0.0%
4	Aceptable	[16-20]	6	20.0%
5	Óptimo	[21-25]	24	80.0%
\bar{x}	4, 80			
σ	0, 407			
cv	0, 166			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación.

En la tabla 18 el nivel de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es óptimo en un 80%, seguido de un 20% presenta un nivel aceptable, conforme se apreciar en el presente estudio.

Post test del nivel de la gestión administrativa del personal de Agrorural Piura.

Tabla 19

Dimensión de planificación por valores del Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-7]	0	0
2	Deficiente	[8-14]	0	0
3	Mínimo	[15-21]	0	0
4	Aceptable	[22-28]	13	43.3
5	Óptimo	[29-35]	17	56.7
\bar{x}	5			
σ	0, 504			
cv	0, 254			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación. En la tabla 19 tenemos que el nivel de la dimensión de planificación por valores en Agrorural Piura es óptimo 56.7% y aceptable 43.3%, según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 20

Dimensión de ejecución por valores de Agrorural Piura

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0
2	Deficiente	[6-10]	0	0
3	Mínimo	[11-15]	0	0
4	Aceptable	[16-20]	9	30
5	Óptimo	[21-25]	21	70
\bar{x}	5			
σ	0, 466			
cv	0, 217			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

La tabla 20 el nivel de la dimensión en la ejecución en Agrorural Piura es óptimo 70% y aceptable 30%, según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 21*Dimensión de evaluación por valores de Agrorural Piura*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-8]	0	0
2	Deficiente	[9-16]	0	0
3	Mínimo	[17-24]	0	0
4	Aceptable	[25-32]	5	16.7
5	Óptimo	[33-40]	25	83.3
\bar{x}	5			
σ	0,379			
cv	0,144			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 21 tenemos que el nivel de la dimensión de evaluación por valores en Agrorural Piura es óptimo 83.3% y aceptable 16.7%, según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 22*Nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura por valores*

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[1-20]	0	0.0%
2	Deficiente	[21-40]	0	0.0%
3	Mínimo	[41-60]	0	0.0%
4	Aceptable	[61-80]	7	23.3%
5	Óptimo	[81-100]	23	76.7%
\bar{x}	5			
σ	0,430			
cv	0,185			

Nota: \bar{x} significa promedio; σ significa Desviación estándar; CV significa coeficiente de variación; n significa frecuencia; % significa porcentaje.

En la tabla 22, el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es aceptable en 23.3% y óptimo en 76.7% según podemos apreciar en el presente estudio.

VI. DISCUSIÓN

El resultado del estudio nos indica que la mayor parte del personal que labora en Agrorural Piura no evidencia interés en apoyo al mantenimiento de la vigilancia interna de la institución (Tabla 16). Por lo tanto, las acciones, actividades, planes, políticas, métodos, así como las actitudes de los directivos y colaboradores no están siendo apoyadas para lograr las metas de la institución, así como para promover una gestión eficaz, eficiente, con la práctica de la ética y transparente como indicador básico de la calidad de las instituciones con la finalidad de que la totalidad de trabajadores participen de forma activa.

En las instituciones públicas en general se hace necesario el aporte logístico al personal, pero no se está brindando este soporte a nivel de los trabajadores de Agrorural Piura (Tabla 16); por lo que se debe tener en cuenta lo que señalan Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020) que al implementar con los recursos necesarios a los colaboradores para el desempeño de sus funciones hay repercusión positiva para su lograr los propósitos y fines correspondientes de la entidad. Entonces los directivos institucionales tienen que responder a las necesidades de soporte del talento humano a fin de lograr una mayor productividad y satisfacción personal.

Por lo tanto se requiere del compromiso real tanto del personal directivo de agrorural Piura como de todos los usuarios para constituirse en una roca clave del desarrollo institucional y del desarrollo local donde se ubica la institución .

El haber determinado que la comunicación dentro de Agrorural Piura está fallando (Tabla 16) es preocupante como destaca Charry (2018) sobre la relevancia de la comunicación corporativa porque fortalece la fidelidad, el empoderamiento e identificación del personal con la institución. Entonces el intercambio de los mensajes entre emisores y receptores en la institución no es armónico, los canales de comunicación están siendo obstaculizados, es de destacar que la comunicación es clave para la vida institucional y en la sociedad en su conjunto dando lugar para

que los colaboradores se expresen y socialicen información, establecer relaciones, tomar acuerdos, decisiones.

Si los resultados a nivel de Agrorural Piura también indican que no se están corrigiendo a quienes practican actos ilegales (Tabla 16). Entonces la autoridad en la institución no está presente, se continúa con el no cumplimiento de las normas establecidas lo que repercute perjudicando a los colaboradores y a la institución en general.

El nivel de planeamiento y organización en Agrorural Piura es deficiente (Tabla 18) entonces, no alcanza el grado considerado normal, no hay suficiente capacidad. Siendo relevante tomar conciencia de que la indicada organización se constituye en un marco institucional para el desarrollo rural establecida bajo el principio de la asociación, así como de la colaboración participativa siendo necesario la presencia de la autoridad a nivel local, regional y nacional.

Los documentos directrices como manuales, reglamentos y otros normativos no señalan con precisión las responsabilidades de autoridades y personal en general (Tabla 19) no se realiza las actualizaciones de tales documentos, se suma a ello la ausencia de mecanismos concretos para seleccionar, inducir, capacitar, buscar el bienestar social y realizar la evaluación del personal (Tabla 20), así como inadecuada información sobre las funciones y responsabilidades del personal.

En cuanto a la responsabilidad se señala que hay deficiencias (Tabla 21), no se viene produciendo verificaciones sobre el desarrollo de procesos, de las actividades y tareas; entonces se hace caso omiso a uno de los valores muy fuertes que condice hacia la práctica de los deberes, obligaciones asignadas por diversos medios (Tabla 22), no se hacen rendiciones de cuentas, no se producen las declaraciones juradas del personal de Agrorural Piura (Tabla 23).

La productividad y el tomar acuerdos a nivel organizacional en el estudio son deficientes (Tablas 24 y 27) con ausencia de políticas para la administración de riesgos internos y externos (Tablas 25, 26 y 28), las plazas de personal no

siempre son ocupadas de acuerdo con lo previsto (Tabla 29) no contando con las competencias necesarias para el cargo que ocupan. Por ello es fundamental que los trabajadores tomen conciencia que la gestión a nivel administrativo son procesos que incluye a todos los colaboradores de tal manera que puedan identificar problemas y tomar decisiones, haciendo frente a las diversas necesidades de la institución y de la localidad para el propio desarrollo institucional.

Los sistemas de información en Agrorural Piura no funcionan adecuadamente muchas informaciones no se realizan o no llegan oportunamente, el trabajo en equipo no es el adecuado; se apreció asimismo que no siempre se revisan las informaciones económicas (Tablas 30 y 32), entonces se descuida la reunión de grupos de trabajo con capacidades, ideas, destrezas, habilidades similares y diferenciales según el caso a fin de realizar integraciones de conceptos, actitudes.

El éxito potencial de Agrorural Piura depende de diferentes factores como es la mayor participación de los trabajadores, la capacidad de autoevaluación y evaluación, para llegar a establecer prioridades como parte de la gestión administrativa, enlazando propuestas de desarrollo institucional sustentadas en fuentes de financiamiento y de año en general.

Entonces el liderazgo existente es deficiente, como lo es el desempeño laboral en la generalidad (Tabla 34) hay ausencia de capacidad para disponer de algo, para conseguir un determinado efecto, resaltando que las instituciones con buen liderazgo crecen, se desarrollan con el buen liderazgo de sus autoridades, de sus dirigentes quienes tienen como características el compromiso con la misión de la institución, la comunicación de la visión, la integridad y la confianza en uno mismo y en los demás.

Lo señalado en líneas anteriores implica que no hay una planificación adecuada en la organización (Tablas 36 y 37) entonces no hay uso de criterios administrativos para dosificar el plan anual de trabajo correspondiente, es conveniente resaltar que ello implica prevenir para situaciones de cambios

intempestivos, por ello la planificación tiene que realizarse en escenarios optimistas. El personal responsable de la gestión administrativa debe tener la capacidad para estimular al personal con un lenguaje seguro, afectivo sin descuidar la exhortación, no perder de vista el respeto del uno hacia el otro con una comunicación verbal y escrita digna, así como disponer de empatía cuando se habla y escucha entre uno y otro, promoviendo espacios y escenarios para que los trabajadores y los usuarios en general expresen sus opiniones y discernir con plena libertad.

