

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**EL NEUROMANAGEMENT Y SU RELACIÓN CON
LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS Y
REASEGUROS, REGION SUR – 2021**

TESIS

Presentada por:

Angiel Maria Risco Niño de Guzmán

Asesor:

Dr. Winston Castañeda Vargas

Para optar el Título Profesional de:

Ingeniero Comercial

TACNA-PERU

2022

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a Dios y a mi Madre que fueron mi guía para seguir adelante y no rendirme.

RECONOCIMIENTO

Agradezco a mi madre, que estuvo conmigo incondicionalmente, motivándome y dándome fuerza para poder cumplir con mis objetivos.

Su amor fue crucial para poder culminar mi carrera profesional.

“Porque nunca es tarde, el tiempo se acaba cuando la vida se acaba, mientras tanto siempre existe una posibilidad para poder continuar y no rendirnos.”

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Identificación y determinación del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación.....	16
1.4.1. Justificación.....	16
1.4.2. Importancia	17
1.4.3. Alcances y limitaciones en la investigación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del estudio.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19

2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.1.3. Antecedentes locales	21
2.2. Bases teórico – científicas	22
2.2.1. Neuromanagement	22
2.2.2. Motivación	28
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Sistema de hipótesis	36
2.4.1. Hipótesis general	36
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Sistema de variables	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	39
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Nivel de investigación	39
3.3. Diseño de la investigación	39
3.4. Población y muestra del estudio	39
3.4.1. Población	39
3.4.2. Muestra	40
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.5.1. Técnicas	40
3.5.2. Instrumentos	40
3.6. Técnicas de procesamiento de datos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. Confiabilidad de instrumentos	42
4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros	44
4.2.1. Neuromanagement	44

4.2.2. Motivación	52
4.3. Verificación de hipótesis.....	59
4.3.1. Prueba de normalidad.....	59
4.3.2. Hipótesis específicas	60
4.3.3. Hipótesis general.....	65
4.4. Discusión de resultados.....	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	79
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	79
Anexo 02: Instrumento de medición de la variable 1	80
Anexo 03: Instrumento de medición de la variable 2	82
Anexo 04: Base de datos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Cuadro de operacionalización de la variable Neuromanagement</i>	38
Tabla 2 <i>Cuadro de operacionalización de la variable Motivación</i>	38
Tabla 3 <i>Distribución de la población por provincias</i>	40
Tabla 4 <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad</i>	42
Tabla 5 <i>Análisis fiabilidad de la variable Neuromanagement</i>	42
Tabla 6 <i>Análisis de fiabilidad de la variable Motivación</i>	43
Tabla 7 <i>Resumen ítems de la dimensión Inteligencia individual</i>	44
Tabla 8 <i>Nivel de la dimensión Inteligencia individual</i>	45
Tabla 9 <i>Resumen ítems de la dimensión Inteligencia organizacional</i>	46
Tabla 10 <i>Nivel de la dimensión Inteligencia organizacional</i>	47
Tabla 11 <i>Resumen ítems de la dimensión Gestión del talento humano</i>	48
Tabla 12 <i>Nivel de la variable Neuromanagement</i>	51
Tabla 13 <i>Resumen ítems de la dimensión Intensidad</i>	52
Tabla 14 <i>Resumen ítems de la dimensión Dirección</i>	54
Tabla 15 <i>Nivel de la dimensión Dirección</i>	55
Tabla 16 <i>Resumen ítems de la dimensión Persistencia</i>	56
Tabla 17 <i>Nivel de la variable Motivación</i>	58
Tabla 18 <i>Prueba de normalidad de la variable Neuromanagement</i>	59
Tabla 19 <i>Prueba de normalidad de la variable Motivación</i>	59
Tabla 20 <i>Prueba de correlación de la hipótesis específica 1</i>	60
Tabla 21 <i>Prueba de correlación de la hipótesis específica 2</i>	62

Tabla 22 <i>Prueba de correlación de la hipótesis específica 3</i>	63
Tabla 23 <i>Prueba de correlación de la hipótesis general</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow	31
Figura 2 Teoría de la equidad.....	33
Figura 3 Teoría de los caminos de meta.....	34
Figura 4 Nivel de la dimensión Gestión del talento humano	50
Figura 5 Nivel de la dimensión Intensidad	53
Figura 6 Nivel de la dimensión Persistencia	57
Figura 7 Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 1	61
Figura 8 Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 2	62
Figura 9 Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 3	64
Figura 10 Gráfico de dispersión de la hipótesis general	65

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar el neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. Metodología: estudio de corte transversal no experimental, empleando como instrumento el cuestionario para una muestra de 19 trabajadores de la región sur. Se hizo uso de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y el estadístico de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones. Resultados: existe una correlación significativa alta ($R = 0.788$; $p < 0.05$) entre el neuromanagement y la motivación, de la misma forma entre esta última variable y las dimensiones inteligencia individual ($Rho = 0.562$; $p < 0.05$), inteligencia organizacional ($R = 0.627$; $p < 0.05$) y gestión del talento humano ($R = 0,729$; $p < 0.05$).

Palabras clave: Neuromanagement, motivación, inteligencia individual, inteligencia organizacional, gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze neuromanagement and its relationship with the motivation of the staff of the company La Positiva Seguros y Reaseguros, South Region - 2021. Methodology: non-experimental cross-sectional study, using the questionnaire for a sample of 19 workers from the southern region. The Shapiro-Wilk normality test and the Pearson correlation statistic were used to determine the degree of relationship between both variables and their respective dimensions. Results: there is a high significant correlation ($R = 0.788$; $p < 0.05$) between neuromanagement and motivation, in the same way between this last variable and the dimensions individual intelligence ($R = 0.562$; $p < 0.05$), organizational intelligence ($R = 0.627$; $p < 0.05$) and human talent management ($R = 0.729$; $p < 0.05$).

Keywords: Neuromanagement, motivation, individual intelligence, organizational intelligence, human talent management.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación sobre la variable neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la región sur durante el 2021, estuvo compuesto por cuatro capítulos, en el capítulo I se realiza la identificación de la problemática, la formulación del problema, objetivos, justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla una revisión bibliográfica de investigaciones desarrolladas en el marco internacional y nacional, además del fundamento teórico necesario para el desarrollo de la investigación, definición de términos básicos, el sistema de hipótesis y de variables. En el capítulo III, se plantea la metodología empleada para el análisis estadístico de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de medición.

En el capítulo IV, se analiza la fiabilidad de los instrumentos de medición, además del análisis descriptivo e inferencial de los datos, compuesto por el estadístico Alpha de Cronbach, tablas y gráficos de frecuencia, prueba de normalidad y pruebas de correlación. Finalmente se especifican las conclusiones, sugerencias y referencias bibliografías empleadas en el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

La globalización, a nivel mundial, es uno de los pilares del cambio. La globalización muestra un nuevo campo de estudio que tiene relación con los cambios en las instituciones públicas y privadas, y en la capacitación de los trabajadores para lograr que sean competitivas. Las funciones de los responsables de los recursos humanos fueron más influenciadas los cambios, e igualmente tienen que ser los responsables de la realización de diferentes cambios.

El neuromanagement es un término establecido por Paul Zak que busca dar respuesta a la modernización en la gestión de las organizaciones, en el cual los hechos inesperados se presentan cada vez mas frecuentemente y las organizaciones deben encontrarse preparados para afrontar estas situaciones (Gorriz, 2019).

Peña y Villón (2018) refieren que actualmente las organizaciones inviertan elevadas sumas de dinero con la finalidad de aplicar estrategias para motivar a sus trabajadores a la realización de mayores esfuerzos con la finalidad de cumplir los objetivos de la organización, dejando de lado en determinados momentos las necesidades de cada colaborador, es en estas circunstancias en la cual la inversión resulta ser un fracaso, debido a que dichas necesidades son individuales y varían con el transcurso del tiempo (págs. 181-183).

En el 2019, el Perú fue uno de los países que registraron mayores índices de rotación de personal a nivel de Latinoamérica, promediando aproximadamente un 20%, de acuerdo al informe de PWC, además un estudio realizado por Gallup solo

el 15% de los trabajadores de las empresas se sienten entusiasmados por el futuro en las compañías en la cual laboran, cifras que denotan la falta de motivación laboral dentro de las empresas nacionales (ESAN, 2019).

De acuerdo al informe del Banco Central de Reserva del Perú, durante el 2017, el sector de seguros a nivel nacional logró un incremento del 5%, recuperándose de la desaceleración económica del año anterior, destacando dentro del sector servicios como uno de los que aportan mayor porcentaje al PBI nacional. El sector asegurador está progresando en el mercado e incrementando la competencia y demanda, por ello es necesario el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores con el fin de mantener a los trabajadores y asegurar su motivación por permanecer en la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el neuromanagement con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la inteligencia individual con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?
- ¿Cómo se relaciona la inteligencia organizacional con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar el neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la inteligencia individual y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.
- Analizar la inteligencia organizacional y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.
- Analizar la gestión del talento humano y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.

1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Justificación

1.4.1.1. Justificación teórica

A través del presente se recopiló y amplió conceptos y definiciones actuales sobre el neuromanagement y la motivación, de acuerdo a los diferentes aportes teóricos de autores y estudiosos de trayectoria, además se identificó el nivel de relación que existen entre dichas variables en los trabajadores de una empresa de servicios de seguros, generándose información actualizada y relevante para estudiantes e investigadores respecto a las variables estudiadas.

1.4.1.2. Justificación metodológica

Metodológicamente se justifica porque servirá de referencia para la realización de estudios futuros, puesto que en esta se aplicarán metodología que comprenden la aplicación de cuestionarios y técnicas para el procesamiento de información servirá de antecedente para la realización posteriores investigaciones con características similares, dado que en la actualidad el neuromanagement es un enfoque de gestión en constante crecimiento y cumple un rol importante en la gestión de cualquier organización.

1.4.1.3. Justificación práctica

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron mejorar las acciones y/o estrategias de neuromanagement aplicados por la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros en toda la región sur a nivel nacional, por tanto, el cumplimiento de los objetivos institucionales, afectando directamente el

crecimiento de la empresa, situación que redundará en beneficios para los clientes internos y externos.

1.4.2. Importancia

El neuromanagement se entiende como la aplicación de las neurociencias de la gerencia y en la vida empresarial. Una función gerencial exitosa incide en el buen desarrollo de las organizaciones, aquellas empresas que incorporan estrategias de neurociencia logran obtener mejores procesos, dado que el neuromanagement es concebido como uno de los modelos de gestión en constante crecimiento.

