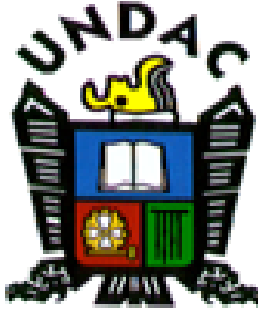


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades de los Estudiantes de la
Carrera Profesional de Computación e Informática en el Instituto de
Educación Superior Tecnológico Público Pasco - 2019**

Para optar el Título Profesional de:

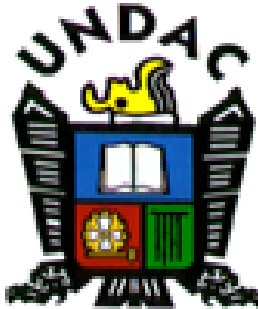
Licenciado en Administración

Autor: Bach. Karen Brigitte LAZO LOVO

Asesor: Dr. Otto MENDIOLAZA ZÚÑIGA

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades de los Estudiantes de la
Carrera Profesional de Computación e Informática en el Instituto de
Educación Superior Tecnológico Público Pasco - 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, quien es mi guía, fortaleza y siempre me da su mano de fidelidad y amor incondicional.

A mis padres, Omar y Gladys, quienes, con su amor, paciencia, y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy, un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía ante cualquier adversidad.

Karen Brigitte

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi alma mater del saber de conocimiento, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración. por cobijarme durante este tiempo de formación universitaria.

A mis docentes, por brindarme sus sabios conocimientos permanentemente.

A mi asesor, por brindarme su valioso tiempo en asesorarme continuamente, el Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA, para el desarrollo total de mi tesis.

A mis colegas de aula, por su apoyo moral invaluable en cada momento de mis estudios universitarios.

A los colaboradores, autoridades, docentes y alumnos de la carrera de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Pasco, por su apoyo en la elaboración del instrumento de mi investigación.

A mi querida hermana Angeline, mi querida abuela Elena, por el amor brindado, su apoyo incondicional y ser una de mis motivaciones de superación diaria.

A mis familiares que de una u otra manera me apoyaron desinteresadamente con sus oraciones, consejos y palabras de aliento permanente e hicieron de mí una mejor persona.

Karen Brigitte.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la influencia del Neuromanagement en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco – 2019. Nuestra población estuvo conformada por 103 alumnos de ambos sexos (de acuerdo a la nómina de matrícula), de los tres semestres de la carrera profesional de Computación e Informática.

Nuestro trabajo, Es una investigación con enfoque cuantitativo, tipo básica descriptivo, con diseño no experimental comparativo transversal. Se empleó la encuesta como técnica, con su instrumento el cuestionario, compuesto de 34 preguntas para ambas variables, las mismas que fueron dirigidas a una muestra de 81 alumnos de ambos sexos, de los tres semestres de la carrera profesional de Computación e Informática.

Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,05. Luego del análisis e interpretación de resultados se llegó a la conclusión, de que sí existe relación significativa y directa entre la variable Neuromanagement y el Desarrollo de Capacidades (Rho Spearman 0,925). Es decir que el Neuromanagement influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior de Educación Tecnológico Pasco 2019.

Palabras Clave: Neuromanagement, Desarrollo de capacidades. Inteligencia emocional. Inteligencia organizacional, recursos neuronales.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Neuromanagement on the development of capacities of the students of the professional career of computing and informatics of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco - 2019. Our population consisted of 103 students of both sexes (from according to the enrollment list), of the three semesters of the professional career of Computing and Informatics.

Our work is research with a quantitative approach, a basic descriptive type, with a non-experimental comparative cross-sectional design. The survey was used, with a questionnaire of 34 questions for both variables, which were addressed to a sample of 81 students of both sexes, from the three semesters of the professional career of Computing and Informatics.

Spearman's Rho correlation test was used to contrast hypotheses, with a significance level of 0.05. After the analysis and interpretation of the results, it was concluded that there is a significant and direct relationship between the Neuromanagement variable and the Development of Capacities (Rho Spearman 0.925). In other words, Neuromanagement positively influences the development of capacities of students of the professional career of computing and informatics of the Higher Institute of Technological Education Pasco 2019.

Key Words: Neuromanagement, Capacity development. Emotional intelligence Organizational intelligence, neural resources.

INTRODUCCIÓN

Los momentos actuales en los que vivimos, son de cambios constantes y cada vez más disruptivos, ninguna de las ciencias es ajena a esta realidad y las ciencias empresariales no son la excepción.

A pesar de la complejidad del cerebro humano, su estudio está dando pasos de gigante de forma que aspectos que hace tan sólo 20 años pertenecían a la esfera de la ciencia ficción y en muchos casos benefician a las empresas, no es raro escuchar términos como neuroliderazgo, neuromarketing, neurocoaching o como es nuestro caso neuromanagement. De cómo los avances en neurociencia son aplicados a la gestión de empresas o las organizaciones.

Por ello considero que es necesario, que se lleve a cabo una exploración o investigación de la forma en que se articulan procesos relacionados con el intelecto y las emociones. Es el caso específico de nuestra investigación titulada: Neuromanagement y desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco – 2019.

El neuromanagement se centra en conocer los procesos neurofisiológicos implicados en la toma de decisiones; en el desarrollo de las inteligencias múltiples tanto en la persona como en las organizaciones; en potenciar en los empresarios la capacidad de visión de negocios; y en el desarrollo de competencias de los distintos profesionales para comprender y entender a cada persona con la que se relaciona, bien sea empleado o cliente. No propone soluciones generales para todo sino una solución específica para cada situación, ya que lo que nos sirve hoy, mañana queda obsoleto.

Néstor Braidot, especialista en marketing, management, aprendizaje y desarrollo de inteligencia organizacional, quien explica este término relativamente nuevo en su libro “Neuromanagement: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones”.

“Aplicar la neurociencia a la gestión empresarial exige que los especialistas en neurociencia piensen acerca del mundo de los negocios y, a su vez, que los hombres de negocios reflexionen acerca del mundo de la neurociencia”. (Braidot, 2008)

Por lo expuesto líneas arriba consideramos que la correcta aplicación del Neuromanagement al desarrollo de capacidades en los alumnos del ISETP, será de suma importancia para el desarrollo de las habilidades y competencias de los mismos, los mismos que les servirán para el desarrollo exitosos de su carrera profesional.

Nuestra investigación se desarrolló en diversos capítulos, de acuerdo al reglamento de grados y títulos de nuestra universidad.

El capítulo I: detalla la identificación y el planteamiento, la delimitación de la investigación, así como el objetivo general y la formulación de los objetivos específicos. La justificación del problema y las limitaciones del estudio.

En el capítulo II: se obtuvieron los antecedentes de estudio que respaldan los resultados de la presente investigación; así como las diferentes bases teóricas enmarcadas en las diferentes teorías científicas de nuestras variables (Neuromanagement y desarrollo de capacidades), del mismo modo la definición de los términos utilizados, se plantea la hipótesis y se operacionalizan las variables.

En el capítulo III: se encuentra la metodología y técnicas de investigación (el tipo, nivel, métodos y diseño); así como la población y nuestra muestra utilizada, también se describen técnicas e instrumentos de recolección de datos, el tratamiento estadístico, la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y las consideraciones éticas a tener en cuenta durante nuestra publicación.

En el capítulo IV: está encaminado al análisis y la discusión de los resultados obtenidos, los mismos que dan respuesta a nuestros objetivos planteados.

Últimamente se presenta las conclusiones y recomendaciones en relación al tema estudiado.

Los Autores

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	<i>Problema general</i>	4
1.3.2.	<i>Problemas específicos</i>	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	<i>Objetivo general</i>	4
1.4.2.	<i>Objetivos específicos</i>	5
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	8
2.1.1.	<i>Antecedentes Internacionales</i>	8
2.1.2.	<i>Antecedentes Nacionales</i>	10
2.1.3.	<i>Antecedentes Locales</i>	13
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	13
2.3.	Definición de términos básicos:	27
2.4.	Formulación de hipótesis	31
2.4.1.	<i>Hipótesis general</i>	31
2.4.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	31
2.5.	Identificación de variables.....	31
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores:.....	32

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	33
3.2.	Nivel de investigación	33
3.3.	Métodos de investigación	33
3.4.	Diseño de investigación.....	34
3.5.	Población y muestra	35
3.5.1.	<i>Población</i>	35
3.5.2.	<i>Muestra</i>	35
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.6.1.	<i>Técnicas</i>	36
3.6.2.	<i>Instrumentos</i>	36

3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. .	36
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
3.9.	Tratamiento estadístico.....	37
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica.....	37

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	38
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	39
4.3.	Prueba de Hipótesis	73
4.4.	Discusión de resultados.....	78

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alumnos matriculados en el semestre impar 2019	35
Tabla 2 ¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones?	39
Tabla 3 ¿Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones	40
Tabla 4 ¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo?.....	41
Tabla 5 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?.....	42
Tabla 6 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?.....	43
Tabla 7 ¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees?	44
Tabla 8 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?.....	45
Tabla 9 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución? ...	46
Tabla 10 ¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución?.....	47
Tabla 11 ¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?.....	48
Tabla 12 ¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?.....	49
Tabla 13 ¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?	50
Tabla 14 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución?	51
Tabla 15 ¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?.....	52
Tabla 16 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución?	53

Tabla 17 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?.....	54
Tabla 18 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos?	55
Tabla 19 ¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?	56
Tabla 20 ¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?	57
Tabla 21 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?	58
Tabla 22 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?.....	59
Tabla 23 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente?	60
Tabla 24 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?.....	61
Tabla 25 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación?	62
Tabla 26 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?.....	63
Tabla 27 ¿Cuál crees que es tu nivel para coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos de nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno?.....	64
Tabla 28 ¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?	65

Tabla 29 ¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas?	66
Tabla 30 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?	67
Tabla 31 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información?	68
Tabla 32 ¿Cuál crees que es tu nivel para adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales?	69
Tabla 33 ¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?	70
Tabla 34 ¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa?.....	71
Tabla 35 ¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías?	72
Tabla 36 correlación entre Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades	74
Tabla 37 Correlación de la Hipótesis específica 1	75
Tabla 38 Correlación de Hipótesis específica 2.....	76
Tabla 39 Correlación de Hipótesis Específica 3	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones?.....	39
Gráfico 2 ¿Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones?.....	40
Gráfico 3 ¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo?	41
Gráfico 4 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?.....	42
Gráfico 5 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?.....	43
Gráfico 6 ¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees?.....	44
Gráfico 7 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?.....	45
Gráfico 8 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución?	46
Gráfico 9 ¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución?	47
Gráfico 10 ¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?	48
Gráfico 11 ¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?.....	49
Gráfico 12 ¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?	50
Gráfico 13 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución?.....	51
Gráfico 14 ¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?.....	52
Gráfico 15 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución?.....	53
Gráfico 16 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?.....	54

Gráfico 17 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos?	55
Gráfico 18 ¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?	56
Gráfico 19 ¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?	57
Gráfico 20 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?	58
Gráfico 21 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?.....	59
Gráfico 22 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente?	60
Gráfico 23 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?	61
Gráfico 24 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación?	62
Gráfico 25 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?.....	63
Gráfico 26 ¿Cuál crees que es tu nivel para coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos de nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno?.....	64
Gráfico 27 ¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?	65
Gráfico 28 ¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas?.....	66

Gráfico 29 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?	67
Gráfico 30 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información?	68
Gráfico 31 ¿Cuál crees que es tu nivel para adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales?	69
Gráfico 32 ¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?	70
Gráfico 33 ¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa?	71
Gráfico 34 ¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías?	72

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Las nuevas teorías sobre gestión organizacional giran en torno al entendimiento de la persona 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 los objetivos.

Quienes dirigen las organizaciones, deben de tener en consideración que, la persona y organización son dos conceptos que no se pueden desligar, que están íntimamente ligados, pues es el individuo (la persona) la unidad básica de funcionamiento de las organizaciones y las relaciones que desarrolle van a definir el desempeño de la misma.

En la actualidad dentro del campo académico, se habla del neuromanagement, un nuevo campo de las ciencias de la gestión, caracterizado por ser interdisciplinar, ya que combina el conocimiento de la neurociencia con el management. Ya no hay dudas de que el cerebro es producto de lo que pensamos, lo que hacemos y lo que sentimos, y de que todo ser humano que viva con autonomía es el único artífice de su propio neurodesarrollo. De hecho, la naturaleza y un medio ambiente favorable durante la infancia solo proporcionan

los cimientos sobre los que cada persona tendrá que construir segundo a segundo durante toda la vida. (Braidot, 2016)

Es importante mencionar que los seres vivos son sistemas que procesan información, para poder adaptarse a su entorno y a los cambios que en ellas suceden.

En el proceso filogenético a lo largo de millones de años, las especies han ido incrementando las capacidades de seleccionar y captar información, almacenarla y elaborarla, a fin de responder adaptativamente a las exigencias del medio. Tal incremento de capacidades está en función de la complejidad progresiva del sistema nervioso de las distintas especies, y del proceso de corticalización creciente en el curso de la Filogénesis. (García, 2005)

Es decir que gracias a que procesamos la información que tenemos al alcance en las organizaciones nos permite tomar mejores decisiones y estas se reflejan en el desarrollo de capacidades e influyen en la labor que desarrollamos en nuestras organizaciones.

Los seres humanos, con condiciones biológicas en cuanto a su trabajo, han sido investigadas anteriormente por distintas disciplinas de la ciencia, en las que han estado incluidos estudios del comportamiento, la emoción y los sentimientos, en la actualidad se ha logrado establecer nexos entre la neurociencia y el estudio de las organizaciones, lo que algunos autores lo denominan el Neuromanagement.

Respecto al Neuromanagement. Braidot (2008) nos manifiesta que se trata de una disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados con la gestión de las organizaciones y personas a partir del desarrollo de la neurociencia cognitiva. Apunta no sólo a mejorar las metodologías de investigación, sino también, y fundamentalmente, al diseño de técnicas

destinadas a potenciar la capacidad de visión de negocios mediante el desarrollo de inteligencia personal y organizacional.

“En este siglo XXI, y dada la relevancia de los avances científicos, el management necesita ser redefinido de manera urgente, y sus variables críticas analizadas con una perspectiva diferente. Ello exige una visión interdisciplinaria que permita estudiar y explicar los procesos clave de toma de decisiones y, al mismo tiempo, crear e implementar planes estratégicos que conduzcan exitosamente a las organizaciones hacia sus metas”. (Braidot, 2014)

Lo que se busca con la presente investigación, es la relación de las variables Neuromanagement con el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco - 2019.

1.2. Delimitación de la investigación

a) *Delimitación temporal*

El periodo de análisis de nuestra investigación comprende el periodo par del año académico del 2019, que comprende los meses de abril a julio.

b) *Delimitación Espacial*

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco, ubicado en el distrito de Yanacancha de la Provincia de Pasco.

c) *Delimitación Social*

Para nuestra investigación lo constituyen los estudiantes de la carrera profesional de Computación e Informática del I, III y V semestre.

d) *Delimitación conceptual*

Para la presente investigación lo constituye la influencia del Neuromanagement en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la

carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco - 2019.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el Neuromanagement influye en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la Inteligencia emocional influye en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco - 2019?
- b) ¿De qué manera la inteligencia organizacional influye en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco - 2019?
- c) ¿De qué manera los recursos neuronales influyen en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco - 2019?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del neuromanagement en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de la Inteligencia emocional en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.
- b) Determinar la influencia de la inteligencia organizacional en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.
- c) Determinar la influencia de los recursos neuronales en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación Teórica

Investigando sobre el tema del Neuromanagement y el desarrollo de capacidades de los estudiantes ya sea de institutos superiores o Universidades, no se halló trabajos de investigación sobre la relación de ambas variables, especialmente en lo concerniente al Neuromanagement, tanto a nivel internacional como nacional.

Por lo que la presente investigación buscará aportar un nuevo conocimiento entre la relación del Neuromanagement y el desarrollo de capacidades de los estudiantes. Las mismas que contienen sus respectivas dimensiones de las variables, las mismas que servirán de aporte para futuras investigaciones.

b) Justificación metodológica

Con la presente investigación se genera la aplicación de los instrumentos de recolección de datos válidos (un cuestionario) el mismo que servirá, para medir el nivel de influencia del Neuromanagement y el desarrollo de capacidades de los estudiantes, ya sea de institutos superiores, como también se puede utilizar, para estudiantes de las diversas carreras profesionales de nuestras universidades públicas o privadas.

c) Justificación práctica

Su uso práctico, se basa en que quienes dirigen la carrera profesional de Computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco, al tener un diagnóstico sobre la importancia del Neuromanagement en el desarrollo de capacidades de sus estudiantes, se puede implementar las recomendaciones producto de la presente tesis. Así como tener en cuenta las conclusiones.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos que la principal limitación es la falta de estudios previos sobre el Neuromanagement y el desarrollo de capacidades en institutos de educación superior, del mismo modo otra limitación es la de carácter económico para poder financiar el presente estudio, ya que todos los gastos que se efectuarán durante el desarrollo de la presente, serán financiados con nuestros propios recursos.

