

Neurogerencia e influencia en la cultura organizacional en un gobierno local

José Franco Fernández Zamora

ORCID: 0000-0002-3394-4206

Universidad del Callao-Perú

RESUMEN

Este estudio explora la influencia de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica, Perú. La investigación adopta un enfoque cuantitativo correlacional, analizando cómo distintas etapas de la Neurogerencia (atencional, de razonamiento, emocional e intuitiva) impactan en la configuración cultural de la organización. A partir de una muestra compuesta por 29 personas del personal administrativo de la municipalidad, se aplicaron cuestionarios específicos para evaluar las variables de Neurogerencia y Cultura Organizacional. Los resultados indican una relación significativa entre la Neurogerencia y la Cultura Organizacional, con un modelo estadístico que muestra una fuerte bondad de ajuste y una significatividad estadística notable. Específicamente, se encontró que cada una de las etapas de la Neurogerencia influye positivamente en aspectos clave de la cultura organizacional, siendo la etapa atencional y de razonamiento las más determinantes en la mejora de la cohesión y eficiencia organizacional. Estos hallazgos sugieren que la integración de prácticas neurogerenciales puede ser un catalizador eficaz para la transformación cultural en entornos públicos, optimizando la gestión y alineando mejor las operaciones con los objetivos estratégicos de la organización. La investigación aporta evidencia empírica relevante que puede guiar futuras implementaciones de la Neurogerencia en instituciones públicas, subrayando la importancia de un enfoque holístico en la gestión organizacional.

Palabras clave: Neurogerencia, Cultura Organizacional, Gestión Pública, Etapas de la Neurogerencia, Municipalidad.

ABSTRACT

This study explores the influence of Neuro-Management on Organizational Culture within the District Municipality of Salas Guadalupe, Ica Province, Peru. The research adopts a

quantitative correlational approach, analyzing how different stages of Neuro-Management (attentional, reasoning, emotional, and intuitive) impact the cultural configuration of the organization. Based on a sample of 29 administrative staff members from the municipality, specific questionnaires were applied to evaluate the variables of Neuro-Management and Organizational Culture. The results indicate a significant relationship between Neuro-Management and Organizational Culture, with a statistical model showing strong goodness of fit and notable statistical significance. Specifically, it was found that each stage of Neuro-Management positively influences key aspects of organizational culture, with the attentional and reasoning stages being the most determinant in improving organizational cohesion and efficiency. These findings suggest that integrating Neuro-Management practices can be an effective catalyst for cultural transformation in public settings, optimizing management and better aligning operations with the organization's strategic objectives. The research provides relevant empirical evidence that can guide future implementations of Neuro-Management in public institutions, highlighting the importance of a holistic approach to organizational management.

Keywords: Neuro-Management, Organizational Culture, Public Management, Stages of Neuro-Management, Municipality.

INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más complejo e interconectado, las organizaciones enfrentan desafíos sin precedentes que exigen una renovación de los enfoques tradicionales de gestión. Una de las respuestas más innovadoras a estos desafíos es la incorporación de las neurociencias en el ámbito gerencial, lo que ha dado lugar a la disciplina conocida como Neurogerencia. Esta área emergente se centra en la aplicación de los conocimientos sobre el cerebro y el sistema nervioso para optimizar los procesos de toma de decisiones, liderazgo y otras funciones críticas dentro de las organizaciones (Braidot, 2008).

La Neurogerencia no solo representa una evolución natural de la ciencia administrativa, sino también un paradigma que promete transformar radicalmente la forma en que las empresas y las instituciones públicas gestionan sus recursos y alcanzan sus objetivos estratégicos (Tarantino, 2015). En este sentido, la Neurogerencia se propone como un modelo disruptivo que desafía las nociones clásicas de la gerencia, integrando la ciencia del cerebro en la estructura organizacional para mejorar tanto el rendimiento individual como el colectivo.

En particular, la relación entre la Neurogerencia y la Cultura Organizacional ha cobrado una especial relevancia. La Cultura Organizacional, entendida como el conjunto de valores, creencias y prácticas que caracterizan a una organización (Schein, 1983), juega un papel fundamental en la forma en que las decisiones son percibidas y ejecutadas. La Neurogerencia, al centrarse en los mecanismos cerebrales subyacentes a la toma de decisiones y al comportamiento humano, ofrece herramientas para moldear y mejorar esta cultura, logrando una mayor alineación con los objetivos estratégicos de la organización (Franklin & Krieger, 2012).