Es fundamental mantener una sinergia entre los dispositivos, normativas, medidas que establece Agrorura Piura en el desarrollo de la organización y del contexto en el cual se ubica.

Se llegó a apreciar que el seguimiento a las actividades que desarrolla el personal no se realiza con la responsabilidad del caso (39) correspondiendo a trabajar asignando tareas de aceptación interna por parte de los equipos de trabajo según las áreas propias del empresa, de la organización. Y la capacitación es mínima, está en descuido, siendo necesario tomar otras actitudes en estos aspectos también, toda vez que redundaría en beneficio de Agrorural Piura en general y de la comunidad en la cual está inserto; debiendo atender a las acciones formativas que se pone a disposición de los colaboradores a fin de lograr y aplicar conocimientos en relación al desarrollo de las ciencias y las tecnologías.

El crecimiento rural equilibrado y la toma de conciencia de la calidad de vida exige competencias especiales de cada uno de los participantes en el desarrollo rural, clave para su propio sostenimiento, así como de la comunidad circundante. Por ello que es necesario su participación en la edificación de estructuras para el desarrollo institucional, construir competencias humanas e institucionales para el desarrollo rural.

Realizadas por los empleados, con el ánimo de detectar debilidades para poder superarlas fortaleciendo las funciones de cada uno de ellos; está referido a la vigilancia en la ejecución de acciones de los trabajadores también de quienes

dirigen la organización, realizando acompañamientos saludables, beneficiosos sin maleficencia.

Cabe señalar que para una buena gestión administrativa se requiere de personas que deben estar en permanente crecimiento considerando acciones innovadoras, privilegiando lo humano, considerando que el desempeño laboral es clave en el desarrollo de la nave empresarial de Agro rural Piura.

Es fundamental asimismo considerar cualidades creativas tanto de quienes dirigen la institución como también de cada uno de los trabajadores, como estar interesado siempre por el cambio, estando el personal en un permanente proceso de reingeniería tanto humana como profesional, ocupacional, teniendo en cuenta siempre que el trabajo exige participar por medio de grupos dirigidos y autodirigidos de tal suerte que se encuentren los saberes múltiples.

También es relevante analizar los conflictos que se puedan producir en la organización por diversos motivos propiciando espacios que permitan hacer reformulaciones necesarias en las diversas áreas que exigen cambios, y así genera beneficios materiales y espirituales también.

Los colaboradores de Agrorural Piura no siempre muestran buena utilización del material de limpieza de higiene y protección (Tabla 40) en las labores que desempeñan, asimismo está descuidado el proceso de autoevaluación relacionado con la gestión, en general la evaluación no es un proceso que se está desarrollando normalmente (Tabla 43) situación que se debe revertir a fin de llegar a favorecer la toma de decisiones en forma objetiva en relación al talento humano, toda vez que todos los trabajadores de una organización deben ser retroalimentados sobre su desempeño laboral.

Igual ocurre con la gestión administrativa (Tabla 44) se presentan fallas que tienen que ser analizadas las tareas, actividades propias de la organización a fin de utilizar en forma óptima la diversidad del recurso humano, material y económicos,

disponibles en la empresa u organización orientados a lograr los propósitos y fines planteados y conocidos.

La estadística de exactitud se puede apreciar que la variable desempeño laboral en 85.1%, un alfa de Cronbach mayormente alto basado en componentes estandarizados, ósea que están con apreciaciones buenas. Así mismo, la estadística de exactitud se puede apreciar que la variable modelo de gestión administrativo en 86.7%, un alfa de Cronbach mayormente alto basado en componentes estandarizados, ósea están con apreciaciones buenas.

En el pre test los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de Agrorural Piura son deficientes en un 100% de acuerdo a lo observado en la investigación realizada. Además, el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y mínimo en un 30% se aprecia en el presente estudio.

Se diseñó y elaboró un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para mejorar el desempeño laboral del personal de Agro rural Piura. Concordando con Ramírez (2015) quien concluyó que la gestión administrativa como modelo se desarrolló para ser implementado en un conjunto de actividades y operaciones que son direccionados a la adquisición y al buen manejo ya sea de recursos financieros y físicos.

En el post test en su de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es óptimo en un 80%, seguido de un 20% presenta un nivel aceptable, de acuerdo a lo observado en la investigación realizada. Asimismo, los niveles del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es aceptable en un 23.3% y optimo en 76.7% de acuerdo a lo observado en la investigación realizada.

Concordando con Quiñonez (2013), quien concluye que al elaborar un plan de mejoramiento del clima organizacional ayuda a desarrollar estrategias, estableciendo la gestión y el análisis de la satisfacción laboral de los colaboradores. Concordando con Vigo (2015), quien concluyó que, al momento de realizar el

respectivo diagnóstico de la gestión administrativa, se encontró en un nivel malo, ya que no son factibles en la empresa las etapas de planificación y control. El nivel del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura mejoraron como podemos apreciar en los pre test y post test.

De la misma manera el nivel de la gestión administrativa de Agrorural Piura mejoraron notablemente así lo observamos en los pre test y post test. Concordando con Roque (2016), quien concluyó que el nivel de gestión administrativa se encuentra en un nivel medio ya que el 64% de los colaboradores concuerdan totalmente en que la empresa utiliza una estrategia para gestionar lo referido a la administración.

El flujo predominante de los fondos económicos de Agrorural Piura disponible para fomentar el desarrollo rural exige contar con enlaces eficaces e interrelaciones con instituciones afines tanto privadas como públicas, de tal forma que se asegure más el logro de los objetivos institucionales.

La productividad de Agrorural Piura es una base que siempre tiene que controlar a través de una plantilla productiva, así como facilitando las herramientas necesarias e ideales para que el desempeño de los trabajadores sean eficaces, porque a ello debe sumarse la calidad como aspectos complementarios entonces.

Destacar la presencia laboral es importante en la organización Agrorural Piura, determinando si los trabajadores son eficientes, productivos, demostrando calidad en la labor, pero, hay que considerar reflexiones como las siguientes ¿cuáles son sus aspiraciones como trabajador? ¿Qué ambiciones tienes? ¿Cómo pueden influir en el desarrollo institucional?

Es decir se tiene que meditar en aspectos de tipo emocional, espiritual y no únicamente materiales, a fin de lograr tranquilidad en los trabajadores, generando un buen ambiente, que sea propicio para el desempeño de las funciones y con ello el aporte para lograr los propósitos y objetivos correspondientes a la empresa Agrorural Piura.

La evaluación del desempeño laboral es un aspecto sumamente importante realizado por la propia entidad como por los diferentes usuarios, teniendo que alcanzar siempre satisfacciones, reconocimientos, caso contrario estar a la expectativa para resolver situaciones no deseadas para la organización.

Entonces cae bien la implementación de un plan de incentivos que se constituyan en estímulos, en premios para los colaboradores por el buen desempeño laboral, que tiene que ser mantenido en forma permanente, mucho más cuando se vivencias pandemias como la generada por la covid-19, situaciones que permite promover, ejecutar programas especiales de apoyo a los trabajadores, como verdaderas ayudas institucionales, extraordinarias y concordante con las disponibilidades económicas de la entidad Agrorural Piura, repercutiendo en el apoyo a la protección de los hogares de los colaboradores.