Consideramos que por las actuales circunstancias que atraviesa nuestra sociedad, debido a la pandemia por el COVID 19¹, la falta de cooperación y apertura por parte de los estudiantes, al momento de realizar las encuestas, aduciendo principalmente la falta de disponibilidad de tiempo, para responder las

¹ La pandemia producto del Corona Virus que afecta el planeta desde el año pasado, a cambiado la forma presencial de las clases, para que actualmente se realizan vía virtual.

preguntas de nuestro cuestionario ya que se las mismas se realizaran utilizando el internet y las llamadas telefónicas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Muñoz (2020) En la Monografía intitulada: El Neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional, para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano por la Fundación Universidad de América, Tuvo como objetivo principal, describir el funcionamiento del Neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la Inteligencia Emocional. Este trabajo nos muestra una delimitación teórica: que considera a autores con publicaciones y aportes en temas de Neuromanagement e Inteligencia Emocional aplicados al Talento Humano a partir del año 2000 o comienzo del siglo XXI. Lo cuál nos permite enriquecer nuestro marco teorico.

Su conclusión principal nos manifiesta que:

El Neuromanagement es la disciplina o técnica que relaciona las neurociencias con la gestión empresarial con la finalidad de potencializar las funciones neurocognitivas en líderes y lograr el desarrollo de competencias como: la toma de decisiones asertivas, la creatividad, la

innovación, la Inteligencia Emocional, la flexibilidad o adaptación al cambio y el pensamiento estratégico. El desarrollo de estas competencias se logra con entrenamiento cerebral donde se emplean diferentes procesos que mantienen activo el cerebro. (Muñoz, 2020, pág. 57)

Lucuara (2016) en la tesis titulada: “Estrategias basadas en neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A.” de la Universidad de Carabobo (Venezuela) facultad de ciencias económicas y sociales maestría en administración de empresas, es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, se contó con una muestra de 9 personas.

Su principal conclusión nos manifiesta que:

Se han cumplido todos los objetivos planteados en la investigación, resultando en un documento completo que garantiza el éxito de lo planteado inicialmente. Después de analizados todos los resultados, puede determinarse que la investigación tiene factibilidad práctica en la aplicación, tanto a la empresa como especialmente a la situación país, ya que no requiere mayor inversión económica y representa una alternativa distinta, novedosa y ejecutable como fuente de solución a la gestión gerencial requerida actualmente en el contexto Venezuela. (Lucuara, 2016, pág. 136)

Cardozo (2015) en la tesis que título: “Capacitación basada en la teoría del Neuromanagement dirigida a los coordinadores generales de un ente gubernamental” de la Universidad Central de Venezuela, Su objetivo genera fue, diseñar un Plan de Capacitación basado en la teoría del Neuromanagement, dirigido a los Coordinadores de la Dirección de Capital Humano de la Gobernación del Estado Bolivariano de Miranda. La investigación fue de tipo descriptiva, con una muestra de 18 personas.

Dentro de las conclusiones se menciona que:

Durante el desarrollo de esta investigación fue necesario realizar algunas observaciones previas, las cuales permitieron el diagnóstico real. De igual forma fue necesaria la aplicación de un cuestionario, mediante el cual se dio a conocer la opinión de ciertas actitudes y competencias que desarrollan los Coordinadores dirección antes mencionada, siendo estos el objeto de estudio de esta investigación. Dicho cuestionario fue previamente validado por un equipo de expertos. (Cardozo, 2015, pág. 96)

Al aplicarse el instrumento antes mencionado se pudo constatar que la mayoría de los coordinadores tenían ciertas carencias en el desarrollo de habilidades y actitudes que además son indispensables en el cargo que desempeñan, por tratarse además de cargos de alto nivel, y que implican la ejecución de importantes procesos, así como la toma de decisiones que impactan a todo el personal de la Gobernación de Miranda. (Cardozo, 2015, pág. 96)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Chumpe (2018) En la tesis que título: Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública, su principal objetivo fue, diagnosticar la realidad actual del gerenciamiento que realizan los Gerentes funcionales de una entidad pública y así desarrollar una propuesta donde se aplique el neuromanagement en el gerenciamiento de un área funcional de una entidad pública. Fue una investigación descriptiva con corte cualitativo, se empleó un muestreo no probabilístico de tipo causal, su población de estudio fueron 10 gerentes y un neuropsicólogo.

Dentro de sus conclusiones menciona que:

Aplicando el neuromanagement en las entidades públicas es posible mejorar el rendimiento del equipo de trabajo, ya que se estaría trabajando sobre las capacidades cerebrales. Es decir que una mejor utilización de

las capacidades cerebrales de los trabajadores es posible mediante la utilización del neuromanagement. (Chumpe, 2018, pág. 93)

Villanueva (2018) en la tesis que titula “Propuesta de neurociencia para mejorar el aprendizaje en la Universidad Peruana de las Américas”. De la Facultad Ciencias empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, cuyo objetivo general fue elaborar una propuesta sobre Neurociencia como asignatura en todas las escuelas profesionales para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Peruana de Las Américas, fue una investigación descriptiva, el diseño es no experimental, longitudinal la muestra fue de 128 personas.

Se llegó a las conclusiones siguientes:

Los resultados muestran que existe ciertas limitaciones del conocimiento de la Neurociencia, se percibe que los docentes conocen la materia en un 48.1 %, que según baremo se encuentra dentro del 34.34 al 66.66 % por lo tanto se ubican en el nivel regular mientras que los estudiantes tienen conocimiento en un porcentaje de menor equivalente al 23.4 % que según baremo se encuentra entre 00.00 y el 33.33 % o sea se ubican en el nivel bajo. (Villanueva, 2018, pág. 67)

Se realizó la validación de la propuesta mediante la técnica Delphi con la participación de expertos en Neurociencia y aprendizaje, con resultados de todos ellos favorables, en consecuencia, el presente estudio tiene validez científica. (Villanueva, 2018, pág. 67)

Esta tesis nos demuestra el desconocimiento de la utilización de las neurociencias, en cuanto a su aplicación en la educación, para lograr mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Zárate (2017) en su tesis titulado: “Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017”, de la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo objetivo general fue:

Determinar la influencia de Neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017. El tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 160 personas

Su principal conclusión, nos manifiesta que:

“Existe una influencia positiva de la variable neuromanagement en la cultura organizacional, en la sucursal de Sodimac Perú S.A. sede Surquillo, Lima 2017”. (Zárate, 2017, pág. 90)

Este estudio nos demuestra de cómo una correcta aplicación del neuromanagement influye positivamente en la cultura organizacional. Lo cual nos permite tener luces sobre la importancia del neuromanagement respecto a su utilización en las organizaciones, del mismo modo, nos aporta valiosa información para nuestro marco teórico.

Rafael & Huacachi (2015) en la tesis titulada: “Habilidades socioemocionales y logro de aprendizaje de los estudiantes del tercer grado de primaria de las I.E. de la RED 10 – UGEL N° 06 Ate, Lima 2014” de la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, La muestra estuvo conformada por 146 estudiantes. En sus conclusiones nos manifiestan que:

Los resultados concluyen informando que no existe relación directa y significativa entre las habilidades socioemocionales y el logro de aprendizaje. Para procesar los datos se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman y se halló una $\rho = 0.055$ y un valor $p = 0,507$ mayor al nivel 0,05 por lo tanto se aceptó la hipótesis nula que indica que no existe relación directa significativa entre las habilidades socioemocionales y el logro de aprendizaje en los estudiantes del tercer grado de primaria de la RED 10, UGEL O6 Ate 2014. Con él se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. (Rafael & Huacachi , 2015, pág. 115)

2.1.3. Antecedentes Locales

Bacilio (2019) En la tesis de maestría titulada: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2018. Fue una investigación de tipo Aplicada, el método empleado fue inductivo, deductivo y correlacional, con un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 141 trabajadores.

Dentro de la conclusión principal nos dice que:

La Capacidad de los Colaboradores para definir acciones en base a los resultados se concluye, que existe altos porcentajes de Incumplimiento a esta capacidad con el 89% por parte de los colaboradores obedeciendo esto a que muchos no cuentan con el perfil adecuado para el Puesto. (Bacilio, 2019, pág. 70)

Lo cual nos quiere decir que muchos de los trabajadores no reúnen las capacidades definidas dentro de los perfiles permitidos en sus instrumentos de gestión como el ROF y MOF. Es decir que fueron contratados por favores políticos o compadrazgo.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Neuromanagement

La aparición de nuevas tecnologías ha propiciado una rapidez en la toma de decisiones, en la dirección de equipos de trabajo y en las ciencias empresariales en general. El Neuromanagement se ha convertido actualmente en una herramienta de trabajo, que hace que un gerente pueda liderar de una manera más eficaz, así como las personas que están dentro de la organización.

El neuromanagement se podría interpretar como la manera en que los avances en neurociencia son aplicados a la gestión de empresas. Para ello es necesario que antes se lleve a cabo una exploración de la forma en que se

articulan procesos relacionados con el intelecto y las emociones. El resultado se vincula con las habilidades directivas y las capacidades para liderar un negocio.

Esto ha sido posible a un enorme paso de gigante en el campo de las neurociencias. Dicha evolución ha permitido realizar, a través de distintas técnicas, mapeos cerebrales. De esta manera se ha sabido qué partes del cerebro reaccionan y cómo lo hacen a la hora de tomar decisiones.

“Aprender y memorizar es posible gracias a las capacidades plásticas y moldeables que posee el cerebro. Aprender y memorizar es lo que cambia la intimidad molecular de las neuronas y como consecuencia el cableado del cerebro y, como resultado, ese llegar a ser lo que somos, cada uno tan diferente a los demás (seres individuales). Aprender y memorizar es lo que nos adapta al mundo existente que nos toca vivir y lo que nos ayuda a sobrevivir. todo ello está en la misma esencia de la naturaleza humana, que es la que permite al hombre crear conocimientos nuevos y transmitirlos culturalmente a las generaciones siguientes”. (Mora, 2016)

Hasta ahora, y aunque el concepto de neuromanagement no es nuevo, las organizaciones han funcionado bajo modelos de creación arcaicos. Donde se medía más la preparación instructiva y el coeficiente intelectual y no se considera el tema de la inteligencia emocional y principalmente de las neurociencias.

La neurociencia ha dejado al descubierto que el trabajador actual vive en una época hiperconectada, donde se tiene un exceso de información, como muy bien algún autor manifestaba que tenemos sed de conocimientos, pero nos ahogamos en un mar de información.

“Nos estamos ahogando en información, mientras hambriento de sabiduría. El mundo a partir de ahora estará a cargo de los sintetizadores, personas capaces de reunir la información adecuada en el momento

adecuado, pensar críticamente sobre ella, y tomar las decisiones importantes con prudencia “. Osborne ².

Para poder afrontar los retos de la gestión se hace necesaria una conjugación de habilidades y para ello mucho tiene que ver la aplicación de las neurociencias a la gestión no solo empresarial, sino de las diversas organizaciones e instituciones.

Las negociaciones se producen cada vez más, en contextos muy volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA³) que conducen a la incertidumbre. Para ello es necesario llevar a cabo el proceso de adaptación, con la mayor prontitud posible.

En cuanto al funcionamiento de los hemisferios es importante mencionar que,

“Los hallazgos iniciales del profesor Sperry indicaron también que los dos lados de la corteza cerebral tienden a repartirse entre ellos las principales funciones intelectuales. Se descubrió que el hemisferio derecho es dominante en la percepción espacial, la imaginación, el color, la dimensión y las ensoñaciones diurnas, y que el izquierdo es preponderante en habilidades mentales como la verbalización y el razonamiento lógico y numérico. La especialización de cada hemisferio fue confirmándose a partir de exámenes que evaluaron variables como el reconocimiento de las relaciones espaciales, la habilidad en la manipulación de formas y la capacidad verbal. También se verificó que, sin el cuerpo calloso, las dos mitades del cerebro funcionaban de modo aislado e independiente, lo cual acarrea una buena cantidad de inconvenientes a las personas afectadas”. (Braidot, 2008, pág. 95)

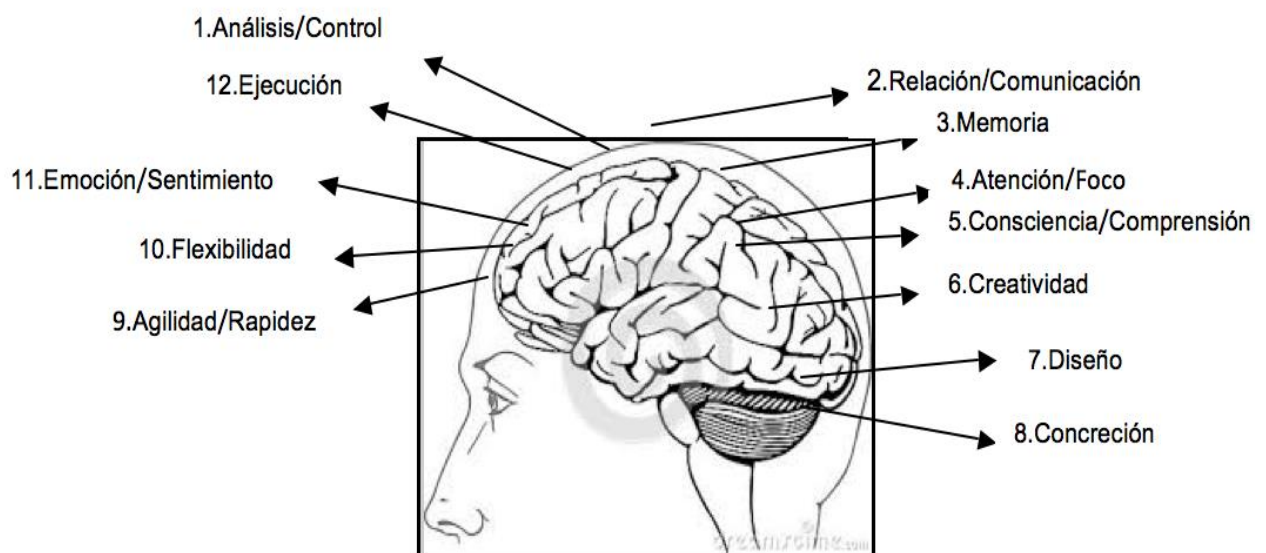
² Edward Osborne Wilson Biólogo estadounidense

³ Acrónimo en Ingles de Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity.

Durante muchos años, y tanto en los ámbitos educativos como en el mundo del trabajo, se privilegió el pensamiento racional, tratando como “algo” separado el cuerpo y las emociones. Sin embargo, las neurociencias han demostrado innumerables veces que los mecanismos emocionales guían la toma de decisiones, más aún, se considera que cuando sus componentes están ausentes aumenta la probabilidad de que nos equivoquemos. (Braidot N. , 2011, p. 121)

El neuromanagement es el modelo de gestión de las organizaciones desde la realidad de los procesos cerebrales que explican la mejor manera, los fundamentos, y las conductas para tomar decisiones eficaces que conduzcan al futuro. Desde el neuromanagement podemos explicar la toma de decisiones a través del proceso cerebral (no desde procesos cardiacos o genéticos). Por ellos, parece oportuno recordar las 12 fases (Ver figura 1) que con la metodología cerebral se recorren en lo que según Fernando Bayón⁴ es la vía tradicional el sistema del neuromanagement.

Figura 1 Fases del Neuromanagement



Fuente: Blog de la Escuela de Organización Industrial EOI

⁴ Doctor en Derecho y Catedrático de Organización de Empresas. Experto en Turismo y Coach Profesional

Se podría afirmar que este es uno de los escollos más severos con los que se encuentra una persona. La razón es científica. A la hora de tomar decisiones lógicas, directas y automatizadas, el hemisferio izquierdo del cerebro toma la iniciativa. En estas circunstancias, el estrés hace aparición y toma las riendas de la situación, lo que puede llevar a cometer graves errores. Por lo tanto, puede concluirse que el neuromanagement pretende enseñar, entrenar y potenciar la mente de la persona, para que su cerebro pueda responder a la velocidad que se precisa.