A nivel global, muchas organizaciones ya han comenzado a incorporar estos conceptos en sus operaciones diarias. En contraste, en el contexto nacional y local, especialmente en las municipalidades y otras instituciones del estado, la adopción de la Neurogerencia es todavía incipiente. Esta brecha se refleja en la deficiencia de la gestión administrativa en estas entidades, donde la falta de una cultura organizacional alineada con los principios neurocientíficos dificulta la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios (Chumpe, 2018).

El presente estudio se centra en investigar cómo la Neurogerencia puede influir en la Cultura Organizacional dentro de las municipalidades, tomando como caso de estudio la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, en la provincia de Ica, Perú. La hipótesis central es que la adopción de prácticas neurogerenciales podría mejorar significativamente la cultura organizacional, lo que a su vez podría llevar a una gestión más eficiente y a una mejor calidad en los servicios ofrecidos a la ciudadanía (Monzón, 2020).

Este estudio tiene como objetivo principal demostrar las influencias de la Neurogerencia en la Cultura Organizacional, con miras a proponer un plan de mejoras para la gestión municipal. Específicamente, se busca determinar cómo diferentes etapas de la Neurogerencia —como la atención, el razonamiento, la emocionalidad y la intuición— influyen en los aspectos culturales de la organización, y cómo estas influencias pueden ser aprovechadas para fortalecer la capacidad de respuesta de la municipalidad a las demandas ciudadanas (Abreu, 2015).

La relevancia de este estudio radica en su potencial para ofrecer nuevas perspectivas y herramientas prácticas para la gestión pública, un área que tradicionalmente ha sido reticente a la adopción de innovaciones gerenciales. Al conectar las neurociencias con la administración pública, se abre la puerta a una nueva era de gestión más humana, eficiente y adaptativa, capaz de enfrentar los desafíos del siglo XXI con una base científica sólida (Manes, 2019).

METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque teórico con un diseño cuantitativo correlacional, orientado a examinar la relación entre las variables de Neurogerencia y Cultura Organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, en la provincia de Ica, Perú. Este tipo de investigación es fundamental para medir el grado de asociación entre las variables estudiadas, permitiendo una comprensión más profunda de los fenómenos observados sin implicar necesariamente una relación causal directa entre ellos (Bernal, 2010).

Según Salkind (1998), citado por Bernal (2010), la investigación correlacional se enfoca en revelar las conexiones entre variables, sin afirmar que una variable sea la causa de otra. Este enfoque es esencial en el contexto de la presente investigación, ya que se pretende identificar asociaciones significativas entre la Neurogerencia y la Cultura Organizacional, elementos clave en la mejora de la eficiencia y eficacia administrativa en la municipalidad estudiada.

En cuanto al diseño de la investigación, se ha optado por un diseño no experimental, dado que no se realizará una manipulación deliberada de las variables. En este tipo de estudio, los fenómenos son observados en su ambiente natural, permitiendo su análisis sin alterar las condiciones originales en las que ocurren (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esta estrategia es particularmente adecuada para la presente investigación, dado que el objetivo principal es analizar las relaciones existentes entre las variables en un entorno organizacional específico.

El método de investigación utilizado será cuantitativo, el cual se fundamenta en la medición precisa de las características de los fenómenos sociales. Este método permite derivar, a partir de un marco conceptual, una serie de postulados que expresan relaciones entre las variables investigadas (Bernal, 2010). La elección de este enfoque responde a la necesidad de obtener datos numéricos que faciliten el análisis estadístico de las relaciones entre Neurogerencia y Cultura Organizacional.

La población objetivo de este estudio está compuesta por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, que incluye a 29 personas que ocupan roles clave como gerentes, subgerentes y jefes de áreas durante el periodo de 2020. Dado que la población es accesible en su totalidad, se ha decidido trabajar con el 100% de la misma, evitando así la necesidad de realizar un muestreo y garantizando una mayor representatividad de los resultados obtenidos (Court, 1991; Arias, 2012).

