

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales**

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

“EL NEUROMANAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DEL  
PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS Y  
OFICINAS DE ENLACE DEL ORGANISMO DE  
EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN  
AMBIENTAL - 2022”

TESIS

Presentada por:

Bach. Katheryne Beatriz Hernani Paucar

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA – PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**


**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales**

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**“EL NEUROMANAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DEL  
PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS Y  
OFICINAS DE ENLACE DEL ORGANISMO DE  
EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN  
AMBIENTAL - 2022”**

Tesis sustentada y aprobada el 25 de octubre de 2023, siendo el jurado calificador:

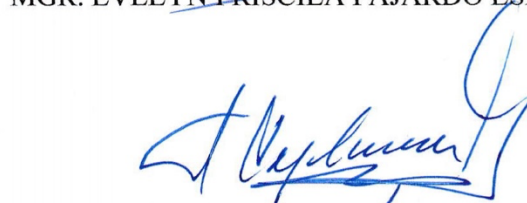
PRESIDENTE:

  
DR. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ

SECRETARIA:

  
MGR. EVELYN PRISCILA FAJARDO ESPINOZA

MIEMBRO:

  
MGR. DAVID FRANKLIN CAJAHUANCA GIRALDEZ

ASESOR:

  
DR. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 9746-2022-FCJE/UNJBG de la tesis titulado: “EL NEUROMANAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS Y OFICINAS DE ENLACE DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - 2022”

Presentado por la Bachiller KATHERYNE BEATRIZ HERNANI PAUCAR, para optar el Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual TURNITIN** cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 10%**. Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS enunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención de Título profesional según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR

DR. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE  
DNI N° 04643373



Huella digital

FIRMA TESISTA

KATHERYNE BEATRIZ HERNANI PAUCAR  
DNI N° 76032947



Huella digital

## **DEDICATORIA**

Dedicado especialmente a mi madre, Maryta, por ser mi más grande ejemplo de constancia, fortaleza y superación.

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradezco a Dios y a mi familia, por ser mi soporte, y permitirme llegar hasta dónde estoy. A mi asesor, Ruperto Layme, por el apoyo y paciencia en el transcurso de esta investigación.

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos .....	6
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
1.4. OBJETIVOS .....	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos Específicos .....	8
1.5. HIPÓTESIS .....	8
1.5.1. Hipótesis General .....	8
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	9
1.6. VARIABLES .....	10
1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	12
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	15
2.1.3. Antecedentes regionales .....	18
2.2. BASES TEÓRICAS .....	20
2.2.1. Neuromanagement.....	20
2.2.2. Productividad .....	29
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	35
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	37
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.4. POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO.....	38
3.4.1. Población.....	38
3.4.2. Muestra.....	38
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	39
3.5.1. Técnicas de recolección de datos .....	39
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos .....	39
3.6. TRATAMIENTO DE DATOS .....	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	41
4.1. VALIDACIÓN Y ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	41

4.1.1. Validez de juicio de expertos .....	41
4.1.2. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach .....	41
4.1.3. Prueba de normalidad .....	43
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	44
4.2.1. Neuromanagement.....	44
4.2.2. Productividad .....	77
4.3. ANÁLISIS INFERENCIAL .....	102
4.3.1. Comprobación de la hipótesis específica 1 .....	102
4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 2 .....	103
4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 3 .....	105
4.3.4. Comprobación de la hipótesis general .....	107
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	109
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES .....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXOS.....	122
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	123
Anexo 2: Instrumento medición variable 1 .....	124
Anexo 3: Instrumento medición variable 2 .....	126
Anexo 04: Validación por juicio de expertos .....	128

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<i>Cuadro de operacionalización de variables</i> .....	10
<b>Tabla 2</b>	<i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad</i> .....	42
<b>Tabla 3</b>	<i>Análisis fiabilidad de la variable Neuromanagement</i> .....	42
<b>Tabla 4</b>	<i>Análisis de fiabilidad de la variable Productividad</i> .....	42
<b>Tabla 5</b>	<i>Distribución de normalidad de la variable Neuromanagement</i> ..	43
<b>Tabla 6</b>	<i>Distribución de normalidad de la variable productividad</i> .....	44
<b>Tabla 7</b>	<i>Nivel de la variable Neuromanagement</i> .....	44
<b>Tabla 8</b>	<i>Nivel de la dimensión inteligencia individual</i> .....	45
<b>Tabla 9</b>	<i>Reconozco mis sentimientos</i> .....	46
<b>Tabla 10</b>	<i>Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal</i> ..	47
<b>Tabla 11</b>	<i>Soy capaz de entender a la gente</i> .....	48
<b>Tabla 12</b>	<i>Respeto a mis compañeros</i> .....	49
<b>Tabla 13</b>	<i>Cuando algo no funciona, busco otra solución</i> .....	50
<b>Tabla 14</b>	<i>Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz</i> .....	52
<b>Tabla 15</b>	<i>Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy</i> .....	53
<b>Tabla 16</b>	<i>Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato</i> .....	54
<b>Tabla 17</b>	<i>Nivel de la dimensión inteligencia organizacional</i> .....	55
<b>Tabla 18</b>	<i>Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización</i> .....	56
<b>Tabla 19</b>	<i>Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes</i>	57
<b>Tabla 20</b>	<i>Me motiva laborar en mi organización</i> .....	58
<b>Tabla 21</b>	<i>Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes</i> .....	59
<b>Tabla 22</b>	<i>Reconozco quien soy en esta organización</i> .....	60
<b>Tabla 23</b>	<i>Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados</i> .....	61
<b>Tabla 24</b>	<i>Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato</i> .....	63
<b>Tabla 25</b>	<i>Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores</i> .....	64

<b>Tabla 26</b>	<i>Nivel de la dimensión gestión del talento humano.....</i>	65
<b>Tabla 27</b>	<i>La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos .....</i>	66
<b>Tabla 28</b>	<i>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.....</i>	67
<b>Tabla 29</b>	<i>La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas.....</i>	69
<b>Tabla 30</b>	<i>Los procesos de capacitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización .....</i>	70
<b>Tabla 31</b>	<i>La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación.....</i>	72
<b>Tabla 32</b>	<i>La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores.....</i>	73
<b>Tabla 33</b>	<i>La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año.....</i>	74
<b>Tabla 34</b>	<i>Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores .....</i>	76
<b>Tabla 35</b>	<i>Nivel de la variable productividad .....</i>	77
<b>Tabla 36</b>	<i>Nivel de la dimensión eficiencia .....</i>	78
<b>Tabla 37</b>	<i>Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA ...</i>	79
<b>Tabla 38</b>	<i>Acepta cumplir su labora fuera de la hora de trabajo .....</i>	80
<b>Tabla 39</b>	<i>La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos .....</i>	81

<b>Tabla 40</b>	<i>La institución le facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor .....</i>	83
<b>Tabla 41</b>	<i>El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado .....</i>	84
<b>Tabla 42</b>	<i>Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales .....</i>	85
<b>Tabla 43</b>	<i>Nivel de la dimensión eficacia.....</i>	86
<b>Tabla 44</b>	<i>Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA .....</i>	87
<b>Tabla 45</b>	<i>En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional .....</i>	88
<b>Tabla 46</b>	<i>Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de su labor .....</i>	90
<b>Tabla 47</b>	<i>Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario.....</i>	91
<b>Tabla 48</b>	<i>Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza .....</i>	92
<b>Tabla 49</b>	<i>Nivel de la dimensión efectividad.....</i>	94
<b>Tabla 50</b>	<i>Cumple la labor encomendada con los recursos asignados ...</i>	95
<b>Tabla 51</b>	<i>Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución .....</i>	96
<b>Tabla 52</b>	<i>Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados .....</i>	97
<b>Tabla 53</b>	<i>La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida.....</i>	98
<b>Tabla 54</b>	<i>Toda labor concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución .....</i>	100

<b>Tabla 55</b> <i>En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planes de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores .....</i>	101
<b>Tabla 56</b> <i>Prueba de correlación de inteligencia individual y productividad .....</i>	103
<b>Tabla 57</b> <i>Prueba de correlación de inteligencia organizacional y productividad .....</i>	104
<b>Tabla 58</b> <i>Prueba de correlación de gestión del talento humano y productividad .....</i>	106
<b>Tabla 59</b> <i>Prueba de correlación de neuromanagement y productividad .....</i>	107

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la variable Neuromanagement .....	45
Figura 2. Nivel de la dimensión inteligencia individual .....	46
Figura 3. Reconozco mis sentimientos.....	47
Figura 4. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal ...	48
Figura 5. Soy capaz de entender a la gente .....	49
Figura 6. Respeto a mis compañeros.....	50
Figura 7. Cuando algo no funciona, busco otra solución .....	51
Figura 8. Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz .....	52
Figura 9. Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy .....	53
Figura 10. Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato .....	54
Figura 11. Nivel de la dimensión inteligencia organizacional .....	55
Figura 12. Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización.....	56
Figura 13. Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes	57
Figura 14. Me motiva laborar en mi organización .....	58
Figura 15. Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes .....	59
Figura 16. Reconozco quien soy en esta organización.....	60
Figura 17. Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados .....	62
Figura 18. Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato .....	63
Figura 19. Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores.....	64
Figura 20. Nivel de la dimensión gestión del talento humano .....	65
Figura 21. La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos .....	66
Figura 22. 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.....	68

Figura 23. La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas.....	69
Figura 24. 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. ....	71
Figura 25. La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación.....	72
Figura 26. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores.....	73
Figura 27. La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año.....	75
Figura 28. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores .....	76
Figura 29. Nivel de la variable productividad .....	77
Figura 30. Nivel de la dimensión eficiencia .....	78
Figura 31. Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA ..	79
Figura 32. Acepta cumplir su labor fuera de la hora de trabajo .....	81
Figura 33. La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos .....	82
Figura 34. La institución le facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor .....	83
Figura 35. El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado .....	84
Figura 36. Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales .....	85

Figura 37. Nivel de la dimensión eficacia .....	87
Figura 38. Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA ....	88
Figura 39. En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional .....	89
Figura 40. Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de su labor .....	90
Figura 41. Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario .....	91
Figura 42. Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza .....	93
Figura 43. Nivel de la dimensión efectividad .....	94
Figura 44. Cumple la labor encomendada con los recursos asignados...	95
Figura 45. Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución .....	96
Figura 46. Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados .....	97
Figura 47. La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida.....	99
Figura 48. Toda labor concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución .....	100
Figura 49. En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planes de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores .....	101

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022. Metodología: estudio de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal, aplicando cuestionarios a una muestra de 170 colaboradores. Se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el estadístico Rho de Spearman para establecer el grado de correlación entre ambas variables y sus dimensiones. Resultados: Existe relación directa y significativa alta ( $Rho=0,770$ ;  $p<0,05$ ) entre el neuromanagement y la productividad, de igual manera entre esta última variable y las dimensiones inteligencia individual ( $Rho=0,564$ ;  $p<0,05$ ), inteligencia organizacional ( $Rho=0,654$ ;  $p<0,05$ ) y gestión del talento humano ( $Rho=0,741$ ;  $p<0,05$ ).

**Palabras clave:** neuromanagement, productividad

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the relationship of neuromanagement with the productivity of the staff of the Decentralized Offices and Liaison Offices of the Environmental Assessment and Enforcement Agency - 2022. Methodology: basic type study, descriptive-correlational level and non-experimental design. transversal, applying questionnaires to a sample of 170 collaborators. The Kolmogorov-Smirnov normality test and Spearman's Rho statistic were used to establish the degree of correlation between both variables and their dimensions. Results: There is a very high direct and significant relationship ( $Rho=0,770$ ;  $p<0,05$ ) between neuromanagement and productivity, in the same way between this last variable and the dimensions individual intelligence ( $Rho=0,564$ ;  $p<0,05$ ), organizational intelligence ( $Rho=0,654$ ;  $p<0,05$ ) and human talent management ( $Rho=0,741$ ;  $p<0,05$ ).

**Keywords:** neuromanagement, productivity

## **INTRODUCCIÓN**

El contenido del presente documento de investigación en torno a las variables neuromanagement y su relación con la productividad de los trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental durante el año 2022, está conformado por cinco capítulos.

En el capítulo I se realiza la descripción de las bases que fundamentan la investigación, estableciendo la problemática, los objetivos, hipótesis y las variables de estudio.

En el segundo capítulo se realiza una revisión bibliográfica que abarca investigaciones tanto a nivel internacional como nacional. Esta revisión proporciona las bases teóricas necesarias para comprender la investigación en cuestión.

En el tercer capítulo se describe la metodología utilizada para llevar a cabo el análisis estadístico de los datos recopilados mediante los instrumentos de medición empleados.

En el cuarto capítulo se examina la confiabilidad de los instrumentos de medición, así como se realiza un análisis descriptivo e inferencial de los datos. Este análisis incluye el cálculo del estadístico Alpha de Cronbach, la presentación de tablas y gráficos de frecuencia, la realización de pruebas de normalidad y pruebas de correlación.

Por último, en el quinto capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos, comparándolos con estudios previos que investigan variables similares. Además, se incluyen las conclusiones derivadas de los hallazgos, sugerencias para investigaciones futuras y las referencias bibliográficas utilizadas a lo largo del desarrollo de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema**

La globalización es un factor fundamental en el cambio a nivel mundial. Este fenómeno conlleva transformaciones en las instituciones públicas y privadas, así como en la capacitación de los recursos humanos para aumentar su competitividad. Los roles de los profesionales de recursos humanos han experimentado una mayor influencia por estos cambios, y al mismo tiempo, se les exige que sean los impulsores de algunos de estos cambios.

El neuromanagement es un término acuñado por Paul Zak que pretende dar respuesta a la gestión moderna de las organizaciones, en el cual los acontecimientos inesperados son cada vez más frecuentes y las organizaciones deben encontrarse preparados para afrontar estas situaciones (Gorriz, 2019).

De acuerdo con Peña y Villón (2018), en la actualidad, las organizaciones destinan importantes recursos financieros para implementar estrategias que incentiven a sus empleados a realizar esfuerzos adicionales con el objetivo de alcanzar metas organizacionales. Sin embargo, en ocasiones se descuidan las necesidades individuales de

cada trabajador, lo cual puede llevar al fracaso de dicha inversión. Es importante tener en cuenta que estas necesidades son de naturaleza individual y están sujetas a cambios a lo largo del tiempo.

Debido a la pandemia del COVID-19, las repercusiones en el ámbito familiar y laboral, afectaron de sobremanera a la población, empujando a las organizaciones a establecer mecanismos de trabajo remoto o a distancia para poder continuar con sus operaciones habituales; empero el COVID también afectó la salud mental de la población trabajadora, más aún en situaciones límites de alta exigencia profesional, percibiendo sus labores como estresantes y altamente demandantes (Ruiz & Gómez, 2021).

En el 2019, el Perú fue uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 %, según un 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).

Pachari et al. (2020), refiere que durante la pandemia, el estrés y la productividad son factores estrechamente relacionados y que pueden ocasionar problemas de ausentismo laboral, altos niveles de rotación e inclusive desencadenar problemas fisiológicos, debido a que los trabajadores tienen que lidiar con su entorno laboral, familiar y personal,

tienden a padecer estrés, por ello es primordial que cada organización tome medidas al respecto, procurando un entorno organizacional saludable con acciones de mejora de las condiciones laborales, e inclusive aplicando técnicas de neuromanagement que permitan elevar la productividad de los trabajadores.

Debido a lo explicado en párrafos anteriores, y en vista de la situación actual que se vive en las diferentes organizaciones públicas o privadas, resulta necesario identificar si las estrategias de neuromanagement tienen relación sobre la productividad de los trabajadores, así como el nivel de relación de los mismos, para de esta manera poder establecer planes estratégicos que permitan a las organizaciones lograr cumplir con sus objetivos en el período de tiempo planteado.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo se relaciona la inteligencia individual con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022?
- b) ¿Cómo se relaciona la inteligencia organizacional con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022?
- c) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

Desde una perspectiva teórica, las conclusiones derivadas de la investigación sobre la relación entre el neuromanagement y la productividad tendrán un valor significativo como respaldo e información para investigaciones posteriores. Esto se debe a que se recopilarán, ampliarán y examinarán conceptos y definiciones basados en planteamientos teóricos propuestos por reconocidos autores y expertos en

el tema. Como resultado, se obtendrá información actualizada y relevante para estudiantes y profesionales interesados en el tema.

Por otro lado, desde una perspectiva metodológica, la justificación de la investigación radica en que las técnicas, procedimientos de análisis, interpretación de resultados y tratamiento utilizados servirán como guía para futuras investigaciones con el objetivo de generar conocimiento válido y confiable. La estructura metodológica proporcionará un marco de referencia para investigaciones futuras sobre las variables mencionadas.

En la práctica, los resultados que se obtendrá como parte del estudio beneficiarán directamente a la organización, debido a que permitirá a los directivos dar inicio a un proceso de mejora continua de la gestión que realizan en la actualidad, implementando estrategias enfocadas en el neuromanagement que permitan mejorar la productividad de los colaboradores.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación del neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación de la inteligencia individual con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.
- b) Determinar la relación de la inteligencia organizacional con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.
- c) Determinar la relación de la gestión del talento humano con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

#### **1.5. Hipótesis**

##### **1.5.1. Hipótesis general**

El neuromanagement se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- a) La inteligencia individual se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.
- b) La inteligencia organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.
- c) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

## 1.6. Variables

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Neuromanagement	Gestión empresarial basado en la comprensión de cómo funcionan el cerebro y la mente humana para optimizar la toma de decisiones, el rendimiento individual y colectivo, y el desarrollo del talento (Braidot, 2016).	Se entiende como la optimización del rendimiento individual, organizacional y la gestión del talento humano.	Inteligencia individual	Inteligencia interpersonal	1-4
				Inteligencia intrapersonal	5-8
			Inteligencia organizacional	Información social	9-12
				Capacidad para relacionarse	13-16
			Gestión del talento humano	Admisión de personas	17-18
				Compensación de personas	19-20
Productividad	Es lograr resultados óptimos con la menor cantidad de recursos, alcanzando los objetivos establecidos y generando impacto positivo (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).	Capacidad de lograr ser eficientes, eficaces y efectivos en la labor que se desarrolla.	Eficiencia	Desarrollo de personas	21-22
				Evaluación y mantenimiento de personas	23-24
				Cumplimiento de la labor	1-2
			Eficacia	Disponibilidad de medios	3-4
				Tiempo suficiente	5-6
				Reconoce los objetivos institucionales	7-8
			Efectividad	Demuestra resultados favorables de su labor	9-11
				Cumplimiento de objetivos con recursos asignados	12-13
				Reconoce relación entre eficacia y eficiencia	14-15
				Reconoce la medición de los logros	16-17

Fuente: Braidot (2016) y Rojas et al (2018)

Elaboración: Propia

### **1.7. Limitaciones de la investigación**

Entre las limitaciones que podrán encontrarse durante el proceso de investigación son la falta de predisposición de los elementos de la muestra para completar los cuestionarios para la medición de las variables. Respecto a los recursos disponibles, este estará sujeto a la disposición de efectivo por parte del tesista.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Ramírez et al. (2021) en la investigación “Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad” mediante gráficas de comportamiento se concluyó que la productividad organizacional no se basa únicamente en la asistencia del personal o en el tiempo que pasa en el lugar de trabajo, sino en la efectividad del trabajo realizado; además, se evidencia que la calidad del trabajo es más valiosa que simplemente cumplir con un horario establecido.

Jaimes et al. (2018) en la investigación “Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia” se determinó a través del análisis factorial exploratorio, que en la dimensión humana, los factores de comportamiento grupal y ambiente social de trabajo son responsables del 62.32% de la variabilidad de los datos; en cuanto a la dimensión del proceso productivo, los factores más significativos son la gestión de procesos y las capacidades/control, los cuales explican el 59.42% de la variabilidad total en esta dimensión. Estos

resultados resaltan la influencia de estos factores en la variabilidad y destacan su importancia en el contexto de la productividad.

Ganga y Villacís (2018) en la investigación “Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil” se estableció que tras analizar los factores y considerar cada grupo implicado, se encuentra una coherencia en la cultura empresarial, ya que administradores y trabajadores desean ser valorados, colaboradores, y orientados en lugar de ser simplemente supervisados. Asimismo, buscan reconocimiento, estabilidad laboral, capacitación continua, oportunidades de trabajo en equipo, retos estimulantes y motivación por parte de los administradores para lograr altos niveles de desempeño.

Chávarro y Piña (2017) en la investigación “Neuromanagement: Una estrategia gerencial para el éxito de una organización”, la conclusión obtenida es que las empresas y organizaciones que integran la neurociencia en sus procesos tienen mejores resultados. El neuromanagement se considera un modelo de gestión que busca mejorar la eficiencia, productividad y talento humano de las empresas, con el objetivo final de lograr el éxito organizacional. Esto implica que, para los empresarios y neuromanagers, la implementación de este enfoque se convierte en una meta fundamental.

Parra (2016) en la investigación “Neuromanagement: actualización de la metáfora organización como cerebro de Gareth Morgan (1986)” refiere que las nuevas teorías sobre gestión organizacional giran en torno al entendimiento del individuo y su interacción dentro de la organización con el fin de hacer más efectivos cada uno de los procesos que se llevan a cabo para el cumplimiento de su objetivo. Se concluyó que al aplicar la perspectiva del neuromanagement en las organizaciones permite a los directores detectar, incorporar, mezclar, producir, mejorar e innovar con los recursos disponibles y potenciales, a la vez que se optimizan y capitalizan los vínculos entre ellos para generar un resultado final satisfactorio.

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 llevó a cabo una descripción exhaustiva del concepto de liderazgo, así como de los principios fundamentales del neuromanagement, evaluándolos en relación con las estrategias basadas en dicho enfoque. El estudio se aplicó a una muestra de 9 gerentes, y se llegó a la conclusión de que el equipo de gerentes muestra disposición e interés en adoptar nuevas estrategias para fortalecer su liderazgo. Además, se encontró que las contribuciones del neuromanagement pueden agregar valor a un equipo de gerentes comprometido con su desarrollo.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Álvarez y Vilca (2021) en la tesis “Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021” se estableció que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la productividad laboral ( $Rho=0.989$ ;  $p=0.000$ ), en otras palabras, la gestión del talento humano es un factor predominante para mejorar e influir en la productividad laboral de los colaboradores.

Zuel (2020) en la tesis “Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2020” se determinó que los factores motivacionales tienen un impacto significativo en la productividad del trabajador, con una correlación positiva y significativa ( $rho= 0.810$ ,  $p< 0.05$ ), los factores motivacionales influye en un 65.61% en la productividad laboral, la dimensión de motivación extrínseca contribuye con un 37.57% de influencia en la productividad ( $rho= 0.613$ ,  $p<0.05$ ), mientras que la dimensión de motivación intrínseca tiene una influencia del 61.46% en la productividad laboral ( $rho= 0.784$ ,  $p< 0.05$ ).

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”, se obtuvo como conclusión que existe una relación significativa entre el Neuromanagement y las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura. Esta relación se evidencia mediante correlaciones positivas: se encontró una correlación de  $r=0.383$ ,  $p=0.00$  entre el Neuromanagement y las habilidades directivas, lo que indica que la aplicación de este enfoque ayuda a mejorar el desarrollo y desempeño diario de los miembros del colegio, así como a potenciar ciertas capacidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones directivas. Además, se encontró que la memoria auditiva ( $r=0.128$ ,  $p=0.037$ ), la memoria de trabajo ( $r=0.346$ ,  $p=0.00$ ) y la toma de decisiones ( $r=0.279$ ,  $p=0.00$ ) también están relacionadas con las habilidades directivas. Esto implica que estas capacidades cognitivas desempeñan un papel importante en el desarrollo de las habilidades directivas y que su fortalecimiento puede contribuir a un mejor desempeño en estas funciones.

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” se llegó a la conclusión de que el neuroliderazgo tiene una influencia significativa en la calidad de servicio proporcionada por los trabajadores del municipio. Se encontraron correlaciones positivas fuertes entre el neuroliderazgo y diversos aspectos

relacionados con la calidad de servicio. Específicamente, se encontraron correlaciones de  $\rho=0.942$ ,  $p=0.01$  con la calidad de servicio,  $\rho=0.920$ ,  $p=0.00$  con el desempeño,  $\rho=0.948$ ,  $p=0.00$  con la colaboración,  $\rho=0.911$ ,  $p=0.00$  con la innovación y  $\rho=0.956$ ,  $p=0.00$  con la agilidad.

Lorenzo (2018) en la tesis “La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos en la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE - Lima, 2017” determinó que la mayoría de los empleados de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE presentan niveles altos de productividad y competencia laboral (54,3% y 58,7% respectivamente); además, se ha observado una correlación positiva moderadamente alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de esta entidad en Lima.

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, se observó que la inteligencia individual, la inteligencia organizacional y la gestión del talento humano influyen en la cultura organizacional. Asimismo, se encontró un alto nivel de adopción del

neuromanagement (61.9%) y una cultura organizacional en un nivel alto (62.5%).

### **2.1.3. Antecedentes regionales**

Risco (2022) en la tesis “El neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, región sur – 2021” se determinó que existe una correlación alta y significativa ( $R=0.788$ ;  $p<0.05$ ) entre el neuromanagement y la motivación, de manera similar, se observó una correlación significativa entre la motivación y las dimensiones de inteligencia individual ( $Rho=0.562$ ;  $p<0.05$ ), inteligencia organizacional ( $R=0.627$ ;  $p<0.05$ ) y gestión del talento humano ( $R=0.729$ ;  $p<0.05$ ).

Carpio (2022) en la tesis “La gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020” se determinó que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la productividad, con un valor de significancia inferior a 0.05, evidenciando que la gestión del talento humano, incluyendo aspectos como reclutamiento de personal, cultura organizacional, desarrollo de personas e higiene laboral, se relaciona con la productividad laboral, considerando la organización, los sistemas, los métodos de trabajo, los estilos de dirección y las personas.

Llanque (2020) en la tesis de maestría “Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana - Tacna. año 2018”, se determinó que el 45.30% de la variabilidad de la productividad laboral depende de la gestión por competencias, así también que la variabilidad depende del 31.6% de la gestión por competencias en la selección de personal, el 29.00% de la gestión por competencias en la compensación, 49.5% de la gestión por competencias en el rendimiento y el 50.0% de la gestión por competencias en el desarrollo de las personas.

Gordillo (2018) en la tesis de maestría “Empoderamiento y productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018”, determinó a través de un diseño no experimental transversal que el empoderamiento y la productividad laboral se encuentran relacionados de forma significativa ( $\rho=0.765$ ,  $p=0.000$ ), de igual manera las dimensiones liderazgo ( $p=0.000$ ), competencias ( $p=0.000$ ), autodeterminación ( $p=0.000$ ) e impacto ( $p=0.000$ ) se encuentran relacionados también a la productividad en dicha institución.

Bueno (2018) en la tesis de maestría “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017” determinó que con un nivel de confianza del 95% y un valor de correlación de 0.926 ambas variables se encuentran relacionadas, de igual

forma que los niveles de atención emocional, claridad emocional y reparación emocional son bajos en los trabajadores del Banco de la Nación.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Neuromanagement**

#### **2.2.1.1. Definición de neuromanagement**

El neuromanagement está basado en el funcionamiento y aplicación de las neurociencias, los cuales permiten conocer las actividades cerebrales y desarrollar habilidades cognitivas para lograr mejoras en el liderazgo, la gestión de personas, la seguridad en la toma de decisiones, la adaptación al cambio, la flexibilidad, las relaciones interpersonales y el clima organizacional. 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 desarrollar sus competencias (Muñoz, 2020).

Al respecto, Cáceres (2017) menciona que el término neuromanagement se origina a partir de la aplicación de los estudios sobre la conducta neurológica del cerebro, con el propósito de comprender y abordar los temas relacionados con los individuos y su desempeño en el ámbito laboral dentro de las organizaciones. Este enfoque se basa en la idea de utilizar el conocimiento sobre el funcionamiento del cerebro para

mejorar la efectividad y eficiencia de los procesos y tareas realizadas por los individuos en el contexto organizacional. Así, el neuromanagement busca aprovechar los avances en neurociencia y aplicarlos de manera práctica en la gestión de recursos humanos, promoviendo un mejor rendimiento y resultados en el ámbito laboral.

Braidot (2016) añade que es la aplicación de las neurociencias cognitivas a las funciones gerenciales y conducción de las organizaciones, basado en los procesos neurológicos en la toma de decisiones, desarrollo de inteligencia personal, crecimiento en inteligencia organizacional, la planificación y gestión de personas.

Por tanto, el neuromanagement es un campo de estudio interdisciplinario que combina los principios de la neurociencia con los conceptos y prácticas de la gestión y el liderazgo empresarial. Se enfoca en comprender cómo funcionan los procesos cognitivos y emocionales en el cerebro de las personas en el contexto laboral, y cómo estas comprensiones pueden aplicarse para mejorar la toma de decisiones, la motivación, el rendimiento y el bienestar de los individuos y equipos en las organizaciones (Balconi, 2021).

El neuromanagement se basa en la premisa de que las estructuras cerebrales y los procesos cognitivos tienen un impacto significativo en el comportamiento humano y, por lo tanto, en los resultados organizacionales.

Al utilizar técnicas y herramientas de la neurociencia, los profesionales del neuromanagement investigan y analizan cómo se procesa la información en el cerebro, cómo se toman las decisiones, cómo se regulan las emociones y cómo se puede mejorar el rendimiento y la productividad (Clement, 2022).

El neuromanagement ofrece una perspectiva científica y basada en evidencias para comprender y abordar los desafíos y oportunidades en el ámbito empresarial. Al aplicar los conocimientos y las técnicas del neuromanagement, las organizaciones pueden diseñar estrategias y prácticas más efectivas para liderar y gestionar a las personas, fomentar la colaboración, promover la creatividad y la innovación, mejorar la comunicación y optimizar el entorno laboral (Caparrós, 2019).

#### **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).

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. Dimensiones de la variable neuromanagement**

#### **2.2.1.3.1. Inteligencia individual**

La inteligencia individual se refiere a la capacidad cognitiva y mental de una persona para procesar información, aprender, comprender conceptos, resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones. Es una medida de la capacidad intelectual y de las habilidades mentales que una persona posee (Muñoz, 2020).

La inteligencia individual no se limita únicamente a las habilidades académicas o de conocimiento. También implica la capacidad de adaptarse a los cambios, resolver problemas de la vida diaria, manejar las emociones, establecer relaciones interpersonales, tomar decisiones y enfrentar los desafíos de manera eficiente (Caparrós, 2019).

Zárate (2017) indicó que la inteligencia individual es el entendimiento individual, es decir la capacidad para poder evaluarse de forma objetiva, conocimiento claramente cada una de sus capacidades y/o habilidades sin dejar a la vista de sus propias emociones, motivaciones, valores y otros procesos internos. Es la capacidad de conocerse a uno mismo de forma apropiada.

La inteligencia individual comprende la plena conciencia de uno mismo, autorregulación y automotivación, evitan que las personas respondan a los estímulos emocionales antes de contemplar las

consecuencias de tal respuesta, permiten incrementar la capacidad individual de movilizar una interpretación culturalmente apropiada a los estímulos emocionales y poner en práctica una respuesta conductual apropiada (Goleman, 2013).

Braidot (2016) refiere que la inteligencia personal se subdivide en dos: la inteligencia interpersonal y la intrapersonal, para establecer relaciones armónicas y productivas en su medio ambiente, así como comprenderse a sí mismo, lo cual lo motiva en la vida, los sentimientos y las emociones.

#### **2.2.1.3.2. Inteligencia organizacional**

La inteligencia organizacional se refiere a la capacidad de una organización para recopilar, analizar y utilizar información de manera efectiva con el fin de tomar decisiones informadas, adaptarse a los cambios del entorno, y alcanzar sus objetivos estratégicos. Se trata de la capacidad de una organización para utilizar el conocimiento interno y externo de manera inteligente y aplicarlo en su toma de decisiones y acciones (Braidot, 2016).

Lozano y González (2014) mencionan que la inteligencia organizacional es la capacidad sistemática de todo el capital intelectual que posee una organización, 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 entorno interno y externo, en la generación y gestión de los conocimientos, y los procesos de toma de decisiones.

Goleman (2013) refiere que es la capacidad de un grupo para generar o compartir un conjunto de normas que regulen el proceso emocional de forma tal que logre crear confianza, identidad grupal y eficacia de grupo.

La inteligencia organizacional, la capacidad de grabar el conocimiento organizacional, así como también la capacidad de aprender de las dificultades no superadas y problemas no resueltos, son los pilares de la inteligencia organizacional como marco de estudio en la cultura de toda institución (Zárate, 2017).

La inteligencia organizacional es crucial en un entorno empresarial complejo y dinámico, ya que permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios, identificar oportunidades, anticipar desafíos y tomar decisiones estratégicas informadas. Contribuye al aprendizaje organizativo, la innovación, la mejora continua y la ventaja competitiva (Balconi, 2021).

#### **2.2.1.3.3. Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos o gestión del capital humano, se refiere a todas las

prácticas y procesos relacionados con la adquisición, desarrollo, motivación y retención de los empleados dentro de una organización. Es el conjunto de estrategias y actividades diseñadas para aprovechar al máximo el potencial y las habilidades de las personas en el entorno laboral (Braidot, 2016).

Chiavenato (2014), define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. La gestión del recurso humano es altamente influenciada por la mentalidad predominante en las organizaciones, y está sujeta a contingencias y situaciones específicas. Esto se debe a que depende de diversos aspectos, como la cultura organizacional, la estructura adoptada, el contexto ambiental, el tipo de negocio, la tecnología empleada, los procesos internos y muchas otras variables de importancia. En consecuencia, la gestión del recurso humano requiere un enfoque adaptativo y flexible para abordar las particularidades de cada organización y su entorno.

Álvarez (2018) menciona que la gestión del talento humano representa una guía como parte de cualquier organización y posee mayor

importancia en las administraciones locales, por tanto de su eficiencia depende el desarrollo de las organizaciones.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente (Vallejo, 2016).

La gestión del talento humano es esencial para el éxito de una organización, ya que las personas son consideradas el activo más valioso. Al gestionar eficazmente el talento humano, las organizaciones pueden atraer y retener empleados talentosos, desarrollar su potencial, maximizar su contribución al logro de los objetivos organizacionales y crear un entorno de trabajo favorable para el crecimiento y la satisfacción de los empleados (Balconi, 2021).

## **2.2.2. Productividad**

### **2.2.2.1. Definición de productividad**

La productividad se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios. Es una medida de la cantidad de producción obtenida en relación con los insumos utilizados, como el tiempo, el trabajo, los materiales y los recursos financieros (Hillman, 2020).

En un contexto empresarial, la productividad se puede medir de diferentes maneras, como la producción por hora trabajada, la producción por empleado o la producción por unidad de insumo. En general, una mayor productividad implica producir más productos o servicios con la misma cantidad de recursos o producir la misma cantidad con menos recursos (Rodríguez, 2022).

De acuerdo a D'Alessio (2018), la productividad se puede entender como la relación entre la producción obtenida de un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. En otras palabras, se trata de utilizar de manera eficiente los recursos disponibles para alcanzar los resultados esperados. Los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados, junto con el tiempo necesario para lograr el objetivo, son indicadores importantes de la productividad.

La productividad laboral es también definida como el incremento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor adicional (Quispe, 2018).

Al respecto Van Der (2016) manifiesta que la productividad es lo más importante de la gestión de los recursos humanos, debido a que básicamente los trabajadores con su intelecto y conocimiento permiten forjar cambios, mejora continua, tareas de calidad, mejores bienes tangibles e intangibles, significando el incremento de la productividad, asegurando la vida y desarrollo de la empresa, además menciona que los aspectos a considerar para lograr una excelente productividad son el sentido de pertenencia para la organización, motivación de los trabajadores, el alcance de cada uno de los puestos de trabajo, libertades para la toma de decisiones, remuneraciones acordes a sus responsabilidades y una buena gerencia.

#### **2.2.2.2. Dimensiones de la variable productividad**

Rodríguez et al. (2021) fundamentó que la productividad de cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente.

De igual forma Robbins y Judge (2013) consideran que la productividad es el nivel de análisis superior del comportamiento organizacional, debido a que una entidad es productiva si logra cumplir

objetivamente con sus metas, por ello la productividad requiere tanto de la eficacia como de la eficiencia.

No obstante, la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Existe la posibilidad de que una empresa sea eficiente en sus operaciones pero carezca de eficacia, o viceversa. Es decir, puede ser eficiente en términos de recursos utilizados, pero no lograr los resultados deseados. Por otro lado, una empresa puede ser eficaz en el logro de sus objetivos, incluso sin operar de manera eficiente. Sin embargo, la verdadera excelencia se logra cuando se combina la eficacia y la eficiencia, trabajando de manera efectiva y utilizando los recursos de manera óptima.

#### **2.2.2.2.1. Eficacia**

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos. Es la medida de qué tan exitoso es un proceso, acción o estrategia para producir los resultados esperados (Van Der, 2016).

La eficacia se evalúa en función de si se han alcanzado los objetivos establecidos y si los resultados obtenidos están alineados con las expectativas. Puede medirse a través de indicadores de rendimiento, metas alcanzadas, cumplimiento de plazos o satisfacción del cliente (D'Alessio, 2018).

El término eficacia tiene su origen en la palabra latina "efficere", que a su vez proviene de "facere", que significa "hacer o lograr". Según la Norma Técnica Peruana (NTP) - ISO 9000 (2015), la eficacia se refiere al grado en el que se llevan a cabo las actividades planificadas y se alcanzan los resultados previstos. En otras palabras, la eficacia se relaciona con la capacidad de lograr los objetivos establecidos y ejecutar las tareas de acuerdo con lo planeado.

La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. La eficacia de cualquier institución se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades de la sociedad mediante sus productos (Rodríguez et al., 2021).

Gutiérrez (2010), señala que es el grado en que se ejecutan las labores planeadas y se logran los resultados planeados. Mejorar la eficacia implica incrementar la productividad del personal, los materiales y los procedimientos, así como capacitar a los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos. Esto se logra mediante la reducción de productos defectuosos, fallos en el inicio y la ejecución de procesos, y fallas en los materiales y equipos utilizados. En resumen, aumentar la eficacia implica optimizar los recursos y garantizar un desempeño eficiente en todas las etapas del proceso.

#### **2.2.2.2. Eficiencia**

La eficiencia se refiere a la capacidad de realizar una tarea o actividad utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, esfuerzo o materiales. Es la medida de qué tan bien se aprovechan los recursos disponibles para lograr un resultado determinado (Van Der, 2016).

La eficiencia se puede medir en términos de la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Se busca lograr una relación óptima entre la producción o los resultados y los recursos invertidos. Cuanto menor sea la cantidad de recursos utilizados para lograr un resultado dado, mayor será la eficiencia (D'Alessio, 2018).

El término eficiencia proviene del latín *efficientia*, acción, fuerza, virtud de producir. Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018)

Hillman (2020), define la eficiencia, como el porcentaje de productividad en relación con los recursos utilizados. Desarrollar la

eficiencia conlleva a optimizar los recursos e intentar que no haya despilfarro de recursos.

La eficiencia es la relación entre los insumos y los productos ofertados, es decir una forma de relación entre los recursos que se emplean y el producto que se obtiene. (Rodríguez et al., 2021)

#### **2.2.2.2.3. Efectividad**

La efectividad se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o cumplir con los objetivos establecidos de manera exitosa. Es la medida de qué tan bien se logran los resultados esperados y cómo se traducen en impacto o éxito real (Van Der, 2016).

La efectividad implica evaluar el grado en el que se logran los resultados en términos de calidad, impacto, satisfacción del cliente o cumplimiento de los criterios de éxito. No solo se trata de cumplir con los estándares o metas, sino de asegurarse de que los resultados tengan un impacto positivo y generen los beneficios esperados (D'Alessio, 2018).

El término efectividad proviene del verbo latino *efficere*: ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado. Es la relación entre los resultados, previstos y no previstos, y los objetivos, cuantificando el logro de las metas o grado en el cual se logran los objetivos (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).

Efectividad indica el grado de congruencia entre los objetivos planteados por la organización y los resultados observables; así también se suele definir como la eficiencia con que una organización cumple con sus objetivos, es decir, si una organización logra producir el efecto deseado o que es productiva sin pérdidas (LRH, 2017).

En términos generales, se puede observar que la eficacia significa conseguir las metas establecidas, la eficiencia es la capacidad de conseguirlas de la mejor manera posible, y finalmente la efectividad es la mezcla perfecta de ambas, es decir conseguir las metas con los recursos mínimos (Predictiva21, 2018).

### **2.3. Definición de términos**

- A. Eficacia: Medida en que se han alcanzado resultados.
- B. Eficiencia: Relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas.
- C. Liderazgo: Se refiere al poder ejercido por una persona en una situación mediante la comunicación humana con el propósito de lograr un objetivo específico.
- D. Meta: Objetivo a corto plazo.
- E. Neurociencia: Disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados al ser humano.

- F. **Objetivos:** Las metas o resultados que una organización busca lograr en un período específico se refieren a los objetivos o resultados que se pretenden alcanzar dentro de un marco temporal determinado.
- G. **Superación:** El vencimiento de un obstáculo o dificultad, así como la mejora en la actividad que una persona realiza, se refieren a superar un desafío o dificultad, o a experimentar un progreso en el desempeño de una tarea o actividad.
- H. **Tarea:** Labor o trabajo que realiza alguien.
- I. **Trabajo:** Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica; Hernández (2014) menciona que la investigación básica, también denominada pura o fundamental, es aquella que tiene como objetivo ampliar y profundizar conocimientos para el entendimiento de fenómenos y/o principios fundamentales.

#### **3.2. Diseño de investigación**

Diseño no experimental, porque no se realizará manipulación de las variables y sólo serán observadas en su ambiente natural. Transeccional, describirá la relación entre variables en un determinado periodo de tiempo. (Hernández, 2014)

#### **3.3. Nivel de investigación**

Nivel descriptivo y relacional. Los estudios descriptivos se enfocan en detallar cómo se manifiesta un fenómeno en particular y buscan identificar propiedades relevantes de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos que son objeto de análisis. El estudio correlacional, se emplea cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre

dos o más variables en un contexto particular. (Hernández, Metodología de la Investigación, 2014)

### **3.4. Población y/o muestra de estudio**

#### **3.4.1. Población**

Hernández (2014) menciona que la población se define como un conjunto de casos que poseen especificaciones similares, enmarcados de acuerdo a características de tiempo, lugar y contenido. Bernal (2018) refiere que el éxito de una investigación no depende directamente del tamaño de la población sino de acotar correctamente las características de la misma.

Para fines de la investigación, la población estará conformada por los trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, estimado en 170 colaboradores.

#### **3.4.2. Muestra**

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población (Hernández, Metodología de la Investigación, 2014).

Dado que la muestra es un valor inferior a 200 unidades de estudio, se considerará optar por el muestreo no probabilístico de tipo censal, es decir, la muestra estará compuesta por la totalidad de la población.

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

#### **3.5.1. Técnicas de recolección de datos**

Dependiendo del tipo de investigación, se hacen uso de técnicas de la observación e instrumentos determinados. Esta información recopilada va a ser el medio para probar y responder las interrogantes y objetivos planteados en la investigación (Bernal, 2018).

En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizará la encuesta, la cual se destaca por su gran utilidad en la investigación social debido a su versatilidad, simplicidad y objetividad en la obtención de datos a través del cuestionario como herramienta de investigación.

#### **3.5.2. Instrumentos de recolección de datos**

Según la definición de Carrasco (2019), el instrumento de recolección de datos es una combinación de indicadores seleccionados junto con la técnica de recolección de datos. En este caso, el instrumento utilizado será un cuestionario, el cual, según Arias et al. (2017), se refiere a una encuesta que se realiza por escrito utilizando un formato impreso que contiene una serie de preguntas. Previo a su aplicación, el instrumento

pasará por un proceso de validez y fiabilidad, mediante el Juicio de expertos y el coeficiente Alpha de Cronbach.

### **3.6. Tratamiento de datos**

#### **A) Estadística descriptiva:**

Una vez obtenidos, los datos se organizarán en una hoja de cálculo y se utilizará el software estadístico SPSS v25 para su procesamiento y análisis. A partir de estos datos, se generarán gráficos y tablas que mostrarán los resultados obtenidos.

#### **B) Estadística inferencial:**

Una vez obtenidos los resultados, se utilizará el software estadístico SPSS v25 para presentar los resultados inferenciales y verificar las hipótesis planteadas. A través del método de la inferencia estadística, se analizará el grado de relación entre las variables de estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Validación y análisis de fiabilidad del instrumento**

##### **4.1.1. Validez de juicio de expertos**

Los instrumentos tomados y adaptados para la presente investigación fueron sometidos a juicio de expertos por tres profesionales de la especialidad, con amplia experiencia y conocimiento respecto al tema de investigación. Se obtuvo una validación calificada como excelente. En el proceso de validación de los instrumentos de medición se contó con la participación de los profesionales que se hace mención a continuación:

- Felipe Yony Gómez Cáceres
- David Franklin Cajahuanca Giraldez
- Evelyn Priscila Fajardo Espinoza

##### **4.1.2. Prueba de confiabilidad de alfa de cronbach**

La confiabilidad se refiere al nivel en el cual los instrumentos de medición producen resultados consistentes y relacionados entre sí. Este valor se sitúa en un rango de 0 a 1, donde 0 indica la ausencia de confiabilidad y 1 representa la máxima confiabilidad posible.

**Tabla 2***Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
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 3***Análisis fiabilidad de la variable Neuromanagement*

<b>Ítem</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Neuromanagement	,914
Inteligencia individual	,854
Inteligencia organizacional	,874
Gestión del talento humano	,840

Fuente: SPSS

**Tabla 4***Análisis de fiabilidad de la variable Productividad*

<b>Ítem</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Productividad	,925
Eficiencia	,726
Eficacia	,864
Efectividad	,901

Fuente: SPSS

**Comentario:** Tomando en consideración los resultados obtenidos a partir de la prueba piloto, se puede establecer que el instrumento encargado de la medición de la variable Neuromanagement ( $\alpha=0.914$ ) y

Productividad ( $\alpha=0.925$ ) cuentan con un nivel de fiabilidad muy alta, de igual manera sus correspondientes dimensiones cuenta con niveles de fiabilidad acptables.

#### 4.1.3. Prueba de normalidad

Antes de contrastar las hipótesis, es necesario determinar si los valores presentan un comportamiento paramétrico o no paramétrico. Dado que la muestra tiene más de 30 unidades, se evaluará la normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 5**

*Distribución de normalidad de la variable Neuromanagement*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Neuromanagement	,096	170	,001	,954	170	,000
Inteligencia individual	,121	170	,000	,902	170	,000
Inteligencia organizacional	,149	170	,000	,896	170	,000
Gestión del talento humano	,110	170	,000	,931	170	,000

**Comentario:** Al analizar la tabla anterior, se puede notar que los valores obtenidos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Neuromanagement son menores a 0,05, lo que indica que su distribución no es paramétrica. Para probar la hipótesis de investigación, será necesario utilizar el estadístico Rho de Spearman.

**Tabla 6***Distribución de normalidad de la variable productividad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,114	170	,000	,912	170	,000
Eficiencia	,116	170	,000	,919	170	,000
Eficacia	,193	170	,000	,847	170	,000
Efectividad	,153	170	,000	,872	170	,000

**Comentario:** Al analizar la tabla anterior, se puede notar que los valores obtenidos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Productividad son menores a 0,05, lo que indica que su distribución no es paramétrica. Para probar la hipótesis de investigación, será necesario utilizar el estadístico Rho de Spearman.

## 4.2. Análisis descriptivo

### 4.2.1. Neuromanagement

#### 4.2.1.1. Nivel general

**Tabla 7***Nivel de la variable Neuromanagement*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	1	0,59	0,59	0,59
Alto	169	99,41	99,41	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

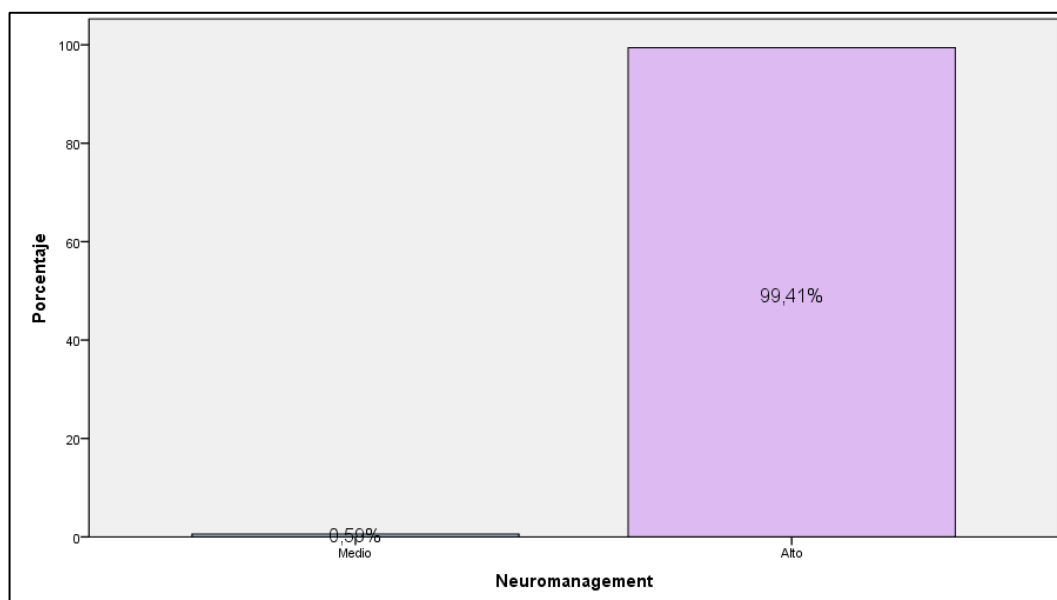


Figura 1. Nivel de la variable Neuromanagement

Fuente: Tabla N° 7

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la variable Neuromanagement es alto con 99,41% y medio para el 0,59%.

#### 4.2.1.2. Nivel de la dimensión inteligencia individual

**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión inteligencia individual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	2	1,18	1,18	1,18
Alto	168	98,82	98,82	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

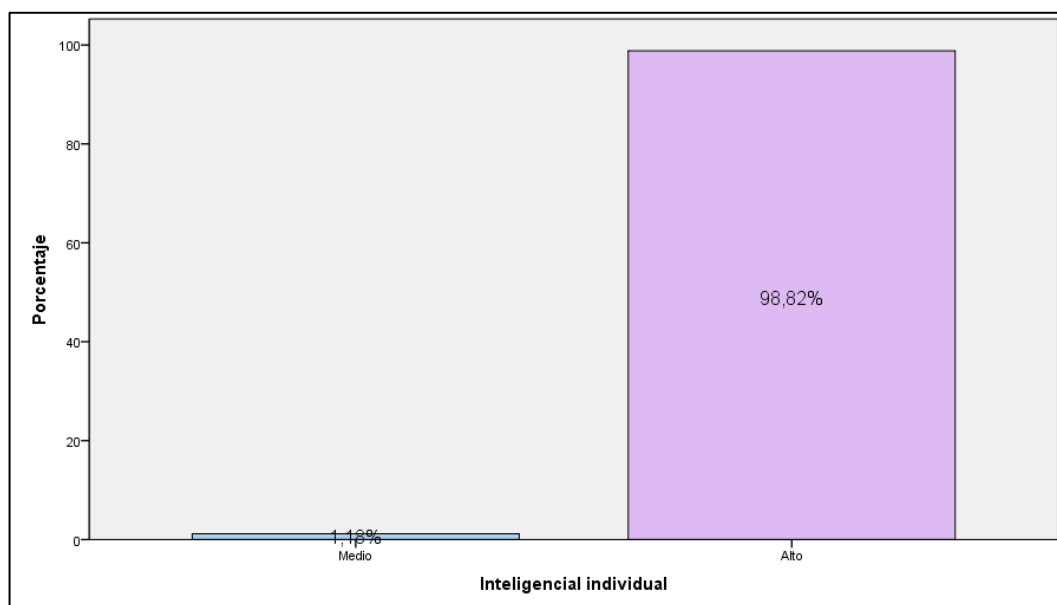


Figura 2. Nivel de la dimensión inteligencia individual

Fuente: Tabla N° 8

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión Inteligencia Individual es alto para el 98,82% y medio para el 1,18%.

**Tabla 9**

*Reconozco mis sentimientos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,18	1,18	1,18
Casi nunca	1	0,59	0,59	1,76
A veces	9	5,29	5,29	7,06
Casi siempre	64	37,65	37,65	44,71
Siempre	94	55,29	55,29	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

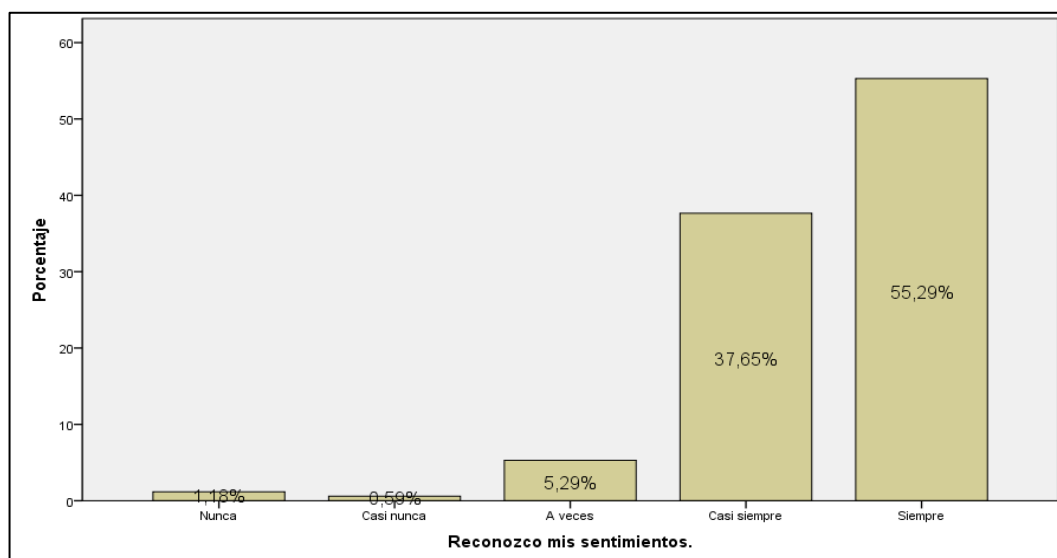


Figura 3. Reconozco mis sentimientos

Fuente: Tabla N° 9

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Reconozco mis sentimientos” el 55,29% indicaron que siempre, el 37,65% casi siempre, 5,29% a veces, 0,59 % casi nunca y 1,18% nunca.

**Tabla 10**

*Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	10	5,88	5,88	7,06
Casi siempre	77	45,29	45,29	52,35
Siempre	81	47,65	47,65	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

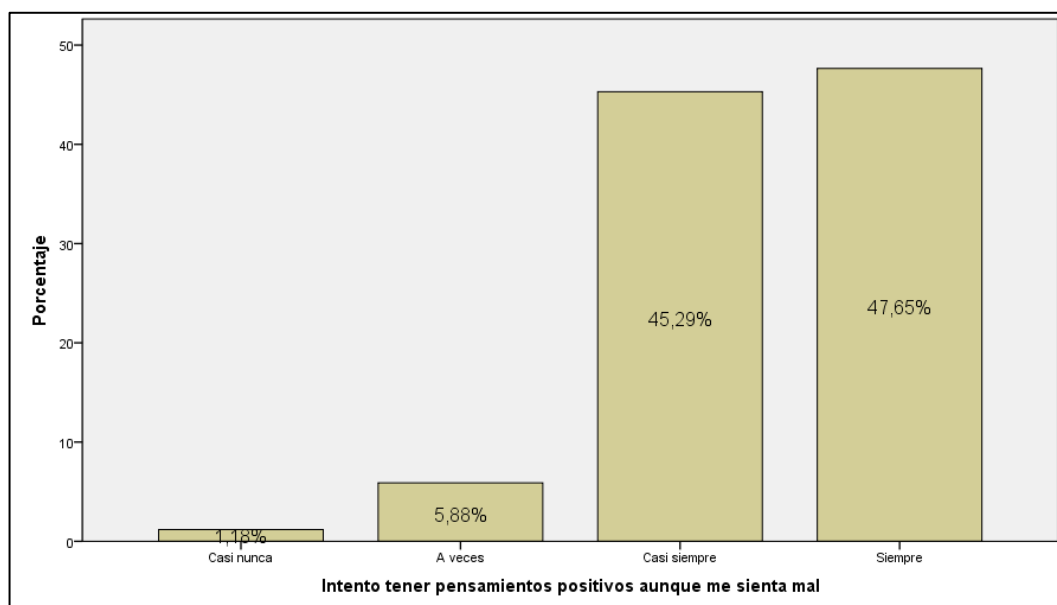


Figura 4. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal

Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal” el 47,65% indicaron que siempre, el 45,29% casi siempre, 5,88% a veces y 1,18% casi nunca.

**Tabla 11**

*Soy capaz de entender a la gente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	4,12	4,12	4,12
Casi siempre	79	46,47	46,47	50,59
Siempre	84	49,41	49,41	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

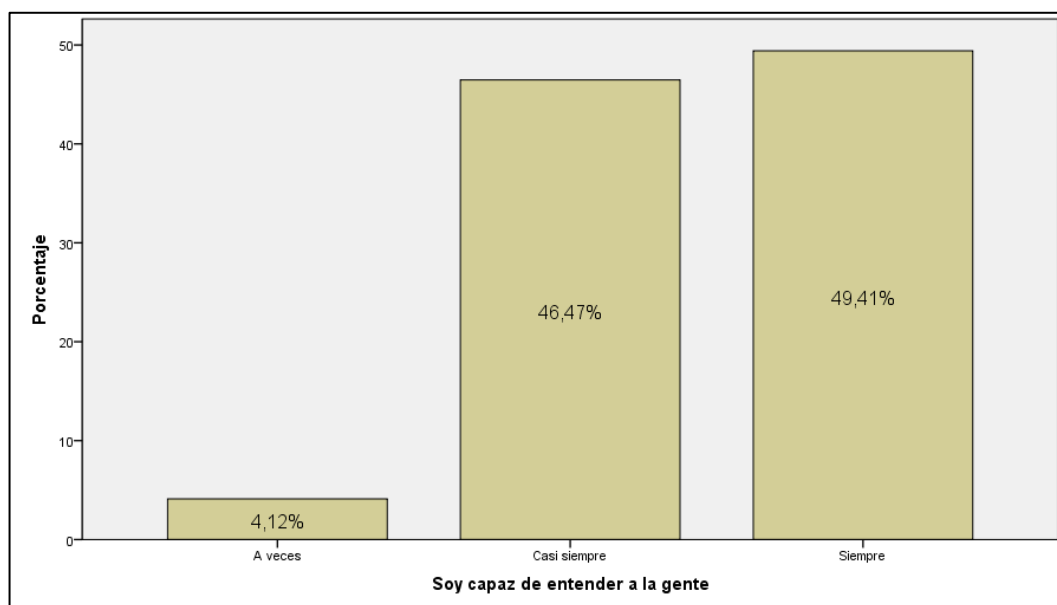


Figura 5. Soy capaz de entender a la gente

Fuente: Tabla N° 11

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Soy capaz de entender a la gente” el 49,41% indicaron que casi siempre, el 46,47% siempre y 4,12%.

**Tabla 12**

*Respeto a mis compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi siempre	25	14,71	14,71	15,29
Siempre	144	84,71	84,71	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

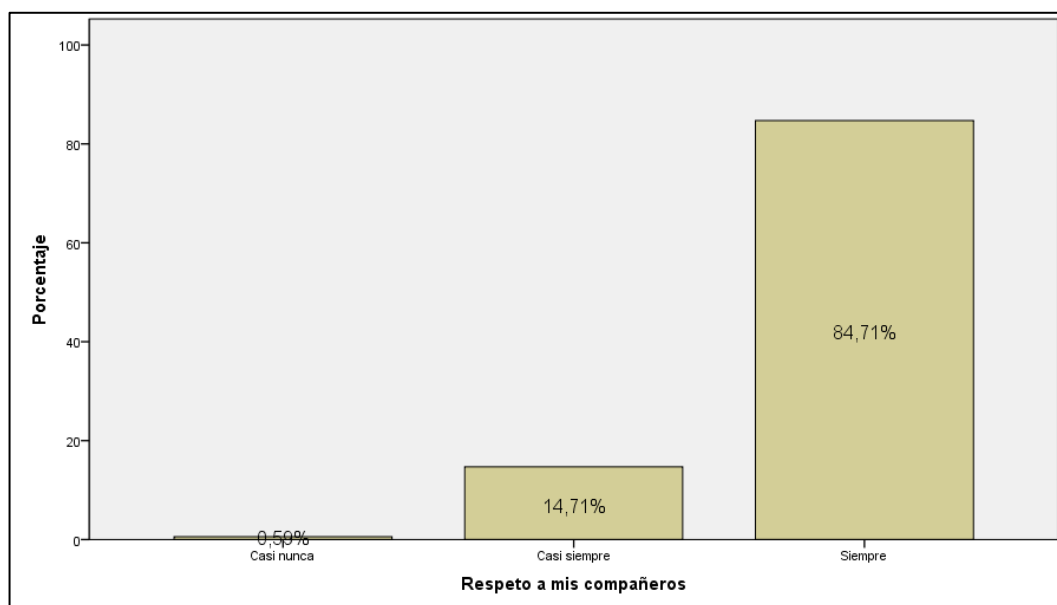


Figura 6. Respeto a mis compañeros

Fuente: Tabla N° 12

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Respeto a mis compañeros” el 84,71% indicaron que siempre, el 14,71% casi siempre y 0,59% casi nunca.

**Tabla 13**

*Cuando algo no funciona, busco otra solución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	3,53	3,53	3,53
Casi siempre	49	28,82	28,82	32,35
Siempre	115	67,65	67,65	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

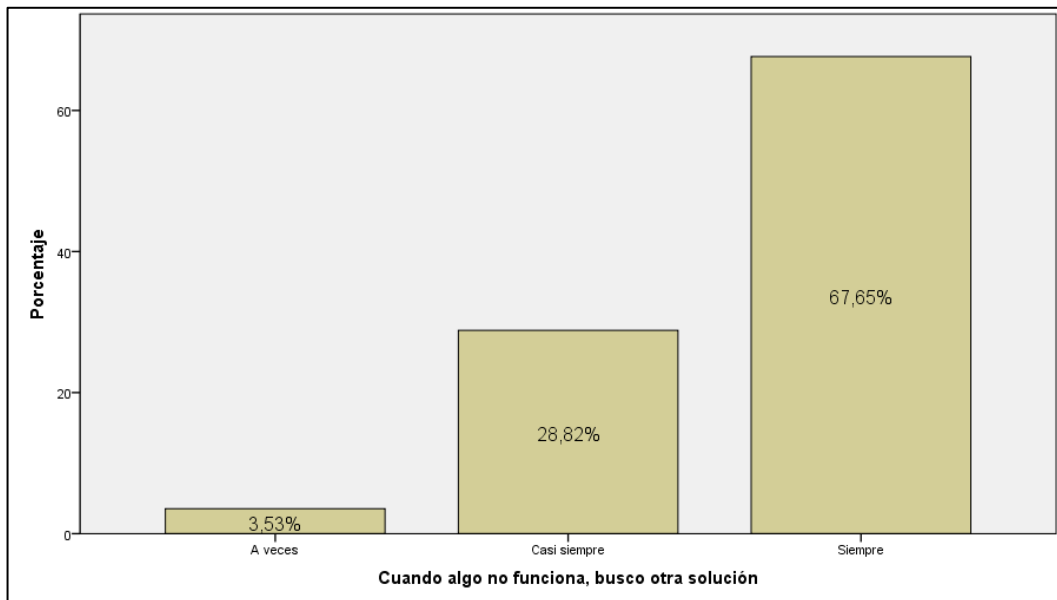


Figura 7. Cuando algo no funciona, busco otra solución

Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cuando algo no funciona, busco otra solución” el 67,65% indicaron que siempre, el 28,82% casi siempre y 3,53% a veces.

**Tabla 14**

*Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,76
A veces	8	4,71	4,71	6,47
Casi siempre	65	38,24	38,24	44,71
Siempre	94	55,29	55,29	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

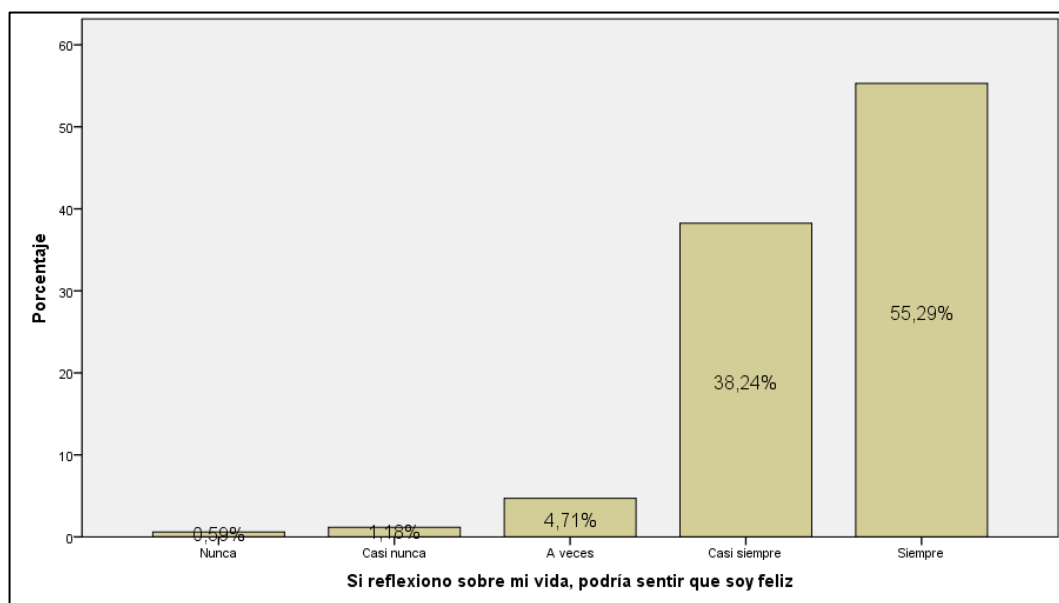


Figura 8. Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que soy feliz

Fuente: Tabla N° 14

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Si reflexiono sobre

mi vida, podría sentir que soy feliz” el 55,29% indicaron que siempre, el 38,24% casi siempre, 4,71% a veces, 1,18% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 15**

*Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	17	10,00	10,00	10,59
Casi siempre	99	58,24	58,24	68,82
Siempre	53	31,18	31,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

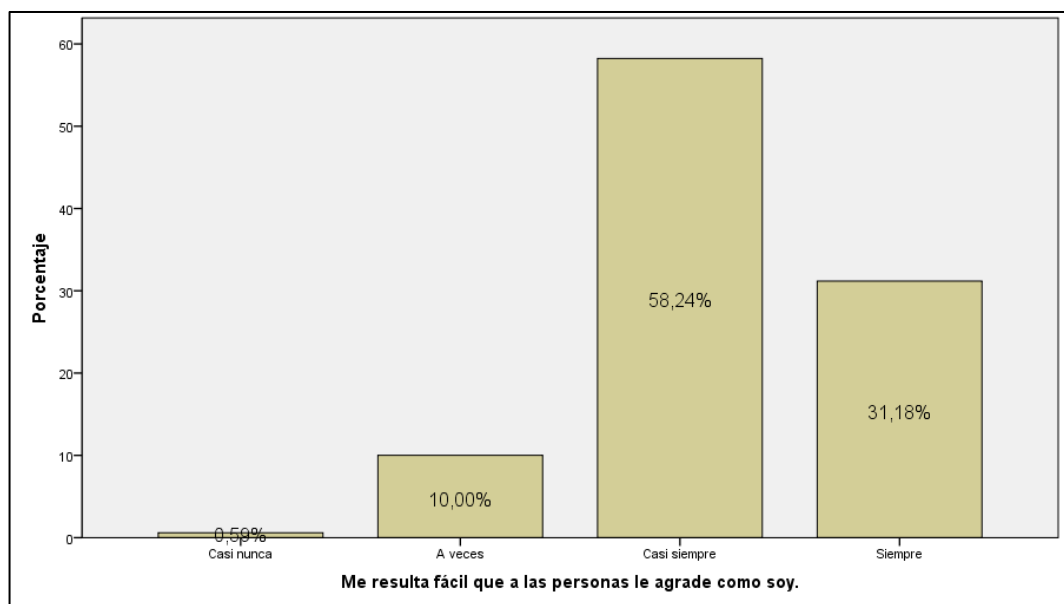


Figura 9. Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy

Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de

Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Me resulta fácil que a las personas le agrade como soy” el 31,18% indicaron que siempre, 58,24% casi siempre, 10,00% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 16**

*Quando cometo un error lo reconozco de inmediato*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	8	4,71	4,71	5,88
Casi siempre	67	39,41	39,41	45,29
Siempre	93	54,71	54,71	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

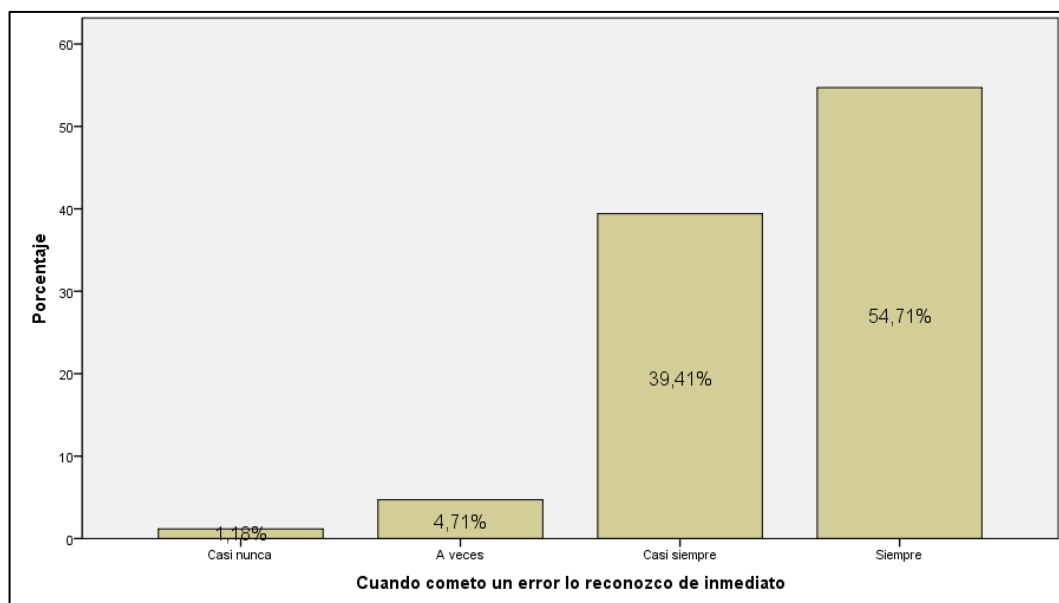


Figura 10. Quando cometo un error lo reconozco de inmediato

Fuente: Tabla N° 16

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cuando cometo un error lo reconozco de inmediato” el 54,71% indicaron que siempre, 39,41% casi siempre, 4,71% a veces y 1,18% casi nunca.

#### 4.2.1.3. Nivel de la dimensión inteligencia organizacional

**Tabla 17**

*Nivel de la dimensión inteligencia organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	3	1,76	1,76	1,76
Alto	167	98,24	98,24	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

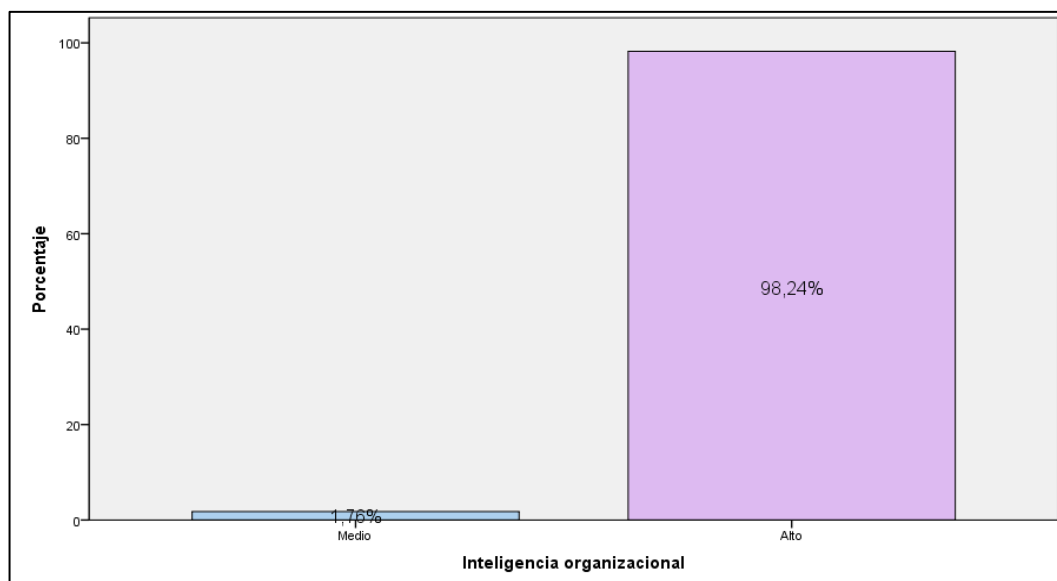


Figura 11. Nivel de la dimensión inteligencia organizacional

Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión inteligencia organizacional es alto para el 98,24% y medio para el 1,76%.

**Tabla 18**

*Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	7	4,12	4,12	4,71
Casi siempre	76	44,71	44,71	49,41
Siempre	86	50,59	50,59	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

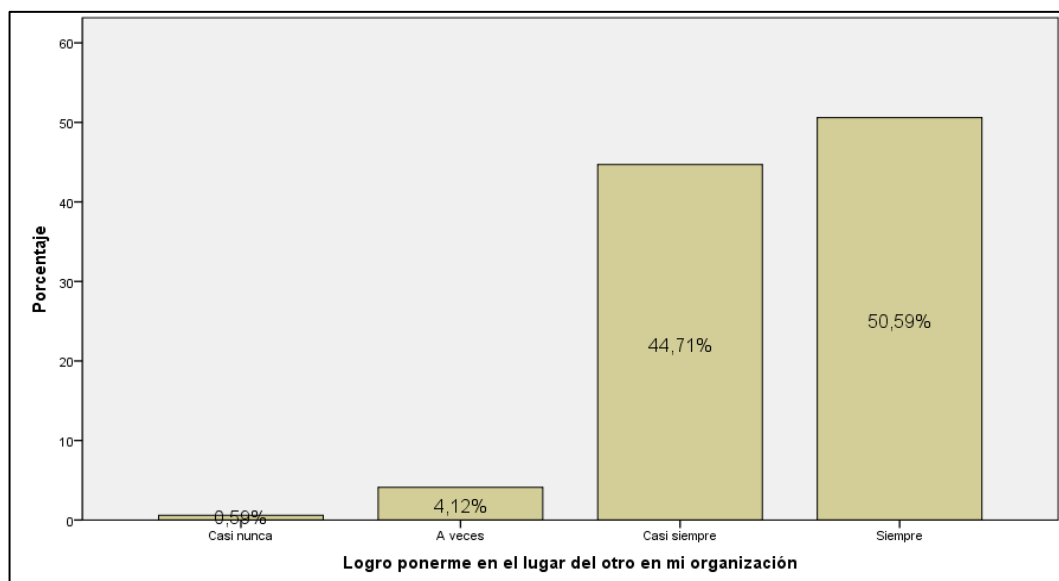


Figura 12. Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización

Fuente: Tabla N° 18

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Logro ponerme en el lugar del otro en mi organización” el 50,59% indicaron que siempre, 44,71% casi siempre, 4,12% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 19**

*Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	2,94	2,94	2,94
Casi siempre	39	22,94	22,94	25,88
Siempre	126	74,12	74,12	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

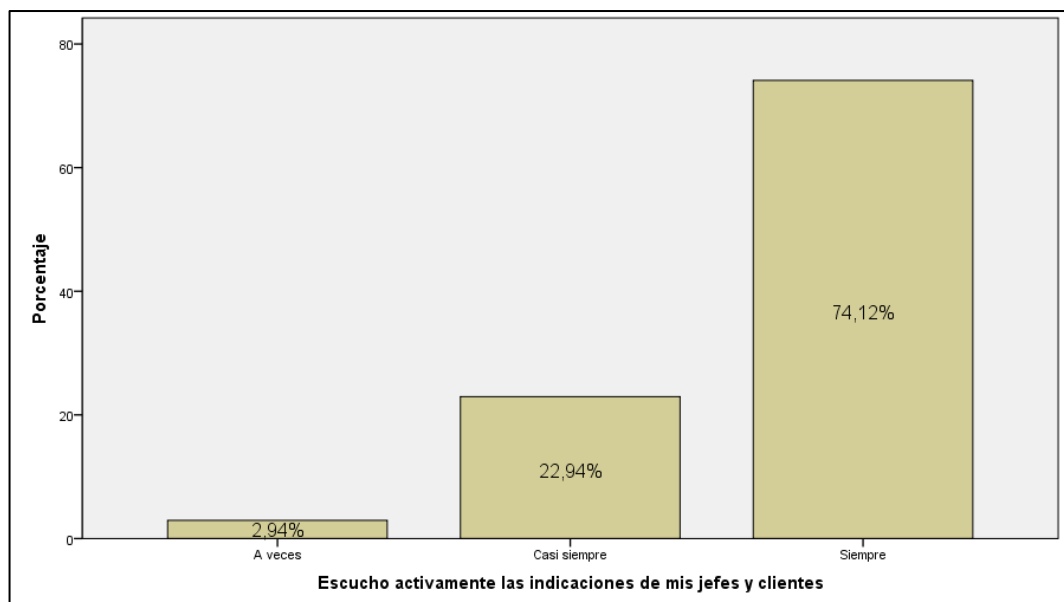


Figura 13. Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes

Fuente: Tabla N° 19

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Escucho activamente las indicaciones de mis jefes y clientes” el 75.76% indicaron que siempre, el 22.73% casi siempre y 1.52% a veces.

**Tabla 20**  
*Me motiva laborar en mi organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	5	2,94	2,94	3,53
Casi siempre	45	26,47	26,47	30,00
Siempre	119	70,00	70,00	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

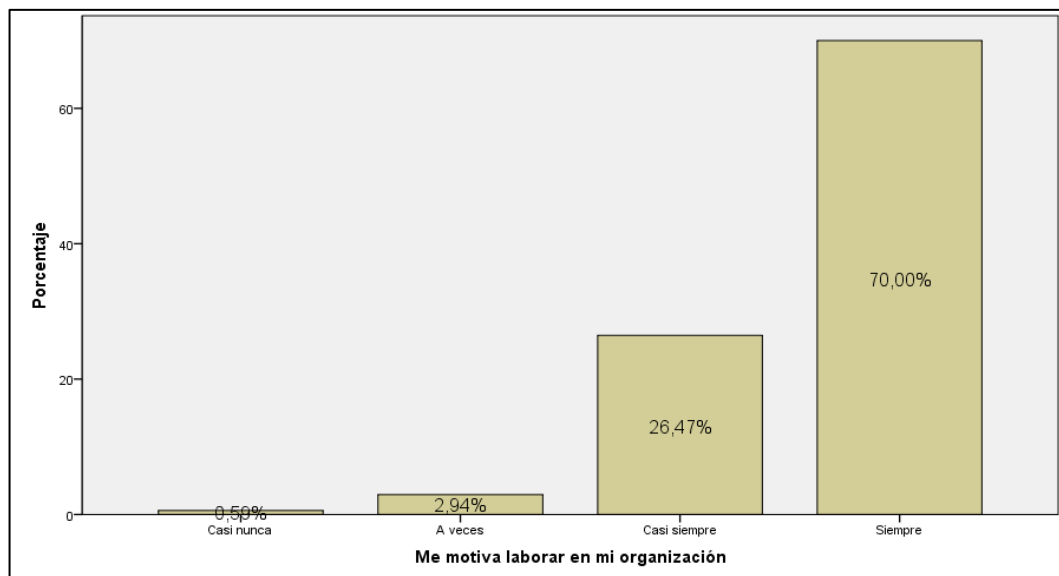


Figura 14. Me motiva laborar en mi organización

Fuente: Tabla N° 20

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Me motiva laborar en mi organización” el 70,00% indicaron que siempre, 26,47% casi siempre, 2,94% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 21**

*Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	1,76	1,76	1,76
Casi siempre	46	27,06	27,06	28,82
Siempre	121	71,18	71,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

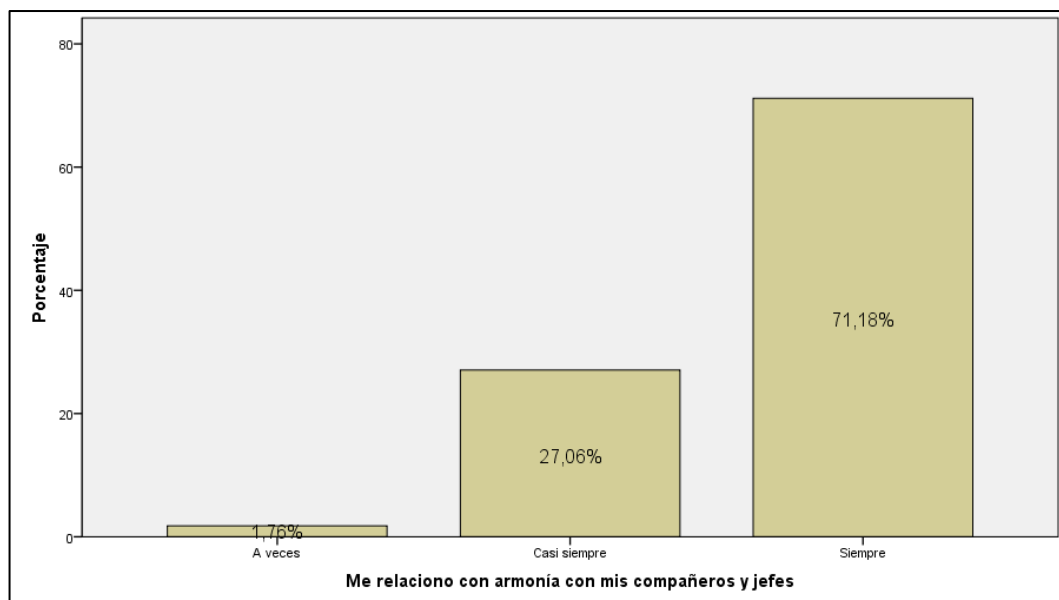


Figura 15. Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes

Fuente: Tabla N° 21

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Me relaciono con armonía con mis compañeros y jefes” el 71,18% indicaron que siempre, 27,06% casi siempre y 1,76% a veces.

**Tabla 22**  
*Reconozco quien soy en esta organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	3	1,76	1,76	2,35
Casi siempre	41	24,12	24,12	26,47
Siempre	125	73,53	73,53	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

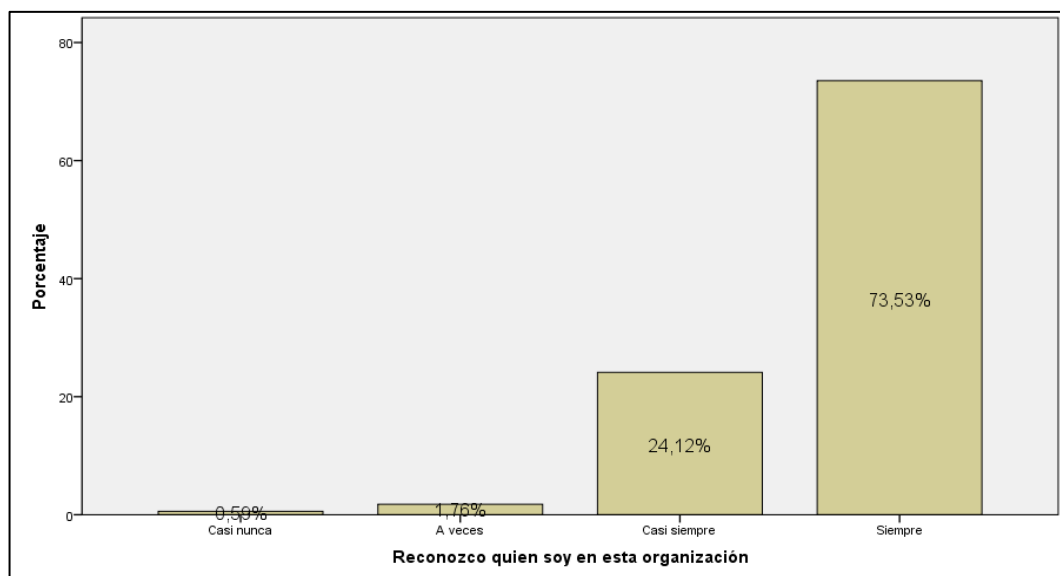


Figura 16. Reconozco quien soy en esta organización

Fuente: Tabla N° 22

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Reconozco quien soy en esta organización” el 73,53% indicaron que siempre, 24,12% casi siempre, 1,76% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 23**

*Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	11	6,47	6,47	7,06
Casi siempre	71	41,76	41,76	48,82
Siempre	87	51,18	51,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

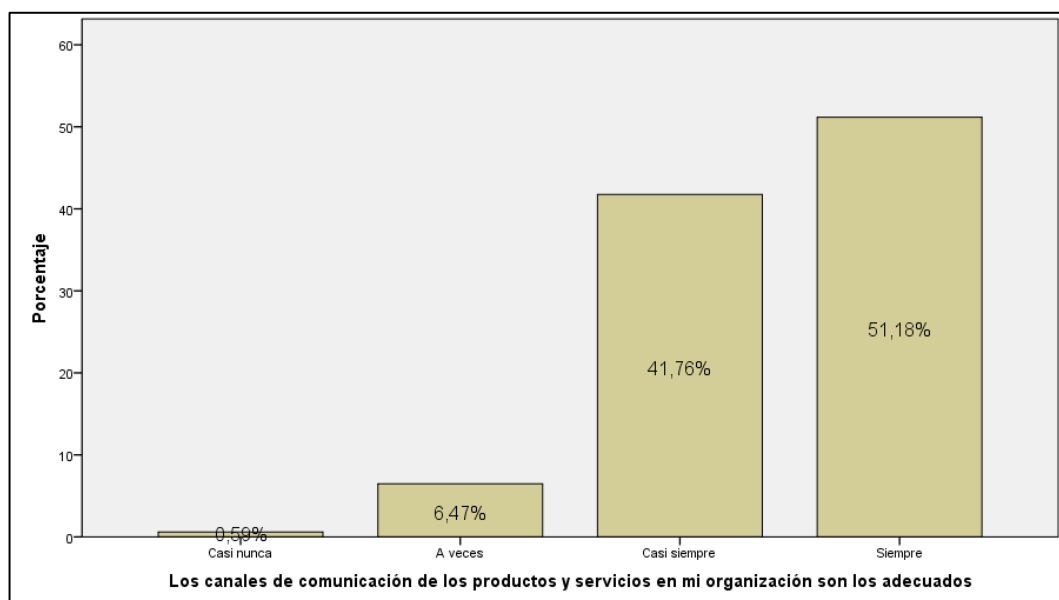


Figura 17. Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados

Fuente: Tabla N° 23

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Los canales de comunicación de los productos y servicios en mi organización son los adecuados” el 51,18% indicaron que siempre, 41,76% casi siempre, 6,47% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 24**

*Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	8	4,71	4,71	5,29
A veces	35	20,59	20,59	25,88
Casi siempre	73	42,94	42,94	68,82
Siempre	53	31,18	31,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

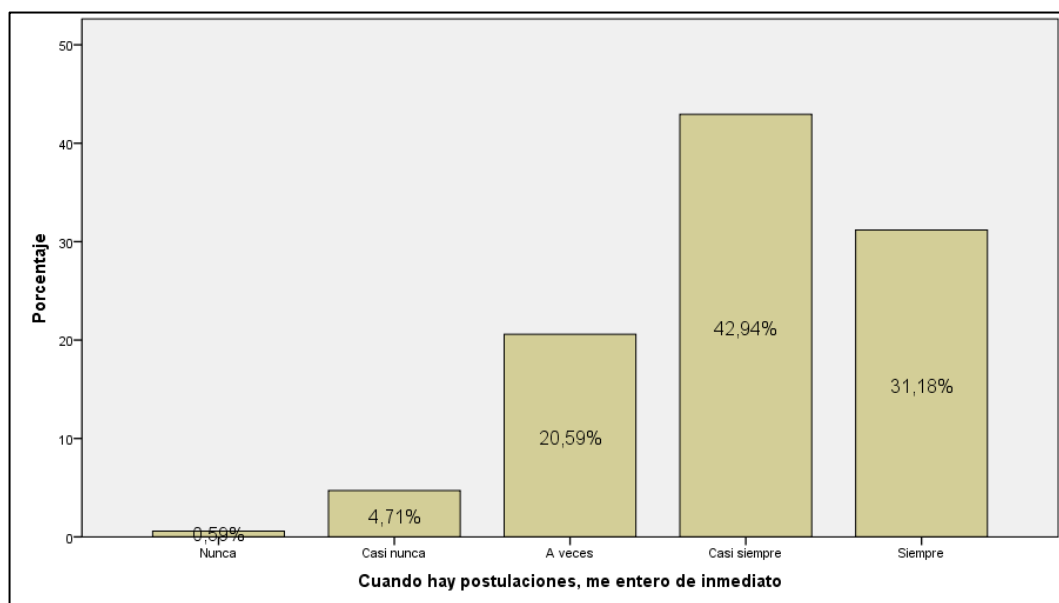


Figura 18. Cuando hay postulaciones, me entero de inmediato

Fuente: Tabla N° 24

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación "Cuando hay

postulaciones, me entero de inmediato” el 31,18% indicaron que siempre, 42,29% casi siempre, 20,59% a veces, 4,71% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 25**

*Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	12	7,06	7,06	8,24
Casi siempre	71	41,76	41,76	50,00
Siempre	85	50,00	50,00	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

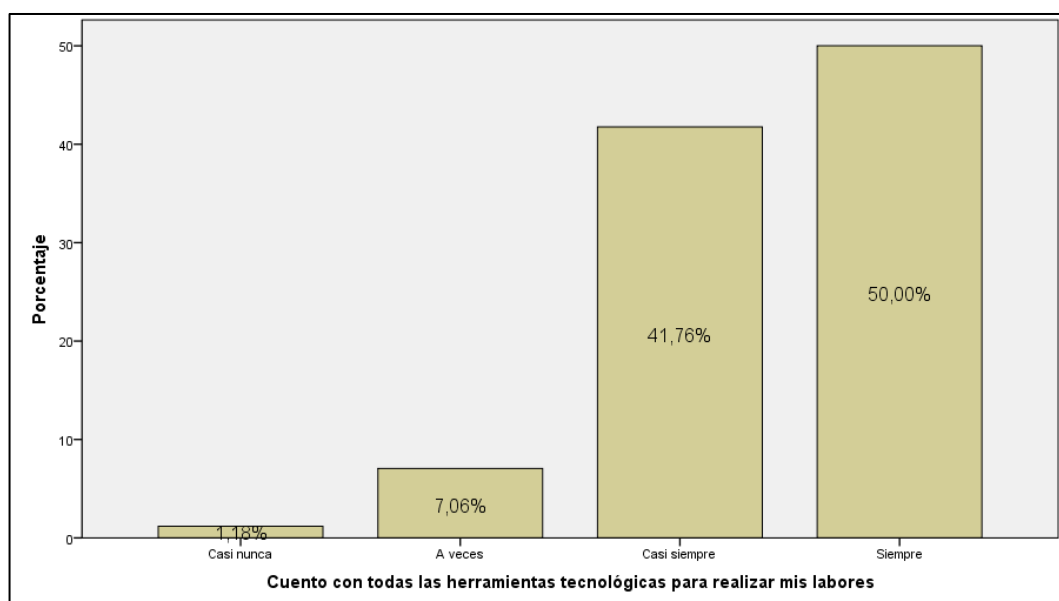


Figura 19. Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores

Fuente: Tabla N° 25

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de

Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cuento con todas las herramientas tecnológicas para realizar mis labores” el 50,00% indicaron que siempre, 41,76% casi siempre, 7,06% a veces y 1,18% casi nunca.

#### 4.2.1.4. Nivel de la dimensión gestión del talento humano

**Tabla 26**

*Nivel de la dimensión gestión del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	12	7,06	7,06	7,06
Alto	158	92,94	92,94	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

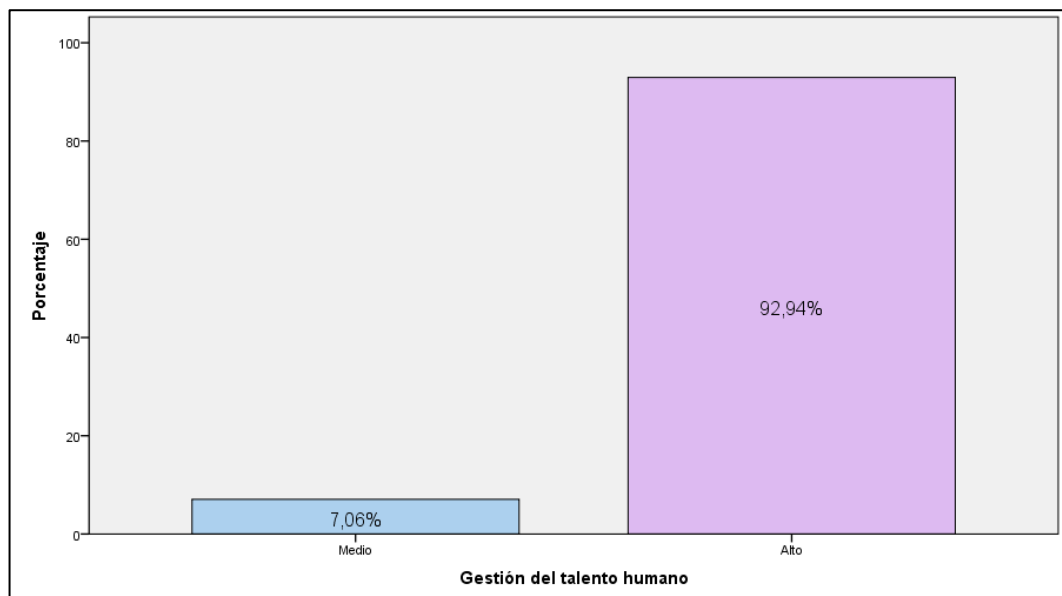


Figura 20. Nivel de la dimensión gestión del talento humano

Fuente: Tabla N° 26

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión gestión del talento humano es alto para el 92,94% y medio para el 7,06%.

**Tabla 27**

*La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	8	4,71	4,71	5,29
Casi siempre	62	36,47	36,47	41,76
Siempre	99	58,24	58,24	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

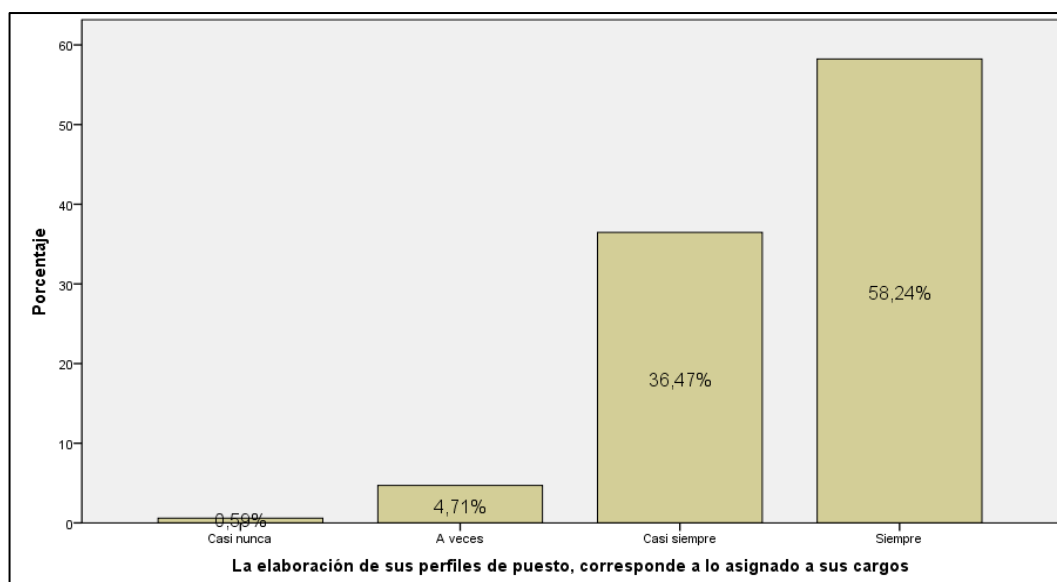


Figura 21. La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos

Fuente: Tabla N° 27

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La elaboración de sus perfiles de puesto, corresponde a lo asignado a sus cargos” el 58,24% indicaron que siempre, 36,47% casi siempre, 4,71% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 28**

*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*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	12	7,06	7,06	8,24
Casi siempre	69	40,59	40,59	48,82
Siempre	87	51,18	51,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

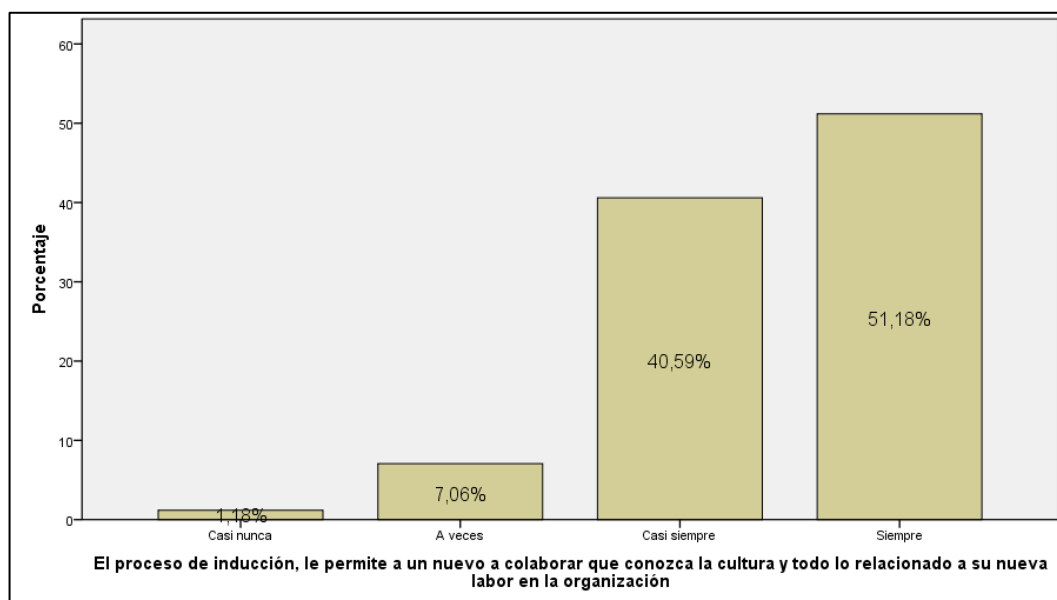


Figura 22. El proceso de inducción, le permite a un nuevo a colaborar que conozca la cultura y todo lo relacionado a su nueva labor en la organización  
Fuente: Tabla N° 28  
Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “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” el 51,18% indicaron que siempre, 40,59% casi siempre, 7,06% a veces y 1,18% casi nunca.

**Tabla 29**

*La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	3,53	3,53	3,53
A veces	19	11,18	11,18	14,71
Casi siempre	73	42,94	42,94	57,65
Siempre	72	42,35	42,35	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

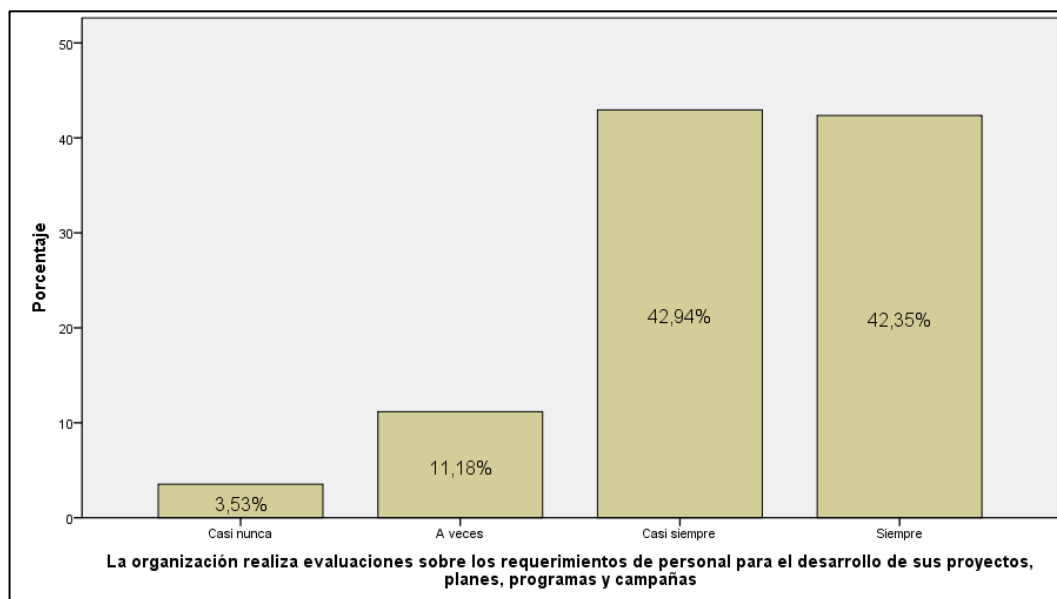


Figura 23. La organización realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas

Fuente: Tabla N° 29

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La organización

realiza evaluaciones sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus proyectos, planes, programas y campañas” el 42,35% indicaron que siempre, 42,94% casi siempre, 11,18% a veces y 3,53% casi nunca.

**Tabla 30**

*Los procesos de capacitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	3	1,76	1,76	1,76
Casi nunca	2	1,18	1,18	2,94
A veces	11	6,47	6,47	9,41
Casi siempre	67	39,41	39,41	48,82
Siempre	87	51,18	51,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

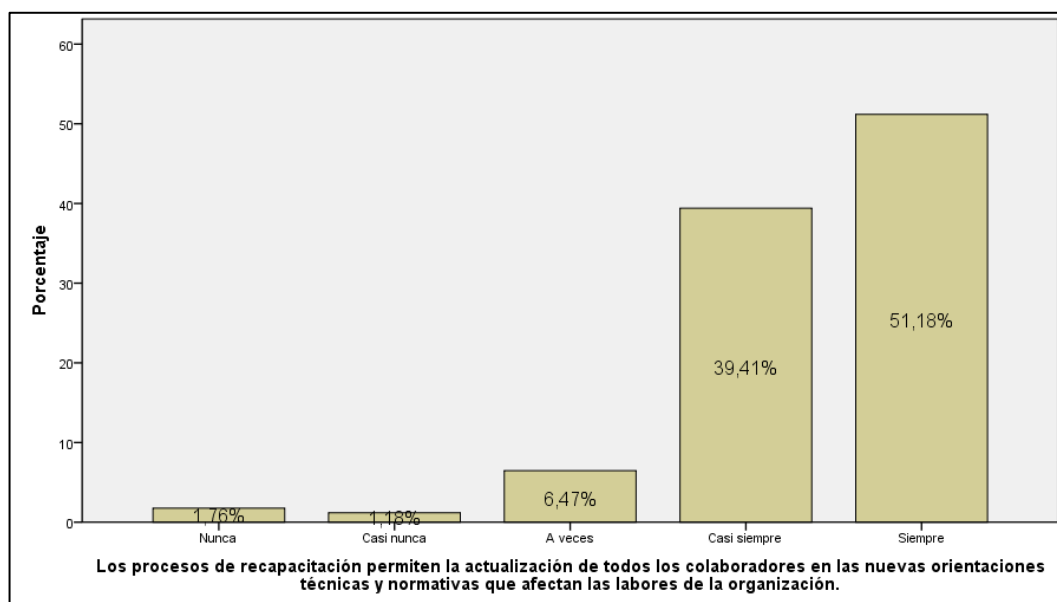


Figura 24. Los procesos de recapacitación permiten la actualización de todos los colaboradores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan las labores de la organización.

Fuente: Tabla N° 30

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “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” el 51,18% indicaron que siempre, 39,41% casi siempre, 6,47% a veces, 1,18% casi nunca y 1,76% nunca.

**Tabla 31**

*La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,76
A veces	11	6,47	6,47	8,24
Casi siempre	47	27,65	27,65	35,88
Siempre	109	64,12	64,12	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

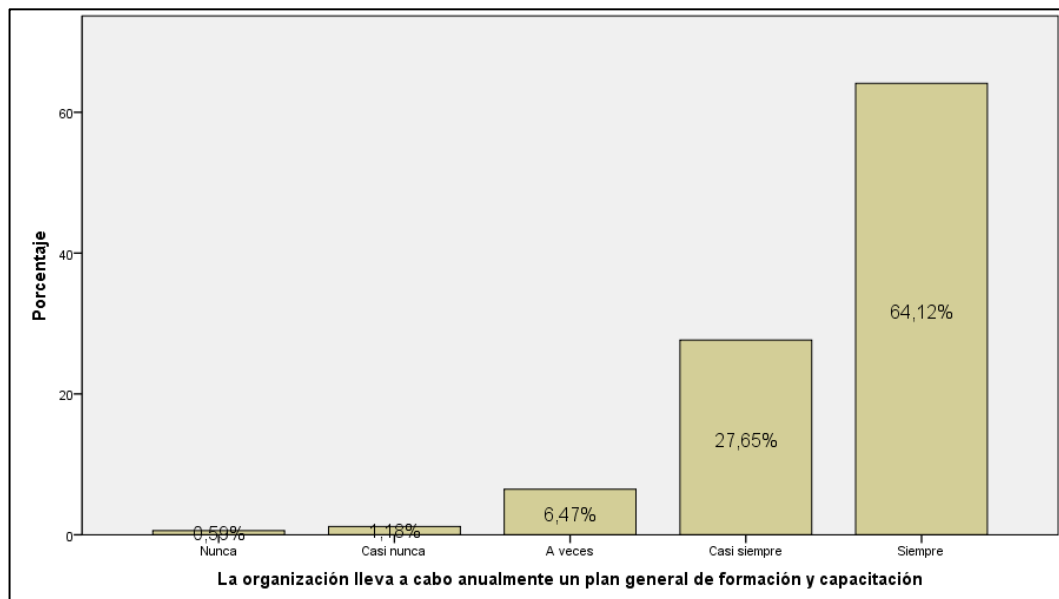


Figura 25. La organización lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación

Fuente: Tabla N° 31

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La organización

lleva a cabo anualmente un plan general de formación y capacitación” el 64,12% indicaron que siempre, 27,65% casi siempre, 6,47% a veces, 1,18% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 32**

*La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	11	6,47	6,47	7,06
Casi siempre	61	35,88	35,88	42,94
Siempre	97	57,06	57,06	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

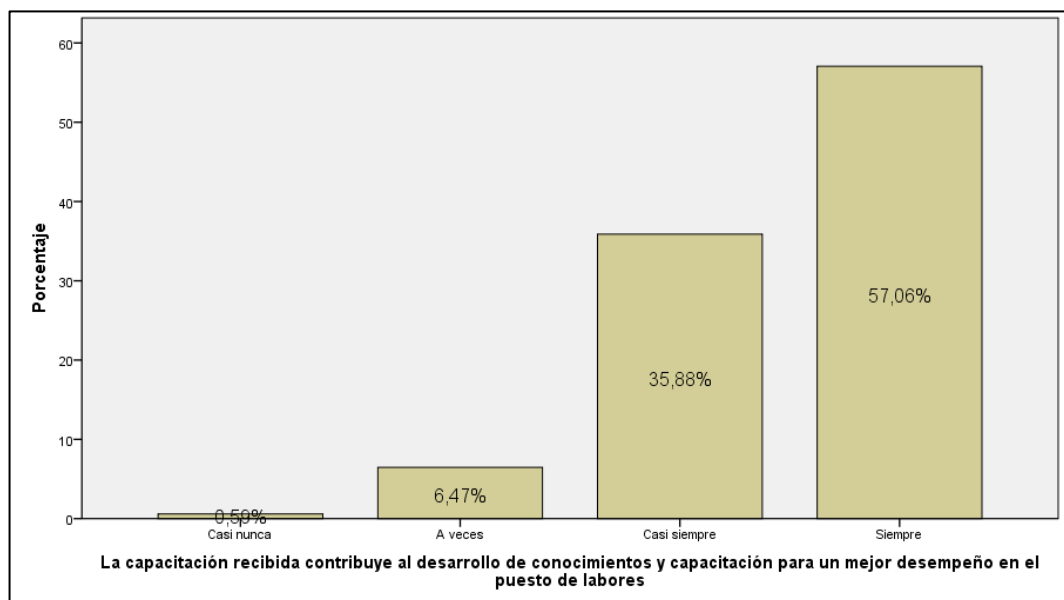


Figura 26. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores

Fuente: Tabla N° 32

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de labores” el 57,06% indicaron que siempre, 35,88% casi siempre, 6,47% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 33**

*La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	28	16,47	16,47	16,47
Casi nunca	20	11,76	11,76	28,24
A veces	32	18,82	18,82	47,06
Casi siempre	43	25,29	25,29	72,35
Siempre	47	27,65	27,65	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

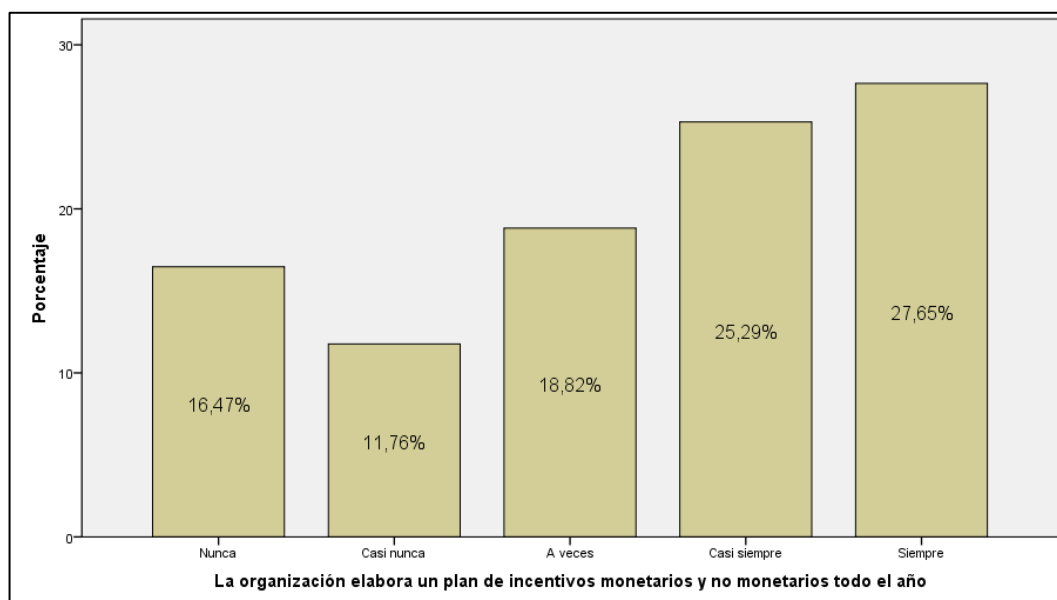


Figura 27. La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año

Fuente: Tabla N° 33

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La organización elabora un plan de incentivos monetarios y no monetarios todo el año” el 27,65% indicaron que siempre, 25,29% casi siempre, 18,82% a veces, 11,76% casi nunca y 16,47% nunca.

**Tabla 34**

*Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	4,12	4,12	4,12
A veces	13	7,65	7,65	11,76
Casi siempre	66	38,82	38,82	50,59
Siempre	84	49,41	49,41	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

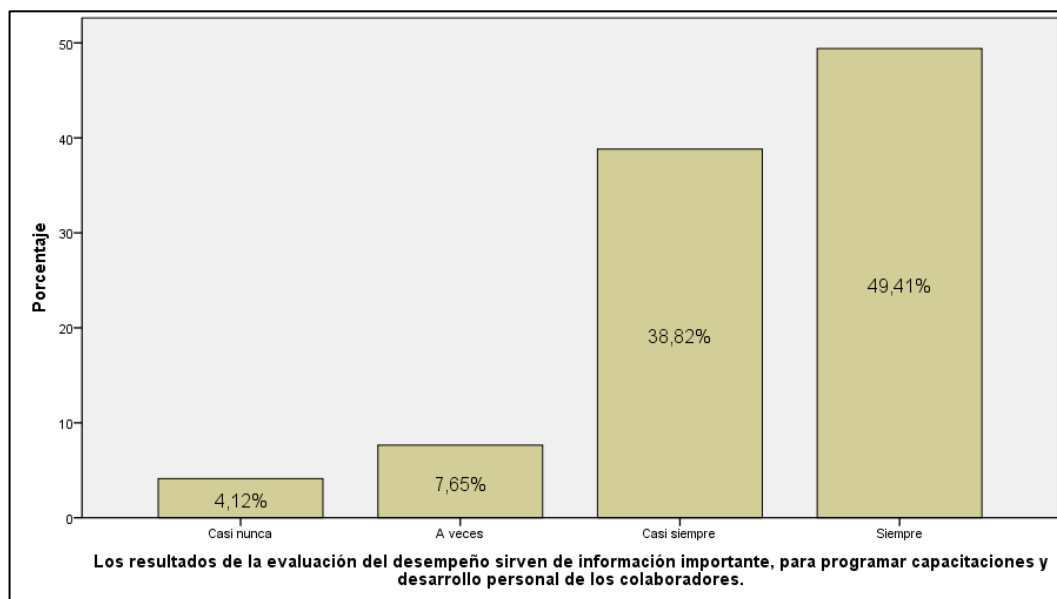


Figura 28. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores

Fuente: Tabla N° 34

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Los resultados de

la evaluación del desempeño sirven de información importante, para programar capacitaciones y desarrollo personal de los colaboradores” el 49,41% indicaron que siempre, 38,82% casi siempre, 7,65% a veces y 4,12% casi nunca.

#### 4.2.2. Productividad

##### 4.2.2.1. Nivel general

**Tabla 35**

*Nivel de la variable productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	4	2,35	2,35	2,35
Alto	166	97,65	97,65	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

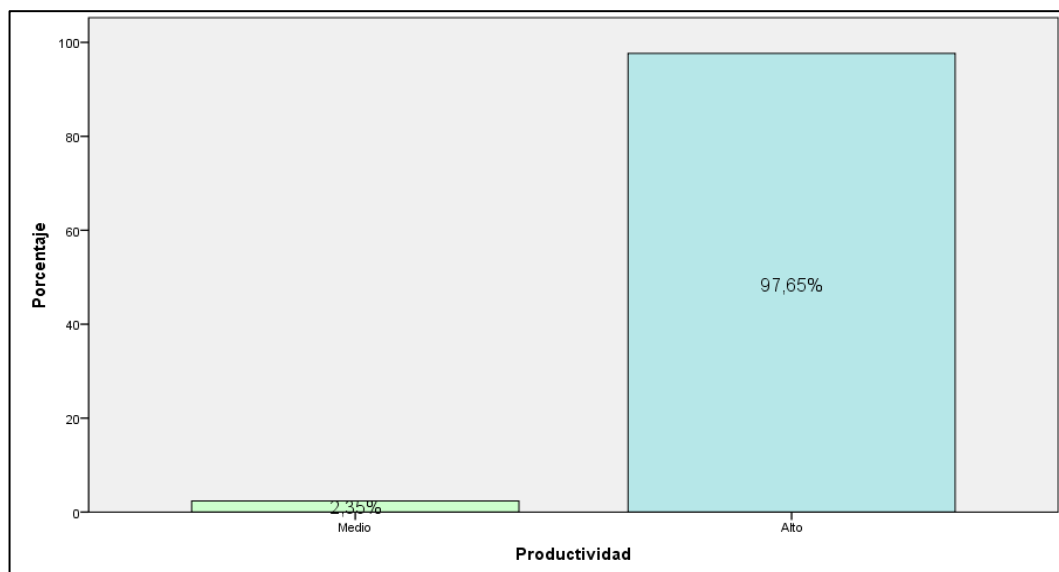


Figura 29. Nivel de la variable productividad

Fuente: Tabla N° 35

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la variable productividad es alto para el 97,65% y medio para el 2,35%.

#### 4.2.2.2. Nivel de la dimensión eficiencia

**Tabla 36**

*Nivel de la dimensión eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	6	3,53	3,53	3,53
Alto	164	96,47	96,47	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

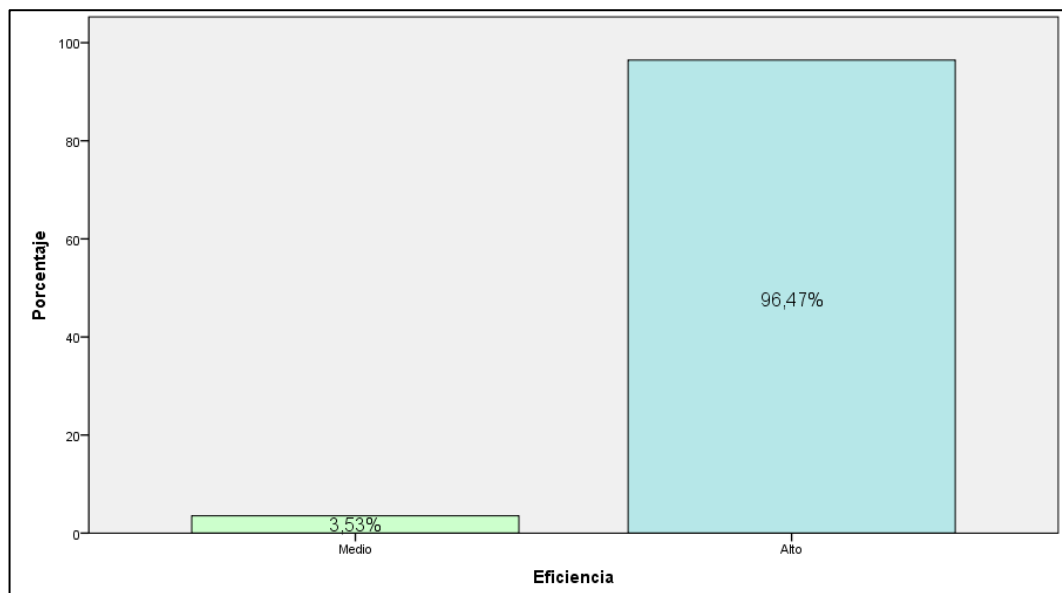


Figura 30. Nivel de la dimensión eficiencia

Fuente: Tabla N° 36

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión eficiencia es alto para el 96,47% y medio para el 3,53%.

**Tabla 37**

*Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	2,35	2,35	2,35
Casi siempre	24	14,12	14,12	16,47
Siempre	142	83,53	83,53	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

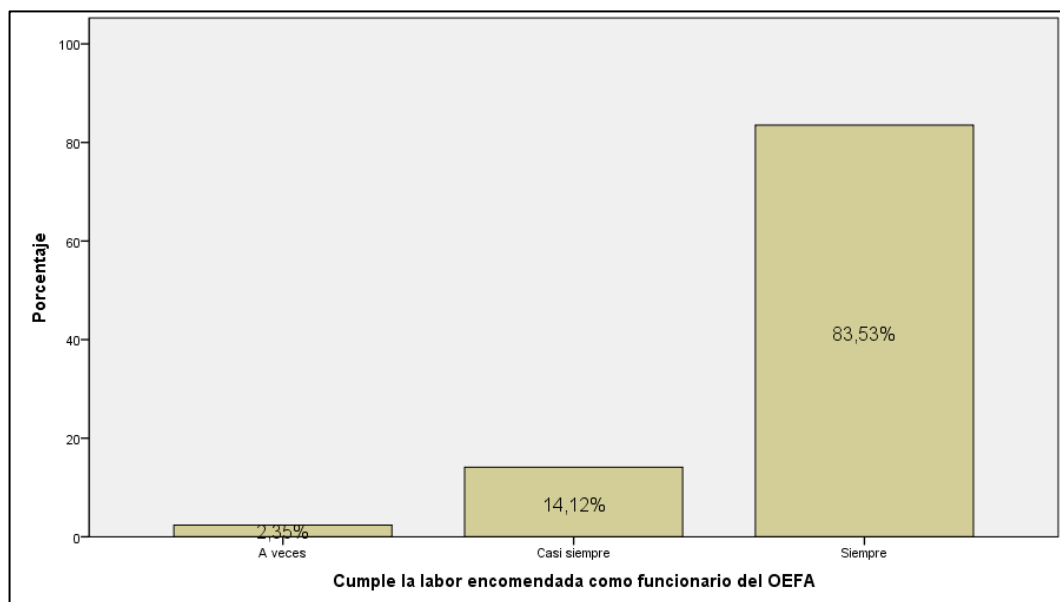


Figura 31. Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA

Fuente: Tabla N° 37

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA” el 83,53% indicaron que siempre, 14,12% casi siempre y 2,35% a veces.

**Tabla 38**

*Acepta cumplir su labora fuera de la hora de trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,76
A veces	26	15,29	15,29	17,06
Casi siempre	67	39,41	39,41	56,47
Siempre	74	43,53	43,53	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

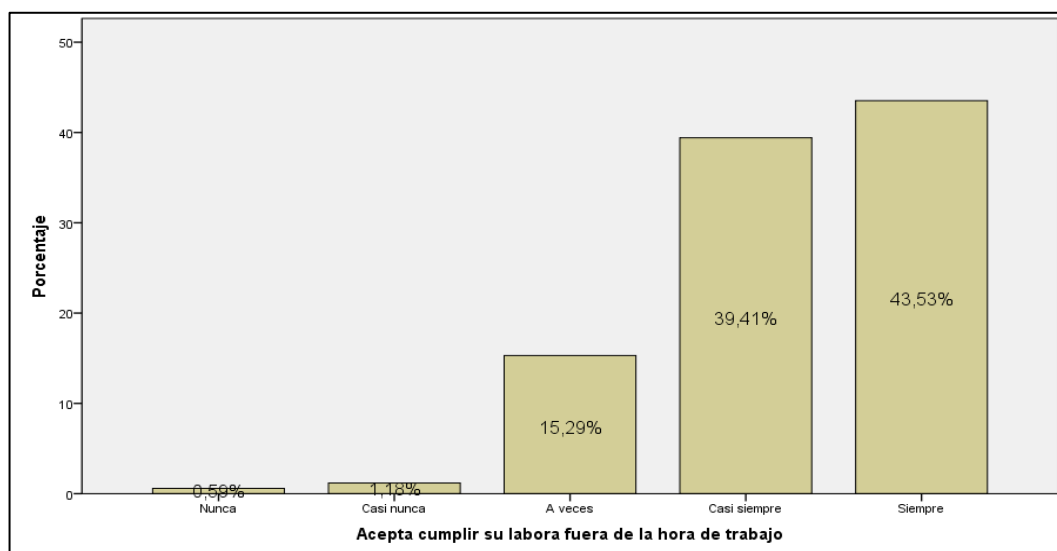


Figura 32. Acepta cumplir su labor fuera de la hora de trabajo

Fuente: Tabla N° 38

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Acepta cumplir su labora fuera de la hora de trabajo” el 43,53% indicaron que siempre, 39,41% casi siempre, 15,29% a veces, 1,18% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 39**

*La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	1	0,59	0,59	1,18
A veces	10	5,88	5,88	7,06
Casi siempre	72	42,35	42,35	49,41
Siempre	86	50,59	50,59	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

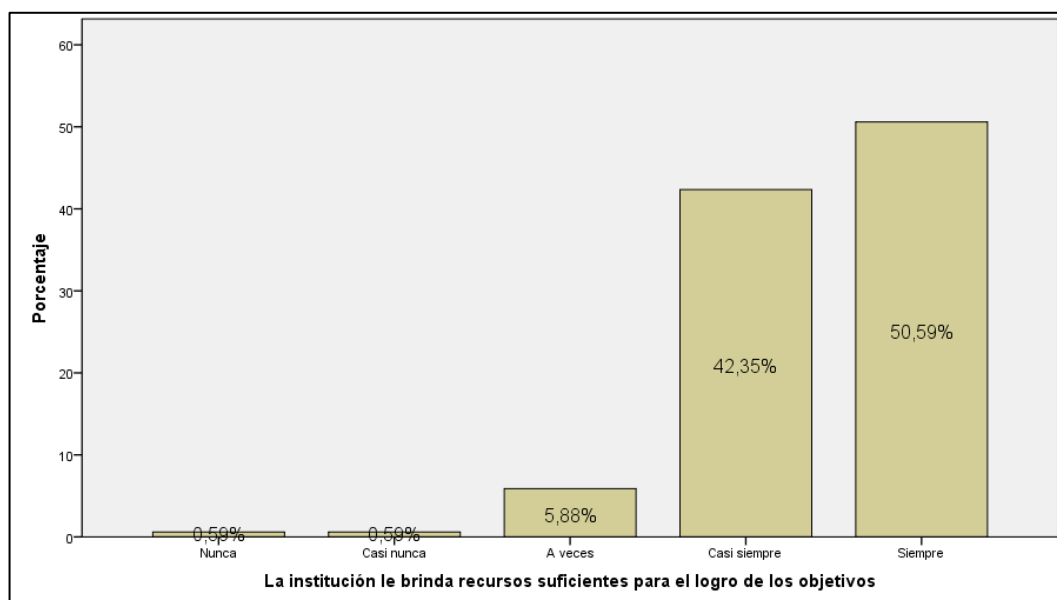


Figura 33. La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos

Fuente: Tabla N° 39

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos” el 50,59% indicaron que siempre, 42,35% casi siempre, 5,88% a veces, 0,59% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 40**

*La institución le facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	16	9,41	9,41	10,00
Casi siempre	63	37,06	37,06	47,06
Siempre	90	52,94	52,94	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

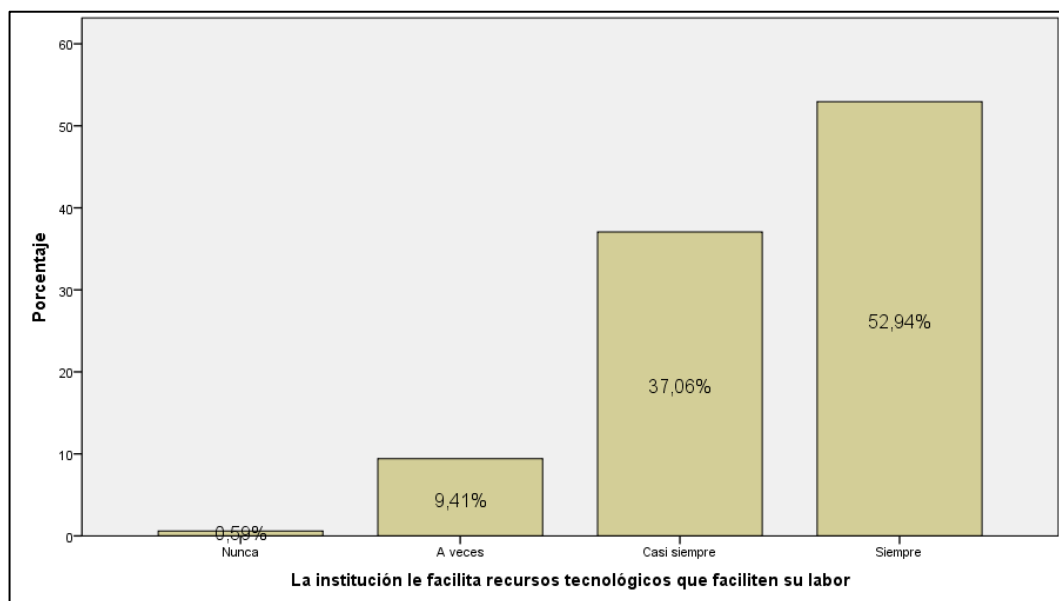


Figura 34. La institución le facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor

Fuente: Tabla N° 40

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La institución le

facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor” el 52,94% indicaron que siempre, 37,06% casi siempre, 9,41% a veces y 0,59% nunca.

**Tabla 41**

*El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	2,35	2,35	2,35
A veces	24	14,12	14,12	16,47
Casi siempre	70	41,18	41,18	57,65
Siempre	72	42,35	42,35	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

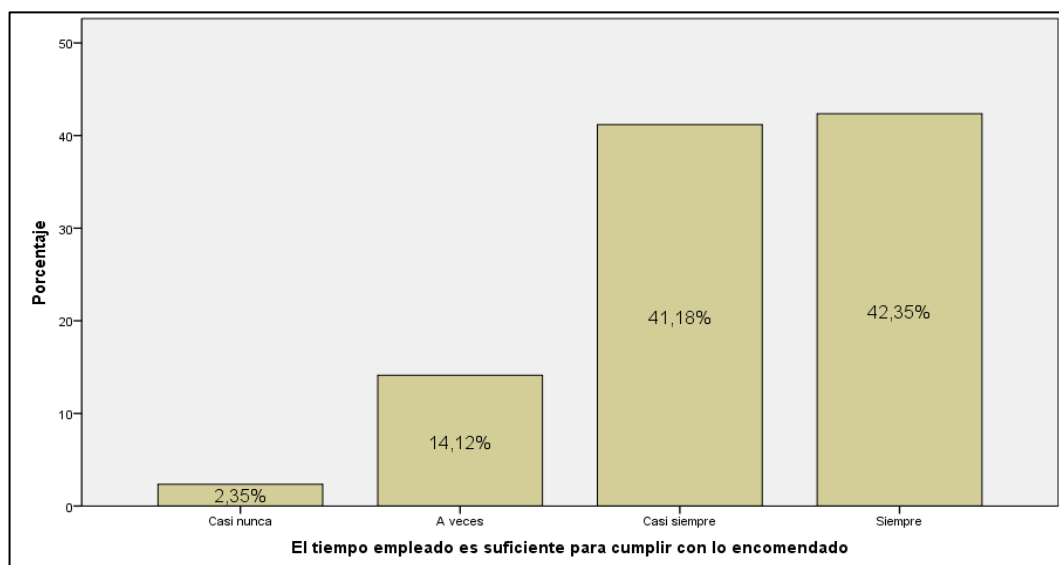


Figura 35. El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado

Fuente: Tabla N° 41

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de

Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado” el 42,35% indicaron que siempre, 41,18% casi siempre, 14,12% a veces y 2,35% casi nunca.

**Tabla 42**

*Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2,35	2,35	2,35
Casi nunca	6	3,53	3,53	5,88
A veces	22	12,94	12,94	18,82
Casi siempre	66	38,82	38,82	57,65
Siempre	72	42,35	42,35	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

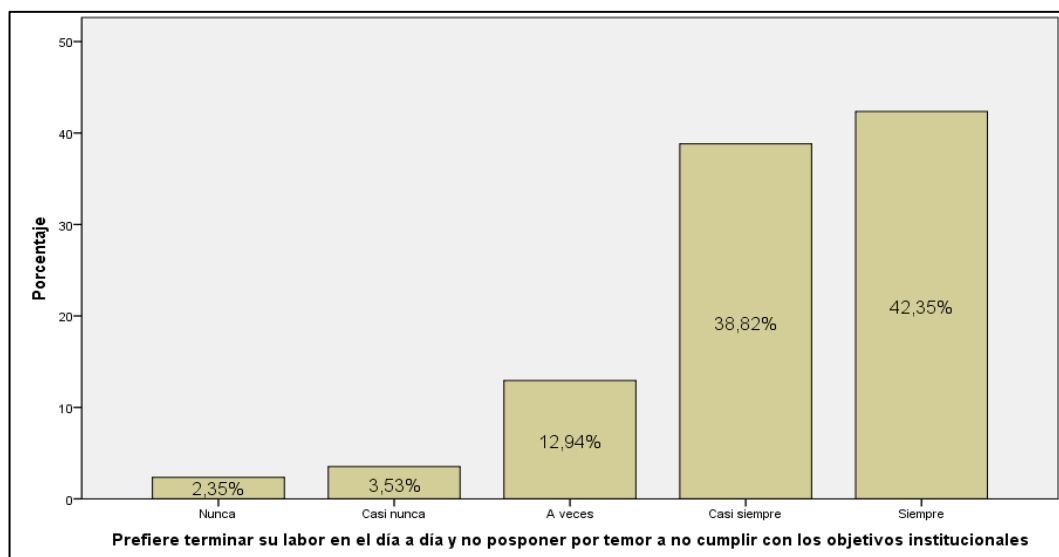


Figura 36. Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales

Fuente: Tabla N° 42

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales” el 42,35% indicaron que siempre, 38,82% casi siempre, 12,94% a veces, 3,53% casi nunca y 2,35% nunca.

#### 4.2.2.3. Nivel de la dimensión eficacia

**Tabla 43**

*Nivel de la dimensión eficacia*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Medio	6	3,53	3,53	3,53
Alto	164	96,47	96,47	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

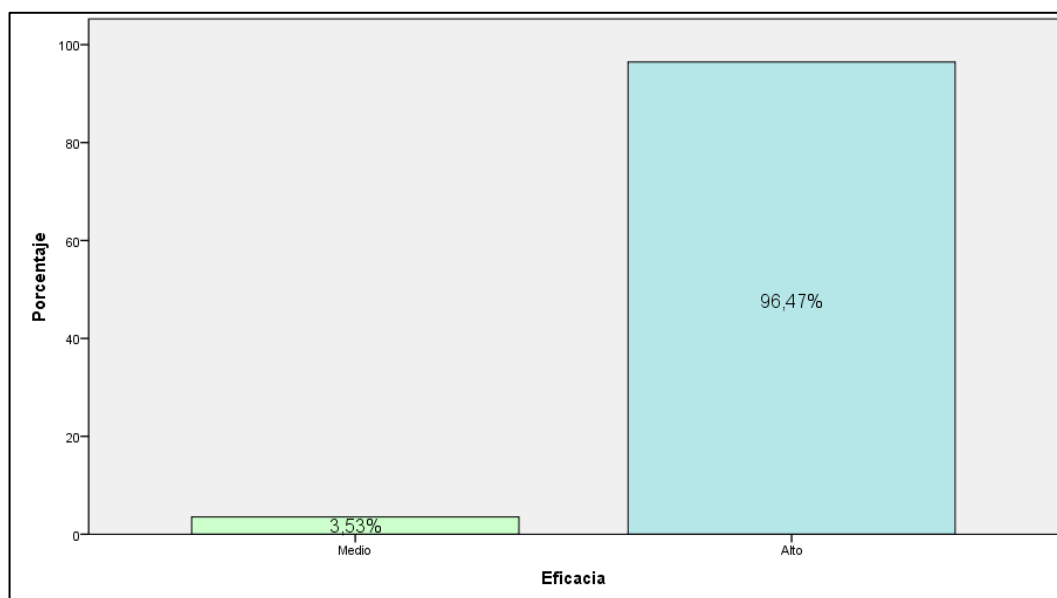


Figura 37. Nivel de la dimensión eficacia

Fuente: Tabla N° 43

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión eficacia es alto con 96,47% y medio con 3,53%.

**Tabla 44**

*Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	3,53	3,53	3,53
Casi siempre	43	25,29	25,29	28,82
Siempre	121	71,18	71,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

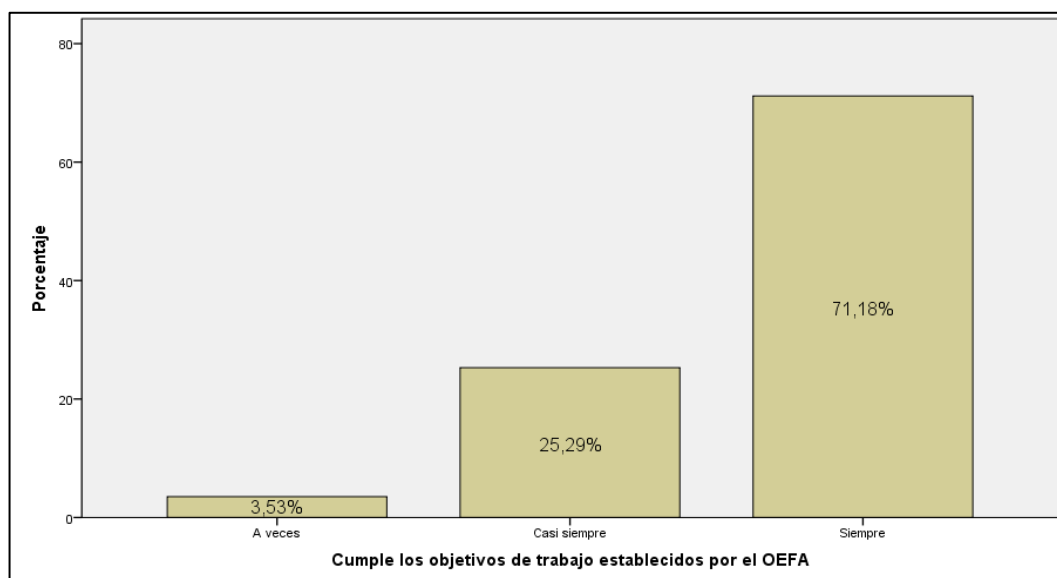


Figura 38. Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA

Fuente: Tabla N° 44

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA” el 71,18% indicaron que siempre, 25,29% casi siempre y 3,53% a veces.

**Tabla 45**

*En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	2,94	2,94	2,94
Casi siempre	44	25,88	25,88	28,82
Siempre	121	71,18	71,18	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

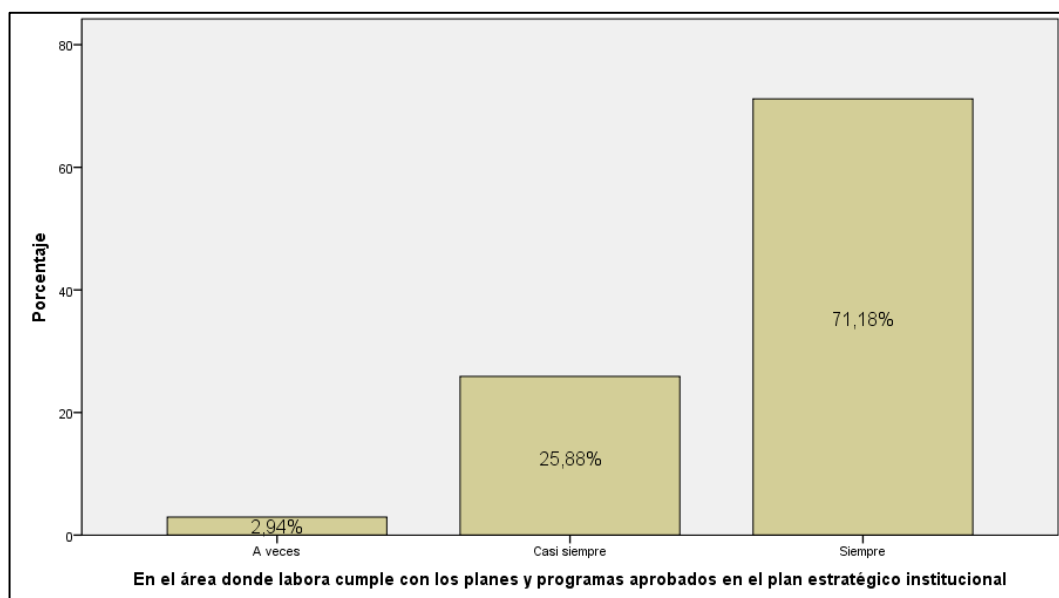


Figura 39. En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional

Fuente: Tabla N° 45

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional” el 71,18% indicaron que siempre, 25,88% casi siempre y 2,94% a veces.

**Tabla 46**

*Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de su labor*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	10	5,88	5,88	6,47
Casi siempre	53	31,18	31,18	37,65
Siempre	106	62,35	62,35	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

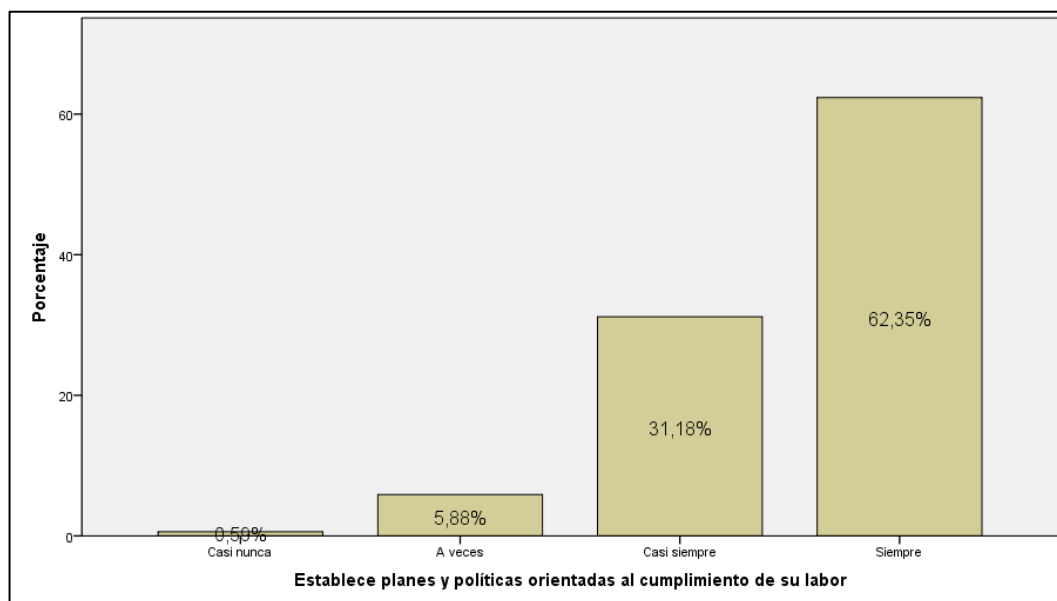


Figura 40. Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de su labor

Fuente: Tabla N° 46

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Establece planes

y políticas orientadas al cumplimiento de su labor” el 62,35% indicaron que siempre, 31,18% casi siempre, 5,88% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 47**

*Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	15	8,82	8,82	9,41
Casi siempre	54	31,76	31,76	41,18
Siempre	100	58,82	58,82	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

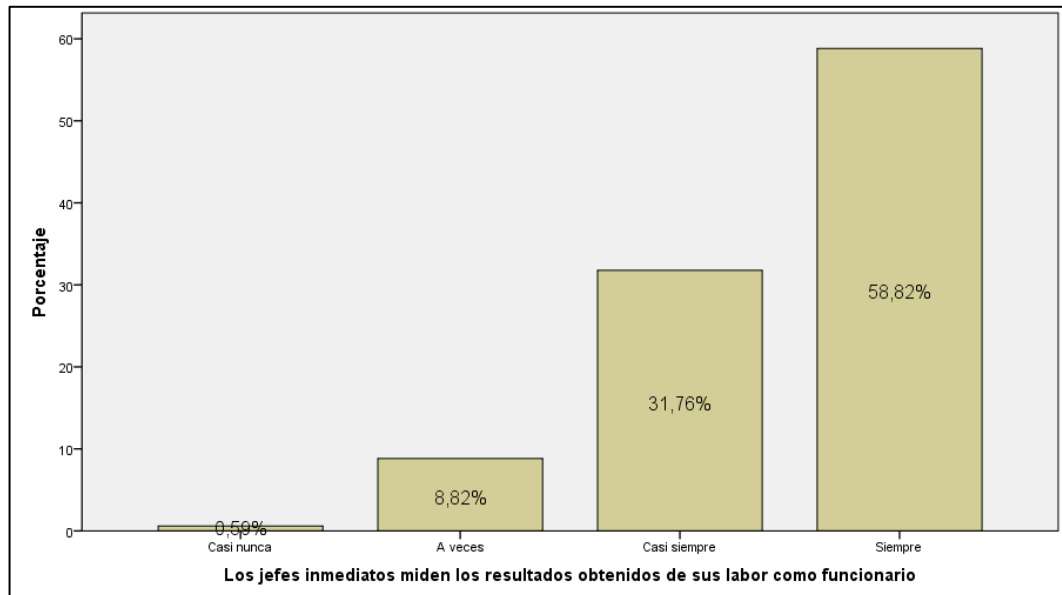


Figura 41. Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario

Fuente: Tabla N° 47

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario” el 58,82% indicaron que siempre, 31,76% casi siempre, 8,82% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 48**

*Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	5	2,94	2,94	3,53
A veces	30	17,65	17,65	21,18
Casi siempre	68	40,00	40,00	61,18
Siempre	66	38,82	38,82	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

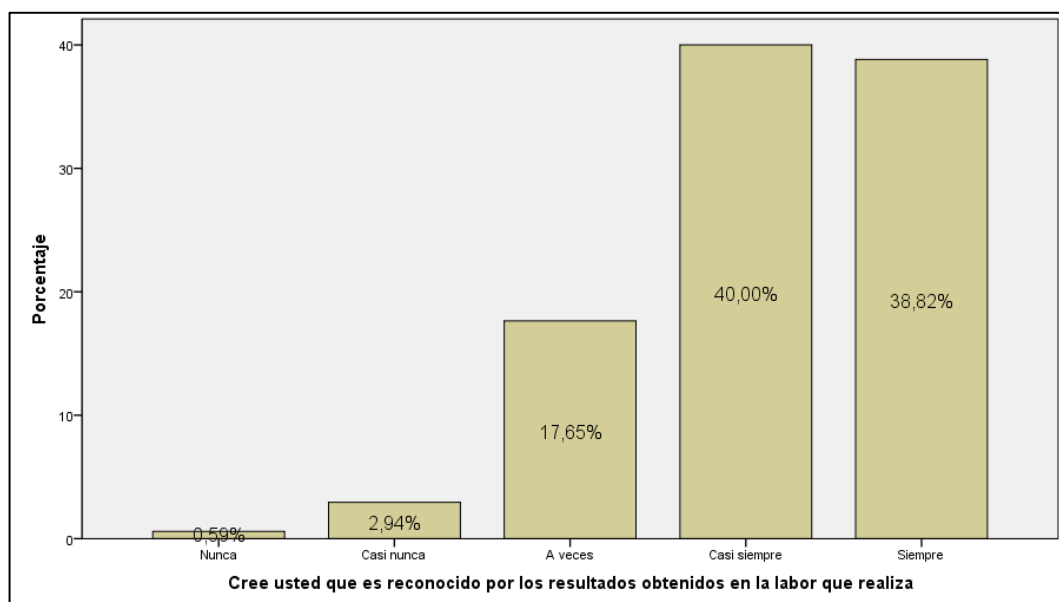


Figura 42. Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza

Fuente: Tabla N° 48

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza” el 38,82% indicaron que siempre, 40,00% casi siempre, 17,65% a veces, 2,94% casi nunca y 0,59% nunca.

#### 4.2.2.4. Nivel de la dimensión efectividad

**Tabla 49**

*Nivel de la dimensión efectividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	7	4,12	4,12	4,12
Alto	163	95,88	95,88	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

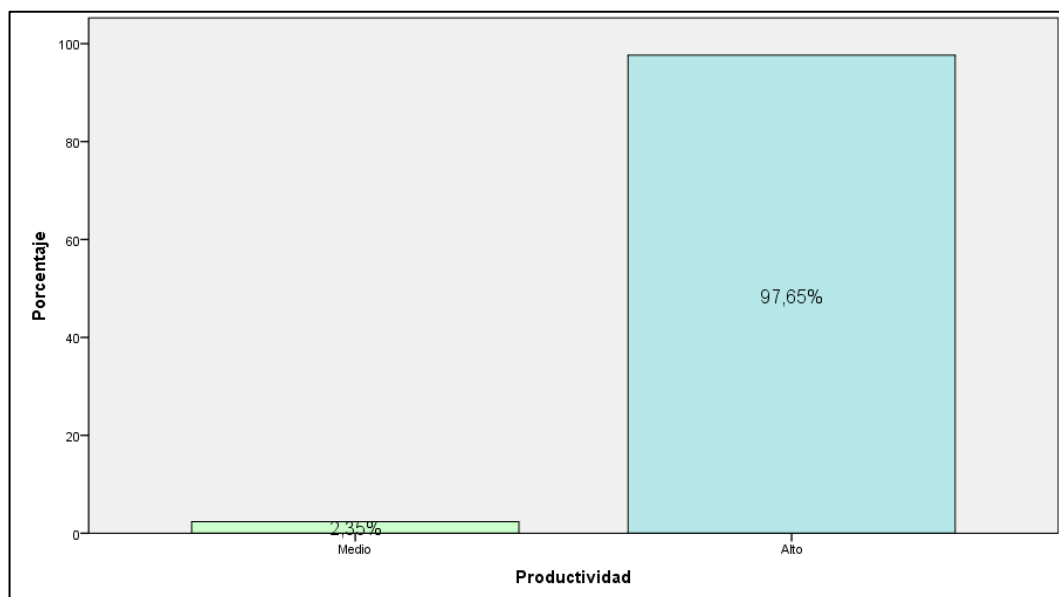


Figura 43. Nivel de la dimensión efectividad

Fuente: Tabla N° 49

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental el nivel de la dimensión efectividad es alto con 97,65% y medio con 2,35%.

**Tabla 50**

*Cumple la labor encomendada con los recursos asignados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	0,59	0,59	0,59
A veces	5	2,94	2,94	3,53
Casi siempre	38	22,35	22,35	25,88
Siempre	126	74,12	74,12	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

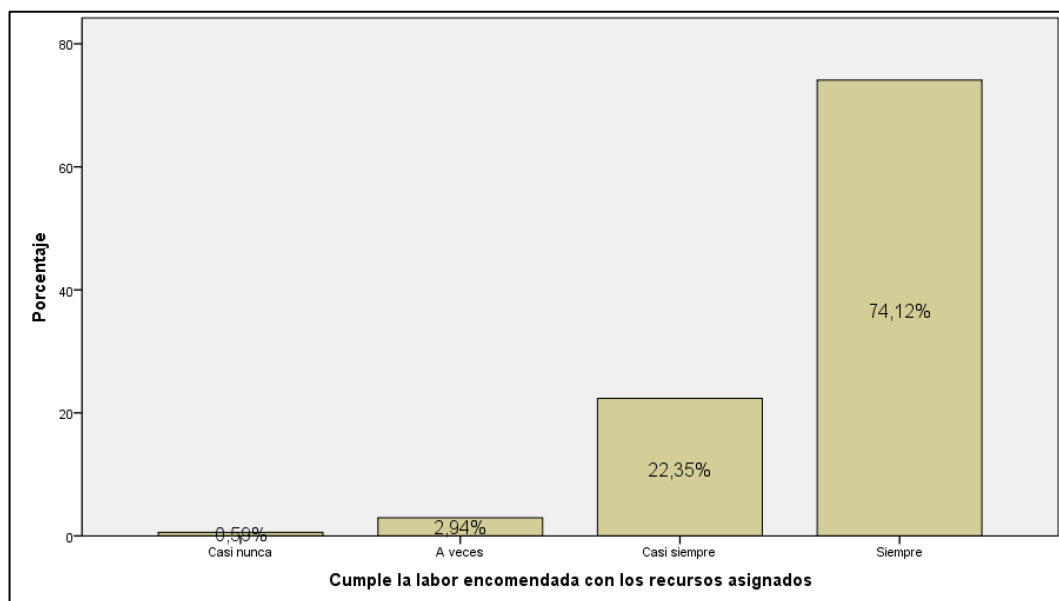


Figura 44. Cumple la labor encomendada con los recursos asignados

Fuente: Tabla N° 50

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Cumple la labor encomendada con los recursos asignados” el 74,12% indicaron que siempre, 22,35% casi siempre, 2,94% a veces y 0,59% casi nunca.

**Tabla 51**

*Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,76
A veces	21	12,35	12,35	14,12
Casi siempre	70	41,18	41,18	55,29
Siempre	76	44,71	44,71	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

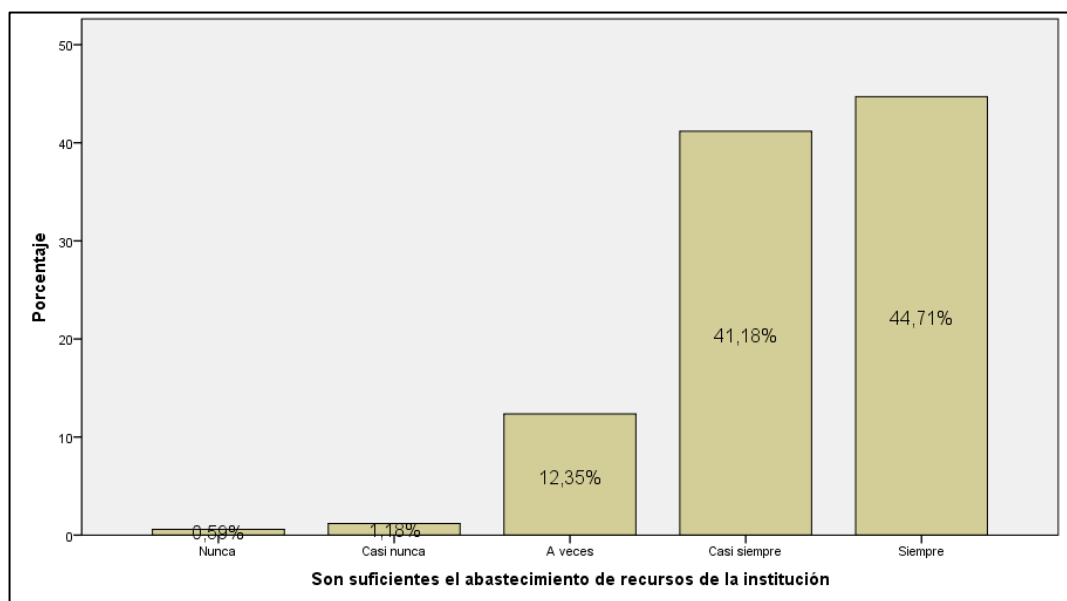


Figura 45. Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución

Fuente: Tabla N° 51

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución” el 44,71% indicaron que

siempre, 41,18% casi siempre, 12,35% a veces, 1,18% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 52**

*Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	10	5,88	5,88	7,06
Casi siempre	65	38,24	38,24	45,29
Siempre	93	54,71	54,71	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

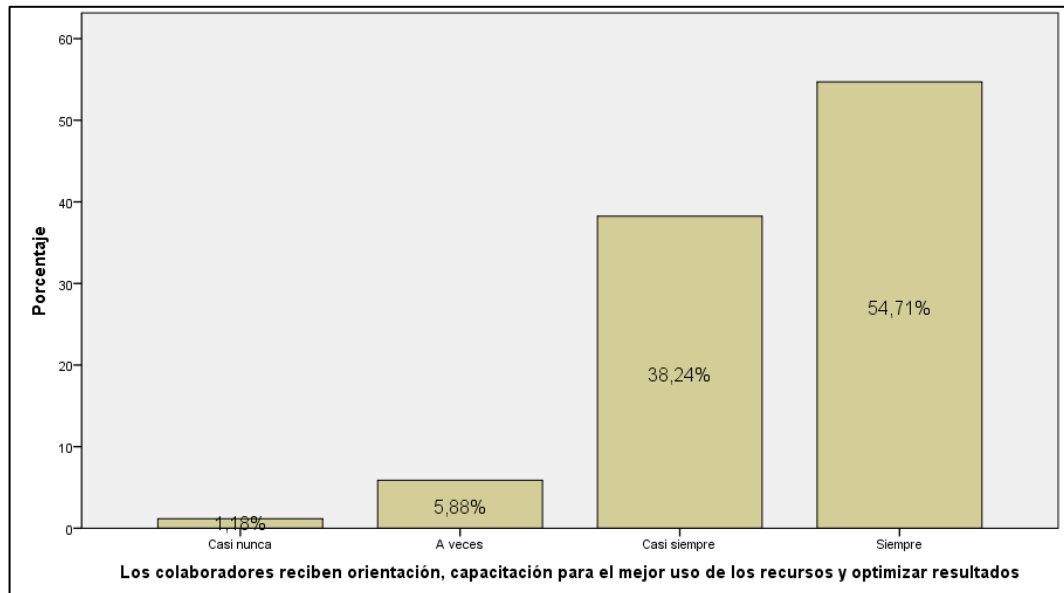


Figura 46. Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados

Fuente: Tabla N° 52

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados” el 54,71% indicaron que siempre, 38,24% casi siempre, 5,88% a veces y 1,18% casi nunca.