2.2.2. Dimensiones de la Variable Neuromanagement

2.2.2.1. Inteligencia emocional

Es la capacidad que poseen los individuos para reconocer, entender y gestionar sus propias emociones, así como las que se encuentran a su alrededor. Según Sandoval (2020) pág. “La inteligencia emocional es la clave para comprender los tipos de personalidades. No es una habilidad convencional que se pueda aprender en la escuela o de otras personas” (pág. 22). Es decir, es algo que debe realizarse para ser entendido. Debemos entender que nuestro nivel de inteligencia emocional, nos da la capacidad de entendernos a nosotros mismos, como también a las personas que nos rodean.

La inteligencia emocional (IE) “es el factor de éxito más importante en cualquier carrera, más que el coeficiente intelectual (CI) o la pericia técnica. Y cuanto más elevada es la posición de alguien en una organización, más importante es la IE; la IE es responsable de entre el 85 y el 90% del éxito de los líderes de las organizaciones”. (Goleman y Cherniss, 2005)

Hasta hace unos años, a la hora de contratar a un empleado se les daba mayor valor a sus conocimientos es decir a su coeficiente intelectual, pero es en los últimos tiempos cuando se aprecia más a las personas con

inteligencia emocional alta- “Actualmente, los aspectos racionales y emocionales comienzan a relacionarse asumiendo que no se trata de polos opuestos, sino que ambos son sistemas complementarios” (López et al, 2013, pág. 17).

Se dice que las personas que han trabajado en sí mismos para adquirir conciencia de su inteligencia emocional saben:

- ✓ manejar mejor las experiencias negativas;
- ✓ tener mayor capacidad para identificar las emociones y saber con precisión qué es están sintiendo exactamente;
- ✓ identificar las emociones de los demás
- ✓ establecer relaciones con base en la comprensión de las emociones de los demás (comprender cómo se siente alguien ayuda a establecer un canal de comunicación más abierto);
- ✓ mantener buenas relaciones; basados en la comprensión integral de los otros;
- ✓ influir en los demás; gracias al entendimiento y respeto por las emociones y puntos de vista del otro;
- ✓ comunicar sus puntos de vista con claridad; dado que hay entendimiento y respeto por el otro y sus emociones es más fácil comunicar los propios puntos de vista de manera efectiva;
- ✓ manejar conflictos; porque la empatía que han desarrollado les permite ser árbitros imparciales y justos;
- ✓ trabajar en equipo; conociendo quién es cada elemento del grupo y sus fortalezas y debilidades;

Sin emociones no podrías tomar decisiones. Y que cuanto más las conozcas y aprendas a regularlas, mejores decisiones vas a tomar para tu vida. Así es: si bien las diferentes ramas de la biología y otras disciplinas

asociadas (y no tanto) no se ponen de acuerdo acerca de la naturaleza exacta de las emociones, sí coinciden en su importancia vital tanto para sobrevivir como especie cuanto para tu bienestar. (Bachrach, 2020)

De acuerdo a los estudios realizados por los psicólogos Salovey & Mayer (1990) hay cuatro momentos fundamentales para desarrollar la inteligencia emocional. En su modelo se elaboran cuatro factores:

- a) Percibir las emociones con precisión; quiere decir esto que hay que aprender a leer las emociones no verbales como el lenguaje corporal y/o las expresiones faciales, así como las emociones propias (saber qué se siente en cada momento, el origen del sentimiento y la conclusión de cómo ese sentimiento afecta el comportamiento y el pensamiento). (Salovey & Mayer, 1990)
- b) Utilizar la lectura de las emociones para reaccionar ante las situaciones; así se le da prioridad a lo que percibimos requiere atención inmediata, y se relega a segundo plano lo que se percibe como menor urgente. Aquí es de suma importancia saber controlar los impulsos, evitar explosiones emocionales, abogar por la calma cuando hay dificultad, y adaptarse a los cambios y fluctuaciones del día a día. (Salovey & Mayer, 1990)
- c) Comprender las emociones y darles el significado que se merecen; quiere decir que una persona molesta en el trabajo no está molesta, necesariamente, con su trabajo, sino puede tener problemas personales y no sabe cómo separar su vida privada de su vida laboral. (Salovey & Mayer, 1990)

- d) Administrar las emociones; quiere decir que hay que saber cómo responder y cuándo responder a nuestras propias emociones y a las de los demás. (Salovey & Mayer, 1990)

2.2.2.2. Inteligencia organizacional

Es transmutar el conocimiento que tiene un individuo desde su perspectiva dentro de la organización y convertirlo en un conocimiento colectivo que permita compartir las reglas, estrategias y procesos para estandarizar y automatizar los modelos de trabajo, integrar las aplicaciones y servicios corporativos, y responder con creatividad a las demandas del mercado. (Martin, 2015)

Según Pacheco (2021) “Un programa de inteligencia organizacional va contribuir a poder modificar o graduar los ambientes y/o escenarios de decisión según la calidad de información que se genere para generar mayores opciones y decidir sobre aquella que represente con mayor claridad el impacto de la decisión.”

La Inteligencia Organizacional busca relacionar los diez factores asociados con cualquier actividad o proceso de la organización: Qué, Porqué, Dónde, Cuándo, Quién, Cómo, Con qué, Cuánto dura, Qué resuelve y Cuánto vale, ante un proceso, la Inteligencia Organizacional documenta Qué se hace, Porqué se hace, Dónde y Cuándo se hace, así como Quién lo hace, Cómo lo hace, Con qué recursos lo hace y Cuánto tiempo dura para que, como resultado, pueda identificarse Qué resuelve y Cuánto vale. (Martin, 2015)

Es importante mencionar que son las personas dentro de las entidades, quienes, con sus conocimientos y habilidades, las que contribuyen a incrementar la inteligencia organizacional.

Los empleados talentosos que trabajan dentro de una organización pueden aumentar la capacidad organizacional para dirigir el flujo

de conocimiento y para comunicar e implementar este conocimiento en consonancia con la misión y los objetivos de la organización. En el mismo contexto, tener personal talentoso con sus habilidades distinguibles aumentaría las oportunidades de la organización para el aprendizaje y creatividad, y permitir que los lugares de trabajo utilicen este poder cerebral único para resolver problemas críticos, lo que a su vez llevaría a las organizaciones a disfrutar de una inteligencia superior. (Hamad, 2019, pág. 819)

Los componentes tecnológicos de una iniciativa de Inteligencia Organizacional según Martin (2015) son los siguientes:

- a) Repositorio de Procesos:
- b) Motor de Procesos:
- c) Integrador de Sistemas
- d) Métricas de Procesos:
- e) Modelado de Procesos:
- f) Motor para la generación de reportes y análisis:
- g) Reglas de Negocios:
- h) Simulación, Optimización:
- i) Monitoreo de Eventos:

2.2.2.3. Recursos neuronales

Según Braidot (2014) Uno de los descubrimientos más asombrosos sobre la estructura combinatoria de los procesos cerebrales es que incluso nuestra percepción de nosotros mismos como un yo (una entidad coherente) depende de nuestras conexiones neuronales (pág. 77)

Del mismo modo, este proceso tiene su correlato en la capacidad del cerebro para que una activación neuronal se extienda y configure una red de relaciones a un nivel de intensidad que

produce pensamientos conscientemente difusos. (Braidot. pág. 299).

Precisamos que las redes neuronales. Juegan un papel importante al momento de realizar nuevas conexiones, lo cual permiten a las personas adquirir nuevas habilidades, mejorar sus destrezas y conocimientos.

Para que se adquirieran nuevas habilidades, los talleres y otras plataformas de adquisición de habilidades deben diseñarse de manera que estén alineados con los requisitos de cambiar las vías neuronales. Los investigadores han descubierto que a veces todo lo que se necesita para que alguien elija un comportamiento sobre otro es presentar la información de una manera ligeramente diferente. Cambiar las vías neuronales y crear nuevas vías para reemplazar las existentes es cómo podemos cambiar las respuestas predeterminadas. (Liriano, 2021)

Del mismo modo los científicos desarrollaron las redes neuronales, basado en las conexiones que realizan nuestro cerebro, lo cual no son una idea nueva. Ya que vienen de los años 40 y 50, cuando se empezaron a publicar los primeros conceptos. Sin embargo, nunca fueron un gran éxito, más que nada porque se necesita una cantidad importante de recursos de un ordenador para entrenar y ejecutar una red neuronal con buenos resultados.

En los últimos años se han conseguido grandes avances gracias a la mejora de los ordenadores y al uso de GPUs⁵ para este tipo de computaciones. Hace poco se comentó en Xataka⁶ de los pies de foto generados por ordenador gracias a una red neuronal de convolución (para el reconocimiento de imagen).

⁵ Unidades de procesamiento gráfico.

⁶ Publicación en las redes sociales y sitio web sobre tecnología

2.2.3. **Desarrollo de Capacidades**

El desarrollo de capacidades según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . PNUD, (2008) es el *“proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”*.

El desarrollo de capacidades significa seguimiento del proceso y como tal vive de la contextualización de lo “nuevo” e “irritante”. Por esta razón la perspectiva de un término a largo plazo es un elemento fundamental para el Desarrollo de Capacidades. (GIZ, 2011)

El desarrollo de los recursos humanos o capacidades se describe de diferentes formas, a saber, entre las que mencionamos:

- a) **Capacitación:** entendida como el esfuerzo planificado y sistematizado para modificar los conocimientos y habilidades de las personas mediante la enseñanza - aprendizaje.
- b) **Desarrollo de Recursos Humanos** usualmente es un término del sector privado que significa toda actividad en una organización orientada hacia el desarrollo, educación y capacitación de los empleados;
- c) **Desarrollo, fortalecimiento y aumento de las capacidades:** Términos “vagos” que son cada vez más utilizados por los gobiernos, los donantes y las ONGs para describir las actividades (por ejemplo, talleres, intercambio de información y capacitación) y no un enfoque para desarrollar trabajo.
- d) **Una variedad de modos de entrega:** La entrega real de actividades para el desarrollo de capacidades se hace de muchas formas, por

ejemplo: talleres, capacitaciones, herramientas, cursos, aprendizaje a distancia y procesos participativos.

- e) **El entrenamiento:** Busca estimular la práctica constante para desarrollar ciertas habilidades, en base a procesos de formación grupal o individual.
- f) **Las herramientas:** son publicaciones impresas o digitales que sirven para el estudio personal, denominados también materiales de trabajo.
- g) **Los cursos:** suele ser una serie de sesiones instructivas dentro o fuera del lugar de trabajo, conducidas por personas o instituciones de capacitación académicas o reconocidas.
- h) **El aprendizaje a distancia:** un sistema de entrega instructivo que conecta a los estudiantes con recursos educativos (mayormente a través del internet). Este tipo de aprendizaje se utilizó mucho durante el confinamiento por la pandemia producto del COVID 19.
- i) **Los procesos participativos:** pertenecen a un tipo de desarrollo que se concentra en la participación de las personas muchas veces de forma voluntaria y no es jerárquico, son dados de múltiples formas.

2.2.4. Dimensiones de la variable Desarrollo de Capacidades

2.2.4.1. Capacidades técnico transformadoras

- ✓ “Administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno, teniendo en cuenta los criterios, estándares y lineamientos de seguridad2. (IESTP, 2019)
- ✓ “Gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información”. (IESTP, 2019)

- ✓ “Analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de la organización, considerando los criterios de seguridad en la transmisión y el almacenamiento de datos”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de la organización, considerando los criterios de seguridad en la transmisión y el almacenamiento de datos”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Administrar los sistemas de gestión de base de datos, considerando los criterios de seguridad y el almacenamiento de datos”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Desarrollar productos multimedia, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente”. (IESTP, 2019)

2.2.4.2. Capacidades de organización

- ✓ “Organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación². (IESTP, 2019)
- ✓ “Organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones, teniendo en cuenta los aspectos técnico administrativos y /o productivos². (IESTP, 2019)

2.2.4.3. Capacidades de cooperación y comunicación

- ✓ “Organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones, teniendo en cuenta los aspectos técnico administrativos y /o productivos”. (IESTP, 2019)

2.2.4.4. Capacidades de contingencias

- ✓ “Establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información, controlando el cumplimiento de las normas emitidas en el uso de los sistemas de información y el adecuado uso de los recursos instalados”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales que inciden en su actividad profesional”. (IESTP, 2019)

2.2.4.5. Responsabilidad y autonomía

- ✓ “Dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico, encargados de labores más específicas, respetando la estructura organizacional”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa”. (IESTP, 2019)
- ✓ “Formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización”. (IESTP, 2019)

2.2.5. Carrera Profesional de Computación e Informática⁷

Según el IESTP- Pasco (2019) La Carrera Profesional de Computación e Informática está orientada y especializada en Asistente de Alta Gerencia, permitiendo que nuestros egresados tengan una sólida formación a través del

⁷ Página web <https://idexpasco.edu.pe/>

Sistema Modular logrando competencias y habilidades en todos los estudiantes. El egresado recibe capacitaciones prácticas orientadas al aspecto tecnológico para que al término pueda convertirse en un Asistente de Alta Gerencia con capacidad de toma de decisiones importantes que pueden dar grandes giros a cualquier organización.

Título: “Profesional técnico a nombre de la Nación en Computación e Informática”. (IESTP, 2019)

2.3. Definición de términos básicos:

Autoaceptación: “sentirse bien consigo mismo y considerarse desde una perspectiva positiva; reconocer sus propias fortalezas y debilidades; ser capaz de reírse de sí mismo”. (Goleman, 1995)

Autogestión: involucra el control de las emociones, confiabilidad, conciencia como capacidad para manejarse a sí mismo, ajustarse a situaciones cambiantes y el impulso por lograr objetivos personales.

Autonomía: “es la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente”.

Autopercepción: concepto que involucra el reconocimiento de sí mismo, conocimiento, evaluación y confianza de una persona hacia sí misma.

Capacidad: “Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc”.

Capacitación: “es el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno”.

Comunicación: “Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor².”

Conciencia de uno mismo: “observarse a sí mismo y reconocer sus propios sentimientos; elaborar un vocabulario de los sentimientos; conocer las relaciones existentes entre los pensamientos, los sentimientos y las reacciones”. (Goleman, 1995)

Cooperación: “se denomina al conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común”. La palabra, como tal, proviene del latín *cooperatĭo, cooperatĭōnis*.

Creatividad: Capacidad de expresarse por medio de diferentes lenguajes y de crear nuevas soluciones para problemas identificados en los diferentes palcos y realidades. Para tal es necesario dar prioridad a aprendizajes activos y valorar la autonomía y la autoría de los alumnos y alumnas.

Empatía: “Comprender los sentimientos y las preocupaciones de los demás y asumir su perspectiva; darse cuenta de las diferentes formas en que la gente siente las cosas”. (Goleman, 1995)

Entrenamiento neurocognitivo: Braidot N. (2016) dijo que “es la encargada de extender la capacidad cerebral que junto la regulación emocional, da equilibrio para enfrentar situaciones complicadas y controlarlas con eficaz conducta y acción” (p. 436)

Inteligencia individual: Abaut (2017) indico que; “Es el entendimiento individual, la capacidad para evaluarse objetivamente, saber cuáles son las capacidades o habilidades sin problemas de dejar a la vista de las propias emociones, motivaciones, valores y otros procesos internos. Es en verdad, la capacidad para conocerse a uno mismo de una manera apropiada”.

Mapa de inteligencia: Según Braidot (2016) “es un gráfico con una red de relaciones que emula las conexiones neuronales del cerebro. Se va creando

mediante un conjunto de asociaciones espontáneas y simultáneas que vamos realizando a partir de un concepto que suscita la fluidez de ideas. Por ejemplo, en un equipo de trabajo focalizado en la generación de negocios vinculados con el servicio turístico, la palabra “placer” o una imagen que simbolice este concepto puede actuar como un estímulo inicial.”

Neurociencia afectiva: Braidot (2016) se ocupa de estudiar la relación entre el cerebro y las emociones, nos permitirá ver con más claridad cómo el componente emocional juega un rol fundamental que guía favorablemente todo proceso de toma de decisiones.

Neurociencia cognitiva: Según Braidot (2016) “investiga los mecanismos responsables de los niveles superiores de la actividad del ser humano, como el pensamiento, la imaginación, el lenguaje, nos permitirá optimizar procesos de vital importancia, como el afrontamiento inteligente de conflictos, la resolución creativa de problemas y la maximización del potencial intelectual en la toma de decisiones”.

“Disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados al ser humano” (Braidot, 2016, p.29).

Neurociencia cognitiva organizacional: “Beneficia el desarrollo de nuevas habilidades de liderazgo, se potencializa la capacidad de toma de decisiones, disminuye el riesgo en la elección de colaboradores adecuados para el puesto, se crea nuevas dimensiones en la investigación para la creación de de nuevos productos y servicios” (Braidot, 2016, p.29).

Neuroplanning Según Braidot (2016) “es una plataforma que ayuda a la a la toma de decisiones en una compañía, enfocado en el desarrollo de de las funciones neurocognitivas más elevadas, apoyando a los líderes, a obtener las mejores respuestas a la velocidad que se necesita, en este ambiente de cambios constantes y confluyentes” (p.36).

Neurociencia: Permite analizar los mecanismos físicos cerebrales, que dan a conocer en forma eficiente el cómo se elige una decisión y otra, es decir un camino u otro (Braidot, 2016 p.28).

Nivel organizacional: Este nivel de las capacidades comprende las políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos que permiten a las organizaciones funcionar y cumplir su mandato y a las personas aunar sus capacidades individuales para trabajar en conjunto en pro de sus metas. Cuando dichas capacidades existen, cuentan con recursos apropiados y están bien alineadas, la capacidad de la organización para el desempeño de sus funciones será mayor que la suma de las capacidades de sus componentes. (PNUD, 2008)

Objetivos: son las funciones y características como los resultados que se desean alcanzar o como los fines hacia los cuales dirige su comportamiento una empresa.

Planes de acción: son las tareas que debe realizar cada unidad o área para concretarlas estrategias en un plan operativo que permita su monitoreo, seguimiento y evaluación.

Planificación por escenarios no excluyentes: “La utilidad de esta técnica no radica solamente en su eventual aplicación futura, sino en el entrenamiento cerebral del directivo, de su equipo y de la organización, para responder instantáneamente ante las distintas situaciones posibles, si es que se producen”. (Braidot N. , 2014)

Solución de conflictos: “aprender a jugar limpio con los compañeros, padres y maestros; aprender el modelo ganador/ganador de negociar compromisos”. (Goleman, 1995)

Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar en equipo, en la diversidad, emprendiendo acciones en grupo a favor de resultados comunes. Ser capaz de liderar, de forma colaborativa, asumiendo roles diferentes y complementares.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El Neuromanagement influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La Inteligencia emocional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.
- b) La inteligencia organizacional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.
- c) Los recursos neuronales influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Pasco – 2019.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

X= Neuromanagement

Variable Dependiente

Y= Desarrollo de capacidades

2.6. Definición operacional de variables e indicadores:

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	ESCALA	NIVELES
Neuromanagement	<p>“El Neuromanagement busca mejorar la eficacia y eficiencia de los líderes y los integrantes de los equipos de trabajo, así como diseñar técnicas destinadas a potenciar el desempeño mediante el desarrollo de capacidades cerebrales”</p> <p>Néstor Braidot</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inteligencia emocional ▪ Inteligencia organizacional ▪ Recursos neuronales 	<p>1) muy bajo</p> <p>2) bajo</p> <p>3) regular</p> <p>4) alto</p> <p>5) muy alto</p>	<p>15 – 35 (Malo)</p> <p>36 – 55 (Regular)</p> <p>56 – 75 (Bueno)</p>
Desarrollo de Capacidades	<p>“Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo” (PNUD, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidades técnico transformadoras ▪ Capacidades de organización ▪ Capacidades de cooperación y comunicación ▪ Capacidades de contingencias ▪ Responsabilidad y autonomía 	<p>1) muy bajo</p> <p>2) bajo</p> <p>3) regular</p> <p>4) alto</p> <p>5) muy alto</p>	<p>19 – 44 (Malo)</p> <p>45 – 69 (Regular)</p> <p>70 – 95 (Bueno)</p>

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación es de tipo descriptiva, ya que se buscará describir a todos los procesos y componentes principales del Neuromanagement y el desarrollo de capacidades.

Según los autores Hernández et al, (2014) nos menciona, “que la primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable. Lo que significa que en esta investigación según lo visualizado podrá describirse lo observado”. (p. 287)

3.2. Nivel de investigación

Por las particularidades propias de nuestra investigación (Influencia del Neuromanagement en el Desarrollo de Capacidades) se centra en el nivel descriptivo – correlacional.

3.3. Métodos de investigación

Para realizar nuestra investigación se empleará los métodos

3.3.1. *Método General*

El método general de investigación que se utilizará es el Método Científico; al respecto Paucar (2007) manifiesta que el Método Científico; es un rasgo de la ciencia tanto básica como aplicada y pone énfasis en el hecho de que donde hay método científico hay ciencia.

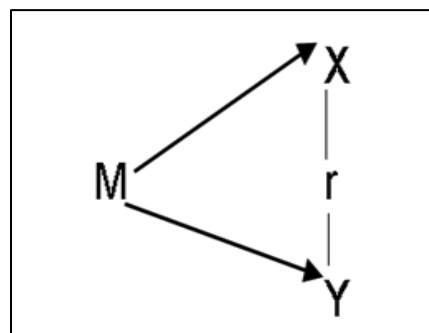
A decir Kerlinger et al, (2002) el método científico comprende un conjunto de normas que regulan el proceso de cualquier investigación que merezca ser calificada como científica. Así mismo enfatiza, "la aplicación del método científico al estudio de problemas pedagógicos da como resultado a la investigación científica".

3.3.2. *Métodos Específicos*

- a) **Inductivo — Deductivo.** Se utilizará fundamentalmente para la explicación de las inferencias y generalizaciones luego de las mediciones realizadas a cada variable.
- b) **Analítico — Sintético.** Se utilizará fundamentalmente para la construcción del marco teórico de nuestra investigación.
- c) **Experimental.** porque nos permitirá manipular la variable independiente (Neuromanagement).

3.4. **Diseño de investigación**

En la presente investigación se utilizará el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, cuya notación es:



Donde:

M: Muestra

X: Variable Neuromanagement

Y: Variable Desarrollo de Capacidades

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según los datos que nos fue proporcionado por la secretaria del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco, los alumnos matriculados alcanzan a 103 personas.

Tabla 1 Alumnos matriculados en el semestre impar 2019

N°	SEMESTRE	ALUMNOS
01	Semestre I	38
02	Semestre III	36
03	Semestre V	29
TOTAL		103

Fuente: secretaria del IESTPP.

3.5.2. Muestra

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido a los turistas al azar, utilizándose la siguiente formula:

$$\text{Donde: } n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad).

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés ($1 - 0.80 = 0.20$) = 20%

N = Tamaño de la población ($N = 103$ alumnos)

Entonces $n = 81$

Lo que significa que nuestra muestra será de 81 alumnos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las principales técnicas que se utilizarán en este estudio serán: La encuesta y el análisis documental.

3.6.2. Instrumentos.

El instrumento a utilizar en nuestra investigación es el cuestionario, la misma que contiene 34 preguntas en la escala de Likert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Para calcular la confiabilidad de nuestro instrumento de investigación se utilizó el método de alfa de Cronbach en una prueba piloto, obteniendo un valor de 0.89 de confiabilidad del instrumento, lo cual es considerado un coeficiente alto. Por lo que queda determinado que los ítems de nuestros cuestionarios miden de una forma confiable nuestras variables (Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades) con sus respectivas dimensiones establecidas.

Del mismo modo se procedió con la validez y confiabilidad de nuestros instrumentos por expertos en el tema, tal como se puede apreciar en el anexo 02 de nuestra tesis.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Para la tabulación de datos se realizará. Primero en forma manual y luego se trasladarán los datos a la computadora para ser tabulados y analizados

por el programa estadístico Excel y luego ser analizado y realizar los respectivos gráficos con el SPSS V. 25

3.8.2. Para la prueba de hipótesis se utilizará el t de student y el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

Existen una serie de programas informáticos para el tratamiento de los datos, en nuestro caso se utilizará el SPSS en su versión 25.

Estos datos obtenidos luego de los respectivos procedimientos, serán mostrados mediante representaciones gráficas de los resultados encontrados (de las respectivas variables e indicadores), para ello se hará uso del diagrama de barras.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se pondrá énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas será de estricto carácter investigativo y honestidad al momento de realizar los análisis y su respectiva interpretación.

Se respetó de manera especial los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El Trabajo de campo se realizó en las instalaciones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Pasco, tuvo una duración de 30 días, comprendido entre el mes de junio y julio del año pasado.

Nuestro principal propósito fue recoger los datos de nuestros informantes de acuerdo a la muestra establecida, para lo cual se realizó la identificación de nuestra muestra en nuestro caso 81 informantes de acuerdo a la tabla 2, para lo cual se realizó una visita a cada salón de clases y se procedió con la verificación.

una vez identificados se les hizo entrega de los respectivos cuestionarios, los mismos que tenían 34 preguntas cada uno, el tiempo promedio para resolver cada cuestionario fue de 15 minutos.

En todo momento se buscó no interrumpir sus clases o las labores que realizaban cada estudiante, para ello se tuvo la valiosa colaboración de los docentes.

Cada vez que se tenía rellenado un cuestionario. Se trasladaba inmediatamente a nuestra base de datos, para luego ser procesada la información, para al final ser consolidada, tratada e interpretada, cuyos resultados mostramos a continuación.

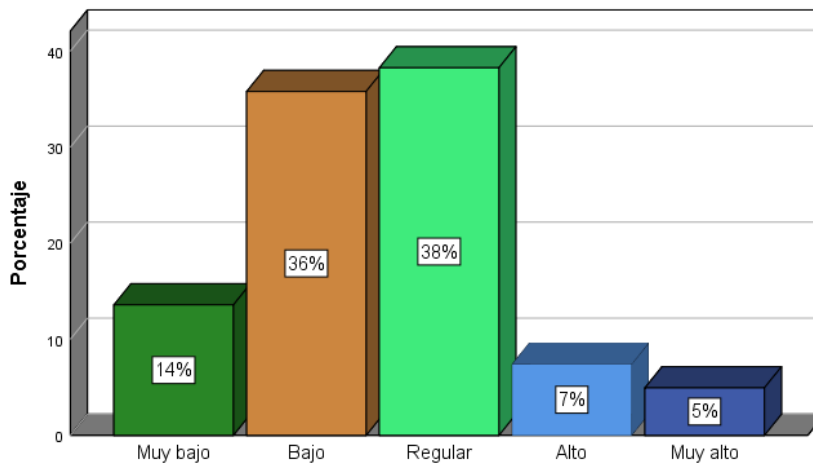
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 2 ¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	11	13,6	13,6	13,6
Bajo	29	35,8	35,8	49,4
Válido Regular	31	38,3	38,3	87,7
Alto	6	7,4	7,4	95,1
Muy alto	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 1 ¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

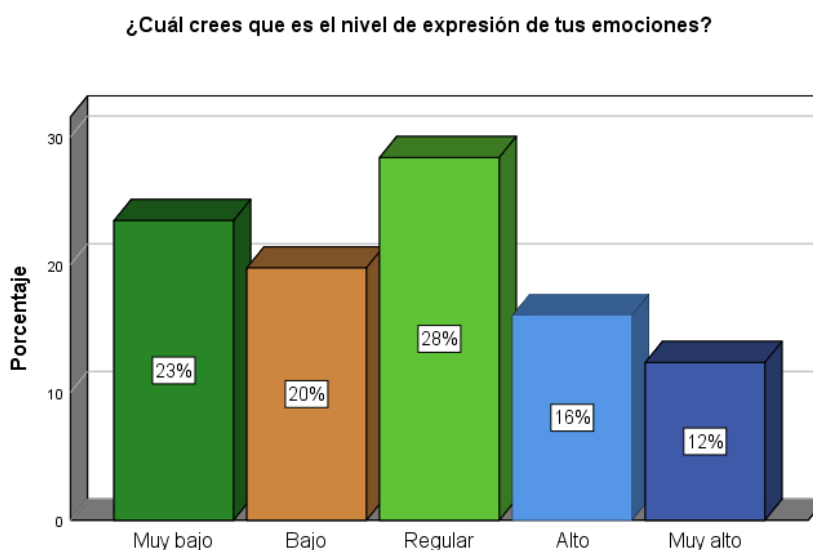
De la Tabla 2 y Gráfico 1 respecto a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones? diremos que, del total de encuestados, el 38 % considera que es regular, un 36 % manifiesta que es bajo, el 14 % establece que muy bajo, el 7 % nos contestó que es alto y un 5 % muy alto.

Tabla 3 ;Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	19	23,5	23,5
	Bajo	16	19,8	43,2
	Regular	23	28,4	71,6
	Alto	13	16,0	87,7
	Muy alto	10	12,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 2 ¿Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

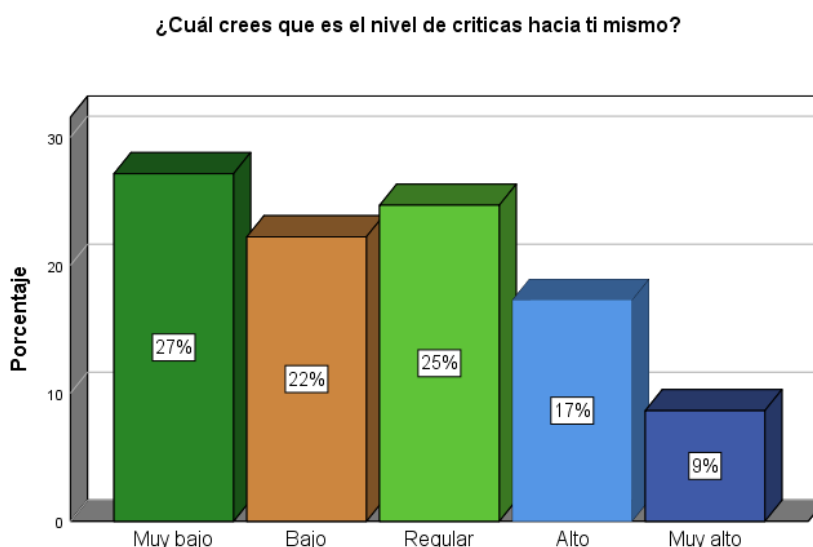
De la Tabla 3 y Grafico 2, a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones? indicaremos que, del total de encuestados, un 28 % considera que es regular, un 23 % manifiesta que es muy bajo, el 20 % establece que bajo, el 16 % nos contestó que es alto y un 12 % muy alto.

Tabla 4 ¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	22	27,2	27,2
	Bajo	18	22,2	49,4
	Regular	20	24,7	74,1
	Alto	14	17,3	91,4
	Muy alto	7	8,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 3 ¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 4 y Gráfico 3, respecto a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo? señalaremos que el 27 % de los encuestados, considera que es muy bajo, un 25 % manifiesta que es regular, el 22 % establece que es bajo, el 17 % nos contestó que es alto y un 9 % muy alto.

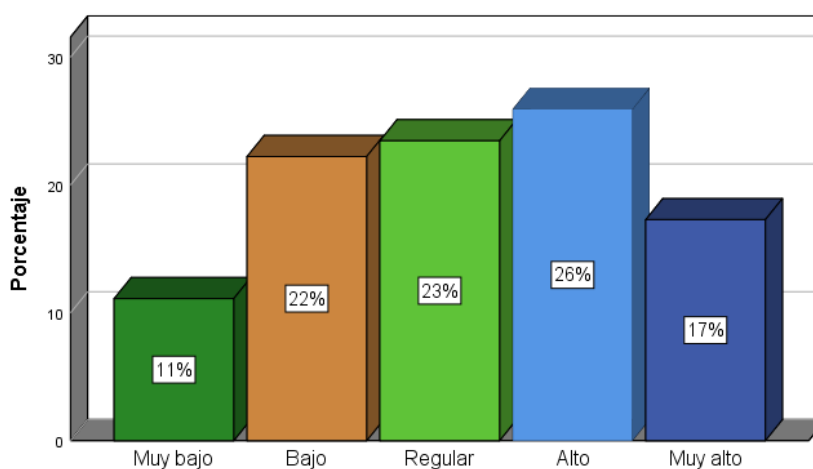
Tabla 5 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	9	11,1	11,1	11,1
Bajo	18	22,2	22,2	33,3
Válido Regular	19	23,5	23,5	56,8
Alto	21	25,9	25,9	82,7
Muy alto	14	17,3	17,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 4 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?

¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 5 y Gráfico 4 respecto a la interrogante ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres? diremos que el 26 % considera que es alto, un 23 % manifiesta que es regular, el 22 % establece que es bajo, el 17 % nos contestó que es muy alto y un 11 % muy bajo.