El trabajo de campo se desarrollará en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, durante el año 2020. La técnica principal para la recolección de datos será la encuesta, un método ampliamente utilizado en investigaciones de este tipo para obtener información directamente de los participantes. Los instrumentos de recolección incluirán dos cuestionarios específicos: uno para medir la variable de Neurogerencia, compuesto por 32 preguntas, y otro para la Cultura Organizacional, que incluirá 36 preguntas. Estos cuestionarios han sido diseñados para capturar de manera precisa y detallada las percepciones y experiencias de los encuestados en relación con las variables de interés.

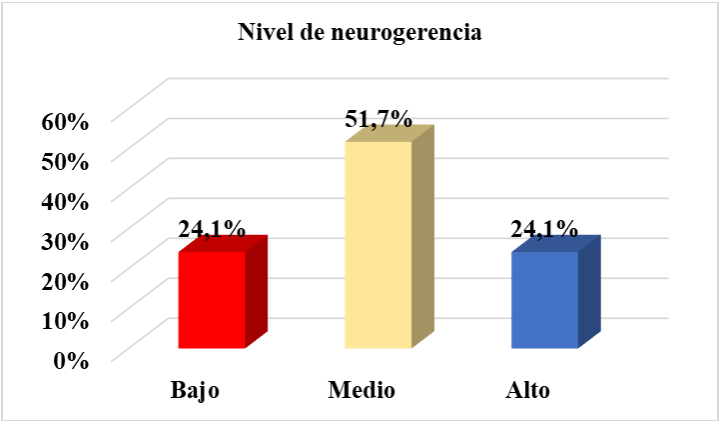
El análisis y procesamiento de los datos recolectados se llevará a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 24 para Windows. Este programa permitirá realizar análisis detallados que explicarán la relación entre las dimensiones de la Neurogerencia y la Cultura Organizacional, proporcionando insights valiosos sobre cómo estas variables interactúan dentro del contexto organizacional de la municipalidad.

RESULTADOS

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

Figura 1

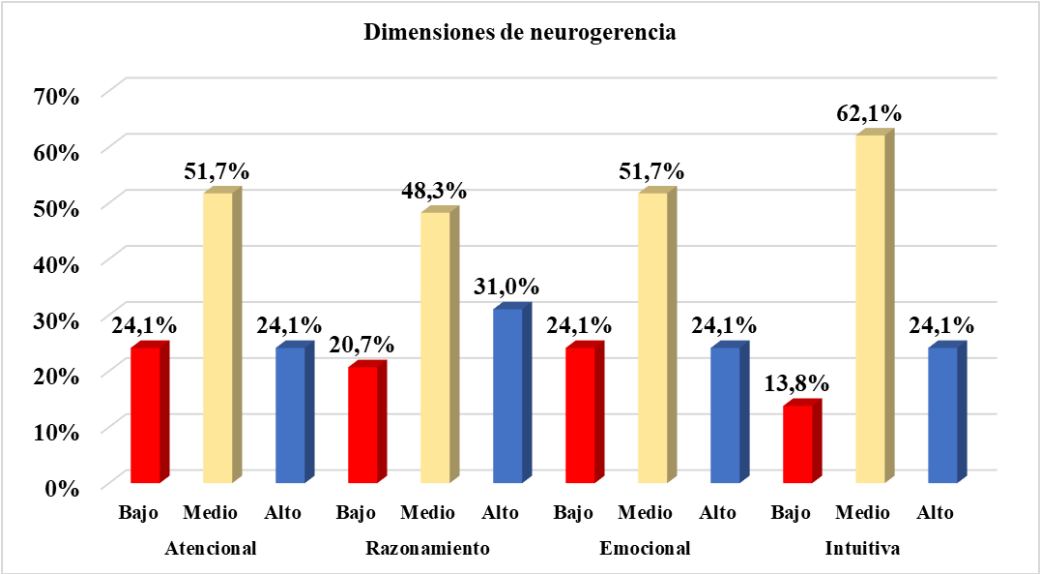
Niveles de la variable Neurogerencia



Se evidencia que en el cuestionario de Neurogerencia sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, el 51,7% predominó el nivel medio, seguido del 24,1% que alcanzaron el nivel alto y bajo cada uno.

Figura 2

Distribución de niveles de la variable Neurogerencia

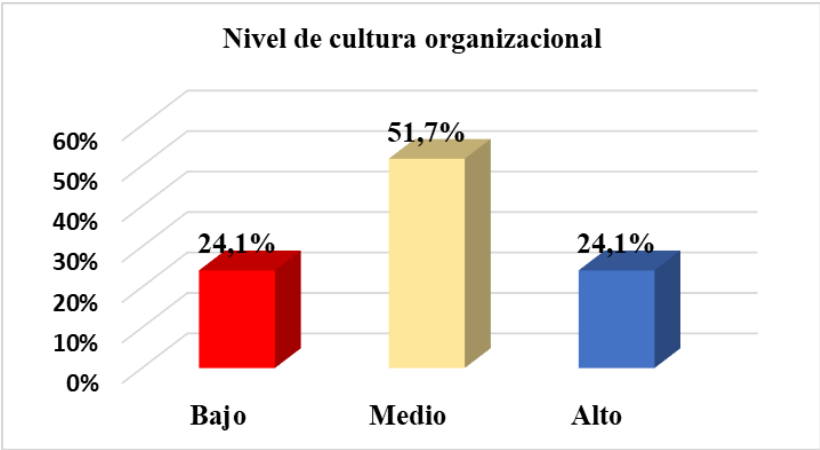


Se evidencia que en el cuestionario de Neurogerencia sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, en la dimensión atencional el 51,7% predominó el nivel medio, seguido del 24,1% que alcanzaron el nivel alto y bajo cada uno. Además, en la dimensión razonamiento el 48,3% alcanzaron el nivel medio, seguido del nivel alto en 31,0% y el 20,7% el nivel bajo. También, el 51,7% alcanzaron el nivel medio en la dimensión

emocional, seguido del nivel alto y bajo cada uno en 24,1%. Finalmente, el 62,1% predominaron el nivel medio, seguido del nivel alto en 24,1% y nivel bajo en 13,8%.

Figura 3

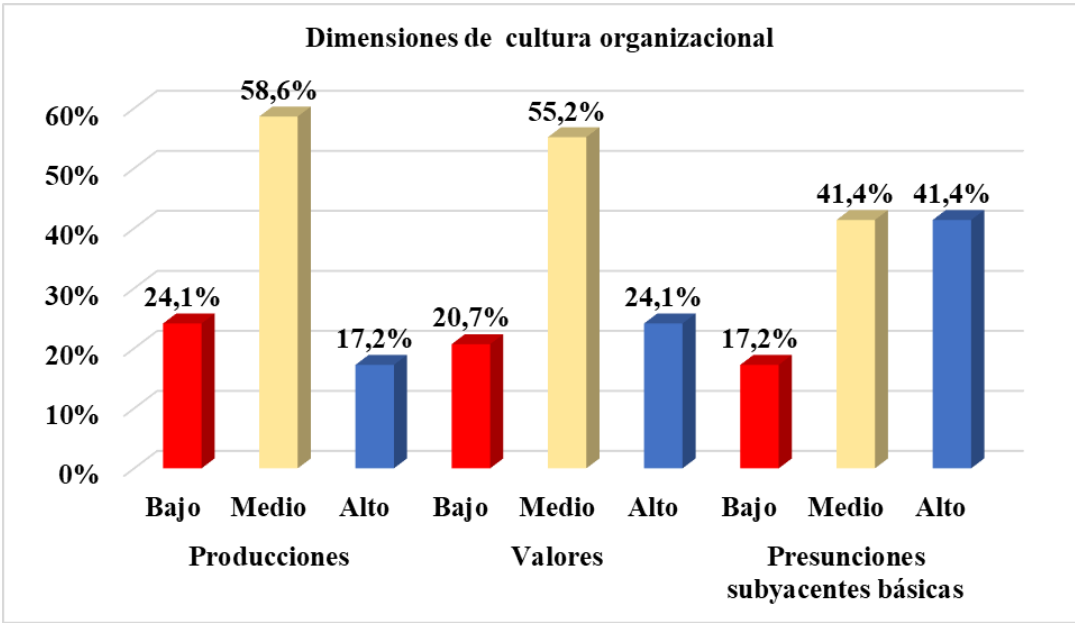
Niveles de la variable cultura organizacional



Se evidencia que en el cuestionario de Cultura Organizacional sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, predominó el nivel medio en 51,7%, seguido del nivel alto y medio en 24,1%.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional



Se evidencia que en el cuestionario de Cultura Organizacional sobre una muestra de 29 participantes representada por el 100%, en la dimensión producciones predominó el nivel medio en 58,6%, seguido del nivel bajo en 24,1% y nivel alto en 17,2%. Además, en la dimensión valores predominó el nivel medio en 55,2%, seguido del nivel alto en 24,1% y nivel bajo en 20,7%. Finalmente, en la dimensión presunciones subyacentes básicas predominó el nivel alto y medio en 41,4% cada uno y el 17,2% el nivel bajo.

Tabla 1

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Cultura organizacional = Bajo]	-6,367	1,614	15,563	1	,000
	[Cultura organizacional = Media]	-1,794	1,081	2,755	1	,097
Ubicación	[Neurogerencia =Bajo]	-7,289	1,814	16,154	1	,000
	[Neurogerencia =Medio]	-4,474	1,495	8,960	1	,003
	[Neurogerencia =Alto]	0 ^a	.	.	0	.

La tabla 1 expone los resultados de estimación de parámetros entre Neurogerencia y Cultura Organizacional, observándose al coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4 lo que demuestra una asociación y dependencia de las variables y las dimensiones. Con respecto a Neurogerencia en el desarrollo de la Cultura Organizacional (Wald = 15,5630 > 4; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de la cultura organizacional.

Tabla 2

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,600	0,688	0,446

La tabla presenta los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado con el fin de analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumió al mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de la decisión; por tanto, se pudo afirmar que Neurogerencia influye en un 68,8% en la variable Cultura Organizacional.

DISCUSIÓN

El presente estudio ha investigado la relación entre la Neurogerencia y la Cultura Organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, provincia de Ica. Los resultados obtenidos ofrecen un respaldo sólido a los objetivos planteados, demostrando que la implementación de prácticas neurogerenciales puede influir

significativamente en la cultura de la organización, lo que a su vez puede traducirse en mejoras en la gestión pública.

El análisis de los datos reveló una relación estadísticamente significativa entre la Neurogerencia y la Cultura Organizacional, lo cual se refleja en los valores obtenidos de chi cuadrado y en la adecuación del modelo. Estos resultados sugieren que la Neurogerencia, entendida como un enfoque gerencial que integra conocimientos sobre el funcionamiento cerebral en la toma de decisiones y la gestión organizacional, tiene un impacto relevante en la configuración de la cultura dentro de la municipalidad. Esta influencia es consistente con estudios previos que han mostrado cómo la integración de neurociencias en la gerencia puede mejorar la eficacia organizacional, especialmente en entornos donde la toma de decisiones y el liderazgo son cruciales (Tarantino, 2015).

El estudio demostró que la atención, como componente clave de la Neurogerencia, juega un papel esencial en la cultura organizacional. Los resultados indican que la etapa atencional contribuye de manera significativa a mejorar la coherencia y la alineación de los objetivos organizacionales, lo que es fundamental para la eficacia en la gestión pública. Este hallazgo está en línea con la literatura que subraya la importancia de la atención en la toma de decisiones y en la coordinación de esfuerzos dentro de las organizaciones (Peña, Rincón & Velázquez, 2018).

La capacidad de razonamiento también mostró ser un factor crítico en la influencia de la Neurogerencia sobre la Cultura Organizacional. Los datos sugieren que el razonamiento, entendido como el proceso cognitivo que permite la evaluación y análisis de información para la toma de decisiones, es un predictor significativo del éxito en la implementación de cambios culturales en la organización. Este resultado resuena con las conclusiones de estudios anteriores que destacan la importancia del Neuromanagement en la adaptación y evolución de las prácticas organizacionales (Abreu, 2015).

El estudio subraya la importancia de las emociones en la dinámica organizacional. Los resultados mostraron que las emociones, como parte integral de la Neurogerencia, influyen directamente en la manera en que los empleados perciben y se adaptan a la cultura organizacional. Esto destaca la necesidad de un manejo adecuado de las emociones en la gestión pública para fortalecer la cohesión interna y mejorar el ambiente laboral. Los hallazgos están alineados con estudios previos que han señalado el papel fundamental de las emociones en la efectividad organizacional (Tarantino, 2019).

Finalmente, la intuición emergió como un componente esencial en la configuración de la cultura organizacional. Los resultados sugieren que la intuición, que permite a los individuos tomar decisiones rápidas basadas en experiencias previas, es un elemento clave para la adaptabilidad y resiliencia organizacional. Este aspecto de la Neurogerencia es especialmente relevante en contextos donde las decisiones deben tomarse en situaciones

de alta incertidumbre, y los resultados del estudio refuerzan su importancia en la gestión pública (Sutil, 2019).

Los hallazgos de esta investigación son congruentes con los resultados de estudios previos, los cuales han explorado la implementación de la Neurogerencia en diversos contextos. Por ejemplo, investigaciones realizadas por Perozo, Medina y Nava (2020) han evidenciado que, aunque la Neurogerencia ha mostrado ser efectiva en entornos gerenciales, su aplicación en otros ámbitos como la educación aún presenta desafíos. Este paralelismo sugiere que, al igual que en otros sectores, la aplicación de la Neurogerencia en la gestión pública requiere de una adaptación cuidadosa para maximizar sus beneficios.

Además, los resultados de este estudio confirman que, al centrarse en la atención y el razonamiento, la Neurogerencia puede ser un catalizador para la transformación cultural dentro de las organizaciones. Esto es consistente con la literatura que destaca la necesidad de un enfoque neurocientífico en la gerencia para asegurar la competitividad y eficiencia en el entorno organizacional moderno (Peña, Rincón & Velázquez, 2018).

CONCLUSIÓN

En conclusión, la investigación ha demostrado que la Neurogerencia no solo es relevante para la gestión organizacional en general, sino que también puede ser una herramienta poderosa para mejorar la cultura organizacional en el ámbito de la gestión pública. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas que buscan integrar la Neurogerencia como parte esencial de la estrategia de gestión en instituciones públicas.

CONFLICTO DE INTERESES.

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

REFERENCIAS

- Abreu Y. (2015). La Neurogerencia como Herramienta Estratégica para el Gerente Negociador. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), Universidad Privada. Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo- Venezuela, 10(1), 121-137. [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A9.10\(1\)121-137.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A9.10(1)121-137.pdf)
- 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
- Arias F. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (6ª ed.). editorial Episteme. Caraca- República Bolivariana de Venezuela.
- Braidot N. (2008), Neuromanagement, Cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones. (1ª ed.). Buenos Aires- Argentina, Editorial Granica. Biblioteca Braidot.

- Braidot N. (2014), Neuromanagement, la revolución científica de en la conducción del magement, al neuromangement. (2ª ed.). Buenos Aires- Argentina, Editorial Granica
- Court, D. (1991). Investigación educativa: Conceptos básicos y metodologías. McGraw-Hill.
- Franklin y Krieger (2012), Comportamiento organizacional. (1ª ed.). Editorial Pearson educación. México.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana de México. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/culturaorganizacional.pdf> humana. Universidad Ecotec.
- Manes F. (2019). Artículo: ¿Cómo será el cerebro Humano en el futuro? https://elpais.com/elpais/2019/01/18/ciencia/1547823921_349942.html
- Maristany J. (2007), Administración de recursos humanos. (2ª ed.). Editorial Pearson educación.
- Monzón A. (2020). La incidencia del neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Piura- Perú.
- Peña C., Rincón B. y Velázquez L. (2018). Cultura organizacional y la gestión del conocimiento: factores de cambio en una empresa automotriz. Universidad Autónoma de Queretano, México. Revista Innova ITFIP, 2 (1), 15- 22.
- Perozo E., Medina S. y Nava A. (2020). Beneficios de la neurogerencia para el docente en las universidades colombo- venezolanas. Investigación publicada en la Revista Tendencias en la investigación Universitaria- una visión desde Latinoamérica. Vol. X. colección unión global. Fondo editorial universitario.
- Salkind, N. J. (1998). Exploring Research (4th ed.). Prentice Hall.
- