

Influencia de la Neurogerencia en el clima laboral en la junta de usuarios de un distrito sureño

Sonia Olivia Arredondo Zela

ORCID: 0000- 0003- 3570- 4158

Universidad del Callao-Perú

RESUMEN

El presente artículo explora la influencia de la Neurogerencia en el clima laboral dentro de la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha, en el departamento de Ica, durante el año 2022. Utilizando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, se investigan las relaciones entre las diferentes etapas de la Neurogerencia (atencional, de pensamiento, emocional e intuitiva) y el clima laboral de la organización. La muestra estuvo conformada por 86 empleados seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado, y los datos fueron analizados. Los resultados confirmaron que, Neurogerencia tiene la mayor influencia, seguida por las etapas de pensamiento, atención e intuitiva. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar tanto los aspectos cognitivos como emocionales en la gestión organizacional para promover un ambiente de trabajo favorable, lo que a su vez mejora la satisfacción y productividad de los empleados. Esta pesquisa también discutió la relevancia de la Neurogerencia como una herramienta innovadora en la gestión pública, destacando su potencial para mejorar la adaptabilidad y la toma de decisiones en entornos complejos y cambiantes. Además, se sugiere que la implementación de prácticas de Neurogerencia podría contribuir significativamente a la creación de un clima laboral más positivo y la mejora de la imagen institucional. En conclusión, este estudio aporta evidencia empírica sobre los beneficios de la Neurogerencia en el sector público y ofrece nuevas perspectivas para su aplicación en otros contextos organizacionales, sugiriendo que su adopción podría ser clave para enfrentar los desafíos contemporáneos en la gestión de recursos.

Palabras clave: Neurogerencia, clima laboral y junta de usuarios.

ABSTRACT

This article explores the influence of Neuromanagement on the work environment within the Chincha Irrigation District Users Board, in the department of Ica, during the year 2022. Using a non-experimental design and a quantitative approach, the relationships between the

different stages of Neuromanagement (attentional, thinking, emotional, and intuitive) and the work environment of the organization are investigated. The sample consisted of 86 employees selected through stratified probability sampling, and the data were analyzed. The results confirmed that Neuromanagement has the greatest influence, followed by the thinking, attention, and intuitive stages. These findings underline the importance of considering both cognitive and emotional aspects in organizational management to promote a favorable work environment, which in turn improves employee satisfaction and productivity. This research also discussed the relevance of Neuromanagement as an innovative tool in public management, highlighting its potential to improve adaptability and decision-making in complex and changing environments. Furthermore, it is suggested that the implementation of Neuromanagement practices could significantly contribute to the creation of a more positive work environment and the improvement of the institutional image. In conclusion, this study provides empirical evidence on the benefits of Neuromanagement in the public sector and offers new perspectives for its application in other organizational contexts, suggesting that its adoption could be key to address contemporary challenges in resource management.

Keywords: Neuromanagement, work environment and user board.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a un entorno de creciente complejidad y dinamismo que exige una constante adaptación y evolución de sus procesos de gestión. La globalización, la innovación tecnológica y los cambios en las expectativas de los empleados han generado la necesidad de desarrollar enfoques de gestión más integrados y basados en el conocimiento del comportamiento humano. En este contexto, surge la Neurogerencia, un enfoque interdisciplinario que aplica principios y hallazgos de las neurociencias al ámbito organizacional para optimizar los procesos de toma de decisiones, liderazgo y desarrollo organizacional.

La Neurogerencia se posiciona como una herramienta poderosa para abordar desafíos gerenciales contemporáneos al ofrecer un marco teórico que integra la comprensión del funcionamiento cerebral con las prácticas de gestión. Según Tarantino (2019), la Neurogerencia tiene como objetivo renovar las perspectivas tradicionales de gestión, aportando un enfoque que va más allá de los modelos convencionales de planificación, organización, dirección y control. Este enfoque se basa en la premisa de que los procesos cognitivos y emocionales de los individuos juegan un papel crucial en la eficacia de la gestión organizacional.

A pesar de su potencial, la implementación de la Neurogerencia en las organizaciones, especialmente en el sector público, sigue siendo limitada. Esto es particularmente relevante en contextos locales, donde las prácticas de gestión a menudo carecen de la sofisticación necesaria para enfrentar los desafíos del entorno global. En muchas organizaciones públicas, como la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha, persisten problemas relacionados con un clima laboral inadecuado y una baja productividad, lo que sugiere una brecha significativa en la adopción de prácticas avanzadas de gestión.