Se espera que con la implementación de este modelo las empresas y organizaciones lograrán ser cada vez más eficientes y productivas, con mejores talentos humanos y resultados logrados en el corto, mediano y largo plazo, es decir, lograr el éxito organizacional, objetivo de todo empresario y/o empresa.

El neuromanagement, a través de su aplicación, busca la mejora de la eficacia y eficiencia de los directivos y miembros que conforman los equipos de trabajo, así como desarrollar técnicas para potenciar el desempeño de los colaboradores a través del desarrollo de capacidades cerebrales.

1.4.3. Alcances y limitaciones en la investigación

1.4.3.1. Alcances

El presente estudio analizó la relación existente entre el neuromanagement y la motivación del personal que labora la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la región sur a nivel nacional, a través de la medición de la percepción de los colaboradores sobre ambas variables.

1.4.3.2. Limitaciones

Entre las limitaciones de la investigación se encontraron la predisposición de los elementos de la muestra para formar parte del estudio, el cual fue realizado a través de un formulario web, debido a las actuales circunstancias de salud que atraviesa la sociedad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chávarro y Piña (2017) en la investigación “Neuromanagement: Una estrategia gerencial para el éxito de una organización” se concluyó que todas las empresas que consideran la incorporación de la neurociencia logran obtener mejores procesos, debido a que el neuromanagement está concebido como un modelo de gestión, por ello a través de su aplicación se espera que dichas organizaciones sean más eficientes y productivas, con talento humano motivado y con mejores resultados, es decir, lograr una organización de éxito, objetivo que todos los empresarios y/o neuromanagers desean lograr efectivamente.

Parra (2016) en la investigación “Neuromanagement: actualización de la metáfora organización como cerebro de Gareth Morgan (1986)” refiere que las teorías actuales referentes a la gestión organizacional están formuladas en base a los individuos y su interacción al interior de la organización con la finalidad de lograr que sean más efectivos cada proceso que desarrollan para cumplir con sus objetivos. Se concluyó que la aplicación de los conceptos del neuromanagement en las organizaciones permite a los directores la detección, incorporación, mezcla, producción, mejora e innovación con los recursos que tienen a disposición, además de optimizar y capitalizar los vínculos entre los mismos para la generación de resultados finales satisfactorios.

Lucuara (2016) en la tesis de posgrado “Estrategias basadas en neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A.” se realizó la descripción conceptual completa del liderazgo, además de los fundamentos del neuromanagement, evaluándose en función de las estrategias basadas en neuromanagement. Se aplicó el estudio a una muestra de 9 gerentes, concluyendo que el grupo de personal directivo se encuentran dispuestos e interesados en la aplicación de nuevas estrategias para el fortalecimiento de su liderazgo, y en base a esta predisposición se pueden aplicar estrategias de neuromanagement para agregar valor a los equipos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bombilla y Sosa (2019) en su tesis de grado “El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018”, concluyó que el Neuromanagement se encuentra estrechamente relacionado con las habilidades directivas de los miembros colegiados ($r=0.383$, $p=0.00$) porque les desarrollan sus tareas diarias de mejor forma, además de potenciar determinadas capacidades para un mejor desenvolvimiento en su centro de trabajo, de igual manera la memoria auditiva ($r=0.128$, $p=0.037$), memoria de trabajo ($r=0.346$, $p=0.00$) y toma de decisiones ($r=0.279$, $p=0.00$) se relacionan también con las habilidades directivas.

Almerco y Rivas (2019) en su tesis de grado “Neuroliderazgo y su influencia en la calidad del servicio de los trabajadores de la municipalidad distrital de Simón Bolívar – 2018” concluyeron que el neuroliderazgo tienen fuerte influencia en la calidad de servicio de los trabajadores del municipio ($\rho=0.942$, $p=0.01$),

igualmente el desempeño ($\rho=0.920$, $p=0.00$), colaboración ($\rho=0.948$, $p=0.00$), innovación ($\rho=0.911$, $p=0.00$) y la agilidad ($\rho=0.956$, $p=0.00$) influyen en la calidad de servicio de los colaboradores municipales.

Zárate (2017) en su tesis de maestría “Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017”, determinó, con un nivel de significancia del 5%, que el neuromanagement influye en la cultura organizacional ($\rho=0.166$, $p=0.031$) de la empresa Sodimac, con una dependencia porcentual entre variables del 88.5%. Además la dimensión inteligencia individual ($\rho=0.170$, $p=0.027$), inteligencia organizacional ($\rho=0.190$, $p=0.013$) y la gestión del talento humano ($\rho=0.216$, $p=0.005$) influyen en la cultura organizacional. Así también se halló que el nivel de la variable neuromanagement fue alto con el 61.9% y la cultura organizacional con un nivel alto con 62.5%.

2.1.3. Antecedentes locales

Cañahuara (2019) en su tesis de grado “Relación entre la percepción de justicia organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, Tacna, 2018”, determinó un nivel de justicia organizacional regular con 61.20% y nivel regular de motivación laboral con 56.40%, concluyendo que existe una relación moderada a baja (34.7%) entre la percepción de justicia organizacional y motivación laboral; además las dimensiones justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa guardan relación con la motivación, a excepción de la justicia distributiva.

Franco (2018) en su tesis de grado “Factores de la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral en miembros administrativos de la Policía

Nacional del Perú, Tacna 2018”, determinó que el factor con mayor relación con la motivación laboral corresponde a las necesidades de autorrealización, presentando un grado de relación R-cuadrado de 74.76%, de igual forma los factores como las necesidades de estima, seguridad, fisiológicas y sociales también tienen relación estadística significativa con la motivación.

Ticona (2016) en su tesis de maestría “Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSalud, Tacna, 2014”, determinó que el clima organizacional es predominantemente poco favorable (66.98%) y una motivación media (80.19%), concluyendo que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho=0.356$; $p=0.000 < 0.01$).

2.2. Bases teórico – científicas

2.2.1. Neuromanagement

2.2.1.1. Definición de neuromanagement

El neuromanagement está basado en el correcto funcionamiento y aplicación de las neurociencias, que permiten conocer las acciones cerebrales y el desarrollo de habilidades cognitivas para mejorar el liderazgo, la gestión de personal, la toma de decisiones, adaptación a los cambios, flexibilidad, relaciones entre trabajadores y clima laboral. Este aspecto representa una evolución a nuevos modelos gerenciales que buscan acabar con los niveles de desempeño gerencial deficientes y plantean modelos acordes a las exigencias y variaciones del entorno actual en el cual los gerentes deben de desarrollar sus competencias (Muñoz, 2020, pág. 15).

Al respecto, Cáceres (2017) menciona que el término neuromanagement surge de la fácil aplicación de los estudios de la conducta neurológica del cerebro, para el cumplimiento de los temas de los individuos y sus aplicaciones en la labor que desarrollan en las organizaciones (pág. 5).

Braidot (2016) añade que es la aplicación de técnicas de neurociencia cognitiva en las labores de gerencia y administración de las organizaciones, basado en los procesos de carácter neurológico para la toma de decisiones, inteligencia personal, organizacional, planificación y gestión de recursos humanos (pág. 29)

2.2.1.2. Importancia del neuromanagement

La importancia del desarrollo de inteligencia emocional surge a partir de la necesidad latente que posee el personal directivo, gerentes o líderes de conocer en su totalidad sus emociones, lograr controlarse, liberar sentimientos de ansiedad, estrés, irritabilidad, tristeza y de desarrollar conciencia emocional, autoconfianza, adaptabilidad, innovación, motivación, compromiso, iniciativa y optimismo para desenvolverse de manera integral en el cargo que ocupa (Muñoz, 2020, pág. 46).

La aplicación del neuromanagement permite al personal directivo o en su defecto al personal encargado de la gestión de los recursos humanos de la empresa a comprender los sistemas cerebrales de los miembros que conforman sus equipos de trabajo, adaptándose a los tipos de aprendizaje, para reducir la resistencia a la aceptación de los cambios y llevar a cabo diferentes procesos de adaptación en el instante que más se requieran (Universia, 2020).

Entre las ventajas que proporciona la puesta en práctica del neuromanagement, como un modelo de gestión empresarial, son principalmente en

el rendimiento profesional de sus miembros, interviniendo en la toma de decisiones a través del perfeccionamiento de los procesos cerebrales, funciona como elemento motivador activando los estados de motivación cerebral generando emociones positivas que llevan al logro de las metas que se buscan alcanzar, fomenta la creatividad a través del hemisferio izquierdo del cerebro para proponer y desarrollar nuevas ideas o brindar estrategias ante cualquier problema que surja, ayuda en la gestión del cambio a través del conocimiento de los sistemas cerebrales de sus miembros, contribuye en los procesos de reclutamiento que son responsabilidad del departamento de recursos humanos, y potencia la capacidad del cerebro humano, motivándolo para descubrir talentos que se creían ocultos. (Universia, 2020)

2.2.1.3. Características habituales del cerebro de un líder

Diversos estudios realizados en torno al neuromanagement, ponen de manifiesto una serie de características que son habituales en los considerados buenos líderes, entre las principales se pueden destacar (Almerco & Rivas, 2019, págs. 15-16):

- La habilidad para gestionar el cambio: Esta habilidad se encuentra desarrollada especialmente en personas que ocupan cargos de dirección, generalmente tiene relación con la plasticidad del cerebro, permite a los individuos lidiar con los problemáticas de forma más fácil y que sean más resilientes.
- La capacidad de atención: Esta característica permite a las personas líderes tener buenas capacidades de estrategia, gestión de diferentes tipos de estímulos de forma eficaz y tomar decisiones más acertadas.

- Alta capacidad de aprendizaje: Es una característica importante e imprescindible en los líderes para poder gestionar y comprender los sentimientos propios, además de aquellos que pertenecen a las personas que los rodean o con las cuales comparten vínculos laborales.

2.2.1.4. Modelos de neuromanagement

2.2.1.4.1. El modelo de gestión neuromanagement

Una gestión basada en neuromanagement es aquel que logran que los estados de conciencia e inconciencia instintiva y programada trabajen de forma consistente y sistemática para conseguir la duración de la organización, rentabilidad de la inversión y crecimiento mantenido (Boggino, 2019).

- Estado de gestión consciente: Los directivos toman decisiones de forma consciente, dependiendo de la formación y experiencia del equipo directivo, aportando entre 5% y 10% a la eficacia empresarial (Garzón, 2019)
- Estado de gestión inconsciente instintivo: Decisiones automáticas que se desarrollan en cualquier organización, por ejemplo, dar solución a un problema de forma inmediata con un cliente, se encuentra condicionado por los instintos de supervivencia de las organizaciones y varía entre el 15% al 20% del total de número de decisiones (Garzón, 2019).
- Estado de gestión inconsciente programado: Conjunto de decisiones que son tomados por los integrantes de las organizaciones sin necesidad de ser consultados con los directivos, de forma rutinaria y eficaz orientada al fin común de la entidad. Corresponde a los sistemas estratégicos y de

gestión planteados por la empresa y a la cualificación y experiencia de los colaboradores, suponiendo entre un 70% y 80% de las decisiones tomadas (Garzón, 2019).

2.2.1.4.2. Modelo de cuadrantes de Herrmann

De acuerdo a Herrmann (2013) este modelo proporciona a los individuos encargados de tomar decisiones el adiestramiento y timing necesarios para que logren desarrollar su potencial, con la finalidad de obtener el máximo rendimiento posible en su gestión diaria. A nivel de organización, se estudian los procesos del cerebro que determinan el comportamiento de la organización, incrementando y orientando el desarrollo de sus capacidades de liderazgo, potenciando la eficacia de la toma de decisiones, incrementando la creatividad de los equipos de trabajo, ayuda al desarrollo de nuevas alternativas para crear productos y servicios novedosos.

Es fundamental no sólo componer funcionalmente ambas mitades, sino también concentrar todas las recientes herramientas para la gestión eficientemente, alterando inclusive la distribución organizacional hacia sistemas más dúctiles y transversales, conformación de equipos colaborativos y conocimientos de la visión organizacional, basados en la cultura o filosofías de las mismas (Boggino, 2019).

2.2.1.5. Dimensiones de la variable neuromanagement

2.2.1.5.1. Inteligencia individual

Zárate (2017) indicó que la inteligencia individual es el alcance individual, es decir la capacidad para poder valorar de forma objetiva, conocimiento claramente cada una de sus capacidades y/o destrezas sin dejar a la vista de sus

propias connotaciones, valores, motivaciones y otros procesos internos del individuo. Es la capacidad que posee cada individuo para lograr conocerse cada uno de manera apropiada. (pág. 26)

2.2.1.5.2. Inteligencia organizacional

Lozano y González (2014) mencionan que la inteligencia organizacional es la capacidad sistemática de todo el capital intelectual que posee una entidad, para comprender su pasado y presente, en afán de construir un futuro saludable y sostenido, a través de procesos creativos y efectivos sobre la percepción del ambiente interno y externo, en la generación y gestión de los conocimientos, y los procesos de toma de decisiones (pág. 170).

2.2.1.5.3. Gestión del talento humano

Chiavenato (2014), plantea que la gestión del talento se entiende como el grupo de políticas y prácticas que son necesarias para la dirección de todo lo concerniente a los cargos de gerencia respecto a las personas o recursos, los cuales incluyen los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y control del desempeño. La gestión de los recursos humanos es un campo muy sensible o relacionado a la mentalidad que se observa en las organizaciones, es contingente y situacional, debido a que depende de diferentes aspectos tales como la cultura de cada organismos, su organigrama, las características del medio en el cual se desenvuelve, el negocio, la tecnología empleada, procesos internos y otra variedad de variables igual de importantes (pág. 28).

2.2.1.6. Neurociencia

La neurociencia es la ciencia que se encarga del estudio de la distribución y funciones del cerebro y del sistema nervioso, y la forma como esta logra afectar la conducta de los seres humanos, debido a que cada ser humano logra percibir e interioriza de forma diferente todo lo que recibe del exterior (Marafuschi, 2014).

Al respecto Canavesio (2015) señala que la neurociencia posee como principal intención dar a entender como operan colaborativamente las células nerviosas en el encéfalo para determinar la conducta de los individuos, y observar cómo están influidos por el entorno, es decir comprender la manera en la que las actividades del cerebro se mezclan con la psiquis y el comportamiento adelantado. La forma en la cual el cerebro humano almacena información y los procesos biológicos que tornen fácil el aprendizaje. En la actualidad, la neurociencia, se encuentra integrado en los procesos empresariales, siendo el área más favorecida las de marketing, recursos humanos y comunicación, dado que permitió investigar como las estructura cerebrales aportan a la toma de decisiones, capacidades creativas, la manera en la que se relacionan los individuos y el aprendizaje del día a día de los empresarios (Mejia, 2021).

2.2.2. Motivación

2.2.2.1. Definición de motivación

Robles (2012) refiere que la definición técnica es que la motivación es el grupo de procesos concernientes en la activación, dirección y mantenimiento de las conductas; se puede distinguir dos tipos de motivación, intrínseca y extrínseca, el primero se refiere q la conducta motivada por la propia acción, y en el segundo caso

a la conducta que se emprende con el objetivo de conseguir una recompensa (pág. 86).

Para Peña, Macías y Morales (2011) la motivación se origina a partir de la palabra motivo, proveniente del latín *motus*, *motum* que indica movimiento, por tanto un motivo son todas aquellas circunstancias que condicionan a las personas a actuar de determinada manera, es además la causa sobre el cual reposa la motivación y se rige hacia una o varias metas (pág. 5)

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), mencionan que la motivación laboral es entendido como el resultado de la interrelación del individuo y los estímulos proporcionados por la empresas con el objetivo de crear circunstancias que motiven e incentiven a los trabajadores a lograr sus objetivos; además, es la voluntad que determina a los individuos a través de los esfuerzos propios para querer lograr los objetivos de la organización ajustados a las necesidades de satisfacer también sus propias necesidades (pág. 363)

Tal como se puede observar, son diferentes los autores que aportan su punto de vista en torno a la motivación, desde una definición técnica, etimológica y conceptual, empero todos coinciden en señalar que la motivación es una fuerza impulsora que vital importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, siendo en el desarrollo de tareas donde se observa su mayor preponderancia, siendo esta una de las actividades que ocupan mayor parte de las vidas, es importante que los trabajadores se sientan motivados de tal forma que las actividades que desarrollen no se conviertan en actividades alienadas y opresoras.

Es importante para la comprensión de la conducta humana un mínimo de conocimiento de la motivación, por tanto se puede mencionar que el motivo es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de una forma determinada o que da origen, por lo menos, a una tendencia en un determinado comportamiento, dicho impulso puede ser provocado por estímulos externos e internos, que están relacionados con el sistema de cognición de las personas, es decir por lo que piensan, creen y prevén, pero al consultar sobre el motivo por el cual se actúa de dicha forma, se plantea la cuestión de la motivación .

2.2.2.2. Teorías de la motivación

2.2.2.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow

La escala de las necesidades de Maslow generalmente es descrito como una pirámide compuesta por cinco niveles, de los cuales los primeros cuatro usualmente se agrupan como necesidades de déficit (primordiales) y al nivel superior se le denomina autorrealización, motivación para el crecimiento, o necesidades de ser. La principal diferencia es que cuando las necesidades de déficit pueden encontrarse satisfechas, las necesidades del ser aún es impelente de manera continua (Acosta, 2012).

Figura 1
Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow



Fuente: Maslow (1943)

Maslow (1943) plantea que las personas esperan la satisfacción de más de una de las cinco necesidades, que parten desde las necesidades fisiológicas hasta las necesidades de estima y propia autosuperación. A través de la presente teoría las personas al lograr satisfacer determinadas necesidades no se muestran apáticas sino tienen la necesidad de pasar al siguiente nivel, el cual se establece como una nueva meta para lograr la satisfacción. Con esto queda demostrado que los seres humanos siempre van a querer cada vez más y esto es inherente a su naturaleza.

2.2.2.2. Teoría de la aproximación humanista XY de McGregor

Refiere que existen dos estilos de dirección, el estilo autoritario que se denomina teoría X y el estilo igualitario denominada teoría Y. La teoría X,

corresponden a la denominada dirección tradicional y se genera a partir de los supuestos de que los seres humanos prefieren ser dirigidos, buscan seguridad y poseen poca ambición. La teoría Y, refiere que es factible la integración del interés individual y las metas de las organizaciones, es decir, las personas desarrollan sus labores y asumen al mismo tiempo responsabilidades si logran satisfacer sus propias necesidades a la par de los de la organización (Palomo, 2010).

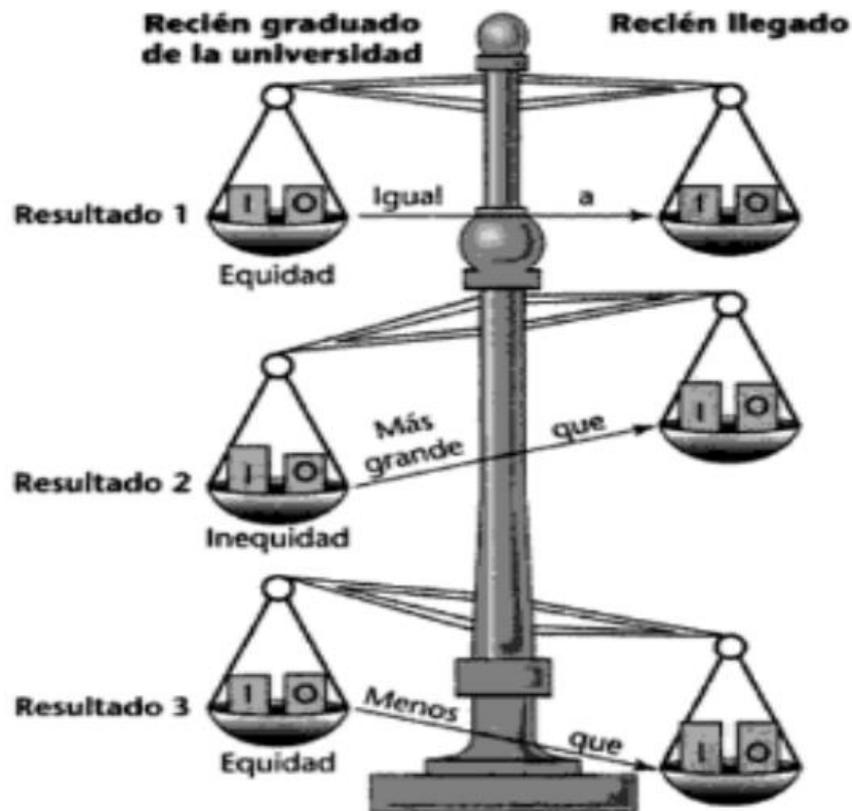
2.2.2.2.3. Teoría de la expectativa Vroom

La presente teoría refiere que los individuos son motivados para realizar sus labores a través de las recompensas que potencialmente recibirán a cambio. Sin embargo, si dicha recompensa se considera inalcanzable esta será de manera automática indeseable, explicando porque varias personas no trabajan arduamente en el caso que las contraprestaciones económicas se basan en los años de antigüedad (Kevans, 2020).

2.2.2.2.4. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad esta enfocada en aquellas comparaciones sociales que se realizan entre los individuos que estudian el trato que les proporciona cada organización en comparación a los que reciben otros trabajadores de la misma entidad. Los trabajadores analizan lo que aportan con su trabajo en relación con lo que reciben a cambio. Los colaboradores comparan sus beneficios salariales, de acuerdo a sus respuesta estas experimentaran determinados sentimientos de igualdad o desigualdad (Palomo, 2010).

Figura 2
Teoría de la equidad



Fuente: Palomo (2010)

2.2.2.2.5. Teoría de los caminos de meta de Path Goal

Modelo motivacional que basado en lo que los individuos esperan recibir como parte de su trabajo. Dicha teoría posee 4 estilos de liderazgo que radican en la combinación de dos posibles conductas: consideración e iniciación de estructura (Kevans, 2020):

- Directivo: Es aplicable a colaboradores inexpertos, porque brinda dirección a los subordinados en todo lo concerniente a sus responsabilidades.

- Apoyo: A partir de la preocupación por los colaboradores respecto a sus necesidades, que generalmente tienen actitudes positivas hacia sus labores en la organización.
- Participativo: Para propiciar la colaboración de los subordinados en la toma de decisiones.
- Orientado al logro: El líder brinda su confianza a las capacidades que poseen los colaboradores para cumplir con los objetivos planteados.

Figura 3
Teoría de los caminos de meta



Fuente: Palomo (2010)

2.2.2.2.6. Teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham

2.2.2.3. Dimensiones de la variable motivación

2.2.2.3.1. Intensidad

Chiavenato (2015) manifiesta que es el esfuerzo que las personas dirigen hacia un objetivo definido. La intensidad de los esfuerzos no siempre es

correspondiente a su calidad, es decir, se puede encontrar incongruencias entre el esfuerzo suministrado y los objetivos que se buscan alcanzar, es decir, el objetivo destacado (págs.. 44-45). Igualmente, Robbins y Coulter (2014) refieren que la energía es la medida de la intensidad, el impulso y el vigor, por tanto una personas que se encuentra motivada hace mayores esfuerzos y trabaja de forma ardua (pág. 155).

2.2.2.3.2. Dirección

De acuerdo a Chiavenato (2015) la dirección es el curso hacia el cual se dirigen los comportamientos, por ello se menciona que los esfuerzos deben ser encaminados a alcanzar los objetivos planteados por la dirección, estos objetivos pueden ser de carácter organizacional o individual (pág. 72), empero este debe de beneficiar a la organización, los empleados deben hacer esfuerzos dirigidos y consistentes con las metas de las organización (Robbins & Coulter, 2014, pág. 9).

2.2.2.3.3. Persistencia

Chiavenato (2015) manifiesta que la persistencia es la cantidad de tiempo durante el cual los individuos logran mantener una determinado esfuerzo, por tanto una persona que se encuentra motivada suele persistir en sus comportamientos hasta lograr alcanzar de forma plena sus objetivos (pág. 236). Robbins y Judge (2013) aclaran que la persistencia es cuánto tiempo una persona será capaz de mantener su esfuerzo, los trabajos motivados permanecerán en sus tareas el suficiente tiempo para alcanzarlos (pág. 274).

2.3. Definición de términos básicos

- Eficacia: Medida en la cual se logran alcanzar los objetivos organizacionales.
- Eficiencia: Relación existente entre los costos y los beneficios.
- Liderazgo: Influencia que se ejerce en una determinada situación a través de estrategias de comunicación humanada con la finalidad de lograr cumplir con los objetivos.
- Meta: Objetivo a corto plazo.
- Neurociencia: Disciplina que estudia los mecanismos intelectuales y emocionales que se vinculan al comportamiento de los seres humanos.
- Objetivos: Resultados que se espera alcanzar en las organizaciones en un periodo de tiempo determinado.
- Superación: Vencimiento de obstáculos o dificultades.
- Tarea: Labor o trabajo que realiza alguien.
- Trabajo: Conjunto de acciones que son desarrolladas con el objetivo de alcanzar una meta.

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El neuromanagement se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La inteligencia individual se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.
- La inteligencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.
- La gestión del talento humano se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.

2.5. Sistema de variables

Tabla 1
Cuadro de operacionalización de la variable *Neuromanagement*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Categorías	Técnica
Inteligencia individual	Inteligencia interpersonal	1-4	Likert ordinal		Cuestionario Estructurado
	Inteligencia intrapersonal	5-8			
Inteligencia organizacional	Información social	9-12	1 = Nunca	Alto	
	Capacidad para relacionarse	13-16	2 = Casi nunca	Medio	
		17-18	3 = A veces	Bajo	
Gestión del talento humano	Admisión de personas	17-18	4 = Casi siempre		
	Compensación de personas	19-20	5 = Siempre		
	Desarrollo de personas	21-22			
	Evaluación y mantenimiento de personas	23-24			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Cuadro de operacionalización de la variable *Motivación*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Categorías	Técnica
Intensidad	Esfuerzo	1-4	Likert ordinal	Alto	Cuestionario
	Tarea	5-8		Medio	Estructurado
Dirección	Meta	9-12	1 = Nunca	Bajo	
	Comunicación	13-16	2 = Casi nunca		
Persistencia	Superación	17-20	3 = A veces		
	Objetivo	21-24	4 = Casi siempre		
			5 = Siempre		

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Tipo básica, debido a que estas investigaciones no realizan la manipulación de las variables, sino se basará en las teorías científicas proporcionadas con respecto al neuromanagement y la motivación del personal de la La positiva Seguros y Reaseguros que ayudaran a mejorar las bases emocionales y racionales para que logren dominar los procesos de toma de decisiones y de cambio, logrando un máximo rendimiento laboral.

3.2. Nivel de investigación

Descriptivo- relacional, debido a que el objetivo de la investigación es establecer la relación del Neuromanagement con la motivación.

3.3. Diseño de la investigación

De tipo no experimental porque buscó determinar el grado de relación entre las dos variables de neuromanagement y la motivación, siendo la investigación de corte transversal, porque la recolección de la data se realizó en una sola instancia.

3.4. Población y muestra del estudio

3.4.1. Población

Hernández et al. (2014) manifiesta que es un conjunto que posee características similares de tiempo, lugar y contenido, por tanto en la presente tesis la población estuvo compuesta por la totalidad de trabajadores de La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur a nivel nacional, estimado en 19 personas.

Tabla 3
Distribución de la población por provincias administrativo- comercial

Provincia	Cantidad de trabajadores
Tacna	4
Moquegua	3
Arequipa	9
Puno	3

Fuente: La Positiva Seguros y Reaseguros

3.4.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra es un pequeño grupo de la población, dado que la población es de aproximadamente 19 personas, se desarrolló un censo, dado que la población es inferior a 30 unidades de estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Para la implementación y desarrollo de la investigación aplicó la técnica de la encuesta con el objetivo de recoger información de los trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, que son integrantes de la muestra de estudio, con la intención de categorizar los datos que se necesiten para la comprobación de las hipótesis.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario para medir las variables y sus respectivas dimensiones a fin de poder tener una interpretación óptima.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

En la investigación se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics v25, para poder realizar el análisis descriptivo e inferencial de los datos. Se desarrollaron los cuadros y gráficos de frecuencia, análisis de fiabilidad, análisis de distribución normal y pruebas de correlación para determinar la relación de las variables Neuromanagement y Motivación, así como de sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Confiabilidad de instrumentos

Hernández et al (2018) manifiestan que la confiabilidad es el grado en el cual cada uno de los instrumentos de medición producen resultados sólidos y relacionados, siendo este un valor que varía entre 0 y 1, indicando el cero la no presencia de confiabilidad y el uno como la máxima confiabilidad posible.

Tabla 4
Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Moderada
0.41 a 0.60	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 5
Análisis fiabilidad de la variable Neuromanagement

Ítem	Alfa de Cronbach
Neuromanagement	.848
Inteligencia individual	.676
Inteligencia organizacional	.494
Gestión del talento humano	.847

Fuente: SPSS

Interpretación:

El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento encargado de la medición de la variable Neuromanagement, conformado por 24 preguntas distribuidos en 3 dimensiones, cuenta con un nivel de confiabilidad muy alta, representado por un

$\alpha=0.848$. Así también la dimensión Inteligencia individual cuenta con un nivel moderado ($\alpha=0.676$), la dimensión Inteligencia organizacional con un nivel bajo ($\alpha=0.494$) y la dimensión Gestión del talento humano con un nivel muy alto ($\alpha=0.847$).

Tabla 6
Análisis de fiabilidad de la variable Motivación

Ítem	Alfa de Cronbach
Motivación	.882
Intensidad	.682
Dirección	.790
Persistencia	.862

Fuente: SPSS

Interpretación:

El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento encargado de la medición de la variable Motivación, conformado por 24 preguntas distribuidos en 3 dimensiones, cuenta con un nivel de fiabilidad muy alta, representado por un $\alpha=0.882$. Así también la dimensión Intensidad cuenta con un nivel moderado ($\alpha=0.682$), la dimensión Dirección con un nivel moderado ($\alpha=0.790$) y la dimensión Persistencia con un nivel muy alto ($\alpha=0.862$).

4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

4.2.1. Neuromanagement

Tabla 7

Resumen ítems de la dimensión Inteligencia individual

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Reconozco mis sentimientos.	Frecuencia	0	0	2	6	11
	Porcentaje	0.0	0.0	10.5	31.6	57.9
Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	Frecuencia	1	0	3	8	7
	Porcentaje	5.3	0.0	15.8	42.1	36.8
Soy capaz de entender a la gente	Frecuencia	0	0	3	7	9
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	36.8	47.4
Respeto a mis compañeros	Frecuencia	0	0	0	6	13
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	31.6	68.4
Cuando algo no funciona, busco otra solución	Frecuencia	0	0	0	10	9
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	52.6	47.4
Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz	Frecuencia	0	0	0	9	10
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	47.4	52.6
Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy.	Frecuencia	0	0	3	9	7
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	47.4	36.8
Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato	Frecuencia	0	0	3	12	4
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	63.2	21.1

Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que el 57.9% siempre reconocen sus sentimientos, 42.1% casi siempre intentan tener pensamientos positivos cuando se sienten mal, 47.4% siempre son capaces de entender a las personas, 68.4% siempre respetan a sus compañeros, 52.6% casi siempre buscan soluciones cuando algo no funciona, 52.6% siempre reflexionan sobre su vida, 47.4% casi siempre les resulta

fácil ser agradable para las personas y 63.2% casi siempre reconocen de inmediato cuando cometen un error.