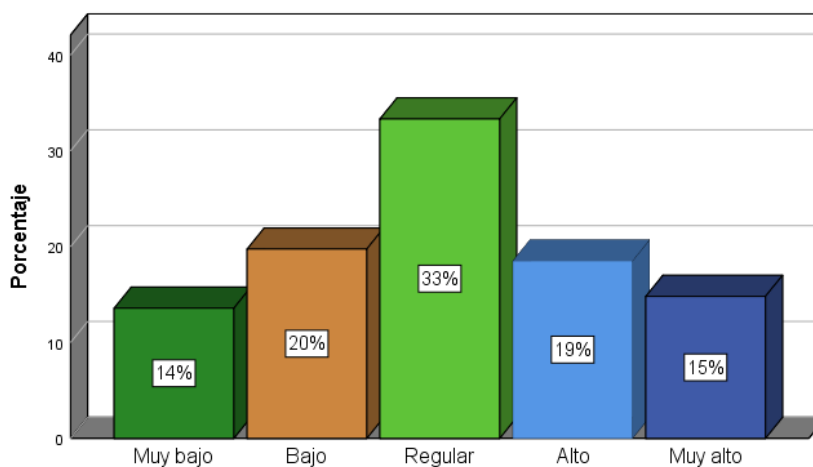
Tabla 6 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	11	13,6	13,6	13,6
Bajo	16	19,8	19,8	33,3
Válido Regular	27	33,3	33,3	66,7
Alto	15	18,5	18,5	85,2
Muy alto	12	14,8	14,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 5 ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?

¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

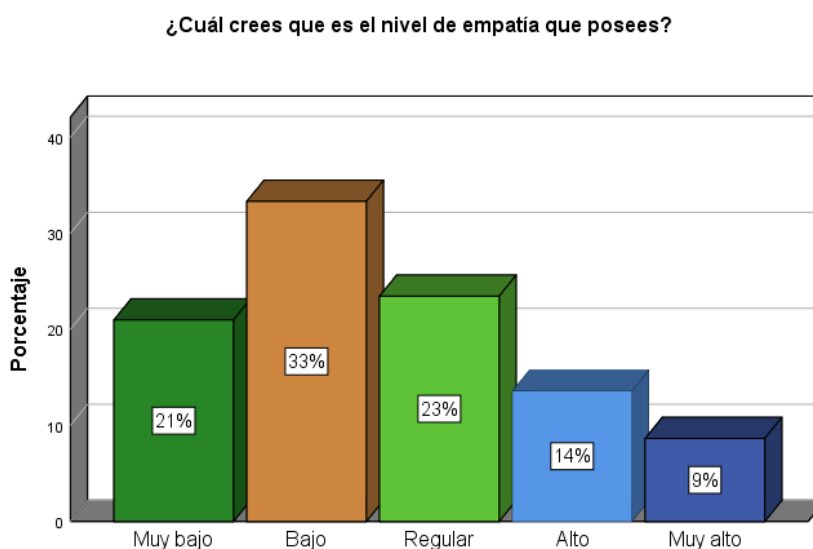
De la Tabla 6 y Gráfico 5, concerniente a ¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres? diremos que el 33 % considera que es regular, un 20 % manifiesta que es bajo, el 19 % establece que es alto, el 15 % nos contestó que es muy alto y un 14 % muy bajo.

Tabla 7 ¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	17	21,0	21,0	21,0
Bajo	27	33,3	33,3	54,3
Válido Regular	19	23,5	23,5	77,8
Alto	11	13,6	13,6	91,4
Muy alto	7	8,6	8,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 6 ¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 7 y Gráfico 6, a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees? diremos que, del total de encuestados, el 33 % considera que es bajo, un 23 % manifiesta que es regular, el 21 % establece que muy bajo, el 14 % nos contestó que es alto y un 9 % muy alto.

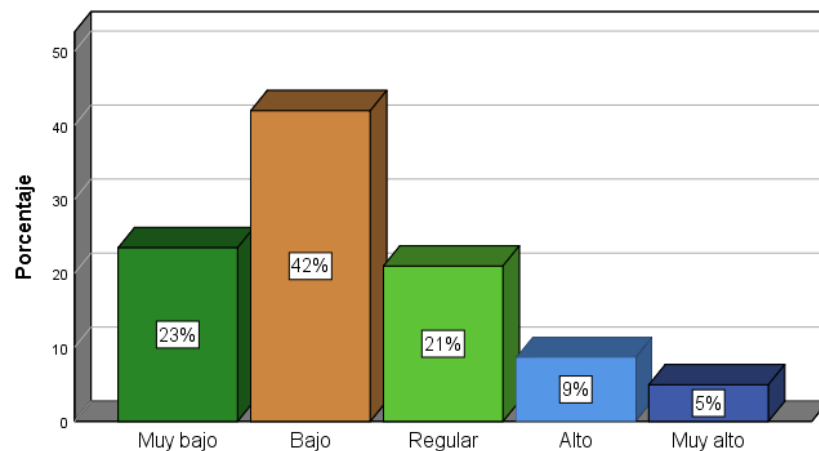
Tabla 8 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	19	23,5	23,5	23,5
Bajo	34	42,0	42,0	65,4
Válido Regular	17	21,0	21,0	86,4
Alto	7	8,6	8,6	95,1
Muy alto	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 7 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?

¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°8 y Grafico N°7 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes? diremos que el 42 % considera que es bajo, un 23 % manifiesta que es muy bajo, el 21 % establece que es regular, el 9 % nos contestó que es alto y un 5 % muy alto.

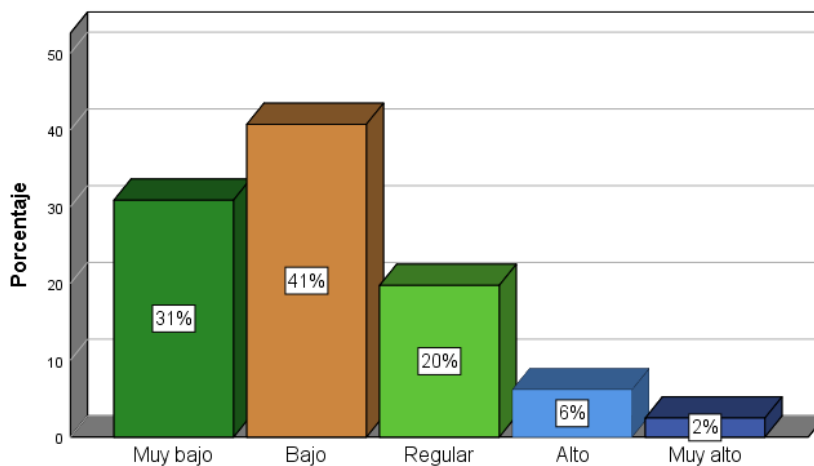
Tabla 9 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	25	30,9	30,9
	Bajo	33	40,7	71,6
	Regular	16	19,8	91,4
	Alto	5	6,2	97,5
	Muy alto	2	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 8 ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

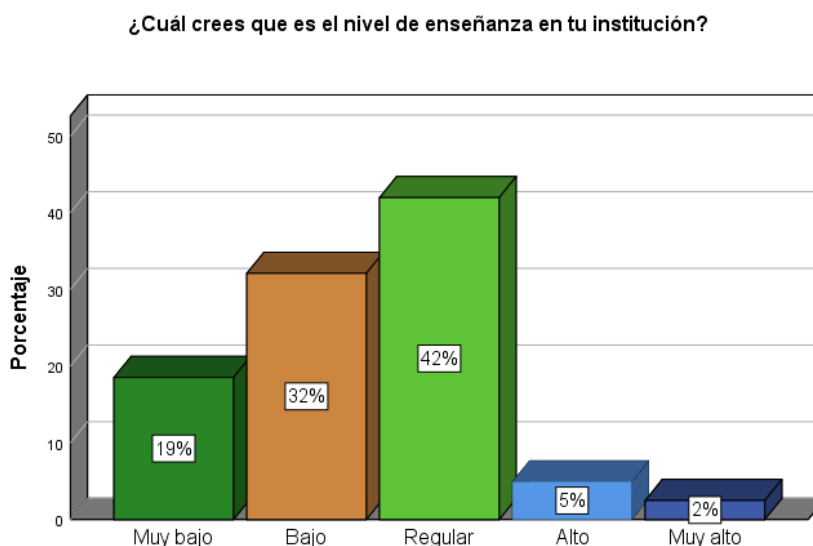
De la Tabla 9 y Gráfico 8 respecto a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación de tu institución? diremos que el 41 % considera que es bajo, un 31 % manifiesta que es muy bajo, el 20 % establece que es regular, el 6 % nos contestó que es alto y un 2 % muy alto.

Tabla 10 ¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	15	18,5	18,5
	Bajo	26	32,1	50,6
	Regular	34	42,0	92,6
	Alto	4	4,9	97,5
	Muy alto	2	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 9 ¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 10 y Gráfico 9, concerniente a la pregunta ¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución? diremos que, del total de encuestados el 42 % considera que es regular, un 32 % manifiesta que es bajo, el 19 % establece que es muy bajo, el 5 % nos contestó que es alto y un 2 % muy alto.

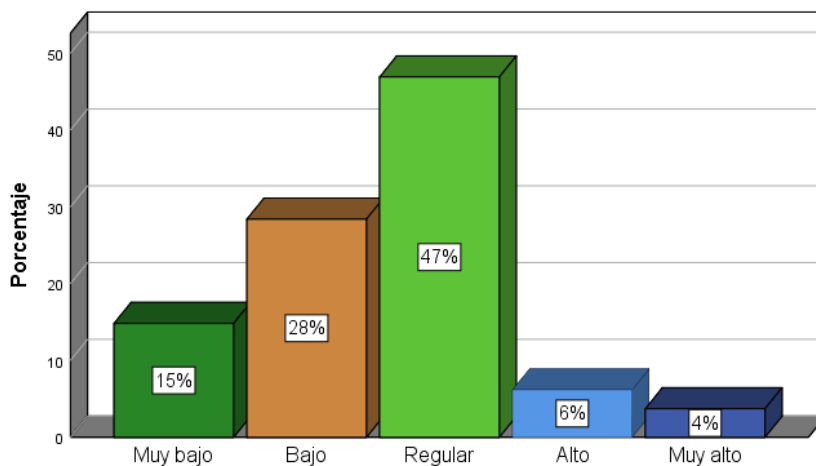
Tabla 11 ¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	12	14,8	14,8
	Bajo	23	28,4	43,2
	Regular	38	46,9	90,1
	Alto	5	6,2	96,3
	Muy alto	3	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 10 ¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 11 y Gráfico 10 ¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución? diremos que el 47 % considera que es regular, un 26 % manifiesta que es bajo, el 15 % establece que es muy bajo, el 6 % nos contestó que es alto y un 4 % muy alto.

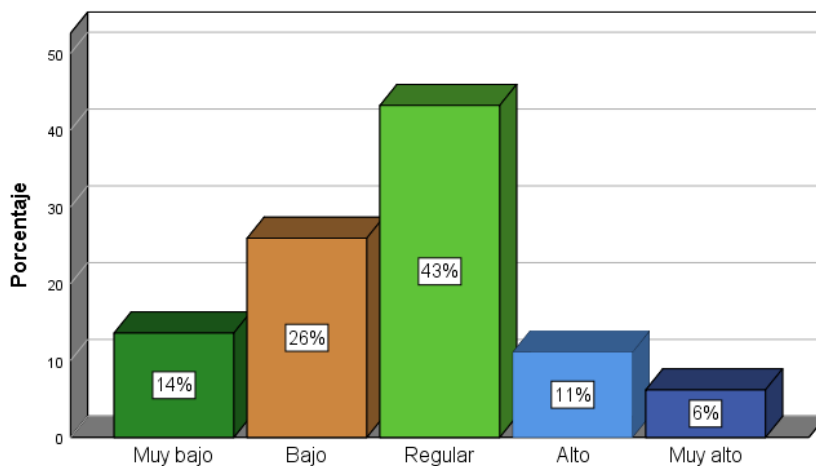
Tabla 12 ¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	11	13,6	13,6
	Bajo	21	25,9	39,5
	Regular	35	43,2	82,7
	Alto	9	11,1	93,8
	Muy alto	5	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 11 ¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 12 y Gráfico 11 ¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución? diremos que el 43 % considera que es regular, un 26 % manifiesta que es bajo, el 14 % establece que es muy bajo, el 11 % nos contestó que es alto y un 6 % muy alto.

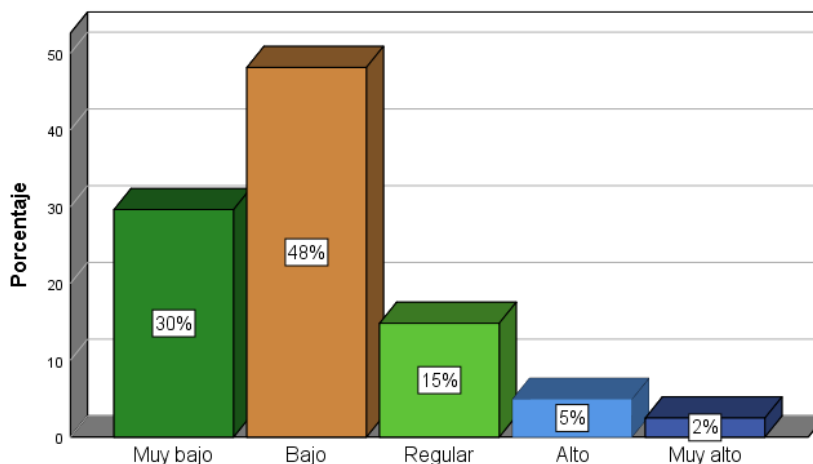
Tabla 13 ¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	24	29,6	29,6
	Bajo	39	48,1	77,8
	Regular	12	14,8	92,6
	Alto	4	4,9	97,5
	Muy alto	2	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 12 ¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?

¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 13 y Gráfico 12 ¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías? diremos que el 48 % considera que es bajo, un 30 % manifiesta que es muy bajo, el 15 % establece que es regular, el 5 % nos contestó que es alto y solo un 2 % muy alto.

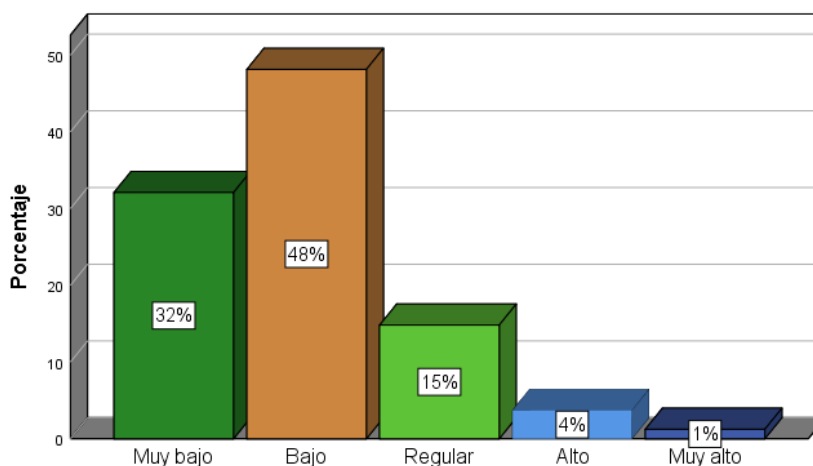
Tabla 14 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	26	32,1	32,1
	Bajo	39	48,1	80,2
	Regular	12	14,8	95,1
	Alto	3	3,7	98,8
	Muy alto	1	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 13 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 14 y Gráfico 13 ¿Cuál crees que es el nivel de uso de la inteligencia artificial en tu institución? diremos que el 48 % considera que es bajo, un 32 % manifiesta que es muy bajo, el 15 % establece que es regular, el 4 % nos contestó que es alto y tan solo un 1 % muy alto.

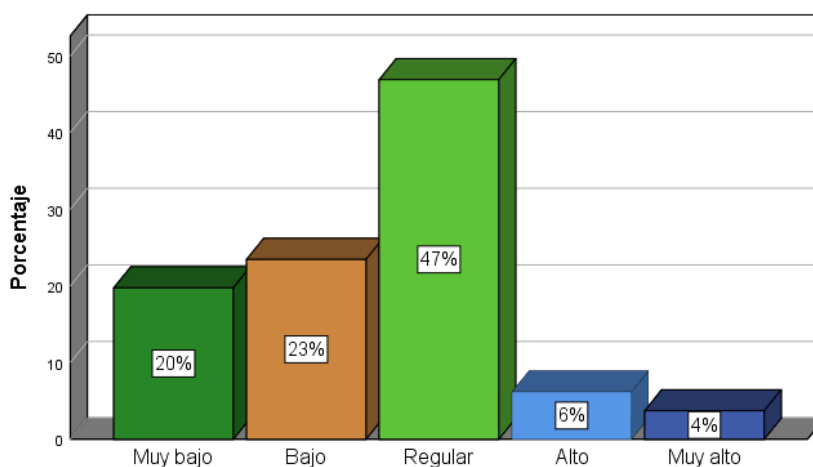
Tabla 15 ¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	16	19,8	19,8
	Bajo	19	23,5	43,2
	Regular	38	46,9	90,1
	Alto	5	6,2	96,3
	Muy alto	3	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 14 ¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°15 y Gráfico N°14 ¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución? diremos que el 47 % considera que es regular, un 23 % manifiesta que es bajo, el 20 % establece que es muy bajo, el 6 % nos contestó que es alto y un 4 % muy alto.

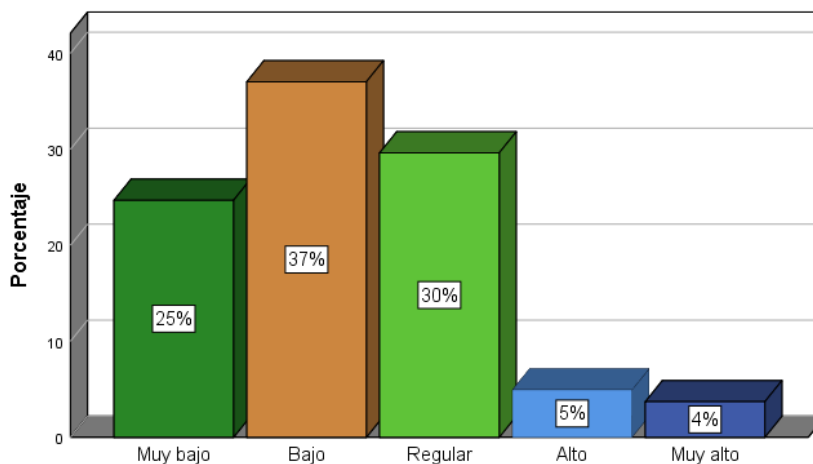
Tabla 16 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	20	24,7	24,7
	Bajo	30	37,0	61,7
	Regular	24	29,6	91,4
	Alto	4	4,9	96,3
	Muy alto	3	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 15 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución?

¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°16 y Grafico N°15 ¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución? diremos que el 37 % considera que es bajo, un 30 % manifiesta que es regular, el 25 % establece que es muy bajo, el 5 % nos contestó que es alto y un 4 % muy alto.

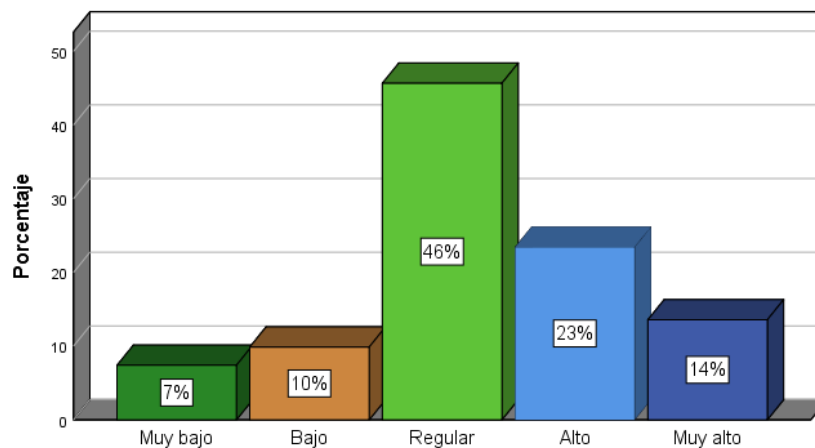
Tabla 17 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	6	7,4	7,4
	Bajo	8	9,9	17,3
	Regular	37	45,7	63,0
	Alto	19	23,5	86,4
	Muy alto	11	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 16 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?

¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

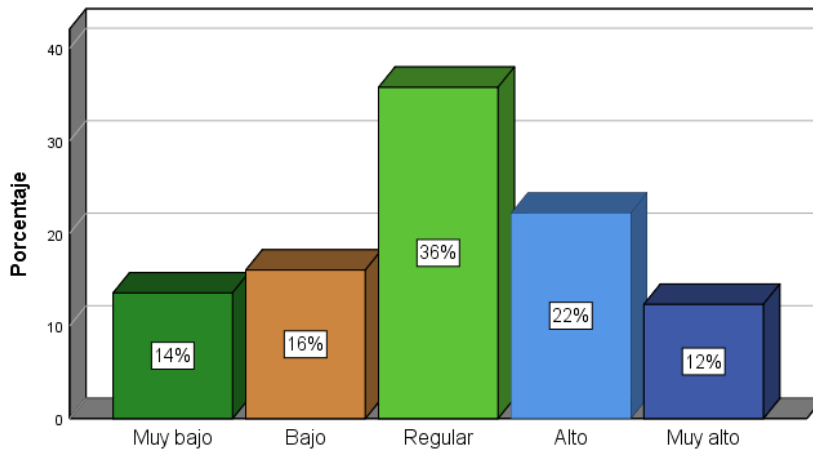
De la Tabla 17 y Gráfico 16 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno? diremos que el 46 % considera que es regular, un 23 % manifiesta que es alto, el 14 % establece que es muy alto, el 10 % nos contestó que es bajo y un 7 % muy bajo.

Tabla 18 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	11	13,6	13,6	13,6
	Bajo	13	16,0	16,0	29,6
	Regular	29	35,8	35,8	65,4
	Alto	18	22,2	22,2	87,7
	Muy alto	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 17 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 18 y Gráfico 17 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos? diremos que el 36 % considera que es regular, un 22 % manifiesta que es alto, el 16 % establece que es bajo, el 14 % nos contestó que es muy bajo y un 12 % muy alto.

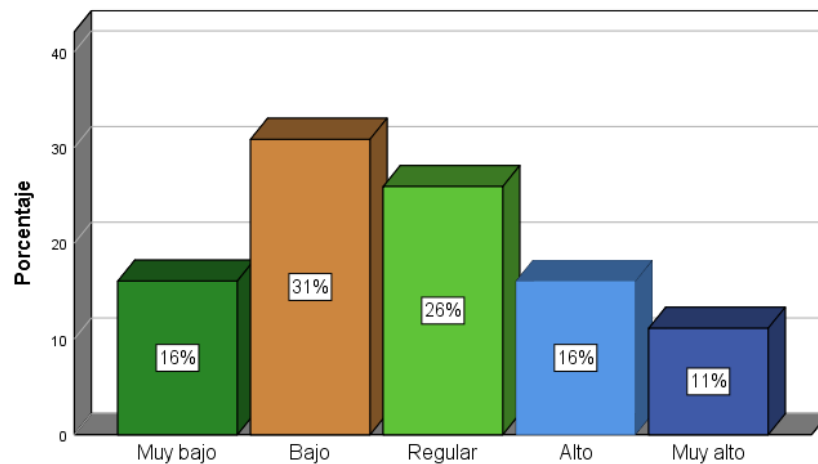
Tabla 19 ¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	13	16,0	16,0
	Bajo	25	30,9	46,9
	Regular	21	25,9	72,8
	Alto	13	16,0	88,9
	Muy alto	9	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 18 ¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?

¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 19 y Grafico 18 ¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información? diremos que el 31 % considera que es bajo, un 26 % manifiesta que es regular, el 16 % establece que es muy bajo, al igual que el 16 % que nos contestó que es alto y un 11 % muy alto.

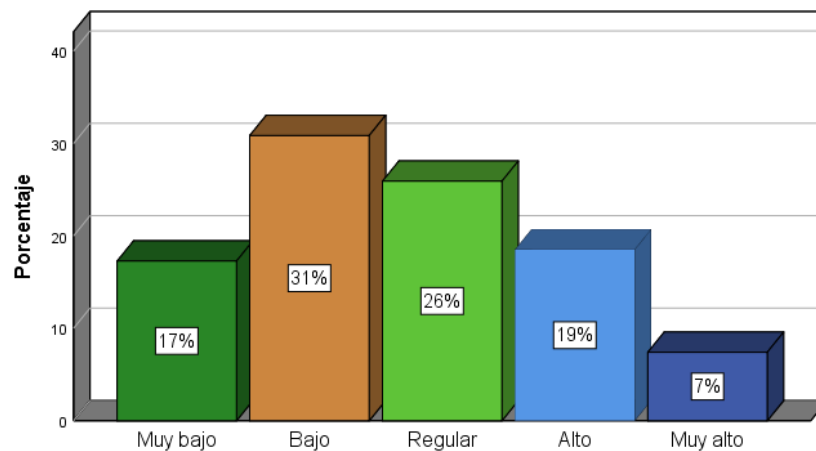
Tabla 20 ¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	14	17,3	17,3
	Bajo	25	30,9	48,1
	Regular	21	25,9	74,1
	Alto	15	18,5	92,6
	Muy alto	6	7,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 19 ¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?

¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 20 y Gráfico 19 ¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones? diremos que el 31 % considera que es bajo, un 26 % manifiesta que es regular, el 19 % establece que es alto, el 17 % nos contestó que es muy bajo y un 7 % muy alto.

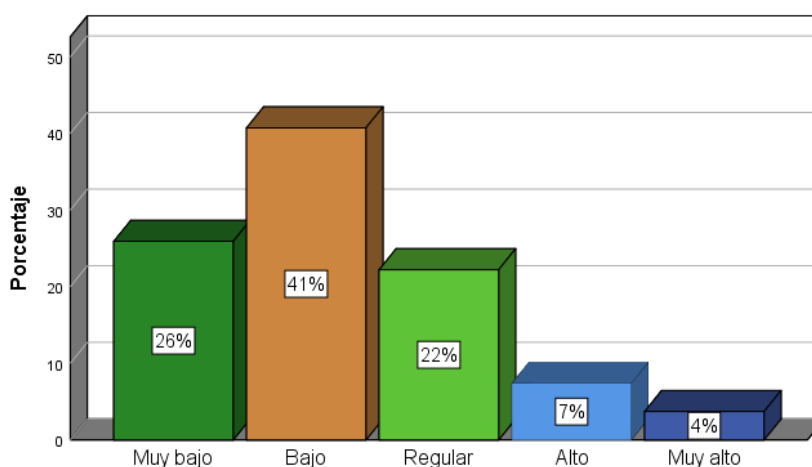
Tabla 21 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	21	25,9	25,9
	Bajo	33	40,7	66,7
	Regular	18	22,2	88,9
	Alto	6	7,4	96,3
	Muy alto	3	3,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 20 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?

¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 21 y Gráfico 20 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones? diremos que el 41 % considera que es bajo, un 26 % manifiesta que es muy bajo, el 22 % establece que es regular, el 7 % nos contestó que es alto y un 4 % muy alto.

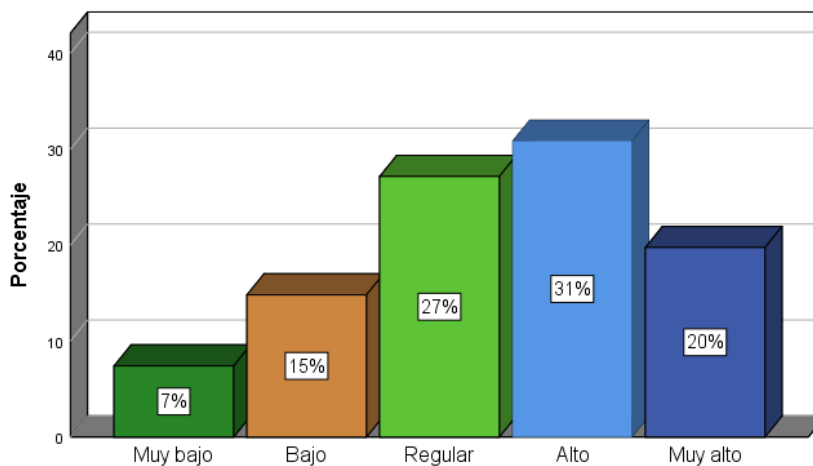
Tabla 22 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	6	7,4	7,4
	Bajo	12	14,8	22,2
	Regular	22	27,2	49,4
	Alto	25	30,9	80,2
	Muy alto	16	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 21 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?

¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

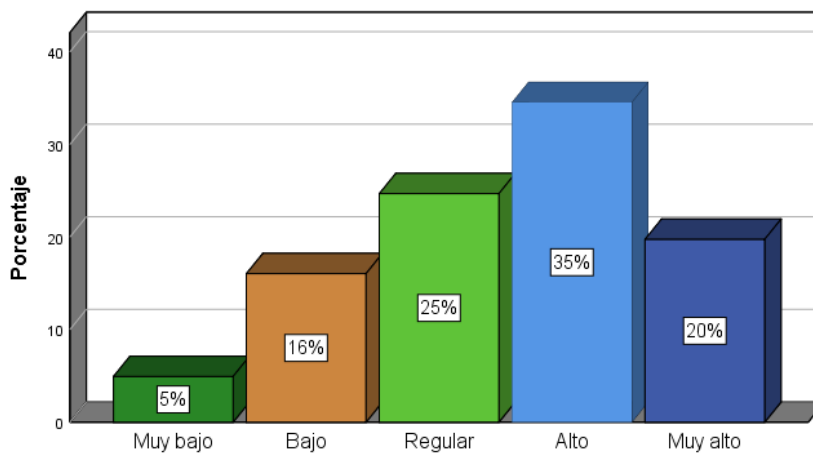
De la Tabla 22 y Gráfico 21 ¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos? diremos que el 31 % considera que es alto, un 27 % manifiesta que es regular, el 20 % establece que es muy alto, el 15 % nos contestó que es bajo y un 7 % muy bajo.

Tabla 23 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	4	4,9	4,9
	Bajo	13	16,0	21,0
	Regular	20	24,7	45,7
	Alto	28	34,6	80,2
	Muy alto	16	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 22 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°23 y Grafico N°22 ¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente? diremos que el 35 % considera que es alto, un 25 % manifiesta que es regular, el 20 % establece que es muy alto, el 16 % nos contestó que es bajo y un 5 % muy bajo.

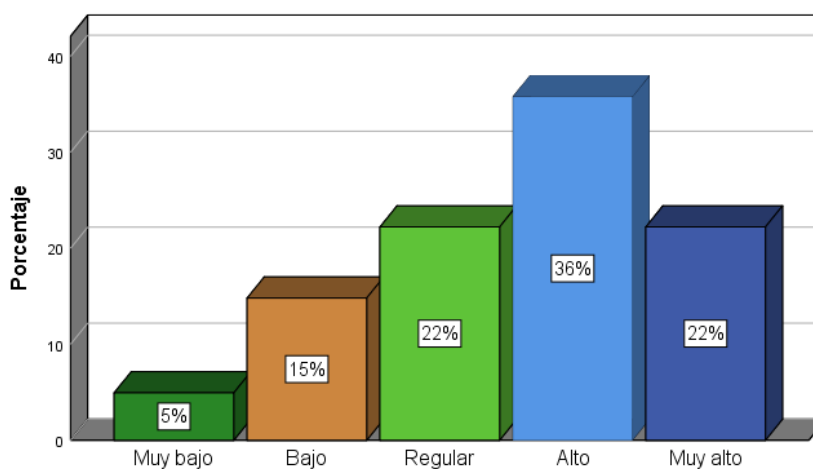
Tabla 24 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	4	4,9	4,9
	Bajo	12	14,8	19,8
	Regular	18	22,2	42,0
	Alto	29	35,8	77,8
	Muy alto	18	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 23 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?

¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

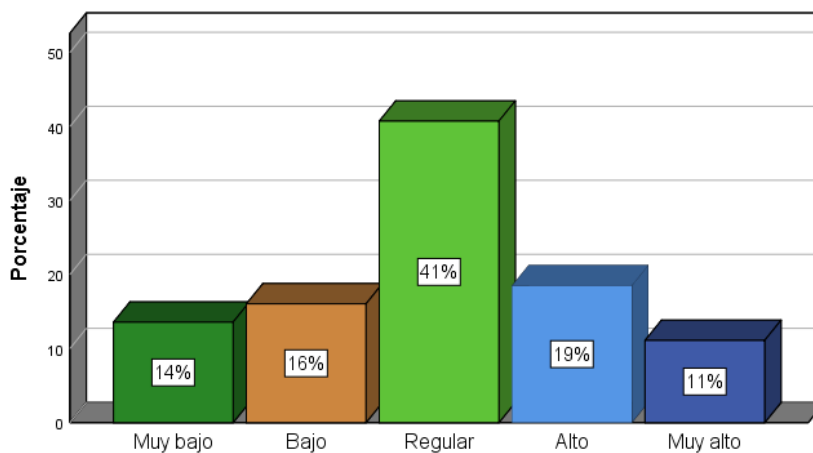
De la Tabla N°24 y Grafico N°23 ¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia? diremos que el 36 % considera que es alto, un 22 % manifiesta que es regular, al igual que el 22 % que establece que es muy alto, el 15 % nos contestó que es bajo y un 5 % muy bajo.