En el caso de la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chíncha, la gerencia enfrenta dificultades significativas para crear un entorno laboral que promueva la eficiencia y la satisfacción de los empleados. La falta de conocimiento y aplicación de herramientas de Neurogerencia podría ser un factor clave en la persistencia de estos problemas. Como indica Alvarado (2019), la gestión efectiva implica el uso de diversas herramientas que facilitan la implementación de estrategias organizacionales, y la Neurogerencia ofrece un marco teórico y práctico que podría mejorar significativamente el clima laboral en o

Esta investigación se basa en dos conceptos fundamentales: la Neurogerencia y el clima laboral. La Neurogerencia, como lo define Braidot (2008), es la aplicación de los principios de las neurociencias a la gestión y el liderazgo organizacional. Este enfoque se centra en cómo los procesos neuronales influyen en la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia organizacional y la eficacia del liderazgo. Tarantino (2019) sostiene que la Neurogerencia ofrece un nuevo conjunto de conocimientos que pueden redefinir los paradigmas tradicionales de la gestión, proporcionando un enfoque más holístico y basado en la ciencia para el desarrollo organizacional.

Por otro lado, el clima laboral se refiere a las percepciones y actitudes de los empleados respecto a su entorno de trabajo. Según Chiavenato (2011), el clima laboral actúa como un mediador entre los elementos del sistema organizacional y los comportamientos individuales, influyendo directamente en la productividad y la satisfacción laboral. Diversos estudios han demostrado que un clima laboral positivo está asociado con un mejor rendimiento organizacional, mientras que un clima negativo puede conducir a problemas como el burnout y la alta rotación de personal (Espinoza et al)

El objetivo de esta pesquisa es proporcionar una comprensión integral de cómo la Neurogerencia puede ser utilizada como una herramienta efectiva para mejorar el clima laboral en organizaciones públicas, y cómo este enfoque puede controlar

Esta investigación pretende hacer varias contribuciones importantes al campo de la gestión organizacional y la Neurogerencia. En primer lugar, ofrece una contribución teórica al enriquecer el marco conceptual de la Neurogerencia, particularmente en su aplicación a organizaciones del sector público, donde la implementación de enfoques de gestión avanzadas es a menudo más lenta y desafiante (Muñoz, 2020). En segundo lugar, desde una perspectiva práctica, esta investigación proporciona a los gerentes públicos herramientas basadas en evidencia para mejorar el clima laboral y, por ende, la productividad y satisfacción de los empleados. Finalmente, desde un punto de vista metodológico, este estudio contribuye al desarrollo de nuevas metodologías para evaluar la efectividad de la Neurogerencia en diferentes contextos.

En tal sentido la Neurogerencia se presenta como un enfoque innovador y prometedor para abordar algunos de los desafíos más apremiantes en la gestión organizacional contemporánea. Al investigar su aplicación en el contexto de la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chíncha, esta investigación no solo llena un vacío en la literatura existente, sino que también proporciona insights valiosos que pueden ser aplicados a otras organizaciones públicas.



METODOLOGÍA

El presente estudio utilizó un diseño no experimental, siguiendo la definición proporcionada por Hernández, Fernández y Batista (2014), quienes señalan que las investigaciones no experimentales se llevan a cabo sin la manipulación intencionada de variables, centrándose en la observación de fenómenos en su entorno natural para su análisis. En este marco, la investigación se estructuró en torno a un diseño correlacional, donde se exploró la relación entre dos variables principales: la Neurogerencia (V1) y el Clima Laboral (V2), utilizando un coeficiente de evaluación.

El método de investigación adoptado fue el cuantitativo, fundamentado en la medición de las características de fenómenos sociales, tal como lo describe Bernal (2010). Este enfoque permitió derivar una serie de postulados a partir de un marco conceptual pertinente, con el objetivo de expresar las relaciones entre las variables estudiadas. La naturaleza de la investigación es básica, buscando comprender la relación entre Neurogerencia y Clima Laboral para, en consecuencia, incrementar el conocimiento científico en este ámbito.

La población objetivo del estudio estuvo constituida por 110 personas que laboran en la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha, en el departamento de Ica, durante el año 2022. Este grupo incluyó gerentes, supervisores, secretarías, ingenieros y técnicos, todos con funciones y roles específicos dentro de la organización. La muestra, seleccionada mediante un muestreo probabilístico estratificado, estuvo conformada por 86 individuos, calculada con un nivel de confianza del 95% y un error aceptable del 5%, siguiendo la fórmula de Arias (2012). La selección estratificada permitió dividir la población en subgrupos homogéneos, garantizando que cada individuo tuviera la misma probabilidad.

El lugar de estudio fue la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha, ubicada en el departamento de Ica, y el periodo de desarrollo del estudio abarcó los seis primeros meses del año 2022. Durante este tiempo, se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de información que incluyeron cuestionarios validados y confiables sobre Neurogerencia y Clima Laboral. Estos cuestionarios se distribuyeron entre los colaboradores de la organización, asegurando la recopilación de datos relevantes para el análisis.

Para el procesamiento de los datos recopilados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para Windows. Este software facilitó el análisis estadístico necesario para evaluar la relación entre las dimensiones de la Neurogerencia y el Clima Laboral, permitiendo una comprensión más profunda de cómo estas variables en

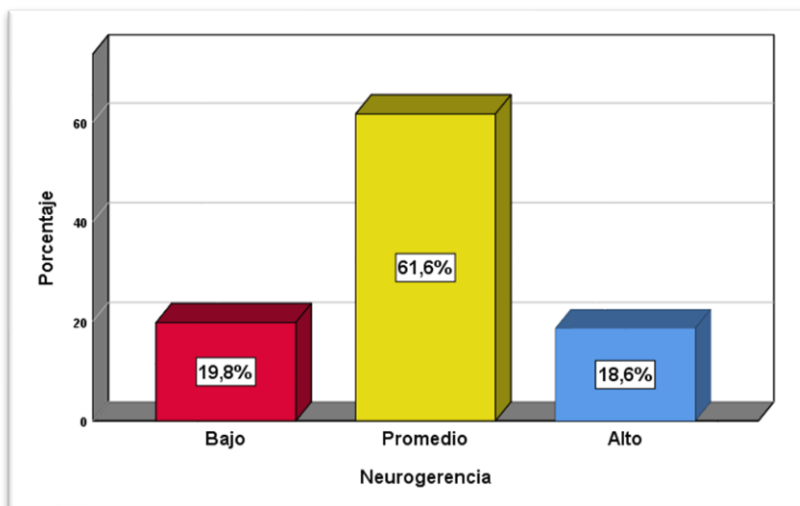
Finalmente, se considerarán aspectos éticos fundamentales en la conducción de esta investigación. Se garantizó la veracidad y responsabilidad en todos los procesos, respetando a los participantes y comunicándoles claramente los objetivos y procedimientos del estudio. Se asegurará que la participación fuera voluntaria y que se respetará la confidencialidad de la información proporcionada, siguiendo los principios de "Conducta responsable en investigación".

RESULTADOS

Los resultados de la sistematización de los datos fueron los siguientes:

Figura 1

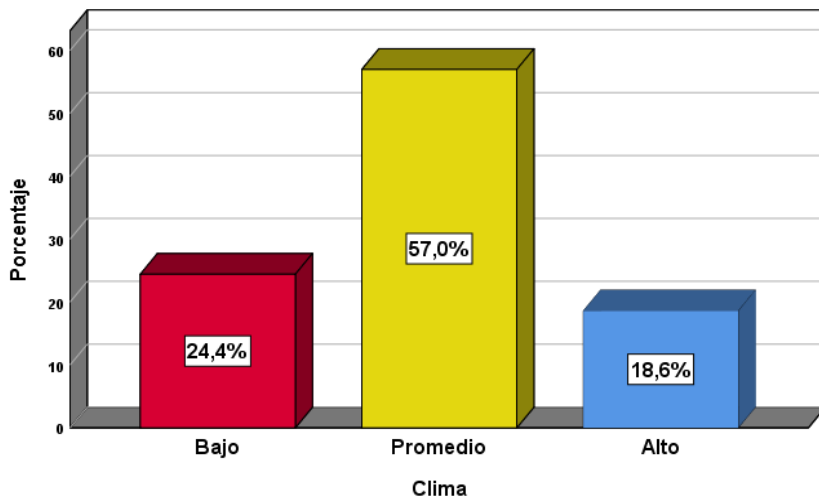
Frecuencias por niveles de la variable Neurogerencia



La figura muestra las frecuencias por niveles de forma porcentual de la variable Neurogerencia donde el 61.6% de los encuestados sitúa la variable Neurogerencia en el nivel promedio. Además, el 19.8% la ubica en el nivel bajo, mientras que el 18.6% la coloca en el nivel alto tomando en cuenta la percepción de ellos participantes.

Figura 2

Porcentajes por nivel de la variable Clima Laboral



La figura muestra las frecuencias por niveles de forma porcentual de la variable Clima Laboral, denotando que, del total de encuestados, el 57.0% ubican al clima laboral en el nivel promedio, seguido del 24.4% en el nivel bajo y el 18.6% en el nivel alto de la junta de usuarios del lugar elegido para el estudio.

Tabla 1

Resultado de estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nclima = 1]	-4.406	.727	36.705	1	.000	-5.832	-2.981
	[nclima = 2]	-.530	.516	1.056	1	.304	-1.541	.481
Ubicación	[nneurogerencia=1]	-5.593	.923	36.702	1	.000	-7.403	-3.784
	[nneurogerencia=2]	-2.640	.669	15.563	1	.000	-3.952	-1.329
	[nneurogerencia=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05 y los estadísticos de Wald es mayor que 4, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, significa que: La Neurogerencia influye directa y positivamente en la variable Clima Laboral.

DISCUSIÓN

El presente estudio confirma la hipótesis general de que la Neurogerencia influye directa y positivamente en el Clima Laboral dentro de la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha. Esta relación destaca la relevancia de aplicar modelos de Neurogerencia en la gestión organizacional para mejorar las condiciones laborales y, por ende, el rendimiento de los empleados. La evidencia encontrada es consistente con investigaciones previas que señalan cómo la Neurogerencia puede potenciar habilidades innatas en los individuos, facilitando la consecución de metas y objetivos profesionales (Marentes, 2017; Yumayusa, 2019). El enfoque transversal del neuromanagement, que permite la integración de aspectos cualitativos, emocionales y cognitivos, se presenta como una herramienta esencial para mejorar el clima organizacional, lo que a su vez promueve una toma de decisiones más efectiva y un



Uno de los hallazgos más significativos es la influencia de la etapa atencional de la Neurogerencia en el Clima Laboral, la cual se situó en un 24.3%. Este resultado subraya la importancia del intercambio de conocimientos en las organizaciones como un factor crucial para mantener un clima laboral adecuado. La atención, como proceso cognitivo, es fundamental para la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo, afectando directamente su satisfacción y desempeño (Fernández, 2022). Sin embargo, la proporción de influencia encontrada sugiere que otros factores también juegan un papel importante en la configuración del clima laboral, lo que abre la puerta a futuras investigaciones que exploren estas variables adicionales.

Por otro lado, la etapa de cálculo de la Neurogerencia mostró una influencia del 31.0% en el Clima Laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de la toma de decisiones basadas en procesos neurocognitivos, lo que permite a los gerentes adoptar un enfoque más racional y reflexivo en la gestión de sus equipos. Fernández (2022) destaca que el Neuromanagement se está convirtiendo en un aliado esencial en la gestión moderna, especialmente en entornos complejos donde la toma de decisiones rápidas y efectivas es crucial. La adopción de procesos neurovegetativos, como parte de este enfoque, podría representar un cambio de paradigma significativo en la manera en que se gestionan las organizaciones.

La influencia de la etapa emocional de la Neurogerencia, que alcanzó un 38,8%, subraya la importancia de las emociones en el entorno laboral. Las emociones, como componente esencial de la experiencia humana, influyen significativamente en la percepción del clima organizacional y en la productividad de los empleados. Ruiz (2021) y Espinoza et al. (2020) coinciden en que un clima organizacional favorable es vital para el éxito de una organización, ya que este afecta directamente la motivación y el rendimiento de los empleados. Este resultado pone de aliviar la necesidad de que las organizaciones desarrollen estrategias que no solo aborden los aspectos cognitivos de la gestión, sino que también consideran el b.

Un hallazgo adicional interesante es la influencia de la etapa intuitiva de la Neurogerencia, que se situó en un 16,9%. Aunque esta es la menor de las influencias encontradas, sigue siendo significativa, lo que indica que la intuición, junto con el razonamiento y las emociones, desempeña un papel en la configuración del clima laboral. Herrera y Núñez (2021) y López (2018) sugieren que un clima laboral positivo puede mejorar la percepción de la imagen institucional, lo que a su vez puede tener efectos positivos en la retención de empleados y en la reputación.

Más allá de los hallazgos específicos de este estudio, es fundamental considerar cómo la integración de la Neurogerencia en la gestión organizacional puede ser optimizada para diferentes contextos. En particular, la aplicación de técnicas avanzadas de neuromanagement en organizaciones públicas, donde la adopción de nuevas tecnologías y enfoques gerenciales suele ser más lenta, podría representar una oportunidad significativa para mejorar el desempeño en

Además, el estudio sugiere que la Neurogerencia podría ser particularmente beneficiosa en entornos de alta presión, donde los empleados se enfrentan a desafíos



constantes que requieren una rápida adaptación y toma de decisiones. La incorporación de procesos de neurofeedback, por ejemplo, podría ayudar a los gerentes a monitorear y mejorar en tiempo real las respuestas cognitivas y emocionales de sus equipos, creando así un entorno laboral más dinámico y adaptativo.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones exploren la interacción entre las diferentes etapas de la Neurogerencia y otros factores contextuales, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos. Estas investigaciones podrían proporcionar una comprensión más completa de cómo las organizaciones pueden utilizar la Neurogerencia no solo para mejorar el clima laboral, sino también para impulsar la innovación y la competitividad en un entorno global cada vez más desafiante.

CONCLUSIÓN

La presente investigación ha demostrado que la Neurogerencia tiene una influencia significativa y positiva en el clima laboral dentro de la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha. Este hallazgo confirma la hipótesis general planteada y refuerza la relevancia de adoptar enfoques gerenciales innovadores basados en principios neurocientíficos para mejorar las condiciones laborales y, en consecuencia, el desempeño organizacional.

Los resultados específicos muestran que las diferentes etapas de la Neurogerencia (atencional, de pensamiento, emocional e intuitiva) impactan en el clima laboral en diferentes grados, subrayando la importancia de un enfoque integral en la gestión organizacional. La etapa emocional, en particular, destaca como un factor clave en la creación de un entorno laboral favorable, lo que sugiere que las emociones de los empleados deben ser gestionadas de manera consciente y estratégica para maximizar su satisfacción y producción.

Además, esta investigación contribuye al conocimiento existente al proponer que la integración de la Neurogerencia en las organizaciones públicas, como la Junta de Usuarios del Distrito de Riego de Chincha, puede facilitar no solo un mejor clima laboral, sino también un avance en la capacidad de adaptación y toma de decisiones en entornos complejos y cambiantes. La adopción de estas prácticas podría ser especialmente beneficiosa en contextos donde la innovación y la agilidad organizacional son esenciales para enfren.

Finalmente, la Neurogerencia se presenta como una herramienta valiosa y necesaria en la gestión moderna, ofreciendo un enfoque holístico que considera tanto los aspectos cognitivos como emocionales del comportamiento humano en el trabajo. Esta investigación no solo valida su aplicabilidad en el sector público, sino que también abre nuevas vías para futuras investigaciones que exploren su impacto en otros contextos organizacionales y su interacción con variables adicionales, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos. La implementación de la Neurogerencia puede, por lo tanto, ser vista como un paso estratégico hacia la creación de organizaciones.

CONFLICTO DE INTERESES.



Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Alvarado N. (2019). *Gestión en las universidades públicas: una mirada Holística*. Artículo-Instituto de Psicología y Psicoterapia- Reencuentro. Lima- Perú. https://www.facebook.com/Reencuentropsi/reviews/?ref=page_internal
- Boggino, G. (2019). El liderazgo organizacional desde los dos hemisferios cerebrales y su relación con el neuromanagement. Artículo científico, Universidad Católica Argentina, Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8650/1/liderazgo-organizacional-dos-hemisferios.pdf>
- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement*. Ediciones Granica. <https://cutt.ly/43VTmgq>
- Carrión-Bósquez, N., Castelo-Rivas, W., Alcívar-Muñoz, M., Quiñonez-Cedeño, L. y Llambo-Jami, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-99332022000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Espinoza, N. V. S., Ferie, C. P., Arauz, M. Y. E., y Barberán, J. R. M. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta-EP. Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 541-553. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Fernández, A. (2022). Neurogerencia y cultura organizacional en la gestión pública: Un estudio de caso. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/issue/view/330>
- Herrera, R. I. B., y Núñez, E. D. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2747>
- López, D. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres de la sede de Lima [Tesis de pregrado. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marentes, R. (2017). *Estrategias de Neurogerencia para el mejoramiento de la productividad en organizaciones*. https://www.academia.edu/35302959/estrategias_de_neurogerencia_para_el_mejoramiento_de_la_productividad_de_las_organizaciones_en_colombia_a_travez_del_coaching

- Muñoz, K. (2020). El Neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional [Tesis de pregrado. Fundación Universidad de América]. Repositorio de la Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8389/1/292318-2020-III-GTH.pdf>
- Tarantino S. (2019). Breve recorrido histórico desde la gerencia de antaño y de hoy a la gerencia del mañana: neurogerencia. Saber, Universidad de Oriente, Venezuela, 31(1), 5- 20. <https://core.ac.uk/download/pdf/235924853.pdf>
- Velásquez, M. (2005). *Clima organizacional: Factores que lo afectan y su relación con la productividad*. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Yumayusa, T. (2019). *Neuromanagement como tendencia futura en la gestión organizacional*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3610113>