Tabla 8
Nivel de la dimensión Inteligencia individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	100.0	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión inteligencia individual es alto, representado por el 100% de la población encuestada.

Tabla 9
Resumen ítems de la dimensión Inteligencia organizacional

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización	Frecuencia	1	1	1	9	7
	Porcentaje	5.3	5.3	5.3	47.4	36.8
Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes	Frecuencia	0	0	0	7	12
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	36.8	63.2
Me motiva laborar en mi organización	Frecuencia	0	0	4	6	9
	Porcentaje	0.0	0.0	21.1	31.6	47.4
Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes	Frecuencia	0	0	1	4	14
	Porcentaje	0.0	0.0	5.3	21.1	73.7
Reconozco quien soy en esta organización	Frecuencia	0	0	1	4	14
	Porcentaje	0.0	0.0	5.3	21.1	73.7
Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados	Frecuencia	0	0	4	12	3
	Porcentaje	0.0	0.0	21.1	63.2	15.8
Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato	Frecuencia	0	2	10	3	4
	Porcentaje	0.0	10.5	52.6	15.8	21.1
Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores	Frecuencia	0	1	3	10	5
	Porcentaje	0.0	5.3	15.8	52.6	26.3

Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que el 47.4% casi siempre logran ponerse en el lugar de otro, 63.2% siempre escuchan activamente las indicaciones de sus jefes y clientes, 47.4% siempre se sienten motivados de laborar en la empresa, 73.7% siempre se relacionan con armonía con compañeros y jefes, 73.7% siempre reconocen quienes son en la empresa, 63.2% casi siempre los canales de comunicación son los adecuados, 52.6% a veces se enteran de las postulaciones de

forma inmediata y 52.6% casi siempre cuentan con todas las herramientas tecnológicas para realizar sus labores.

Tabla 10
Nivel de la dimensión Inteligencia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	100.0	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión inteligencia organizacional es alto, representado por el 100% de la población encuestada.

Tabla 11

Resumen ítems de la dimensión Gestión del talento humano

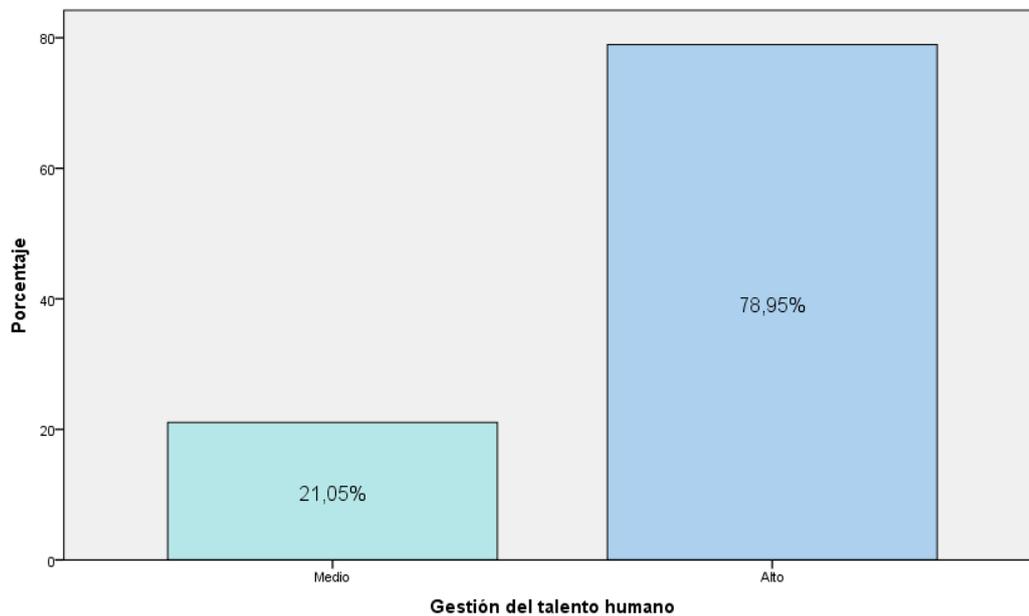
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos	Frecuencia	1	1	3	9	5
	Porcentaje	5.3	5.3	15.8	47.4	26.3
El proceso de inducción, le permite a un nuevo colaborador que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización	Frecuencia	0	0	6	7	6
	Porcentaje	0.0	0.0	31.6	36.8	31.6
La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas	Frecuencia	0	2	3	9	5
	Porcentaje	0.0	10.5	15.8	47.4	26.3
Los procesos de recapacitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización.	Frecuencia	0	1	6	5	7
	Porcentaje	0.0	5.3	31.6	26.3	36.8
La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación	Frecuencia	0	0	4	11	4
	Porcentaje	0.0	0.0	21.1	57.9	21.1
La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores	Frecuencia	0	0	6	7	6
	Porcentaje	0.0	0.0	31.6	36.8	31.6
La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	Frecuencia	1	2	5	10	1
	Porcentaje	5.3	10.5	26.3	52.6	5.3
Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	Frecuencia	0	1	6	9	3
	Porcentaje	0.0	5.3	31.6	47.4	15.8

Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que el 47.4% casi siempre los perfiles del puesto corresponden a lo asignado a sus cargos, 36.8% casi siempre la inducción permite conocer todo lo relacionado a la empresa, 47.4% casi siempre se realizan evaluaciones sobre requerimientos de personal, 36.8% siempre la recapitación permite la actualización de los trabajadores, 57.9% casi siempre se lleva anualmente un plan general de formación y capacitación, 36.8% casi siempre la capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y mejora del desempeño, 52.6% casi siempre se elabora planes de incentivos y 47.4% casi siempre los resultados de la evaluación sirven para programación de capacitaciones.

Figura 4
Nivel de la dimensión Gestión del talento humano



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión gestión del talento humano es alto con el 78.95% y medio con el 21.05% de la totalidad de trabajadores encuestados.

Tabla 12
Nivel de la variable Neuromanagement

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	100.0	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la variable Neuromanagement es alto, representado por el 100% de la población encuestada.

4.2.2. Motivación

Tabla 13
Resumen ítems de la dimensión Intensidad

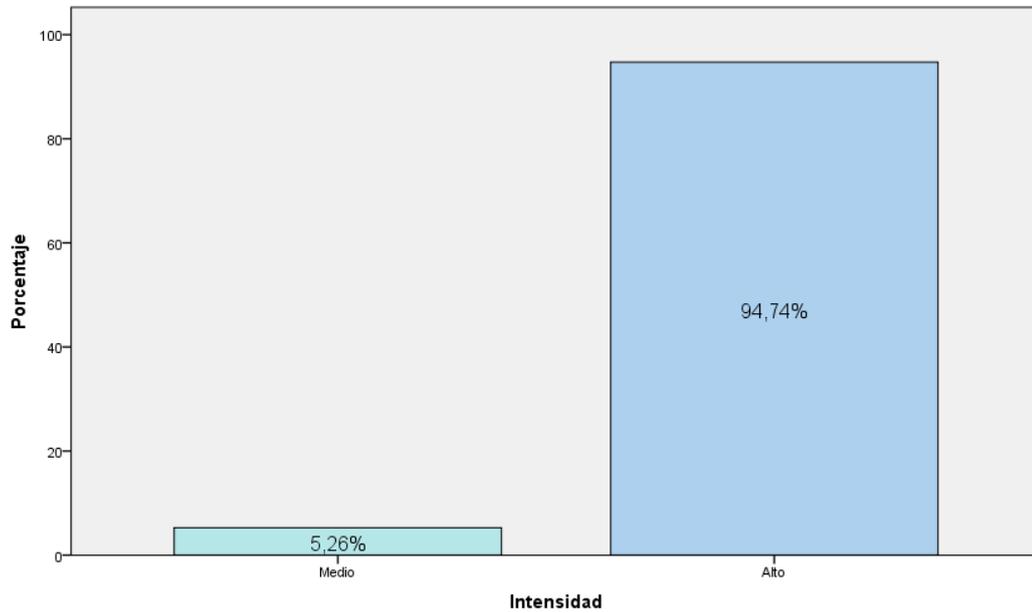
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo	Frecuencia	1	0	6	9	3
	Porcentaje	5.3	0.0	31.6	47.4	15.8
Tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.	Frecuencia	0	0	2	6	11
	Porcentaje	0.0	0.0	10.5	31.6	57.9
Su jefe da pautas para la ejecución del trabajo cuando está ausente	Frecuencia	0	0	5	10	4
	Porcentaje	0.0	0.0	26.3	52.6	21.1
El directivo motiva a sus trabajadores	Frecuencia	1	1	7	6	4
	Porcentaje	5.3	5.3	36.8	31.6	21.1
Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja	Frecuencia	0	0	4	5	10
	Porcentaje	0.0	0.0	21.1	26.3	52.6
Estás de acuerdo con la asignación de tarea	Frecuencia	0	0	7	8	4
	Porcentaje	0.0	0.0	36.8	42.1	21.1
Realizas las tareas con agrado	Frecuencia	0	0	0	11	8
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	57.9	42.1
Se siente cómodo en su área de trabajo	Frecuencia	0	0	1	7	11
	Porcentaje	0.0	0.0	5.3	36.8	57.9

Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que el 47.4% casi siempre el trabajo que realiza requiere mucho esfuerzo, 57.9% siempre tienen la capacidad de desarrollar las actividades de su área, 52.6% casi siempre su jefe da pautas para la ejecución del trabajo, 36.8% a veces el directivo motiva a sus trabajadores, 52.6% siempre tienen estado de ánimo positivo en el trabajo, 42.1% casi siempre están de acuerdo con la asignación de tareas, 57.9% casi siempre realizan sus tareas con agrado y 57.9% siempre se sienten cómodos en sus áreas de trabajo.

Figura 5
Nivel de la dimensión Intensidad



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión intensidad es alto con el 94.74% y medio con el 5.26% de la población encuestada.

Tabla 14
Resumen ítems de la dimensión Dirección

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales	Frecuencia	0	0	2	6	11
	Porcentaje	0.0	0.0	10.5	31.6	57.9
Soluciona cualquier dificultad en su trabajo	Frecuencia	0	0	0	8	11
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	42.1	57.9
Cumple con el horario establecido de la entidad.	Frecuencia	0	2	0	2	15
	Porcentaje	0.0	10.5	0.0	10.5	78.9
Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas	Frecuencia	0	0	3	6	10
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	31.6	52.6
El líder fomenta una comunicación asertiva	Frecuencia	0	1	5	9	4
	Porcentaje	0.0	5.3	26.3	47.4	21.1
Los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente.	Frecuencia	0	0	3	10	6
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	52.6	31.6
La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores	Frecuencia	0	0	0	13	6
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	68.4	31.6
Siempre toma la batuta en la organización de un evento.	Frecuencia	0	0	7	8	4
	Porcentaje	0.0	0.0	36.8	42.1	21.1

Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que para el 57.9% siempre la calidad de los esfuerzos permite el logro de las metas, 57.9% soluciona cualquier dificultad del trabajo, 78.9% siempre cumplen con el horario de trabajo establecido, 52.6% siempre las tareas que realizan les permite cumplir sus metas, 47.4% casi siempre el líder fomenta la comunicación asertiva, 52.6% casi siempre los jefes se relacionan de forma positiva con los trabajadores, 68.4% casi siempre la

comunicación permite la interacción de los trabajadores y 42.1% casi siempre toman la batuta en la organización de eventos.

Tabla 15
Nivel de la dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	100.0	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión dirección es alto, representado por el 100% de la población encuestada.

Tabla 16
Resumen ítems de la dimensión Persistencia

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización	Frecuencia	0	0	0	10	9
	Porcentaje	0.0	0.0	0.0	52.6	47.4
Cree que trabajando duro se puede superar obstáculos en la organización	Frecuencia	0	0	2	8	9
	Porcentaje	0.0	0.0	10.5	42.1	47.4
El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización	Frecuencia	0	0	6	10	3
	Porcentaje	0.0	0.0	31.6	52.6	15.8
La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del trabajador para la superación de obstáculos en la organización.	Frecuencia	0	1	7	7	4
	Porcentaje	0.0	5.3	36.8	36.8	21.1
Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero	Frecuencia	0	0	1	10	8
	Porcentaje	0.0	0.0	5.3	52.6	42.1
Ha cumplido con sus objetivos trazados durante el mes	Frecuencia	0	0	5	8	6
	Porcentaje	0.0	0.0	26.3	42.1	31.6
El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia	Frecuencia	0	0	5	8	6
	Porcentaje	0.0	0.0	26.3	42.1	31.6
El líder impulse a alcanzar los objetivos con eficiencia	Frecuencia	0	0	3	8	8
	Porcentaje	0.0	0.0	15.8	42.1	42.1

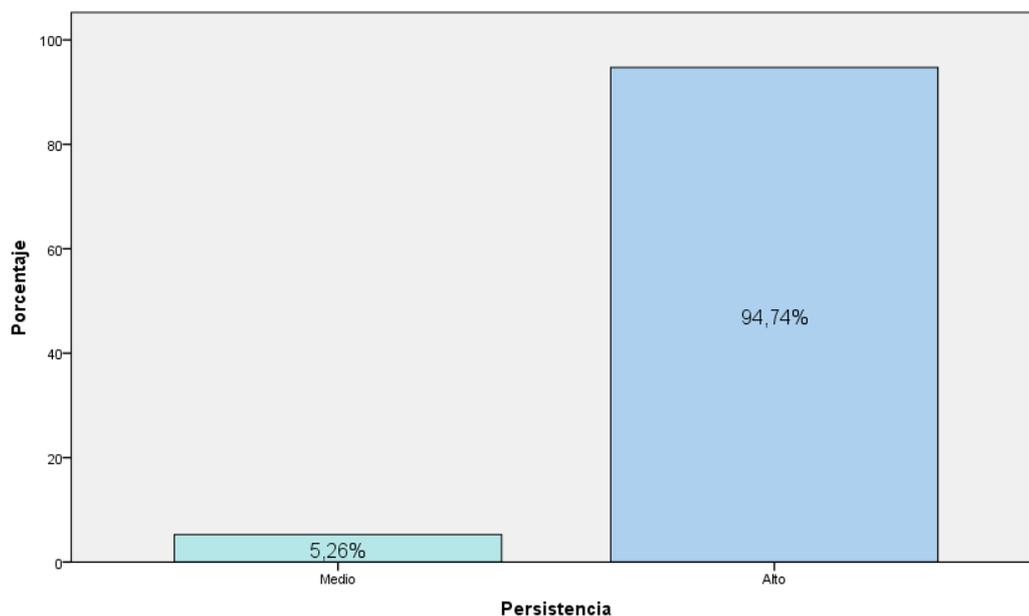
Fuente: SPSS

Interpretación:

De la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur se observó que el 52.6% casi siempre se sienten capaces de lograr superar las dificultades de la organización, 47.4% considera que siempre con trabajo duro se logran superar obstáculos, 52.6% casi siempre el líder fomenta la superación de obstáculos, 36.8% casi siempre se toman en cuenta las opiniones o sugerencias de los trabajadores, 52.6% casi siempre tienen el impulso

de alcanzar los objetivos con esmero, 42.1% casi siempre el líder los impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia y 42.1% casi siempre el líder los impulsa a alcanzar los objetivos con eficiencia.

Figura 6
Nivel de la dimensión Persistencia



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la dimensión persistencia es alto con el 94.74% y medio con el 5.26% de la población encuestada.

Tabla 17
Nivel de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	100.0	100.0	100.0

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la totalidad de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la Región Sur el nivel de la variable motivación es alto, representado por el 100% de la población encuestada.

4.3. Verificación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 18

Prueba de normalidad de la variable Neuromanagement

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Neuromanagement	.131	19	.200	.946	19	.339
Inteligencia individual	.182	19	.099	.878	19	.020
Inteligencia organizacional	.173	19	.138	.938	19	.243
Gestión del talento humano	.144	19	.200	.931	19	.181

Fuente: SPSS

Tabla 19

Prueba de normalidad de la variable Motivación

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.141	19	.200	.934	19	.206
Intensidad	.158	19	.200	.959	19	.557
Dirección	.167	19	.170	.938	19	.238
Persistencia	.138	19	.200	.944	19	.311

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la Tabla 16 y 17, se muestran los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, debido a que la muestra es inferior a 30 unidades de estudio, se toman en consideración los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro-Wilk. En el caso de la variable Neuromanagement la mayoría muestra

resultados de significancia mayores a 0.05, por lo que se puede afirmar que los datos se distribuyen de forma normal. Respecto a la variable Motivación, la mayor parte posee una significancia mayor a 0.05, por tanto se puede afirmar que los datos del estudio se distribuyen de forma normal. Debido a que cada uno de los elementos que componen las variables se distribuyen de forma normal, se optó por el uso de las pruebas de correlación paramétricas.

4.3.2. Hipótesis específicas

4.3.2.1. Hipótesis específica 1

Tabla 20

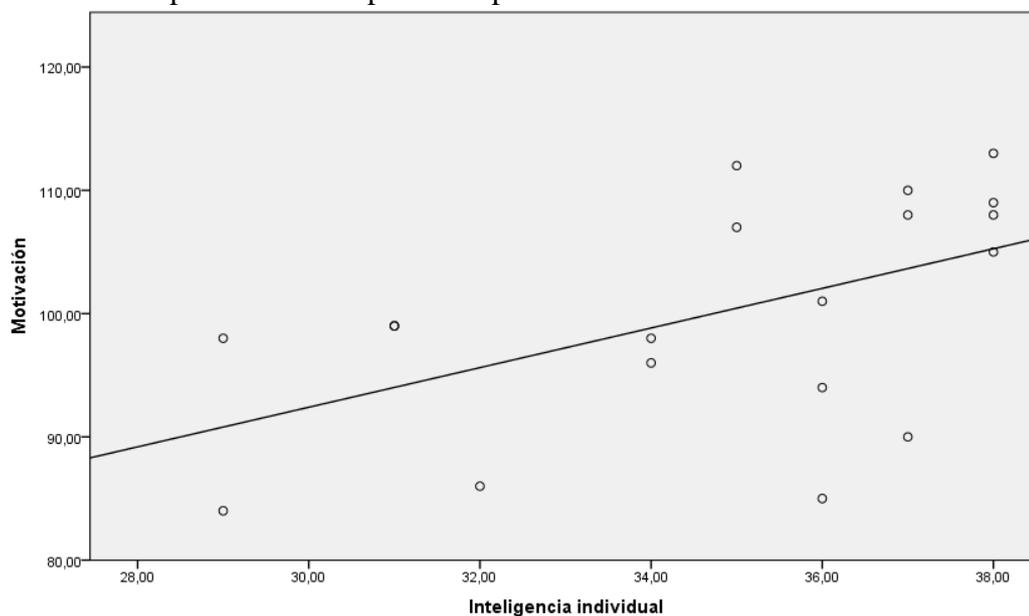
Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

		Inteligencia	
		individual	Motivación
Inteligencia individual	Correlación de Pearson	1	.527*
	Sig. (bilateral)		.020
	N	19	19
Motivación	Correlación de Pearson	.527*	1
	Sig. (bilateral)	.020	
	N	19	19

*.La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

Fuente: SPSS

Figura 7
Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 1



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los resultados observados de la prueba de correlación de Pearson y el gráfico de dispersión, se logra apreciar la presencia de una relación directa y significativa entre la dimensión Inteligencia individual de la variable Neuromanagement y la variable Motivación, representado por un p-valor = 0.0200 y nivel de significancia de 0.025, además del índice de correlación de 0.527, afirmando que la correlación es positiva moderada. Por tanto se procede a rechazar la hipótesis de negación y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que la inteligencia individual se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021.

4.3.2.2. Hipótesis específica 2

Tabla 21

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

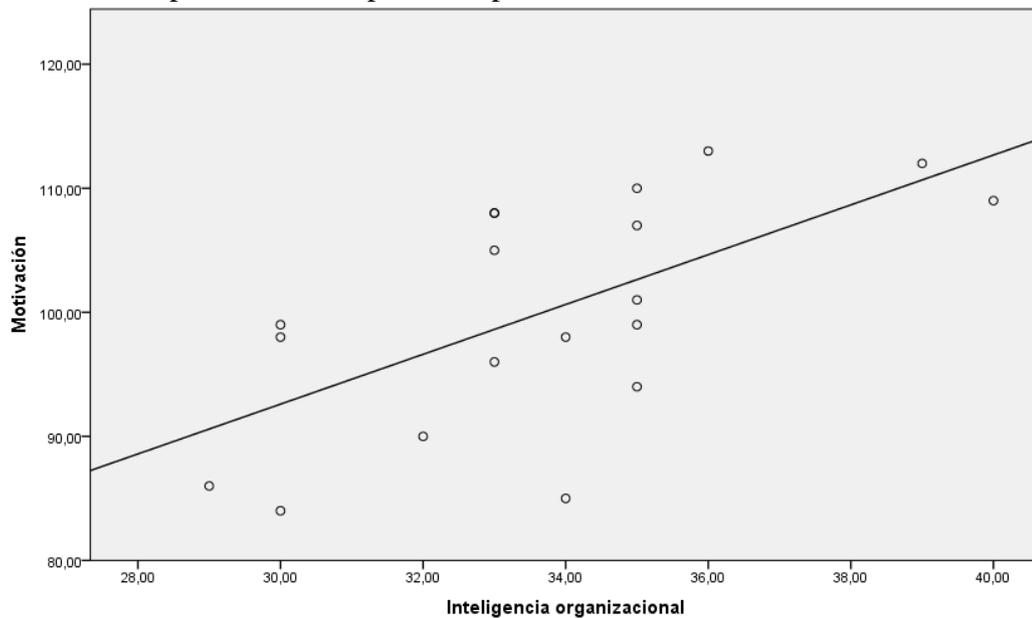
		Inteligencia	
		organizacional	Motivación
Inteligencia organizacional	Correlación de Pearson	1	.627**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	19	19
Motivación	Correlación de Pearson	.627**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	19	19

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: SPSS

Figura 8

Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 2



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los resultados observados de la prueba de correlación de Pearson y el gráfico de dispersión, se logra apreciar la presencia de una relación directa y significativa entre la dimensión Inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement y la variable Motivación, representado por un p-valor = 0.004 y nivel de significancia de 0.005, además del índice de correlación de 0.627, afirmando que la correlación es positiva moderada. Por tanto se procede a rechazar la hipótesis de negación y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que la inteligencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021.

4.3.2.3. Hipótesis específica 3

Tabla 22

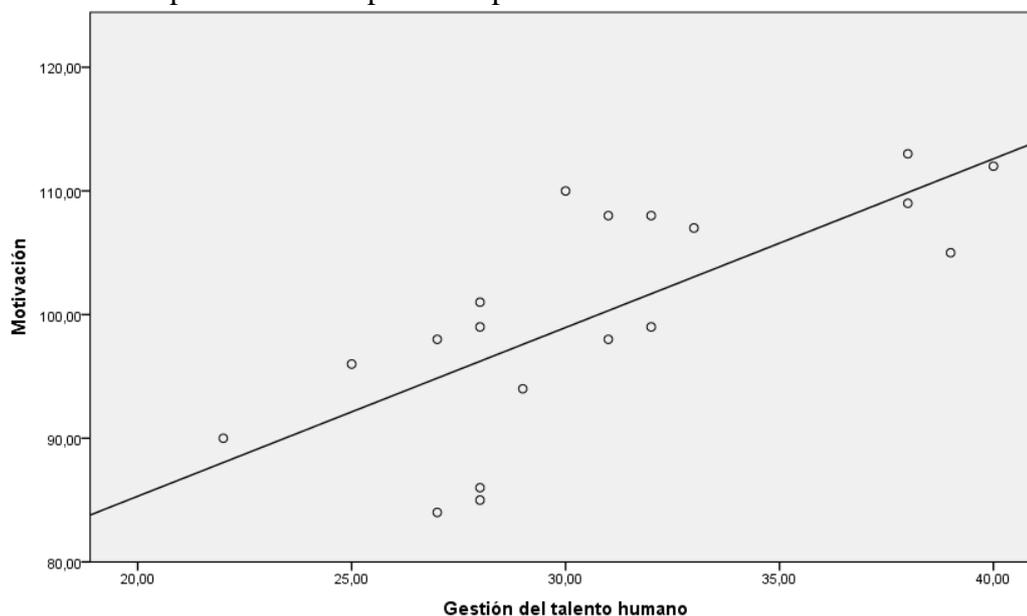
Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

		Gestión del talento	
		humano	Motivación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.729**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	19	19
Motivación	Correlación de Pearson	.729**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	19	19

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: SPSS

Figura 9
Gráfico de dispersión de la hipótesis específica 3



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los resultados observados de la prueba de correlación de Pearson y el gráfico de dispersión, se logra apreciar la presencia de una relación directa y significativa entre la dimensión Gestión del talento humano de la variable Neuromanagement y la variable Motivación, representado por un p-valor = 0.000 y nivel de significancia de 0.005, además del índice de correlación de 0.729, afirmando que la correlación es positiva alta. Por tanto se procede a rechazar la hipótesis de negación y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021.

4.3.3. Hipótesis general

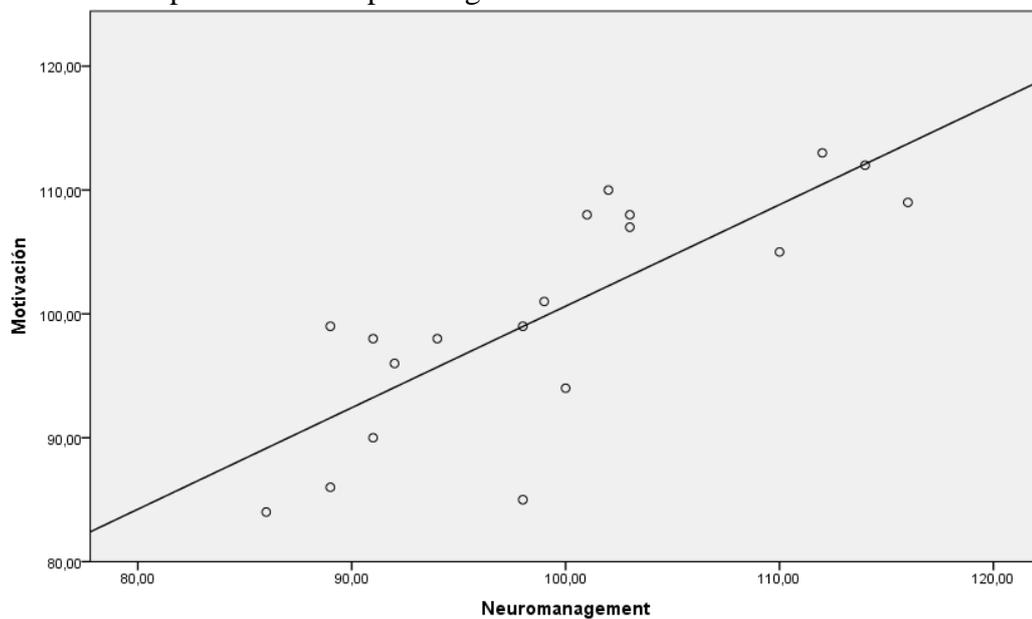
Tabla 23
Prueba de correlación de la hipótesis general

		Neuromanagement	Motivación
Neuromanagement	Correlación de Pearson	1	.788**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	19	19
Motivación	Correlación de Pearson	.788**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	19	19

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: SPSS

Figura 10
Gráfico de dispersión de la hipótesis general



Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los resultados observados de la prueba de correlación de Pearson y el gráfico de dispersión, se logra apreciar la presencia de una relación directa y significativa entre las variables Neuromanagement y Motivación, representado por un p-valor = 0.000 y nivel de significancia de 0.005, además del índice de correlación de 0.788, afirmando que la correlación es positiva alta. Por tanto se procede a rechazar la hipótesis de negación y se acepta la hipótesis del investigador, concluyendo que el neuromanagement se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados logrados en la presente investigación demostraron, a través de la aplicación de cuestionarios previamente validados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, que los trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la región sur del Perú califican el nivel del neuromanagement y la motivación del personal como alto, en ambos casos representado por el 100% de la población encuestada, esto queda demostrado porque según Braidot (2020) las emociones positivas que se logran a través de la aplicación de estrategias de neuromanagement facilitan los estados de motivación cerebral, además de proporcionar beneficios como la generación de compromisos, automotivación, fomento del esfuerzo entre otros, que aportan potencial a las labores que se desarrollan de forma diaria en las organizaciones.

Respecto a las dimensiones correspondientes a la variable neuromanagement, se observó que la dimensión inteligencia individual cuenta con

un nivel alto (100.0%), inteligencia organizacional cuenta con un nivel alto (100.0%) y la gestión del talento humano cuenta con un nivel alto (78.9%) y medio (21.1%). En cuanto a la variable motivación del personal, la dimensión intensidad cuenta con un nivel alto (94.7%) y medio (5.3%), dirección con un nivel alto (100.0%) y persistencia con un nivel alto (94.7%) y medio (5.3%).

Dado que la población de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros de la región sur es de 19 unidades de estudio, se optó por la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para ambas variables, denotando una distribución normal, por tanto se aplicó la prueba de correlación de Pearson, obteniendo un nivel de significancia bilateral menor de 0.05 ($p=0.000$), demostrando que existe una correlación significativa directa alta ($R=0.788$) entre las variables neuromanagement y motivación del personal, resultados similares los logrados por Zárate (2017) en la investigación realizada en las tiendas Sodimac Primavera de Surquillo, que determinó una relación directa muy baja ($Rho=0.166$, $p=0.031$), el cual también identifico que el nivel de la variable neuromanagement fue alto con el 61.9% y la cultura organizacional fue alto con 62.5%. Así también Chávarro y Piña (2017) manifestaron que la incorporación de la neurociencia tiene mejoras en los procesos de gestión del personal, por lo cual su implementación genera organizaciones más eficientes, más productivas y con un mejor talento humano.

Igualmente se logró demostrar que la motivación del personal se encuentra relacionado de forma directa y significativa con las dimensiones inteligencia individual ($Rho=0.562$; $p=0.012$), inteligencia organizacional ($R=0.627$; $p=0.004$) y la gestión del talento humano ($R=0.729$; $p=0.000$), relaciones más significativas

que las logradas por Zárate (2017) que determinó que la inteligencia individual ($\rho=0.170$; $p=0.027$), inteligencia organizacional ($\rho=0.190$; $p=0.013$) y la gestión del talento humano ($\rho=0.216$; $p=0.005$) influyen en la cultura organizacional.

CONCLUSIONES

Tras la evaluación de los resultados y en base a los objetivos de la investigación, se concluye:

1. La correlación de Pearson entre la dimensión inteligencia individual de la variable neuromanagement y la variable motivación es de 0.527 que según los niveles de evaluación existe una correlación positiva moderada, siendo ambos directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.020, por lo que se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que la inteligencia individual se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. Por tanto se puede inferir que la valoración objetiva, conocimiento de las propias capacidades y/o destrezas, sin dejar de lado los procesos internos tienen influencia en la motivación de los trabajadores dentro de la empresa.
2. La correlación de Pearson entre la dimensión inteligencia organizacional de la variable neuromanagement y la variable motivación es de 0.627 que según los niveles de evaluación existe una correlación positiva moderada, siendo ambos directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.004, por lo que se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que la inteligencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021. Por tanto se puede inferir que lo relacionado a todas las políticas sociales

y de salud de la institución, sean estas físicas como mentales y organizacionales, tienen influencia sobre la motivación de los trabajadores de la empresa.

3. La correlación de Pearson entre la dimensión gestión del talento humano de la variable neuromanagement y la variable motivación es de 0.729 que según los niveles de evaluación existe una correlación positiva alta, siendo ambos directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000, por lo que se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021. Por tanto es importante que las áreas de gestión de recursos humanos mantengan una asertiva gestión del talento humano, ayudando de esta manera a crear una mejor calidad de vida de trabajo en el cual sus trabajadores puedan encontrarse motivados a realizar sus funciones.
4. La correlación de Pearson entre las variables neuromanagement y motivación es de 0.788 que según los niveles de evaluación presenta una correlación positiva alta, siendo variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000, por lo que se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que el neuromanagement se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. Por tanto se puede inferir que el neuromanagement es de vital importancia en las empresas actuales, permitiendo mejorar a través de sus estrategias el ambiente de la empresa y la minimización del impacto que puedan tener algunas decisiones, especialmente las más duras sin que estos afecten la

motivación de los elementos de la organización y puedan cumplir a cabalidad con su funciones.

RECOMENDACIONES

A continuación, tras la evaluación y resultados presentados se brinda algunas recomendaciones la cuales deberán ser implementadas en La Positiva Seguros y Reaseguros.

1. Se recomienda a la Área de Recursos Humanos, continuar con las investigaciones relacionadas a las neurociencias cognoscitivas en la gestión empresarial, dado que ha quedado demostrado que es empleable y que genera resultados positivos en las organizaciones, enfocado principalmente en el compromiso y comportamiento del personal frente al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados por el personal directivo.
2. Se sugiere al personal directivo de las organizaciones fomentar la creación de esquemas de valores institucionales como el servicio a la comunidad, sentido de pertenencia, fomento de valores éticos y morales, donde el personal directivo asuma que la neurociencia es una de las principales disciplinas que les permitirá el diseño y aplicación de gran variedad de estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías que se encuentren basados en el comportamiento del cerebro humano, dirigidos a la optimización del funcionamiento de la organización.
3. Se recomienda a los tomadores de decisiones poner en práctica el neuromanagement, como modelo de gestión empresarial, puesto que tiene impacto directo en el rendimiento de la actividad profesional, interviniendo en la toma de decisiones, es un elemento motivador, fomenta la creatividad, brinda ayuda en la gestión del cambio e influye en los procesos de reclutamiento.

4. Se recomienda a la empresa, realizar la búsqueda de casos de éxito puntuales en organizaciones de similares características, respecto a la aplicación del neuromanagement como herramienta en la gestión de personal, así como buscar el apoyo de coaches, grupos de investigación y expertos para el diseño e implementación de modelos enfocados en fortalecer los procesos que corresponden al área de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Acosta, K. (24 de Mayo de 2012). *La piramide de Maslow*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Almerco, G., & Rivas, R. (2019). *Neuroliderazgo y su influencia en la calidad del servicio de los trabajadores de la municipalidad distrital de Simón Bolívar - 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco.
- Boggino, G. (2019). *El liderazgo organizacional desde los dos hemisferios cerebrales y su relación con el neuromanagement*. Artículo científico, Universidad Católica Argentina, Argentina.
- Bombilla, J., & Sosa, P. (2019). *El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Piura.
- Braidot, N. (2016). *Neuromanagement, cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Braidot, N. (19 de Julio de 2020). *Cómo generar emociones positivas y matenerse motivado con Neuromanagement*. Obtenido de <https://braidot.com/como-generar-emociones-positivas-y-matenerse-motivado-con-neuromanagement/>

- Cáceres, F. (2017). *Introducción al neuromanagement, el nuevo modelo de gestión empresarial del siglo XXI*. México D.F.: NeuroNews.
- Cañahuara, M. (2019). *Relación entre la percepción de justicia organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, Tacna, 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Chávarro, J., & Piña, L. (2017). *Neuromanagement: Una estrategia gerencial para el éxito de una organización. Formación gerencial*.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. 2009: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGraw Hill.
- ESAN. (9 de Septiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Franco, F. (2018). *Factores de la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral en miembros administrativos de la Policía Nacional del Perú, Tacna 2018*. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Garzón, Y. (2019). *Neuromanagement como tendencia del futuro*. Tesis de grado, Fundación Universidad de América, Bogotá.

- Gorriz, G. (07 de Noviembre de 2019). *Neuromanagement: Cómo la neurociencia puede mejorar tu liderazgo*. Obtenido de <https://germangorriz.com/neuromanagement-liderazgo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana editores S.A de C.V.
- Herrmann, A. (2013). Whole brain thinking. *T+D*, 64(5), 36-41.
- Kevans, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020*. Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Lozano, J., & González, C. (2014). Una propuesta para la definición de la inteligencia organizacional. *Universidad & Empresa*, 16(26), 159-175.
- Lucuara, E. (2016). *Estrategias basadas en neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A*. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Campus Bárbula.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Marafuschi, M. (2014). Neuroplanning, conciencia estratégica y creación de valor. *FACES*, 20, 7-20.

- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mejía, A. (2021). *La neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Ocaña.
- Muñoz, K. (2020). *El neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional*. Tesis de posgrado, Fundación Universidad de América, Bogotá.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.
- Parra, Y. (2016). Neuromanagement: actualización de la metáfora organización como cerebro de Gareth Morgan (1986). *Innovación en la gestión*, 9-28.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Peña, J., Macías, N., & Morales, F. (2011). *Manual de práctica básica motivación y emoción*. México D.F.: Manual Moderno.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robles, S. (2012). *El éxito del fracaso*. Sevilla: MAD.

Ticona, Y. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSalud, Tacna, 2014*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Universia. (6 de Setiembre de 2020). *¿Qué es el neuromanagement y por qué deberías ponerlo en práctica?* Obtenido de <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-es-el-neuromanagement-y-por-que-deberias-ponerlo-en-practica-.html>

Zárate, G. (2017). *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: “EL NEUROMANAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS, REGION SUR - 2021”			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ Dimensiones
<p>GENERAL: ¿Cómo se relaciona el neuromanagement con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS: A) ¿Cómo se relaciona la inteligencia individual con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021? B) ¿Cómo se relaciona la inteligencia organizacional con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021? C) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021?</p>	<p>GENERAL: Analizar el neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: A) Analizar la inteligencia individual y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. B) Analizar la inteligencia organizacional y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. C) Analizar la gestión del talento humano y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.</p>	<p>GENERAL: El neuromanagement se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: A) La inteligencia individual se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. B) La inteligencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021. C) La gestión del talento humano se relaciona con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur - 2021.</p>	<p>VARIABLE 1: Neuromanagement Dimensiones: – Inteligencia individual. – Inteligencia organizacional. – Gestión del talento humano.</p> <p>VARIABLE 2: Motivación Dimensiones: – Intensidad. – Dirección. – Persistencia.</p>
<p>TIPO / NIVEL / DISEÑO Tipo: Básica Nivel: Descriptivo y correlacional Diseño: No experimental transversal</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 19 trabajadores Muestra: 19 trabajadores</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnicas: Encuesta Estructurada Instrumentos: Cuestionario Likert Ordinal</p>	

Anexo 02: Instrumento de medición de la variable 1

ENCUESTA Instrucciones

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con el tema “**EL NEUROMANAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS, REGION SUR - 2021**”. a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para que usted elija la alternativa que considere correcta marcando para tal fin con un aspa (X)

Esta técnica es anónima se le agradece por su participación.

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cuestionario

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
NEUROMANAGEMENT: Inteligencia individual						
1	Reconozco mis sentimientos.	1	2	3	4	5
2	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	1	2	3	4	5
3	Soy capaz de entender a la gente	1	2	3	4	5
4	Respeto a mis compañeros	1	2	3	4	5
5	Cuando algo no funciona, busco otra solución	1	2	3	4	5
6	Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz	1	2	3	4	5
7	Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy.	1	2	3	4	5
8	Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato	1	2	3	4	5
NEUROMANAGEMENT: Inteligencia organizacional						
9	Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización	1	2	3	4	5
10	Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes	1	2	3	4	5
11	Me motiva laborar en mi organización	1	2	3	4	5
12	Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes	1	2	3	4	5
13	Reconozco quien soy en esta organización	1	2	3	4	5
14	Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados	1	2	3	4	5
15	Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato	1	2	3	4	5
16	Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores	1	2	3	4	5
NEUROMANAGEMENT: Gestión del talento humano						

17	La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos	1	2	3	4	5
18	El proceso de inducción, le permite a un nuevo a colaborar que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización	1	2	3	4	5
19	La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas	1	2	3	4	5
20	Los procesos de recapitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización.	1	2	3	4	5
21	La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación	1	2	3	4	5
22	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores	1	2	3	4	5
23	La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año	1	2	3	4	5
24	Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Anexo 03: Instrumento de medición de la variable 2

ENCUESTA Instrucciones

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con el tema “**EL NEUROMANAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS, REGION SUR - 2021**”. a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para que usted elija la alternativa que considere correcta marcando para tal fin con un aspa (X)

Esta técnica es anónima se le agradece por su participación.

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cuestionario

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
1	El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
2	Tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.					
3	Su jefe da aputas para la ejecución del trabajo cuando esta ausente					
4	El directivo motiva a sus trabajadores					
5	Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					
6	Estás de acuerdo con la asignación de tarea					
7	Realizas las tareas con agrado					
8	Se siente cómodo en su área de trabajo					
9	La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
10	Soluciona cualquier dificultad en su trabajo					
11	Cumple con el horario establecido de la entidad.					
12	Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
13	El líder fomenta una comunicación asertiva					
14	Los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente.					
15	La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores					
16	Siempre toma la batuta en la organización de un evento.					
17	Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización					

18	Cree que trabajando duro se puede superar obstáculos en la organización	1	2	3	4	5
19	El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización	1	2	3	4	5
20	La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del trabajador para la superación de obstáculos en la organización.	1	2	3	4	5
21	Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero	1	2	3	4	5
22	Ha cumplido con sus objetivos trazados durante el mes	1	2	3	4	5
23	El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia	1	2	3	4	5
24	El líder impulse a alcanzar los objetivos con eficiencia	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Anexo 04: Base de datos

N°	Neuromanagement																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3
4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	2	4
5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3
6	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2
7	5	1	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	3	3
8	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	4
9	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4
12	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
13	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	1	5	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
16	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
18	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
19	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3

N°	Motivación del personal																							
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5
5	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5
6	4	5	3	1	3	3	4	3	5	5	2	4	2	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3
7	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4
9	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
11	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
12	5	5	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
13	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
14	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4
15	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4
19	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3