Tabla 25 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	11	13,6	13,6
	Bajo	13	16,0	29,6
	Regular	33	40,7	70,4
	Alto	15	18,5	88,9
	Muy alto	9	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 24 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 25 y Gráfico 24 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación? diremos que el 41 % considera que es regular, un 19 % manifiesta que es alto, el 16 % establece que es bajo, el 14 % nos contestó que es muy bajo y un 11 % muy alto.

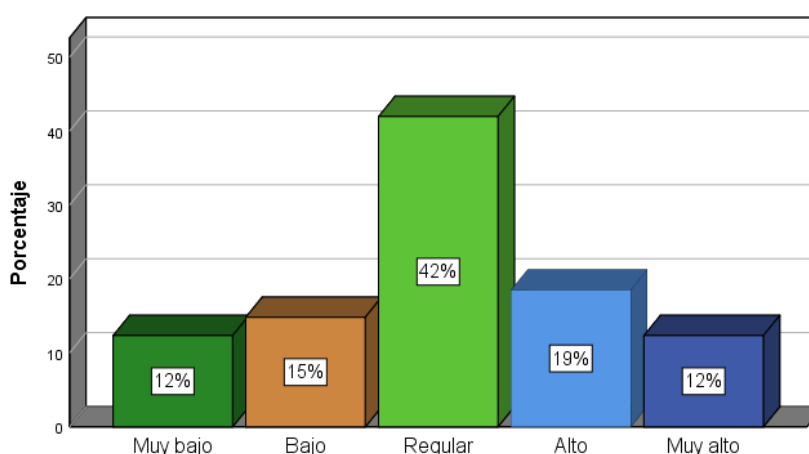
Tabla 26 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	10	12,3	12,3
	Bajo	12	14,8	27,2
	Regular	34	42,0	69,1
	Alto	15	18,5	87,7
	Muy alto	10	12,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 25 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?

¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

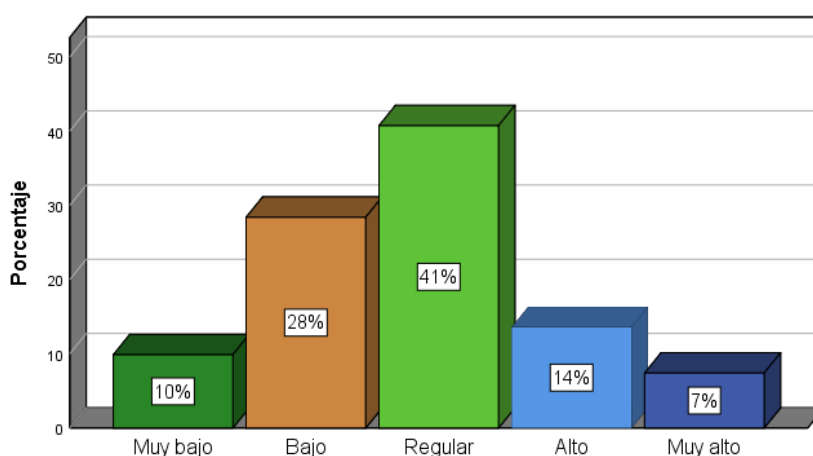
De la Tabla N°26 y Grafico N°25 ¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones? diremos que el 42 % considera que es regular, un 19 % manifiesta que es alto, el 15 % establece que es bajo, el 12 % nos contestó que es muy bajo, tan igual que el 12 % que manifestó muy alto.

Tabla 27 ¿Cuál crees que es tu nivel para coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos de nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	8	9,9	9,9	9,9
Bajo	23	28,4	28,4	38,3
Válido Regular	33	40,7	40,7	79,0
Alto	11	13,6	13,6	92,6
Muy alto	6	7,4	7,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 26 ¿Cuál crees que es tu nivel para coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos de nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 27 y Gráfico 26, diremos que, del total de encuestados, el 41 % de los alumnos considera que es regular, un 28 % manifiesta que es bajo, el 14 % establece que es alto, el 10 % nos contestó que es muy bajo y tan solamente un 7 % muy alto.

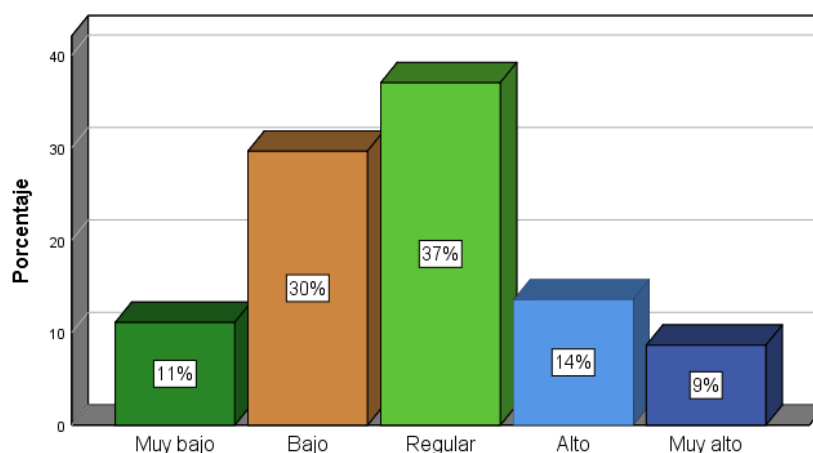
Tabla 28 ¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	9	11,1	11,1	11,1
Bajo	24	29,6	29,6	40,7
Regular	30	37,0	37,0	77,8
Alto	11	13,6	13,6	91,4
Muy alto	7	8,6	8,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 27 ¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?

¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?



Fuente spss 25

Interpretación:

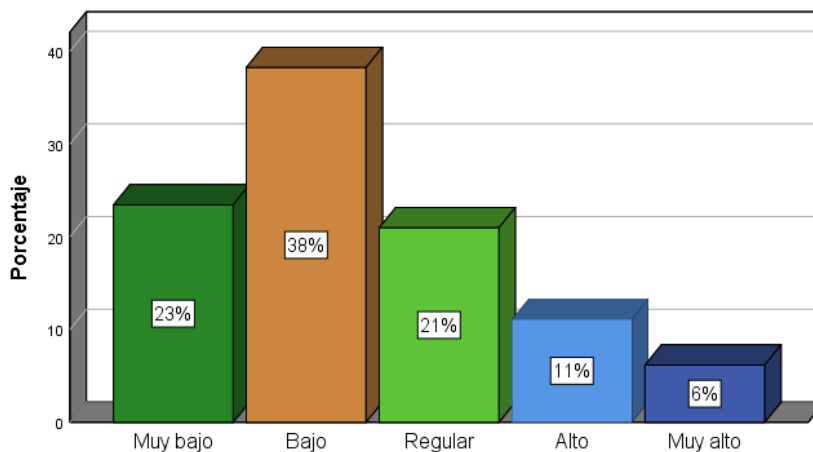
De la Tabla 29 y Grafico 27 ¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo? diremos que el 37 % considera que es regular, un 30 % manifiesta que es bajo, el 14 % establece que es alto, el 11 % nos contestó que es muy bajo y un 9 % muy alto.

Tabla 29 ¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	19	23,5	23,5
	Bajo	31	38,3	61,7
	Regular	17	21,0	82,7
	Alto	9	11,1	93,8
	Muy alto	5	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 28 ¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°29 y Grafico N°28 ¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas? diremos que el 39 % considera que es bajo, un 23 % manifiesta que es muy bajo, el 21 % establece que es regular, el 11 % nos contestó que es alto y un 9 % muy alto.

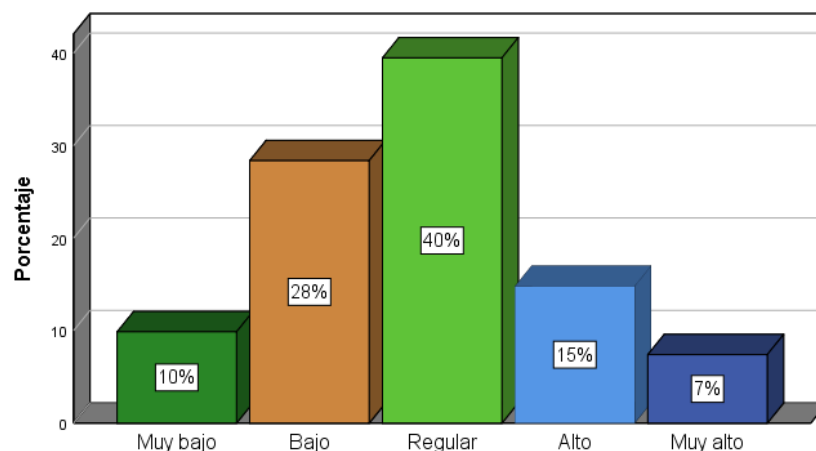
Tabla 30 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	8	9,9	9,9	9,9
Bajo	23	28,4	28,4	38,3
Regular	32	39,5	39,5	77,8
Alto	12	14,8	14,8	92,6
Muy alto	6	7,4	7,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 29 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?

¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

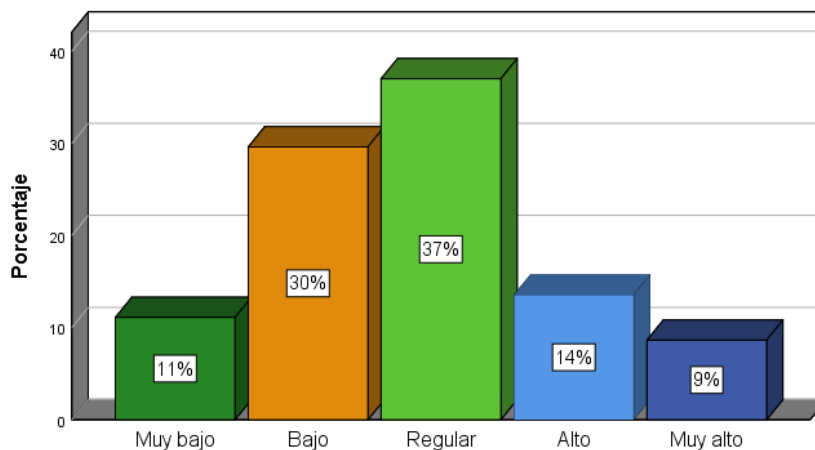
De la Tabla N°30 y Grafico N°29 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información? diremos que el 40 % considera que es regular, un 28 % manifiesta que es bajo, el 15 % establece que es alto, el 10 % nos contestó que es muy bajo y un 7 % muy alto.

Tabla 31 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	9	11,1	11,1
	Bajo	24	29,6	40,7
	Regular	30	37,0	77,8
	Alto	11	13,6	91,4
	Muy alto	7	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 30 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

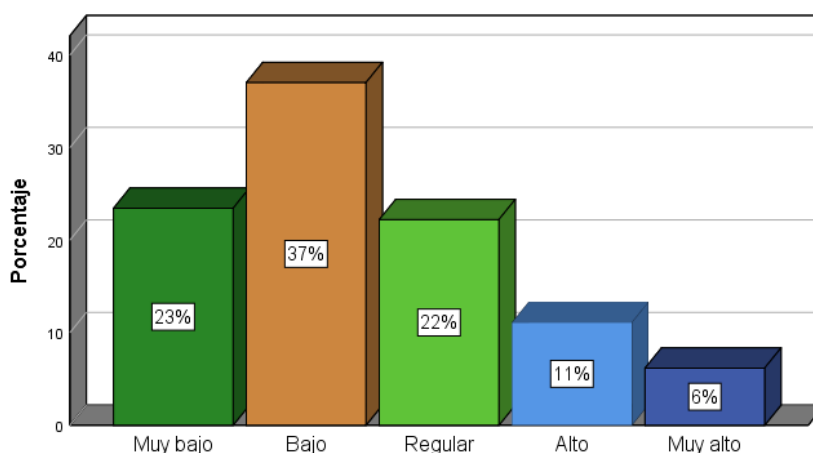
De la Tabla 31 y Gráfico 30 ¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información? diremos que el 37 % considera que es regular, un 30 % manifiesta que es bajo, el 14 % establece que es alto, el 11 % nos contestó que es muy bajo y un 9 % muy alto.

Tabla 32 ¿Cuál crees que es tu nivel para adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	19	23,5	23,5	23,5
	Bajo	30	37,0	37,0	60,5
	Regular	18	22,2	22,2	82,7
	Alto	9	11,1	11,1	93,8
	Muy alto	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 31 ¿Cuál crees que es tu nivel para adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°32 y Grafico N°31 ¿Cuál crees que es tu nivel adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales? diremos que el 37 % considera que es bajo, un 23 % manifiesta que es muy bajo, el 22 % establece que es regular, el 11 % nos contestó que es alto y un 6 % muy alto.

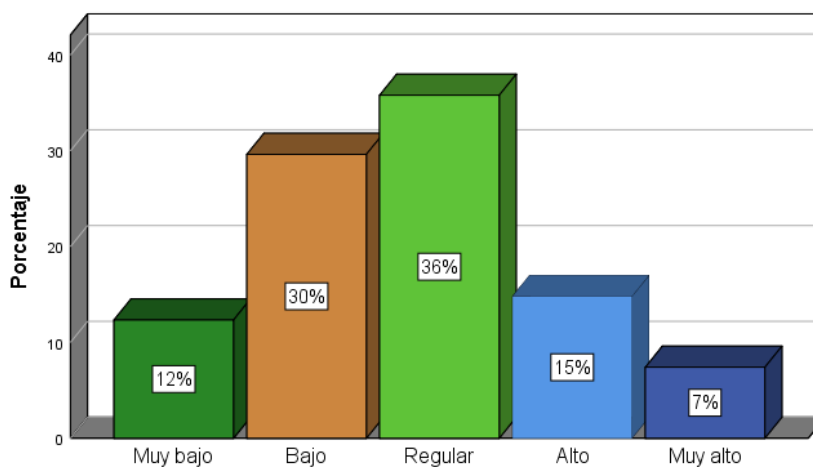
Tabla 33 ¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	10	12,3	12,3	12,3
Bajo	24	29,6	29,6	42,0
Válido Regular	29	35,8	35,8	77,8
Alto	12	14,8	14,8	92,6
Muy alto	6	7,4	7,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 32 ¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?

¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

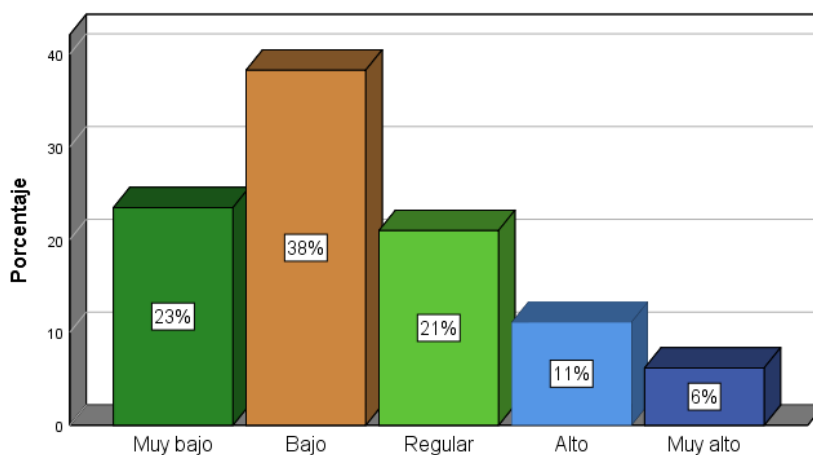
De la Tabla 33 y Gráfico 32 ¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico? diremos que el 36 % considera que es regular, un 30 % manifiesta que es bajo, el 15 % establece que es alto, el 12 % nos contestó que es muy bajo y un 7 % muy alto.

Tabla 34 ¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	19	23,5	23,5	23,5
Bajo	31	38,3	38,3	61,7
Válido Regular	17	21,0	21,0	82,7
Alto	9	11,1	11,1	93,8
Muy alto	5	6,2	6,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente spss 25

Gráfico 33 ¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

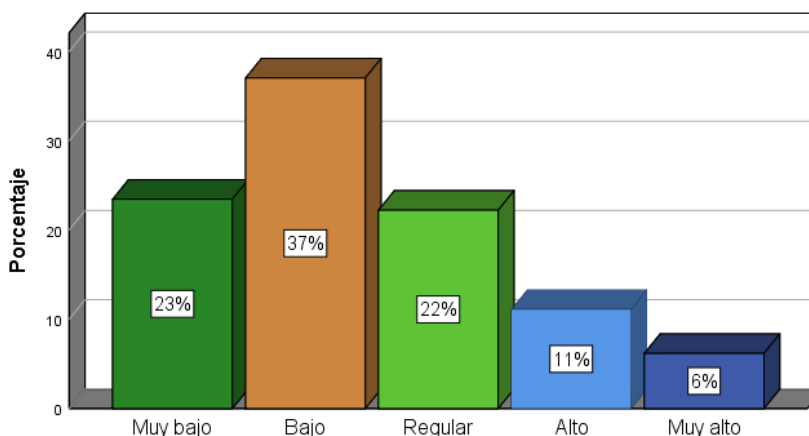
De la Tabla 34 y Grafico 33 ¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa? diremos que el 38 % considera que es bajo, un 22 % manifiesta que es muy bajo, el 21 % establece que es regular, el 11 % nos contestó que es alto y un 6 % muy alto.

Tabla 35 ¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	19	23,5	23,5
	Bajo	30	37,0	60,5
	Regular	18	22,2	82,7
	Alto	9	11,1	93,8
	Muy alto	5	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico 34 ¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla 36 y Gráfico 34 ¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías? diremos que el 37 % considera que es bajo, un 23 % manifiesta que es muy bajo, el 22 % establece que es regular, el 11 % nos contestó que es alto y un 6 % muy alto.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

Formulamos la hipótesis estadística:

H_1 = El Neuromanagement influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

H_0 = El Neuromanagement no influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

- Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05.
- Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_1 .
- Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos, en nuestro caso las variables que está compuesta la hipótesis de estudio:

- ✓ Neuromanagement
- ✓ Desarrollo de capacidades

Tabla 36 correlación entre Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades

Correlación de la Hipótesis General – Rho de Spearman				
		Neuromanagement	Desarrollo de capacidades	
Rho de Spearman	Neuromanagement	Coeficiente de correlación	,925**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		81	
	Desarrollo de capacidades	Coeficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N		81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como se observa en la tabla 36, se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,925** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir:

El Neuromanagement influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Formulamos la hipótesis estadística:1

H₁= La Inteligencia emocional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

H₀= La Inteligencia emocional no influye positivamente en el desarrollo de

capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos, en nuestro caso la dimensión 1 y la variable 2 del que está compuesta la hipótesis de estudio:

- ✓ Inteligencia Emocional (D1)
- ✓ Desarrollo de capacidades (V2)

Tabla 37 Correlación de la Hipótesis específica 1

		Inteligencia Emocional	Desarrollo de Capacidades
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,959**
		Sig. (bilateral)	,000
	N		81
	Desarrollo de capacidades	Coefficiente de correlación	,959**
		Sig. (bilateral)	,000
	N		81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como se observa en la tabla 37, se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,959** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir:

La inteligencia Emocional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

Formulamos la hipótesis estadística 2:

H₁= La Inteligencia organizacional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

H₀= La Inteligencia organizacional no influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos, en nuestro caso la Dimensión 2 y la Variable 2 del que está compuesta la hipótesis de estudio:

- ✓ Inteligencia Organizacional (D2)
- ✓ Desarrollo de capacidades (V2)

Tabla 38 Correlación de Hipótesis específica 2

		Inteligencia Organizacional	Desarrollo de Capacidades	
Rho de Spearman	Inteligencia Organizacional	Coeficiente de correlación	,897**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81	
	Desarrollo de Capacidades	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como se observa en la tabla 38, se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,897** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01

(bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir:

La inteligencia Organizacional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

Formulamos la hipótesis estadística 3:

H₁= Los recursos neuronales influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

H₀= Los recursos neuronales no influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos, en nuestro caso la Dimensión 3 y la Variable 2 que está compuesta la hipótesis de estudio:

- ✓ Recursos Neuronales
- ✓ Desarrollo de capacidades

Tabla 39 Correlación de Hipótesis Específica 3

		Recursos neuronales	Desarrollo de capacidades	
Rho de Spearman	Recursos Neuronales	Coeficiente de correlación	,877**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		81	81
	Desarrollo de Capacidades	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como se observa en la tabla 39, se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,877** presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir:

Los Recursos Neuronales influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019.

4.4. Discusión de resultados

En la dimensión inteligencia emocional de la variable Neuromanagement al cruzarla con la variable desarrollo de capacidades, hallamos que estadísticamente es significativa ya que el valor de "p" fue de 0,000 menor al 0,05; además el valor de Rho de Spearman es de 0,959. Lo que resulta un valor positivo, el mismo que nos refiere que existe una relación directa entre la dimensión y la variable en un nivel correlación alto, los resultados permitieron sostener que en la medida que la inteligencia emocional de los alumnos mejore, sus niveles de desarrollo de capacidades también lo hará, esta situación la observamos en la parte estadística donde casi un 50% considera que su inteligencia emocional es bajo y muy bajo, por lo que el desarrollo de capacidades necesita mejorar, así como cuando el 27% considera que el nivel de críticas hacia mismo es muy bajo, por lo que consideró que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el desarrollo de capacidades de los estudiantes de computación e informática del Instituto Superior Tecnológico Pasco.

En la dimensión inteligencia organizacional de la variable Neuromanagement al cruzarla con la variable desarrollo de capacidades, hallamos que estadísticamente es significativa ya que el valor de "p" fue de 0,000

menor al 0,05; además el valor de Rho de Spearman es de 0,897. Lo que resulta un valor positivo, el mismo que nos refiere que existe una relación directa entre la dimensión y la variable en un nivel correlación alto, los resultados permitieron sostener que en la medida que la inteligencia organizacional mejore, los niveles de desarrollo de capacidades también lo hará, esta situación la observamos en la parte estadística donde casi un 50% considera que el nivel de enseñanza es bajo y muy bajo, por lo que el desarrollo de capacidades necesita mejorar, así como cuando el 41% considera que el nivel de innovación es muy bajo, por lo que consideró que existe una correlación significativa entre la inteligencia organizacional y el desarrollo de capacidades de los estudiantes de computación e informática del Instituto Superior Tecnológico Pasco.

En la dimensión recursos neuronales de la variable Neuromanagement al cruzarla con la variable desarrollo de capacidades, hallamos que estadísticamente es significativa ya que el valor de "p" fue de 0,000 menor al 0,05; además el valor de Rho de Spearman es de 0,959. Lo que resulta un valor positivo, el mismo que nos refiere que existe una relación directa entre la dimensión y la variable en un nivel correlación alto, los resultados permitieron sostener que en la medida que los recursos neuronales de la institución mejore, los niveles de desarrollo de capacidades de los alumnos también lo hará, esta situación la observamos en la parte estadística donde un 48% considera que el nivel de uso de la inteligencia artificial es bajo, por lo que el desarrollo de capacidades necesita mejorar, así como cuando el 37% considera que el uso de las nuevas tecnologías es bajo, por lo que consideró que existe una correlación significativa entre los recursos neuronales y el desarrollo de capacidades de los estudiantes de computación e informática del Instituto Superior Tecnológico Pasco.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que si existe relación significativa y directa entre la variable Neuromanagement y el Desarrollo de Capacidades (Rho Spearman 0,925). Es decir que el Neuromanagement influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior de Educación Tecnológico Pasco 2019
- 2) Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión inteligencia emocional y la variable Desarrollo de Capacidades (Rho Spearman 0,925). Es decir que la Inteligencia emocional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior de Educación Tecnológico Pasco 2019
- 3) Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión inteligencia organizacional y la variable Desarrollo de Capacidades (Rho Spearman 0,925). Es decir que la Inteligencia organizacional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior de Educación Tecnológico Pasco 2019
- 4) Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión Recursos Neuronales y la variable Desarrollo de Capacidades (Rho Spearman 0,925). Es decir que los recursos neuronales influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del Instituto Superior de Educación Tecnológico Pasco 2019

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a quienes dirigen el Instituto de educación Superior Tecnológico Pasco, realizar cursos sobre aplicaciones del Neuromanagement, en las distintas especialidades que brinda.
- 2) Realizar convenios con ESSALUD u Hospitales de la Región, para el dictado de charlas sobre Inteligencia emocional, para que mediante sus profesionales en Psicología o profesionales afines. puedan realizar talleres y charlas sobre este tema.
- 3) Revisar la malla curricular, para poder incluir cursos que busquen mejorar las competencias de los estudiantes, dado el avance tecnológico y las disrupciones que ocurren en el mundo actual.
- 4) Buscar mejorar los laboratorios y las maquinas, dotándolo en lo posible de tecnologías de última generación.
- 5) Crear un centro psicológico, para la atención a los estudiantes de las diversas carreras.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bachrach, E. (2020). *En el Limbo*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bacilio Rojas, R. (2019). *Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2018*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Escuela de Posgrado.
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement, Cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Braidot, N. (2011). *Sacale partido a tu cerebro*. Buenos Aires, : Ediciones Granica S.A.
- Braidot, N. (2014). *Neuromanagement*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Braidot, N. (2016). *Neurociencias para tu vida*. Buenos Aires: Granica.
- Cardoso, V. (2015). *Capacitación basada en la teoría del neuromanagement a los coordinadores generales de un ente gubernamental*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Chumpe Agosto, J. B. (2018). *Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública*. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- García García, E. (2005). *Mente y Cerebro*. Madrid: Síntesis S.A.
- Goleman , D., & Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona: Kairós, S.A.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lucuara Castillo, E. V. (2016). *Estrategias basadas en neuromanagement que fortalezcan habilidades de liderazgo, potenciando el cerebro ejecutivo de los gerentes de Ferretti, C.A.* Valencia: Universidad de Carabobo.
- Mora, F. (2016). *Cuando el Cerebro juega con las ideas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Muñoz Mora, K. M. (2020). *El Neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional*. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . PNUD. (2008). *Desarrollo de Capacidades*. Nueva York: PNUD.
- Rafael Soto, A. S., & Huacachi Quispe, B. M. (2015). *Habilidades socioemocionales y logro de aprendizaje de los estudiantes del tercer grado de primaria de las I.E. de la RED 10 – UGEL N° 06 Ate, Lima 2014*. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 185-211.
- Villanueva Chávez, F. C. (2018). *Propuesta de neurociencia para mejorar el aprendizaje en la Universidad Peruana de las Américas*. Lima: Universidad Peruana de las Américas.
- Zárate Ruiz, G. E. (2017). *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017*. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de Investigación



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRION**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



ENCUESTA

Estimado Colaborador(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: "NEUROMANAGEMENT Y DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PASCO - 2019"

Le pedimos:

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda.
- Marque con una X la alternativa de respuesta que considere la más adecuada.

1 Muy Bajo	2 Bajo	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
-------------------	---------------	------------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: NEUROMANAGEMENT						
DIMENSIÓN 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL						
1	¿Cuál crees que es el nivel del control de tus emociones?					
2	¿Cuál crees que es el nivel de expresión de tus emociones?					
3	¿Cuál crees que es el nivel de críticas hacia ti mismo?					
4	¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres?					
5	¿Cuál crees que es el nivel de mostrar tus sentimientos a aquellos que menos quieres?					
6	¿Cuál crees que es el nivel de empatía que posees?					
DIMENSIÓN 2: INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL						
7	¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de respuesta de tu institución frente a un problema académico que tienes?					
8	¿Cuál crees que es el nivel de capacidad de innovación en tu institución?					
9	¿Cuál crees que es el nivel de enseñanza en tu institución?					
10	¿Cuál crees que es el nivel de creatividad de los docentes de tu institución?					

11	¿Cuál crees que es el nivel de trabajo en equipo de los docentes de tu institución?					
12	¿Cuál crees que es el nivel de respuesta de tu institución frente a las nuevas tecnologías?					
DIMENSIÓN 3: RECURSOS NEURONALES		1	2	3	4	5
13	¿Cuál crees que es el nivel del uso de la inteligencia artificial en tu institución?					
14	¿Cuál crees que es el nivel de innovación de las computadoras en tu institución?					
15	¿Cuál crees que es el nivel del uso de las nuevas tecnologías en tu institución?					
VARIABLE 2: DESARROLLO DE CAPACIDADES		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES TÉCNICO TRANSFORMADORAS						
16	¿Cuál crees que es tu nivel para administrar y mantener operativos los recursos de hardware y software para ofrecer un servicio oportuno?					
17	¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar las redes de comunicación de la organización en función a sus necesidades y requerimientos?					
18	¿Cuál crees que es tu nivel para Implementar los lineamientos y políticas de seguridad de la información?					
19	¿Cuál crees que es tu nivel para analizar y diseñar sistemas de información de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?					
20	¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar software de acuerdo a los requerimientos de las organizaciones?					
21	¿Cuál crees que es tu nivel para administrar los sistemas de gestión de base de datos?					
22	¿Cuál crees que es tu nivel para gestionar, implementar y administrar aplicaciones para Internet, teniendo en cuenta los requerimientos del cliente?					
23	¿Cuál crees que es tu nivel para desarrollar productos multimedia?					
DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES DE ORGANIZACIÓN						
24	¿Cuál crees que es tu nivel para organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicación?					
25	¿Cuál crees que es tu nivel para organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones?					
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES DE COOPERACIÓN Y COMUNICACIÓN						
26	¿Cuál crees que es tu nivel para coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos de nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno?					
27	¿Cuál crees que es tu nivel para mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo?					
28	¿Cuál crees que es tu nivel para utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas?					
DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES DE CONTINGENCIAS						

29	¿Cuál crees que es tu nivel para establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información?					
30	¿Cuál crees que es tu nivel para establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información?					
31	¿Cuál crees que es tu nivel para adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales?					
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD Y AUTONOMIA						
32	¿Cuál crees que es tu nivel para dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico?					
33	¿Cuál crees que es tu nivel para preparar la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa?					
34	¿Cuál crees que es tu nivel para formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización donde laborarías?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo B: Procedimiento de validez y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante. Dr. Adm. José Luis Guerrero Febres

Cargo o Institución donde labora. Docente de la Facultad de Ciencias Superiores.

Nombre del Instrumento de Evaluación. Validación de Variables e Indicadores.

Autor del instrumento. Bach. Karen Brigitte Lazo Lazo

Título: Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades de los Estudiantes de la Carrera Profesional de Computación e Informática en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco - 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X					
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna															X					
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica															X					


6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X	
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del Neuromanagement y desarrollo de capacidades																		X	
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																		X	
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																		X	
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable el instrumento de la investigación descriptiva hecho en la tesis graduada por mi persona el cual voy a

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 Puntos (ochenta).

<p>Casa de Pisco 22 Diciembre del 2022</p>	<p>04053969</p>	 <p>JOSE L. GUERRERO FEBRER Especialista en Administración CLAP UNDES - BOCAUTIN</p>	<p>963602304</p>
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo C; Matriz de Consistencia

Título: Neuromanagement y Desarrollo de Capacidades de los Estudiantes de la Carrera Profesional de Computación e Informática en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco - 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	(X) V. Independiente NEUROMANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inteligencia emocional ▪ Inteligencia organizacional ▪ Recursos neuronales 	<p>1 (muy bajo)</p> <p>2 (bajo)</p> <p>3 (regular)</p> <p>4 (alto)</p> <p>5 (muy alto)</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN GENERAL: Método científico, ESPECÍFICOS: inductivo – deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <pre> graph TD M --> X M --> Y X --> Z Y --> Z </pre> <p>ENFOQUE Cuali-cuantitativa</p> <p>POBLACIÓN 103 alumnos</p> <p>MUESTRA. 81 alumnos</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS Revisión de documentos Encuesta</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS Excel, Spss 25.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿De qué manera la Inteligencia emocional influye en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019?	Determinar la influencia de la Inteligencia emocional en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019	La Inteligencia emocional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019				
¿De qué manera la inteligencia organizacional influye en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019?	Determinar la influencia de la inteligencia organizacional en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019	La inteligencia organizacional influye positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019				
¿De qué manera los recursos neuronales influyen en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019?	Determinar la influencia de los recursos neuronales en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019	Los recursos neuronales influyen positivamente en el desarrollo de capacidades de los estudiantes de la carrera profesional de computación e informática del ISETP 2019				
			(Y) V. Dependiente DESARROLLO DE CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidades técnico transformadoras ▪ Capacidades de organización ▪ Capacidades de cooperación y comunicación ▪ Capacidades de contingencias ▪ Responsabilidad y autonomía 	<p>1 (muy bajo)</p> <p>2 (bajo)</p> <p>3 (regular)</p> <p>4 (alto)</p> <p>5 (muy alto)</p>	