Además, la preocupación institucional se centra también en la salud colaborando, apoyando para que el personal esté debidamente vacunado y así se protege la vida humana del trabajador y por ende de la su familia, asegurando la permanencia en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

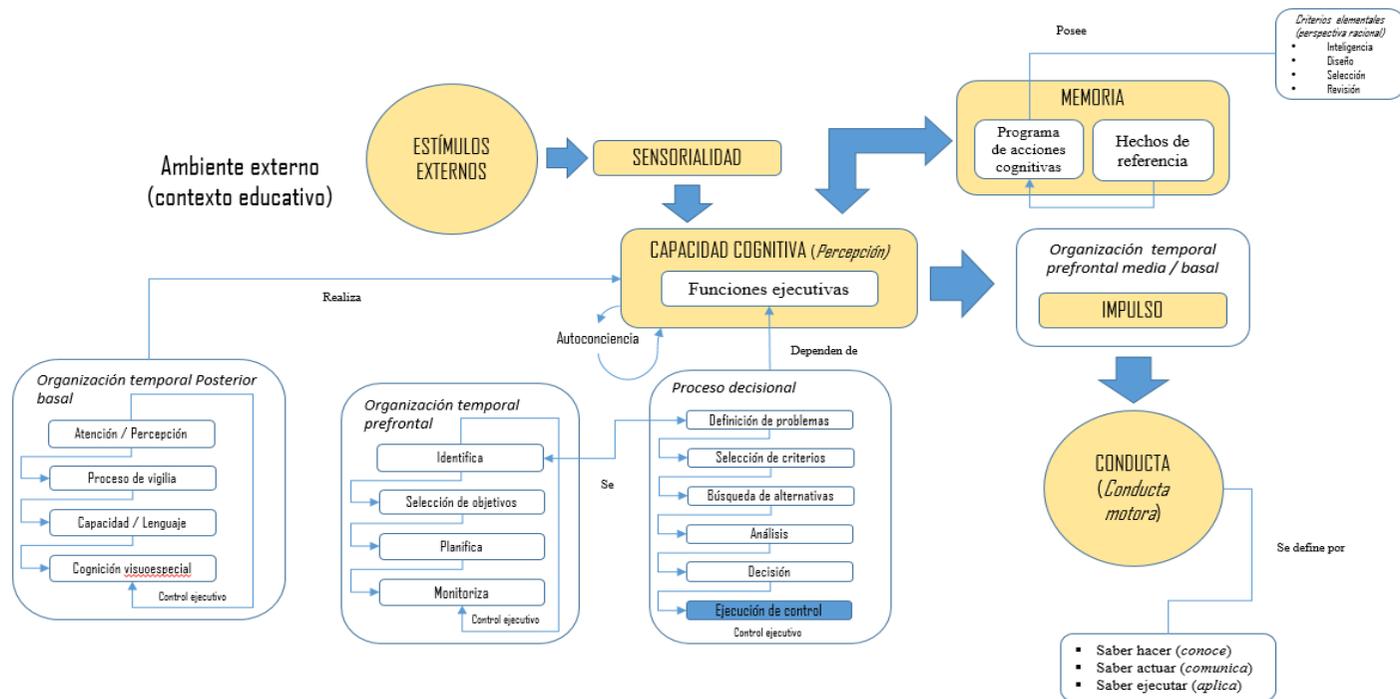
1. Los resultados a nivel de pos test señalaron que la situación problemática fue superada en relación al desempeño laboral de los trabajadores y de la gestión administrativa en Agrorural Piura.
2. En el pre test los niveles de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es deficiente en un 100%. Además, el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y mínimo en un 30% según podemos apreciar en el presente estudio.
3. Se diseñó y elaboró un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Agro rural Piura
4. En el post test los niveles de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es óptimo en un 80%, seguido de un 20% presenta un nivel aceptable, de acuerdo a lo observado en la actual investigación. Asimismo, los niveles del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es permisible en 23.3% y optimo en un 76.7% según de acuerdo a lo observado en la actual investigación.
5. El éxito potencial de Agro rural Piura depende de diferentes factores como por ejemplo de la mayor participación de los trabajadores, de la capacidad de autoevaluación y evaluación, llegando a establecer prioridades como parte de la gestión administrativa , enlazando propuestas de desarrollo institucional sustentadas en las fuentes de financiamiento y de apoyo en general.
6. El nivel del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura superaron el resultado del pre test y post test. De la misma manera el nivel de la gestión administrativa de Agrorural Piura superaron en los resultados del pre test y post test.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aplicar la propuesta de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, a través de TICs que permitan la evaluación continua automatizada.
2. Se recomienda que se debe potenciar el plan de motivación en los servidores públicos de Agrorural Piura, de esta manera los colaboradores tomarán más valor a la empresa.
3. La división de recursos humanos debe programar capacitaciones en función a los objetivos estratégicos específicos para lograr una comunicación eficaz sobre el direccionamiento a fin de promover la producción, clima y la satisfacción laboral.
4. La división de recursos humanos debe programar y aplicar la propuesta de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, a fin de lograr una toma de decisiones precisa y promover el desempeño de las distintas áreas y estructuras de la organización.
5. A los Directivos de Agrorural Piura se les recomienda aplicar la propuesta diseñada sobre gestión administrativa basado en el enfoque de la neurociencia en cuanto se den las condiciones y previo conocimiento del contenido y estrategias de aplicación, a fin de beneficiar a todos los trabajadores y directivos en general.
6. El personal directivos de Agrorural Piura a través del área de recursos humanos debe programar, ejecutar e informar capacitaciones con temáticas generales para todos y específicas según las áreas de desarrollo de la empresa indicada.

VIII. PROPUESTA

MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO BASADO EN EL ENFOQUE DE LAS NEUROCIENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE AGRORURAL PIURA



Para el desarrollo del Modelo se trabajará la siguiente Metodología:

Se establece las bases del cambio de paradigma para la organización pasando de la gerencia a la neurogerencia, presentado las herramientas, estrategias y recursos para la aplicación de las neurociencias como fuente de oportunidades para las organizaciones. Se explora los principales rasgos a nivel emocional y cognitivo para conocer sus aplicaciones en la gestión de la organización dando énfasis a la lateralización en el liderazgo y potenciales del personal en la organización. Teniendo en cuenta las diferencias de géneros en la gestión de organizaciones. Se presenta las funciones ejecutivas del cerebro para lograr la optimización, a partir de Neuroplasticidad auto dirigida. Asimismo, se expone la racionalidad y emotividad de la neurogerencia en la toma de decisiones Implicancia en la vida organizacional. Se trabajará el avances y aplicaciones de la neurociencia social pasando del liderazgo al neuroliderazgo. Utilizando el modelo SCARF, generando momentos de entendimiento para aprovechar su aplicación para promover cambios cerebrales y el desarrollo de la creatividad.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarez, B. L., & Ayala, J. R. (2020). Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. *Una revisión teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Araya-Guzmán, S., Quiroz-Bustos, Á., & Salazar-Concha, C. (2021). Explorando la incidencia de creadores e inhibidores de tecnoestrés en la satisfacción laboral y compromiso laboral en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, 554-567. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/explorando-la-incidencia-de-creadores-e/docview/2493869458/se-2?accountid=37408>
- Arbeláez, J. J. Z., Manrique-Losada, B., Gasca-Hurtado, G., & Machuca-Villegas, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare: Revista Chilena De Ingeniería*, 29(1), 129-140. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/caracterización-de-métodos-evaluación-desempeño/docview/2521671851/se-2?accountid=37408>
- Argüelles, L. A., Quijano, R. A., Fajardo, M. J., Mtro. Fernando Medina, F. Cruz, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad* 8 Vol. 12, No. 1, 2020 ISSN 1940-2171 Revista indexada en la base de datos Fuente Académica Plus de EBSCOHOST AcademiaJournals.com
- Asnat, J. (2017). *Las siete cualidades del liderazgo más importantes*. <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aquilar, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Escuela Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Bustamante, L.G. y Tenorio, J.R. (2020). Factores individuales relacionados al desempeño laboral. *Revista Ciencia Norandina* 4(1): 48-53.
- Candel, M. (2012). Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego. <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf;jsessionid=471E8FC03F4AA3BAF9CB47129EA26C83?sequence=1>
- De la Rosa, A. (2014). Diseño de un modelo de gestión administrativa para el cabildo de la comuna San Rafael. Parroquia Chanduy, Provincia de Santa

Elena, año 2014. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1639/>

González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M. & Verdezoto, G.O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

Monti, A. (2020). De la planificación como técnica a la cultura de la planificación. John Friedmann en Chile 1959-1966. *EURE, Revista Latinoamericana De Estudios Urbano Regionales*, 46(137), 27-46. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/de-la-planificación-como-técnica-cultura-john/docview/2342506326/se-2?accountid=37408>

Montes de Oca Sánchez, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–14.

Monti, A. (2020). De la planificación como técnica a la cultura de la planificación. John Friedmann en Chile 1959-1966.

Oruna, M.A, Uribe, Y. C., & Sánchez, J. A. (2021). Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(93), 279-307.

Palmar y Valera (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos* ISSN 1665-8140, núm. 39, enero-abril 2014, pp. 159-188

Pereira, S. B. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral estudio realizado con el personal de la empresa servipuertas S.A.* de la ciudad Quetzaltenango. Tesis presentada a la Universidad Rafael Landívar.

Peiró, R. (2020). *Trabajo en equipo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

Pucheu, J. A. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos*. Ediciones UC.

Quintero, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 35(88), 239–265.

Ramírez, A. del P., Ramírez R. G. , y Calderón. , E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía* (enero-marzo 2017). <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 35(3), 195-205. doi:<http://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Ruiz, G. (26 de septiembre de 2017). *Gestión institucional: Concepto introductorios*. http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html

- Sánchez, J. R. & Carrasco, F. (2021). Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de puno, 2019. *semestre económico*, 10(1), 18-27. <http://revistas.unap.edu.pe/seconomico/index.php/SECONOMICO/article/view/426>
- Sumba, R. (2014). Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí, república de Ecuador. (Tesis postgrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/739/>
- Urquijo, M. J. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *Edeatina* 46 [diciembre 2014], 63-80, ISSN: 0214-8560
- Aguí, F., & Castro, J. (2016). *El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de equipo mecánico de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Huánuco-2013*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/96/TAD%200549%20A32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- América TV. (22 de Agosto de 2013). *Desempeño laboral de los peruanos se ve afectado por el estrés del tráfico vehicular*. Recuperado de América TV: <http://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/desempeno-laboral-de-los-peruanos-se-ve-afectado-por-el-estres-del-trafico-vehicular-n116107>
- Ayala, H., & Domínguez, M. (2013). *Estructuración del modelo de gestión administrativa para mejorar la rentabilidad económica de la unidad mixta particular bilingüe "El Doradointernacional School"*. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/205/3/Estructuración%20de%20Modelo%20de%20gestión%20administrativa%20para%20mejorar%20la%20rentabilidad%20económica%20de%20la%20Unidad%20Educativa%20Mixta%20Bilingüe%20N°%2038%20El%20Dorado%20Internation>
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo-MINSA 2012*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/427/1/TL_Barón_Rodríguez_Jovanna Katherine.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/427/1/TL_Barón_Rodríguez_Jovanna_Katherine.pdf)

- Campos, C. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. (Tesis de pregrado, Universidad de Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/146/Tesis%20Clara%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- staño, M. (2013). *Modelo de gestión administrativa para el restaurante Charly Granada en la ciudad de Cali*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia). Recuperado de <https://red.uao.edu.co/handle/10614/4839>
- Curay, L., & Oliva, D. (2016). *Influencia del proceso de mejora continua en el desempeño laboral, caso Oficina Digital SAC*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/711/1/TL_CurayBernillaLiliana_OlivaQuirogaDiandra.pdf
- De la Rosa, A. (2014). *Diseño de un modelo de gestión administrativa para el cabildo de la comuna San Rafael. Parroquia Chanduy, Provincia de Santa Elena, año 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1639/>
- Del Prado, L. (2014). *Neurociencia y desempeño. Identificación de los estilos personales y su impacto en diversos aspectos del desempeño laboral*. Sociotec. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Sociotecweb/neurociencia-y-desempeo20>
- Díaz, F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/Díaz_ZFE.pdf?sequence=1
- Evans, J., & Lindsay, W. (2014). *Administración y control de la calidad*. México: Cengage Learning Editores S.A. ISBN: 978-1-285-06946-3
- Guerrero, J., & Galindo, J. (2014). *Administración II. Serie integral por competencias* (1 ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. De C.V. ISBN: 978-607-438-956

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Jaya, M. (2015). *Organización elemento administrativo (impacto, importancia, organización informal), evolución*. Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de https://issuu.com/estefanyjaya/docs/ensayo_de_organizacion
- La Ley. (26 de Noviembre de 2014). ¿Cuáles serán las reglas para el otorgamiento del bono por desempeño laboral? *La Ley*. Recuperado de <http://laley.pe/not/1918/-cuales-seran-las-reglas-para-el-otorgamiento-del-bono-por-desempeno-laboral/>
- La República. (25 de Abril de 2014). 70% de trabajadores sufre estrés laboral. *La República*. Recuperado de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>
- Morgan, J., & Rocha, K. (2016). *Implementación de la evaluación al desempeño como estrategia de mejora continúa en la Alcaldía de Ciudad Sandino*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4801/1/17516.pdf>
- Noticias Rcn. (19 de Febrero de 2016). Una buena alimentación puede ser la clave para mejorar el desempeño laboral. *Noticias Rcn*. Recuperado de <http://www.noticiasrcn.com/tags/desempeno-laboral>
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención personal*. (Tesis postgrado, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia). Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Publimetro. (3 de Febrero de 2014). Estar en una relación aumenta la productividad en el trabajo. *Publimetro*. Recuperado de <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-estar-relacion-aumenta-productividad-trabajo-20147>
- Quintero, Y. (15 de septiembre de 2017). *La gestión del talento humano*. Recuperado de http://equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es/pages/Equipo_I_Gestion_del_Talento_Humano-1486246.html

- Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas*. (Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Israel, Quito, Ecuador). Recuperado de <http://190.11.245.244/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>
- Ramírez, A. (2015). *Modelo de gestión administrativa turística aplicado al Complejo Bambú Eco-Resort, que posibilita a los Servicios del Sector de Educación a adquirir bajo su realidad económica una propiedad vacacional en tiempo compartido*. (Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9195/1/UPS-GT000886.pdf>
- Rojas, K. (2016). *Relación entre el conflicto y el desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2395/1/ROJAS%20VELIZ%20KIRA.pdf>
- Roque, J. (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la mype comercial San Martín*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2708/1/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf>
- RPP Noticias. (10 de Noviembre de 2015). *Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral*. Recuperado de RPP Noticias: <http://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- RPP Noticias. (3 de Mayo de 2017). *Perú logra mayor crecimiento de productividad laboral en América Latina*. RPP Noticias. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/peru-logra-mayor-crecimiento-de-productividad-laboral-en-america-latina-noticia-1048052>
- Ruiz, G. (26 de septiembre de 2017). *Gestión institucional: Concepto introductorios*. Recuperado de

- http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html
- Sánchez, M. (2014). *Administración I. Serie integral por competencias* (1 ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A de C.V. ISBN: 978-607-438-955-5
- Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía Poison SA*. (Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>
- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud-Tingo María 2014*. (Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco, Huánuco). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Sumba, R. (2014). *Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí, república de Ecuador*. (Tesis postgrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/739/>
- Toala, S., Álavez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Pionce, A., & Caicedo, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos* (3 ed.). Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. ISBN: 978-84-946684-0-1
- Vigo, E. (2015). *La Gestión Administrativas Actual y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hotel & Spa "La Hacienda" Año 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/520/vigo_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavaleta, L. (2014). *Nivel de desempeño de los trabajadores y satisfacción laboral en la entidad financiera Ama de Pacasmayo*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Guadalupe, Trujillo). Recuperado de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2061/zavaletachacalla_lady.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos
Modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias	Planificación	<p>La dirección zonal de Agrorural Piura desempeña sus funciones basadas en objetivos y metas claras.</p> <p>La dirección zonal Agrorural Piura aplica criterios administrativos para organizar el plan de trabajo anual.</p> <p>La dirección zonal Agrorural Piura dispone normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.</p> <p>La dirección zonal Agrorural Piura solicita a los trabajadores a intervenir del trabajo institucional para intercambiar ideas y criterios.</p> <p>La dirección zonal Agrorural Piura solicita a los trabajadores para la realización del trabajo cooperativo.</p> <p>La dirección zonal Agrorural Piura organiza continuamente con los empleados las metas que la dirección zonal agro rural se ha trazado.</p>	<p>Técnica</p> <p>encuesta</p> <p>Instrumento cuestionario</p>

		<p>La dirección zonal Agrorural Piura sostiene una conexión de comunicación abierta con los trabajadores, que le permite trabajar en forma armónica.</p>	
	<p>Ejecución</p>	<p>La dirección zonal de agrorural Piura desarrolla el seguimiento continuo a las actividades que realizan los trabajadores en las diferentes áreas.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura examina de manera permanente el cumplimiento de las actividades programadas en las diferentes áreas.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura capacita a los trabajadores periódicamente.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura otorga permisos para la capacitación de los trabajadores, teniendo en cuenta que serán en beneficio de la comunidad.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura capacita acerca de la organización de documentos para hacer más eficiente el proceso de desempeño laboral.</p>	

	Evaluación	<p>La dirección zonal de Agrorural Piura supervisa las actividades realizados por los trabajadores.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura realiza seguimiento laboral para establecer un diagnóstico.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura entrega información para mejorar la labor del trabajador.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura orienta acerca del uso de materiales de higiene y seguridad en la labor que realiza.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura solicita al trabajador los documentos requeridos para la realización de una actividad laboral.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura evalúa el desempeño laboral para establecer si existe coherencia entre los documentos que ha presentado inicialmente.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura entrega a los trabajadores fichas de autoevaluación con la finalidad de que evalúen la gestión.</p> <p>La dirección zonal de Agrorural Piura hace uso de una ficha de evaluación de desempeño laboral para destacar los puntos más resaltantes y reformular los más débiles.</p>	
--	-------------------	--	--

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos
Desempeño laboral	Planeamiento y organización:	<p>No planifica y es desorganizado en su trabajo.</p> <p>Tiene dificultad para planificar y organizar las actividades y recursos, siempre improvisa.</p> <p>Algunas veces se le dificulta planificar y organizar las actividades y recursos.</p> <p>Planifica y organiza muy bien las actividades y recursos en su trabajo.</p> <p>Planifica y organiza eficientemente las actividades y recursos en su trabajo.</p>	<p>Técnicas</p> <p>Observación directa</p> <p>Instrumento</p>
	Responsabilidad	<p>No es responsable en el cumplimiento de sus funciones y compromisos laborales.</p> <p>Frecuentemente no es responsable en el cumplimiento de sus funciones y compromisos laborales.</p> <p>La mayoría de veces demuestra responsabilidad por el cumplimiento de sus funciones y compromisos laborales.</p> <p>Es responsable siempre en el cumplimiento de sus funciones y compromisos laborales, demuestra esfuerzo y dedicación por su trabajo.</p>	<p>Lista de cotejo</p>

		Cumple excelentemente con sus funciones y compromisos laborales, es sumamente responsable y demuestra esfuerzo, dedicación y preocupación por el trabajo.	
	Productividad:	<p>No produce resultados con calidad ni oportunidad.</p> <p>Casi siempre los resultados que produce no son de calidad y siempre son inoportunos.</p> <p>Generalmente los resultados que produce son de buena calidad y oportunos.</p> <p>Los resultados que produce son de muy buena calidad y oportunos.</p> <p>Los resultados que produce son de excelente calidad y con la oportunidad requerida.</p>	
	Toma de decisiones	<p>No tiene habilidad para elegir alternativas de solución prácticas y resolver situaciones de diversa complejidad.</p> <p>Demuestra una regular habilidad para elegir alternativas de solución prácticas y resolver situaciones de diversa complejidad.</p> <p>Buena habilidad para elegir alternativas de solución prácticas y resolver situaciones de diversa complejidad.</p> <p>Muy buena habilidad para elegir alternativas de solución prácticas y resolver situaciones de diversa complejidad.</p>	

		<p>Excelente habilidad para elegir alternativas de solución prácticas y resolver situaciones de diversa complejidad.</p>	
	Trabajo en equipo	<p>No tiene capacidad para trabajar en equipo, ni disposición de realizar labores adicionales o fuera de la jornada ordinaria.</p> <p>Se le dificulta el trabajo en equipo, prefiere trabajar sólo y dentro de la jornada ordinaria.</p> <p>Las relaciones de coordinación y trabajo en equipo que mantiene con el personal de la unidad y otras unidades son buenas, algunas veces está dispuesto a realizar labores adicionales y fuera de la jornada ordinaria.</p> <p>Las relaciones de coordinación y trabajo en equipo que mantiene con el personal de la unidad y otras unidades son muy buenas y siempre está en la disposición de realizar labores adicionales y fuera de la jornada ordinaria.</p>	

		<p>Las relaciones de coordinación y trabajo en equipo que mantiene con el personal de la unidad y otras unidades son excelentes, es espontáneo para dar a la institución tiempo extraordinario.</p>	
	Liderazgo	<p>No tiene habilidad para influir en el grupo, no contribuye al logro de los objetivos.</p> <p>Demuestra poca habilidad para influir en los demás, conduce regularmente las actividades del grupo.</p> <p>Buena habilidad para influir en los demás, conduce con buenos resultados las actividades del grupo.</p> <p>Muy buena habilidad para influir en los demás, conduce muy bien las actividades del grupo y logra buenos resultados.</p> <p>Influye eficaz y eficientemente en los demás, genera y logra excelentes resultados.</p>	

**ANEXO 02: INSTRUMENTOS SOBRE MODELO DE GESTIÓN
ADMINISTRATIVO BASADO EN EL ENFOQUE DE LAS NEUROCIENCIAS**

NOMBRE DEL EMPLEADO:

NOMBRE DEL PUESTO:

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la cual solicito su apoyo para responder las siguientes preguntas. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) solo una alternativa la cual usted considerar:

**1 Muy deficiente 2 Deficiente 3 Mínimo
4 Aceptable 5 Óptimo**

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Planificación					
1	Agrorural Piura realiza sus funciones basadas en objetivos y metas claras.					
2	Agrorural Piura utiliza criterios administrativos para organizar el plan de trabajo anual.					
3	Agrorural Piura establece normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.					
4	Agrorural Piura convoca a los trabajadores a participar del trabajo institucional para intercambiar ideas y criterios.					
5	Agrorural Piura convoca a los trabajadores para la realización del trabajo cooperativo.					
6	Agrorural Piura coordina constantemente con los empleados las metas Agrorural se ha trazado.					
7	Agrorural Piura mantiene una relación de comunicación abierta con los trabajadores, que le permite trabajar en forma armónica.					
	Ejecución					
8	Agrorural Piura realiza seguimiento continuo a las actividades que realizan los trabajadores en las diferentes áreas.					

9	Agrorural Piura examina de manera permanente el cumplimiento de las actividades programadas en las diferentes áreas.					
10	Agrorural Piura capacita a los trabajadores periódicamente.					
11	Agrorural Piura otorga permisos para la capacitación de los trabajadores, teniendo en cuenta que serán en beneficio de la comunidad.					
12	Agrorural Piura capacita acerca de la organización de documentos para hacer más eficiente el proceso de desempeño laboral.					
	Evaluación					
13	Agrorural Piura supervisa las actividades realizados por los trabajadores.					
14	Agrorural Piura realiza seguimiento laboral para establecer un diagnóstico.					
15	Agrorural Piura entrega información para mejorar la labor del trabajador.					
16	Agrorural Piura orienta acerca del uso de materiales de higiene y seguridad en la labor que realiza.					
17	Agrorural Piura solicita al trabajador los documentos requeridos para la realización de una actividad laboral.					
18	Agrorural Piura evalúa el desempeño laboral para establecer si existe coherencia entre los documentos que ha presentado inicialmente					
19	Agrorural Piura entrega a los trabajadores fichas de autoevaluación con la finalidad de que evalúen la gestión.					
20	Agrorural Piura hace uso de una ficha de evaluación de desempeño laboral para destacar los puntos más resaltantes y reformular los más débiles.					

Fuente: Elaboración propia.

Dimensión de planificación por valores de Agrorural Piura.

		Rango
1	Muy deficiente	[1-7]
2	Deficiente	[8-14]
3	Mínimo	[15-21]
4	Aceptable	[22-28]
5	Óptimo	[29-35]

Fuente: Elaboración propia

Dimensión de ejecución por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Muy deficiente	[1-5]
2	Deficiente	[6-10]
3	Mínimo	[11-15]
4	Aceptable	[16-20]
5	Óptimo	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Dimensión de evaluación por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Muy deficiente	[1-8]
2	Deficiente	[9-16]
3	Mínimo	[17-24]
4	Aceptable	[25-32]
5	Óptimo	[33-40]

Fuente: Elaboración propia

Baremo del nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura.

		Rango
1	Muy deficiente	[1-20]
2	Deficiente	[21-40]
3	Mínimo	[41-60]
4	Aceptable	[61-80]
5	Óptimo	[81-100]

Fuente: Elaboración propia

	RESPONSABILIDAD : Cualidad que tiene la persona de cumplir con exactitud y seriedad sus funciones y compromisos laborales, demuestra esfuerzo, dedicación y preocupación por el trabajo.					
P.6	En Agrorural Piura la autoridad y responsabilidad del personal están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos.					
P.7	Estos documentos normativos de Agrorural Piura son revisados periódicamente con el fin de ser actualizados o mejorados					
P.8	Agrorural Piura cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal					
P.9	Los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en las áreas respectivas					
P.10	En Agrorural Piura se cuenta con políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.					
	PRODUCTIVIDAD : Capacidad de generar resultados con la calidad esperada y en el tiempo oportuno, a fin de lograr los objetivos y metas propuestas.					
P.11	En Agrorural Piura, las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas.					
P.12	En Agrorural Piura periódicamente se comparan los resultados con los registros de los procesos, actividades y tareas utilizando para ello distintas fuentes					
P.13	En Agrorural Piura cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas					
P.14	La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas a su personal de Agrorural Piura.					
P.15	El personal conoce qué procesos involucran a su unidad orgánica y qué rol le corresponde en los mismos en Agrorural Piura.					
	FACTORES Y DEFINICIONES					
	TOMA DE DECISIONES : Habilidad para analizar y elegir alternativas de solución prácticas y acertadas para resolver situaciones de diversa complejidad en el desarrollo del trabajo.					

P.16	Agro rural Piura (Directorio, Gerencias y Jefaturas) ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos					
P.17	En la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad)					
P.18	En Agrorural Piura se han establecido las acciones necesarias para monitorear, controlar y afrontar los riesgos evaluados.					
P.19	Se implementan las mejoras en las propuestas y en caso de detectarse deficiencias se efectúan las correcciones necesarias en Agrorural Piura					
P.20	La información Gerencial es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones en Agrorural Piura					
	TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad para desarrollar actividades en conjunto y obtener resultados como grupo; trabajar de forma coordinada y con la disposición de realizar labores adicionales o fuera de la jornada ordinaria.					
P.21	Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo de Agrorural Piura.					
P.22	La información económica relativa a su área previamente es revisada por más de un área responsable en Agrorural Piura.					
P.23	Todas las personas que laboran en Agrorural Piura ocupan una plaza prevista					
P.24	Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en Agrorural Piura.					
P.25	El personal que ocupa cada cargo de trabajo cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo de Agrorural Piura.					
	LIDERAZGO: Habilidad para influir en el personal, dar instrucciones y conducir exitosamente las actividades del grupo, hacia el logro de los objetivos fijados.					
P.26	En Agrorural Piura se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento					
P.27	Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades en Agrorural Piura.					
P.28	Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente					

	comunicados a los responsables de Agrorural Piura.					
P.29	Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo de Agrorural Piura.					
P.30	La información económica relativa a su área previamente es revisada por más de un área responsable en Agrorural Piura					

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión de planeamiento y organización por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]
5	Definitivamente su	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Baremo de la dimensión de responsabilidad por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]
5	Definitivamente su	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Baremo de la dimensión de capacidad de investigación por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]
5	Definitivamente su	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Baremo de la dimensión de productividad por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]

5	Definitivamente su	[21-25]
----------	---------------------------	---------

Fuente: Elaboración propia

Baremo de la dimensión de trabajo en equipo por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]
5	Definitivamente su	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Baremo de la dimensión de relaciones interpersonales por ítem de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-5]
2	Probablemente no	[6-10]
3	Indeciso	[11-15]
4	Probablemente si	[16-20]
5	Definitivamente su	[21-25]

Fuente: Elaboración propia

Baremo del nivel de la variable desempeño laboral del personal de Agrorural Piura.

		Rango
1	Definitivamente no	[1-30]
2	Probablemente no	[31-60]
3	Indeciso	[61-90]
4	Probablemente si	[91-120]
5	Definitivamente su	[121-150]

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 04: PROPUESTA DETALLADA

Datos Generales

- ✓ Agrorural Piura
- ✓ Lugar: Piura
- ✓ Participantes: 30 empleados
- ✓ Total de horas: 20 horas
- ✓ Investigador: Yovany Villegas Ferré.
- ✓ Asesor: Dr. Luis Montenegro Camacho

Justificación

Agrorural Piura tiene un limitado nivel de desempeño en las áreas que se desenvuelven los servidores públicos además, el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y mínimo en un 30% apreciamos en el presente estudio, causando de esta manera un desequilibrio de calidad y acceso de los servicios que brinda a los productores del ámbito rural, organizaciones de productores y autoridades del ámbito rural a los servicios del sector agrario especialmente de AGRO RURAL.

El modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias pretende establecer principios y estrategias que permitan crear una coalición guía, desarrollar visión y estrategia, comunicar la visión de cambio, asegurar los logros, originar más cambios e introducir y fijar los nuevos enfoques en la cultura, dándole vital importancia al cerebro del ser humano, ya que estudia o analiza los mecanismos intelectuales y de las emociones del personal de Agrorural Piura relacionadas con la función que tiene en la organización, siendo utilizada como herramienta para mejorar y fortalecer el liderazgo, la toma de decisiones y las negociaciones.

Principios psicopedagógicos

Principio de fortalecimiento del capital humano.

El talento humano se define como un capital intangible que generan valor a las organizaciones. Asimismo, el enfoque de Bernárdez (2008) al afirmar gran parte de

la teoría económica y legal especializada, definen al capital intangible como la suma de otros bienes y activos que componen tres tipos de capital: capital social, capital intelectual y capital humano, por ende, se puede relacionar al Capital Intangible con el Talento Humano, igualmente Bernárdez (2008) expone que “La acumulación de capital intangible, humano y social es a la vez una característica y una causa del desarrollo económico” (p. 194), de igual modo, en la actualidad con los avances de las Tic’s, es fundamental que se exija el fortalecimiento y desarrollo del talento humano en parte de su propiedad intelectual, constituyendo así el capital intelectual de cada empleado en las organizaciones.

Principio de consolidación del capital estructural.

La propiedad de una de una organización compuesta por la representación de los conocimientos existente estas definida como el capital estructural (IADE-CIC, 2003). También es definido por los mecanismos y estructuras encajadas en las rutinas de la organización que contribuye cada empleado en la búsqueda de desempeño intelectual (Bontis, 1999). Por otra parte, es la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al Capital Humano (Edvinsson & Malone, 1997). Por ende, el capital estructural está conformado por atributos que van desde los procesos internos hasta la cultura y los sistemas de información o bases de datos (Bontis, Keow, & Richardson, 2000).

Principio de incremento del capital intelectual del equipo.

La gestión estratégica es parte de la gestión del conocimiento de la empresa con el diseño de estructuras organizativas, que fomentan conocimiento y el desarrollo de profesionales del conocimiento. Así mismo, los aspectos tecnológicos no son en realidad el factor determinante para el éxito de iniciativas de gestión del conocimiento. Ruggles (1998) encuentra que las mayores dificultades son otras: cambiar el comportamiento de las personas, la medida del valor y desempeño de los activos de conocimiento, determinar el conocimiento que debe ser gestionado, justificar el uso de recursos escasos para iniciativas de conocimiento, principalmente.

Objetivos del Programa

Objetivo General.

El desempeño laboral del personal de Agrorural Piura.

Objetivos Específicos.

Lograr que Agrorural Piura mejore las herramientas de evaluación del desempeño y utilice activamente para lograr el buen desarrollo de su talento humano.

Aumentar la productividad y motivación de trabajadores y colaboradores dependientes e independientes, mediante los reconocimientos para el desarrollo del talento humano.

Lograr que los empleados de la organización conozcan mejor la importancia de sus inteligencias y desarrollo cognoscitivo, así como las funciones del mismo de igual forma elevar la fuerza de trabajo capacitando al empleado de acuerdo a las exigencias del puesto.

Planteamiento del modelo

Misión.

Diseñar, promover y gestionar modelos de desarrollo agrario rural que faciliten la articulación de las inversiones público-privadas y que contribuyan a la reducción de la pobreza y a la inclusión de las familias rurales.

La visión.

Familias rurales del Perú mejoran su calidad de vida mediante la ejecución de planes y políticas de desarrollo rural sostenible concertadas con los Gobiernos Regionales, locales y otros actores sociales.

Políticas del Modelo

Para que el modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias pueda ejecutarse positivamente y mejore el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, es preciso tener en cuenta algunas políticas que favorezcan en el proceso de progreso del mismo:

Inducir al personal a los cambios que se generen con el nuevo modelo que se aplicará.

Evaluar el desempeño del empleado que trabaja actualmente en las diversas áreas de Agrorural Piura, para compararlo con su evaluación futura.

Impartir una capacitación a todo el personal involucrado

Mantener una comunicación horizontal, sin fronteras, que permita todos los miembros del equipo estar consciente de todo lo que sucede, generando un clima organización agradable.

Lograr una mayor productividad haciendo buen uso del modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias.

Lograr la máxima productividad mediante las capacitaciones y la mejor calidad del personal.

Lograr la máxima motivación del personal de Agrorural Piura, mediante la aplicación adecuada del plan de incentivos.

Propósito

Los propósitos que se esperan son los siguientes:

Para la empresa:

Mejorar la productividad.

Mejorar la atención al cliente.

Mejorar la eficiencia de los resultados.

Mejorar la imagen de la empresa.

Mejorar la relación entre la empresa y los empleados.

Cambio de actitudes y comportamiento de la persona.

Mejorar la calidad.

Mejorar la eficacia individual y grupal de los empleados.

Mejorar el espíritu de equipo y la cooperación.

Para el empleado:

Mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Aumento de conocimientos personales.

Aumento de la motivación del personal.

Mejores relaciones entre empleados y empresa.

Aumento de la eficacia personal

Estrategias del Modelo

Tomando como base fundamental el diagnóstico realizado a Agrorural Piura mediante la investigación de campo el establecimiento de las estrategias se deriva de la matriz FODA (situación actual) y el establecimiento de una misión y visión (futuro deseado). De dicha combinación se derivan las estrategias generales del modelo que son los siguientes:

Evaluación del desempeño:

Proporcionar el entrenamiento neurocognitivo para desarrollar el desempeño laboral del personal de Agro rural Piura.

Objetivo: Lograr que Agrorural Piura mejore las herramientas de evaluación del desempeño y utilice activamente para lograr el buen desarrollo de su talento humano.

Meta: Realizar al menos una evaluación del desempeño al personal de Agro rural Piura, dentro del periodo de enero a diciembre.

Políticas: Inducir al personal de Agrorural Piura con los cambios que se generan con la nueva herramienta a implementar.

Involucrar al personal de trabajadores y colaboradores de Agrorural Piura en las evaluaciones del desempeño que la empresa realizara.

Evaluar el desempeño profesional antes de implementar la herramienta, para compararlo posteriormente con los resultados que se obtendrán al implementar la nueva herramienta de evaluación.

Mantener una comunicación abierta con todos los miembros de Agrorural Piura que se verán involucrados en los cambios para generar un clima organizacional agradable.

Acciones: Aplicar la evaluación del desempeño al personal de Agrorural Piura, una vez al año.

Plan de reconocimiento.

Proponer un programa de reconocimiento que incluya al total de trabajadores Agrorural Piura para desarrollar el control del estrés y superación del condicionamiento emocional de la incertidumbre.

Objetivo: Aumentar la productividad y motivación de trabajadores y colaboradores dependientes e independientes, mediante los reconocimientos para el desarrollo del talento humano.

Meta: Aplicar un plan al personal de Agrorural Piura que garanticen el reconocimiento por su trabajo.

Políticas:

Inducir al personal de Agrorural Piura de los cambios que se genere a través del nuevo plan de reconocimientos.

Involucrar al personal en los planes de reconocimientos que implementara el Agrorural Piura.

Evaluar la motivación y productividad del personal de Agrorural Piura, antes de implementar el plan de reconocimiento, para comparar resultados después de su implementación.

Acciones: Dar al personal del Agrorural Piura reconocimientos para mejorar la productividad.

Plan de capacitación.

Proponer un programa de capacitaciones integral, en neuromanagement que incluya al total de trabajadores con el objeto de mejorar el desempeño de estos.

Proponer el aprendizaje y evaluación de las experiencias en la selección de las estrategias.

Objetivo: Lograr que los empleados de la organización conozcan mejor la importancia de sus inteligencias y desarrollo cognoscitivo, así como las funciones del mismo de igual forma elevar la fuerza de trabajo capacitando al empleado de acuerdo a las exigencias del puesto.

Meta: Trabajadores y colaboradores de Agrorural Piura.

Políticas:

Incorporar al personal de Agrorural Piura en los programas de capacitaciones.

Incorporar una diversidad de temas en los programas de capacitaciones.

Contar con un programa bien diseñado de capacitación.

Acciones: Impartir seminarios al personal de Agrorural Piura.

Evaluación y Selección de las estrategias

Matriz foda

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">• Estructura organizativa formal de Agrorural Piura con un área de recursos humano bien estructurado.• Diversidad de servicios en Agrorural Piura.• Las áreas de Agrorural Piura poseen manual o directivas administrativas.• Todas las áreas de Agrorural Piura ofrecen planes económicos.	<ul style="list-style-type: none">• Factibilidad de acceder a apoyo de instituciones públicas o privadas para el entrenamiento y capacitación del personal.• Soporte técnico del Ministerio de Agricultura y riego.• Oportunidad de incrementar la rentabilidad, a través de la

	<p>mejora de la productividad en su personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento del espíritu de equipo y la cooperación.
Amenazas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño inadecuada. • Evaluación del desempeño esporádica. • No existe un programa de reconocimiento que motive al logro de los objetivos. • Falta de liderazgo motivador y consciente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuga de capital humano capacitado y no se brinda la motivación adecuada. • Falta de investigación e innovación en el área administrativa. • Compañías agrícolas que operan en el mercado local, sin estar autorizadas por el Ministerio de Agricultura y riego.

Matriz EFE

	Factores determinantes de éxito	Peso	Calificación	Peso Ponderado
	Oportunidades			
1	<ul style="list-style-type: none"> • Factibilidad de acceder a apoyo de instituciones públicas o privadas para el entrenamiento y capacitación del personal. 	0.1	2	0.2
2	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte técnico del Ministerio de Agricultura y riego. 	0.1	4	0.4
3	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de incrementar la rentabilidad, a través de la mejora de la productividad en su personal. 	0.15	2	0.3
	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento del espíritu de equipo y la cooperación. 	0.15	2	0.3
	Amenazas			
1	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño inadecuada. 	0.15	4	0.6

2	• Evaluación del desempeño esporádica.	0.1	3	0.3
3	• No existe un programa de reconocimiento que motive al logro de los objetivos.	0.1	3	0.3
4	• Falta de liderazgo motivador y consciente.	0.15	4	0.6
Total:		1		3

Matriz EFI

	Factores determinantes de éxito	Peso	Calificación	Peso Ponderado
Fortalezas				
1	• Estructura organizativa formal de Agrorural Piura con un área de recursos humano bien estructurado.	0.1	4	0.4
2	• Diversidad de servicios en Agrorural Piura.	0.2	3	0.6
3	• Las áreas de Agrorural Piura poseen manual o directivas administrativas.	0.15	3	0.45
4	• Todas las áreas de Agrorural Piura ofrecen planes económicos.	0.05	4	0.2
Debilidades				
1	• Fuga de capital humano capacitado y no se brinda la motivación adecuada.	0.2	3	0.6

2	<ul style="list-style-type: none"> Falta de investigación e innovación en el área administrativa. 	0.2	4	0.8
3	<ul style="list-style-type: none"> Compañías agrícolas que operan en el mercado local, sin estar autorizadas por el Ministerio de Agricultura y riego. 	0.1	4	0.4
Total:		1		3.45

MATRIZ DE ESTRATEGIAS

	<p>Fortalezas</p> <p>Estructura organizativa formal de Agrorural Piura con un área de recursos humano bien estructurado.</p> <p>Diversidad de servicios en Agro rural Piura.</p> <p>Las áreas de Agro rural Piura poseen manual o directivas administrativas.</p> <p>Todas las áreas de Agro rural Piura ofrecen planes económicos.</p>	<p>Debilidades</p> <p>Fuga de capital humano capacitado y no se brinda la motivación adecuada.</p> <p>Falta de investigación e innovación en el área administrativa.</p> <p>Compañías agrícolas que operan en el mercado local, sin estar autorizadas por el Ministerio de Agricultura y riego.</p>
<p>Oportunidad</p> <p>Factibilidad de acceder a apoyo de instituciones públicas o privadas para el entrenamiento y capacitación del personal.</p> <p>Soporte técnico del Ministerio de Agricultura y riego.</p> <p>Oportunidad de incrementar la rentabilidad, a través de la mejora de la productividad en su personal.</p> <p>Mejoramiento del espíritu de equipo y la cooperación.</p>	<p>Estrategia FO</p> <p>Proporcionar el entrenamiento neurocognitivo para desarrollar el desempeño laboral del personal de Agro rural Piura</p>	<p>Estrategia DO</p> <p>Proponer un programa de capacitaciones integral, en neuromanagement que incluya al total de trabajadores con el objeto de mejorar el desempeño de estos.</p>
<p>Amenazas</p> <p>Evaluación del desempeño inadecuada.</p>	<p>Estrategia FA</p>	<p>Estrategia DA</p>

Evaluación del desempeño esporádica. No existe un programa de reconocimiento que motive al logro de los objetivos. Falta de liderazgo motivador y consciente.	Proponer un programa de reconocimiento que incluya al total de trabajadores para desarrollar el control del estrés y superación del condicionamiento emocional de la incertidumbre.	Proponer el aprendizaje y evaluación de las experiencias en la selección de las estrategias.
---	---	--

Aplicación del modelo

Evaluación de desempeño

Plan de reconocimientos.

Plan de capacitación

Contenidos o Temas del Programa

Temas del Programa

Tema	Tiempo
1. Neurociencias. El cómo y el porqué de su aplicación a la conducción y gestión de organizaciones.	2h
2. Recursos neuronales para el management.	2h
3. Cuando el cerebro asume el mando.	2h
4. El cerebro emocional.	2h
5. Neuroliderazgo.	2h
6. La construcción cerebral de la realidad.	2h
7. Cerebro masculino, cerebro femenino.	2h
8. Bases neurobiológicas de la consciencia y las emociones.	2h
9. Creatividad y cerebro.	2h
10. Nuevas herramientas para mejorar el rendimiento. Hacia la neurogestión de organizaciones.	2h
Total: 10 talleres de aprendizaje	20h

Metodología

Se establece las bases del cambio de paradigma para la organización pasando de la gerencia a la neurogerencia, presentado las herramientas, estrategias y recursos para la aplicación de las neurociencias como fuente de oportunidades para las organizaciones. Se explora los principales rasgos a nivel emocional y cognitivo para

conocer sus aplicaciones en la gestión de la organización dando énfasis a la lateralización en el liderazgo y potenciales del personal en la organización. Teniendo en cuenta las diferencias de géneros en la gestión de organizaciones. Se presenta las funciones ejecutivas del cerebro para lograr la optimización, a partir de Neuroplasticidad auto dirigida. Asimismo, se expone la racionalidad y emotividad de la neurogerencia en la toma de decisiones Implicancia en la vida organizacional. Se trabajará el avances y aplicaciones de la neurociencia social pasando del liderazgo al neuroliderazgo. Utilizando el modelo SCARF, generando momentos de entendimiento para aprovechar su aplicación para promover cambios cerebrales y el desarrollo de la creatividad.

Evaluación

La evaluación inicial. – Para el desarrollo de la presente investigación, y Mejorar el desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, realizó el diagnóstica, mediante la observación directa y hojas de observación que fueron llenados por los jefes inmediatos de cada trabajador.

La evaluación de proceso. - Para poder cumplir los objetivos establecido en el proyecto, se tuvo en cuenta los talleres que se trabajó poder mejorar el desempeño dentro de las actividades, se trabajó en aquellos aspectos críticos de neurogerencia y neuroliderazgo.

La evaluación final. - Cabe destacar que el área de intervención implicó un proceso de mejora continua que permita mejorar el uso de nuestros recursos en el enfoque del bien común y la correcta toma de decisiones, se utilizaron los talleres para observar la mejora continua en cada empleado de Agro rural Piura.

RECURSOS: Humanos

Personal de capacitación. - Compuesta por 2 personas que permitieron la realización y adecuación del programa de talleres.

Personal capacitado. - Compuesta por 30 empleados del Agrorural Piura.

Materiales: Papel bond, Lapicero, Separata, colores, Papelotes etc. **Actividades o Talleres de Aprendizaje**

PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Aplica el instrumento de recolección de datos para el pre test.	Pretest Procesamiento Resultados Presentación de resultados	Instrumento de recojo de información. Tablas de procesamiento de datos de pretest

SECUENCIA METODOLÓGICA

Taller 1. El cómo, por qué y la aplicación de las neurociencias en la conducción y gestión de organizaciones.

Actividades de inicio	Medios y materiales	Tiempo
<p>Presentación inicial.</p> <p>El coordinador les pedirá a los empleados que escriban cualidades que tienen en relación a las letras de su nombre.</p> <p>El propósito consiste en que los empleados reconozcan la importancia las neurociencias como parte de la gestión de Organizaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aula. • Papel bond. • Lapicero y colores. 	35 min
Actividades de proceso	Medios y materiales	Tiempo
<p>El coordinador forma 5 grupos.</p> <p>El coordinador reparte una separata para una lectura silenciosa.</p> <p>Los colaboradores leen la separata: La capacidad de dirección del líder (Lectura N° 1), observando que la lectura sea individual y en silencio.</p> <p>Luego a nivel de grupo contestan a las siguientes :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aula. • Separata • Lapicero y colores. • Papelotes. 	60 min

<p>¿Qué es motivación?</p> <p>¿Qué es apertura al exterior?</p> <p>¿Qué es desarrollo personal?</p> <p>¿Qué es delegación</p> <p>¿Qué son actividades integradoras?</p> <p>¿Qué es desarrollo de las relaciones interpersonales?</p> <p>El coordinador pide a los grupos elaborar un organizador gráfico con los conceptos de las interrogantes</p> <p>Puesta en común.</p> <p>Para finalizar se hace un análisis y reflexión sobre La capacidad de dirección.</p> <p>Luego a nivel de grupo contestan a las siguientes interrogantes:</p> <p>¿Qué es organización de recursos?</p> <p>¿Qué es planeación de proyectos?</p> <p>¿Qué es negociación e idea del contexto?</p> <p>Elaboran un organizador gráfico con los conceptos de las interrogantes</p> <p>Para finalizar se hace un análisis y reflexión sobre el desarrollo de las experiencias técnicas de gestión del líder.</p>		
Actividades de final	Medios y materiales	Tiempo
<p>El coordinador requiere que llenes en una hoja las funciones que realizan y cuales necesitan de explicación racional, explicación creativa o explicación motivacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aula. 	<p>15 min</p>

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Rosa Yarina León Berona,
con documento de identidad N° 18160279, de profesión Administradora,
con Grado de Doctoro, ejerciendo actualmente como Jefa de Gestión Talento Humano
en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (test), a los efectos de su aplicación en la Dirección Zonal-Agrorural Piura, con el objetivo de Determinar la influencia de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal del programa productivo agrario rural de la Dirección Zonal-Agrorural Piura.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Fecha:


Rosa Yarina León Berona
Firma
DNI n° 18160279

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Pedro Segundo Sanavillo Ayica
con documento de identidad N° 25610432, de profesión Psicólogo
con Grado de Distrito, ejerciendo actualmente como Director de BPRM
en la Institución Murres del Señor Jesu.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (test), a los efectos de su aplicación en la Dirección Zonal-Agrorural Piura, con el objetivo de Determinar la influencia de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal del programa productivo agrario rural de la Dirección Zonal-Agrorural Piura.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Fecha:


Firma
DNI N°
25610432

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, María Zavaleta Flores,
con documento de identidad N° 43116272, de profesión Administradora
con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como Jefa de GTH,
en la Institución Universidad César Vallejo - Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (test), a los efectos de su aplicación en la Dirección Zonal-Agrorural Piura, con el objetivo de Determinar la influencia de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal del programa productivo agrario rural de la Dirección Zonal-Agrorural Piura.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Fecha:



María Zavaleta Flores
Firma
DNI n° 43116272