**Tabla 53**

*La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	1	0,59	0,59	0,59
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,76
A veces	22	12,94	12,94	14,71
Casi siempre	72	42,35	42,35	57,06
Siempre	73	42,94	42,94	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

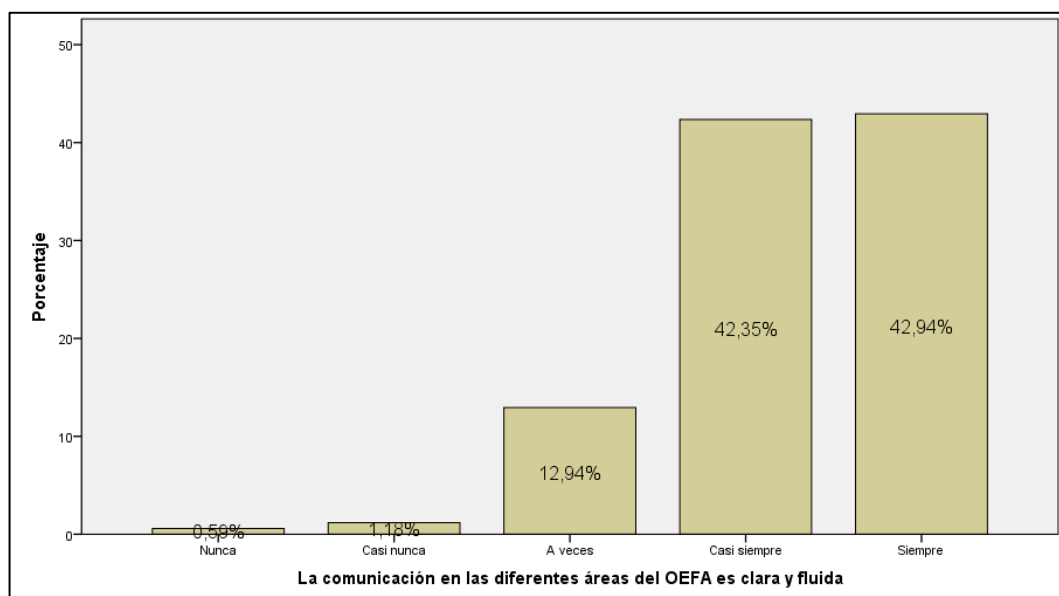


Figura 47. La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida

Fuente: Tabla N° 53

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida” el 42,94% indicaron que siempre, 42,35% casi siempre, 12,94% a veces, 1,18% casi nunca y 0,59% nunca.

**Tabla 54**

*Toda labor concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
A veces	11	6,47	6,47	6,47
Casi siempre	65	38,24	38,24	44,71
Siempre	94	55,29	55,29	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

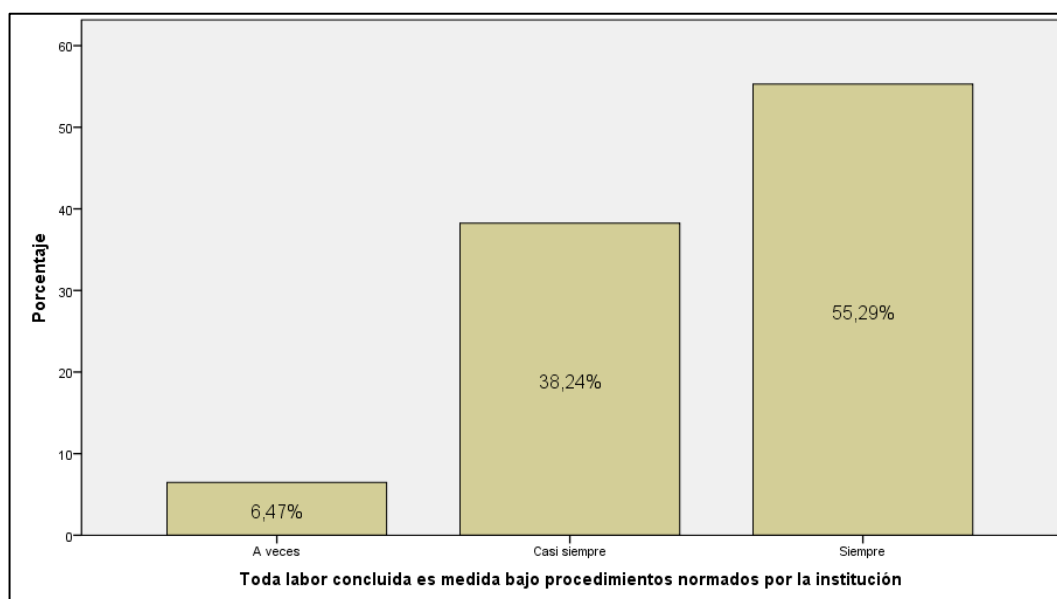


Figura 48. Toda labor concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución

Fuente: Tabla N° 54

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “Toda labor

concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución” el 55,29% indicaron que siempre, 38,24% casi siempre y 6,47% a veces.

**Tabla 55**

*En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planes de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,18	1,18	1,18
A veces	11	6,47	6,47	7,65
Casi siempre	75	44,12	44,12	51,76
Siempre	82	48,24	48,24	100,00
Total	170	100,00	100,00	

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

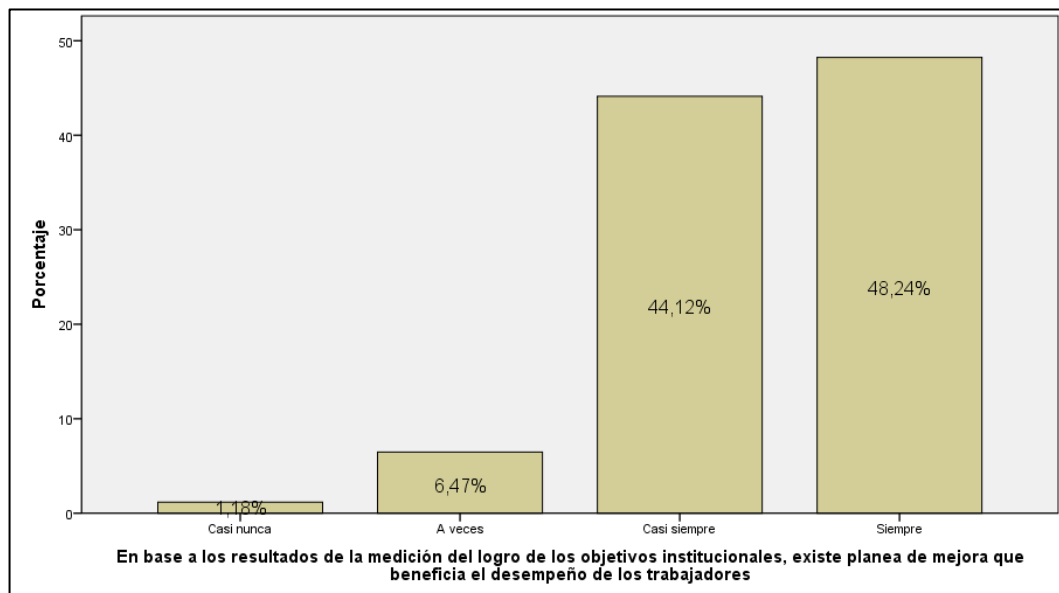


Figura 49. En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planes de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores

Fuente: Tabla N° 55

Elaboración: Propia

**Comentario:** De acuerdo a la totalidad de trabajadores de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental ante la afirmación “En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planea de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores” el 48,24% indicaron que siempre, 44,12% casi siempre, 6,47% a veces y 1,18% casi nunca.

### **4.3. Análisis inferencial**

#### **4.3.1. Comprobación de la hipótesis específica 1**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística**

H0: La inteligencia individual no se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

H1: La inteligencia individual se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

##### **Paso 2: Cálculo del estadístico de prueba**

###### ***Regla de decisión:***

- $p \text{ valor} \geq 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0).
- $p \text{ valor} \leq 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (H1).

**Tabla 56***Prueba de correlación de inteligencia individual y productividad*

		<b>Inteligencia</b>		
		<b>individual</b>	<b>Productividad</b>	
Rho de Spearman	Inteligencia individual	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	170	170
	Productividad	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	170	170

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

Basándonos en los resultados presentados en la tabla anterior, con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un valor de Rho de 0,564, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la inteligencia individual y la productividad del personal en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

#### **4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 2**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística**

H0: La inteligencia organizacional no se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y

Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental  
– 2022.

H1: La inteligencia organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

## Paso 2: Cálculo del estadístico de prueba

### Regla de decisión:

- $p - valor \geq 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0).
- $p - valor \leq 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (H1).

**Tabla 57**

*Prueba de correlación de inteligencia organizacional y productividad*

			Inteligencia organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Inteligencia organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	170	170
	Productividad	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	170	170

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

Basándonos en los resultados presentados en la tabla anterior, con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un valor de Rho de 0,654, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la inteligencia organizacional y la productividad del personal en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

#### **4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 3**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística**

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

##### **Paso 2: Cálculo del estadístico de prueba**

###### ***Regla de decisión:***

- $p \text{ valor} \geq 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0).

–  $p \text{ valor} \leq 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (H1).

**Tabla 58**

*Prueba de correlación de gestión del talento humano y productividad*

		<b>Gestión del talento</b>		
		<b>humano</b>	<b>Productividad</b>	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,741**	
				,000
		N	170	170
	Productividad	,741**	1,000	
			,000	
		N	170	170

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

Basándonos en los resultados presentados en la tabla anterior, con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un valor de Rho de 0,741, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad del personal en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

#### 4.3.4. Comprobación de la hipótesis general

##### Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística

H0: El neuromanagement no se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

H1: El neuromanagement se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – 2022.

##### Paso 2: Cálculo del estadístico de prueba

###### **Regla de decisión:**

- $p \text{ valor} \geq 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0).
- $p \text{ valor} \leq 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna (H1).

**Tabla 59**

*Prueba de correlación de neuromanagement y productividad*

			<b>Neuromanagement</b>	<b>Productividad</b>
			<b>ent</b>	<b>ad</b>
Rho de Spearman	Neuromanagement	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	170	170
	Productividad	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	170	170

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta noviembre 2022

Elaboración: Propia

Basándonos en los resultados presentados en la tabla anterior, con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un valor de Rho de 0,770, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre el neuromanagement y la productividad del personal en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

La presente investigación tuvo como objetivo principal la determinación de la relación del neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022, a través de la aplicación de cuestionario previamente validados con el estadístico Alfa de Cronbach y Juicio de Expertos se logró identificar que el nivel neuromanagement fue calificado como alto por el 99,41% y medio por el 0,59% de la población, así también la productividad fue calificada con un nivel alto con 97,65% y medio con 2,35%.

Respecto a las dimensiones de la variable neuromanagement; la inteligencia individual fue calificada con nivel alto (98,82%) y medio (1,18%), la inteligencia organizacional con nivel alto (98,24%) y medio (1,76%), y la gestión del talento humano con nivel alto (92,94%) y medio (7,06%), resultados similares a los obtenidos por Zárate (2017), quien estableció un nivel alto para la variable neuromanagement, dimensión inteligencia individual con nivel alto (53.1%), dimensión inteligencia organizacional con nivel alto (61.9%) y la dimensión gestión del talento humano con nivel alto (52.5%). Igualmente se asemejan al resultado

obtenido por Bombilla y Sosa (2019) con un nivel alto de la variable neuromanagement representado por el 63.6%.

En cuanto a las dimensiones de la variable productividad; la dimensión eficiencia fue calificada con un nivel alto (96,47%) y medio (3,53%), la dimensión eficacia con un nivel alto (96,47%) y medio (3,53%) y la dimensión efectividad con un nivel alto (95,88%) y medio (4,12%). Resultados que distan de los logrados por Llanque (2020) que determinó un nivel de la variable productividad regular (69.7%) y sus respectivas dimensiones de eficiencia como regular (69.7%) y eficacia como regular (57.6%); en este último caso similar al logrado por Gordillo (2018) con un nivel de productividad regular (68.8%), ambos en entidades u organizaciones públicas.

Respecto al análisis inferencial, se logró determinar la existencia de relaciones estadísticas directas significativas entre las variables neuromanagement y productividad representado por una significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$  y coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,770, denotando que la relación que existe es alta; de igual manera se observó la relación existente entre cada una de las dimensiones de la variable Neuromanagement con la productividad; siendo en el caso de la inteligencia individual una significancia de 0,000 y  $Rho=0,564$ , inteligencia

organizacional con significancia de 0,000 y  $Rho=0,654$  y gestión del talento humano con significancia de 0,000 y  $Rho=0,741$ .

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERO:** Con una significancia bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,770 se demuestra estadísticamente que las variables neuromanagement y productividad se relacionan de manera directa y significativa en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

**SEGUNDO:** Con una significancia bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,564 se demuestra estadísticamente que la dimensión inteligencia individual y la variable productividad se relacionan de manera directa y significativa en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

**TERCERO:** Con una significancia bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,654 se demuestra estadísticamente que la dimensión inteligencia organizacional y la variable productividad se relacionan de manera directa y significativa en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

**CUARTO:** Con una significancia bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,741 se demuestra estadísticamente que la dimensión gestión del talento humano y la variable productividad se relacionan de manera directa y significativa en las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en el año 2022.

## **RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Se recomienda con la realización de investigaciones vinculadas a las neurociencias cognoscitivas en la gestión empresarial, dado que ha quedado demostrado que es aplicable en diferentes entornos y genera resultados favorables en las organizaciones, enfocándose principalmente en el compromiso y comportamiento de los trabajadores respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

**SEGUNDO:** Fomentar la creación de valores institucionales como el servicio comunitario, sentido de pertenencia, valores, en los cuales los directivos asuman que las neurociencias es una de las disciplinas que permitirá la aplicación de diferentes estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías que se basan en el comportamiento del cerebro humano, optimizando el funcionamiento de las organizaciones.

**TERCERO:** Al personal directivo, poner en práctica el neuromanagement, como base de los modelos de gestión empresarial, debido a que proporcionan un impacto directo en el rendimiento de las actividades profesionales, apoyando en la toma de decisiones, siendo un elemento motivador, fomentando la creatividad, ayudando la gestión de los cambios e influyendo en los procesos de gestión del talento humano.

**CUARTO:** Se recomienda a la empresa, la realización de búsquedas de casos similares de éxito de aplicación del neuromanagement en organizaciones del sector como instrumentos de gestión de recursos humanos, además del apoyo de coaches y expertos para el diseño de modelos aplicables a la realidad de la institución, y de esta manera fortalecer los procesos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- Álvarez, C. (2018). *La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Álvarez, D., & Vilca, L. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2017). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Balconi, M. (2021). *Neuromanagement: Neuroscience for Organizations*. New York: Nova Science Publishers.
- Bernal, C. (2018). *Metodologías de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Editorial Pearson Educación.
- 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.

- Bueno, W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Cáceres, F. (2017). *Introducción al neuromanagement, el nuevo modelo de gestión empresarial del siglo XXI*. México D.F.: NeuroNews.
- Caparrós, C. (2019). *Metamorfosis a través del coaching*. España: EOI.
- Carpio, J. (2022). *La gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020*. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (Decimo novena ed.). Lima: San Marcos E I R.
- 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.
- Clement, J. (2022). *Neuromanagement and Neuromarketing*. Frontiers Media SA.
- D'Alessio, F. (2018). *Administración de las operaciones productivas (eBook)*. México: Pearson Educación.
- 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/>

- Ganga, F., & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*(42).
- Goleman, D. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. California: Editorial Kairós.
- Gordillo, M. (2018). *Empoderamiento y productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tacna.
- Gorriz, G. (07 de Noviembre de 2019). *Neuromanagement: Cómo la neurociencia puede mejorar tu liderazgo*. Obtenido de <https://germangorriz.com/neuromanagement-liderazgo/>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (Tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana editores S.A de C.V.
- Hillman, D. (2020). *Productividad* (Sexta ed.). New York, España: Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- INACAL. (2015). *Norma Técnica Peruana NTP-ISO 9000*. Lima: INACAL.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.

- Llanque, A. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana - Tacna. año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Lorenzo, E. (2018). *La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos en la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE - Lima, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Lozano, J., & González, C. (2014). Una propuesta para la definición de la inteligencia organizacional. *Universidad & Empresa*, 16(26), 159-175.
- LRH. (20 de Marzo de 2017). *Efectividad organizacional*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/efectividad-organizacional/>
- 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.
- Muñoz, K. (2020). *El neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional*. Tesis de posgrado, Fundación Universidad de América, Bogotá.
- Pachari, L., Pacori, B., & Quispe, N. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19*. Artículo científico, Universidad Peruana Unión, Juliaca.

- 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.
- Predictiva21. (7 de Julio de 2018). *Efectividad y eficacia*. Obtenido de <https://predictiva21.com/efectividad-y-eficacia/>
- Quispe, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar, M. (2021). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3).
- Risco, A. (2022). *El neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, región sur - 2021*. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2022). *La productividad en el servicio*. Colombia: Editorial UPTC.
- Rodríguez, J., Benigno, C., & Domínguez, J. (2021). *la gestión de las IES como factor decisivo en la excelencia universitaria*. USA: Infinite Study.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 11.

- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1).
- 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>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH.
- Van Der, H. (2016). *Gestión y gerencias empresariales: aplicadas al siglo XXI*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Zárate, G. (2017). *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Zuel, R. (2020). *Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Madre de Dios.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona el neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> A) ¿Cómo se relaciona la inteligencia individual con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022? B) ¿Cómo se relaciona la inteligencia organizacional con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022? C) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación del neuromanagement con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> A) Determinar la relación de la inteligencia individual con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022. B) Determinar la relación de la inteligencia organizacional con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022. C) Determinar la relación de la gestión del talento humano con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022.</p>	<p><b>GENERAL:</b> El neuromanagement se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> A) La inteligencia individual se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022. B) La inteligencia organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022. D) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad del personal de las Oficinas Desconcentradas y Oficinas de Enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Neuromanagement</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligencia individual</li> <li>- Inteligencia organizacional</li> <li>- Gestión del talento humano</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b> Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia.</li> <li>- Eficacia.</li> <li>- Efectividad.</li> </ul>
<b>TIPO / NIVEL / DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
Tipo: Básica Nivel: Descriptivo y correlacional Diseño: No experimental – transversal.	Población: 170 trabajadores Muestra: 170 trabajadores	Técnicas: Encuesta	Instrumentos: Cuestionario

## Anexo 2: Instrumento medición variable 1

### CUESTIONARIO

#### ESCALA VALORATIVA

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

#### Cuestionario

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
<b>NEUROMANAGEMENT: Inteligencia individual</b>						
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
<b>NEUROMANAGEMENT: Inteligencia organizacional</b>						
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
<b>NEUROMANAGEMENT: Gestión del talento humano</b>						
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 3: Instrumento medición variable 2

### CUESTIONARIO

#### ESCALA VALORATIVA

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

#### Cuestionario

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
<b>PRODUCTIVIDAD: Eficiencia</b>						
1	Cumple la labor encomendada como funcionario del OEFA	1	2	3	4	5
2	Acepta cumplir su labor fuera de la hora de trabajo	1	2	3	4	5
3	La institución le brinda recursos suficientes para el logro de los objetivos	1	2	3	4	5
4	La institución le facilita recursos tecnológicos que faciliten su labor	1	2	3	4	5
5	El tiempo empleado es suficiente para cumplir con lo encomendado	1	2	3	4	5
6	Prefiere terminar su labor en el día a día y no posponer por temor a no cumplir con los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD: Eficacia</b>						
7	Cumple los objetivos de trabajo establecidos por el OEFA	1	2	3	4	5
8	En el área donde labora cumple con los planes y programas aprobados en el plan estratégico institucional	1	2	3	4	5
9	Establece planes y políticas orientadas al cumplimiento de su labor	1	2	3	4	5
10	Los jefes inmediatos miden los resultados obtenidos de sus labor como funcionario	1	2	3	4	5
11	Cree usted que es reconocido por los resultados obtenidos en la labor que realiza	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD: Efectividad</b>						
12	Cumple la labor encomendada con los recursos asignados	1	2	3	4	5
13	Son suficientes el abastecimiento de recursos de la institución	1	2	3	4	5
14	Los colaboradores reciben orientación, capacitación para el mejor uso de los recursos y optimizar resultados	1	2	3	4	5

15	La comunicación en las diferentes áreas del OEFA es clara y fluida	1	2	3	4	5
16	Toda labor concluida es medida bajo procedimientos normados por la institución	1	2	3	4	5
17	En base a los resultados de la medición del logro de los objetivos institucionales, existe planea de mejora que beneficia el desempeño de los trabajadores	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

## Anexo 04: Validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombres y Apellidos del Juez: Felipe Yony Gómez Cáceres  
1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG  
1.3. Nombre del instrumento laborado: Neuromanagement  
1.4. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *ES APLICABLE*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 82

Lugar y fecha: Tacna, 24 de octubre de 2022

Firma del experto informante  
DNI: 10 43 2935



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"

I. DATOS GENERALES:

1.5. Nombres y Apellidos del juez: Felipe Yony Gómez Cáceres

1.6. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG

1.7. Nombre del instrumento laborado: Productividad

1.8. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *ES APLICABLE*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 82

Lugar y fecha: Tacna, 24 de octubre de 2022

Firma del experto informante  
DNI: 10432935



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Nombres y Apellidos del juez: David Franklin Cahahuanca Giraldez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento laborado: Neuromanagement
- 1.4. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN:**

Lugar y fecha: Tacna, 24 de octubre de 2022

Firma del experto informante

DNI: 00706181



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.5. Nombres y Apellidos del Juez: David Franklin Cahahuanca Giraldez
- 1.6. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UNJBG
- 1.7. Nombre del instrumento laborado: Productividad
- 1.8. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

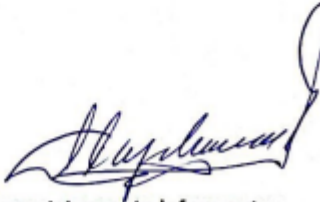
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN:**

Lugar y fecha: Tacna, 24 de octubre de 2022

  
Firma del experto informante  
DNI: 00506187



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombres y Apellidos del juez: Evelyn Priscila Fajardo Espinoza  
1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG  
1.3. Nombre del instrumento laborado: Neuromanagement  
1.4. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 14 de octubre de 2022

  
Firma del experto informante  
DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

"El neuromanagement y la productividad del personal de las oficinas  
desconcentradas y oficinas de enlace del Organismo de Evaluación y Fiscalización  
Ambiental - 2022"

I. DATOS GENERALES:

- 1.5. Nombres y Apellidos del juez: Evelyn Priscila Fajardo Espinoza  
1.6. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG  
1.7. Nombre del instrumento laborado: Productividad  
1.8. Autor del instrumento: Katheryne Beatriz Hernani Paucar

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 14 de octubre de 2022

Firma del experto informante  
DNI: 41315435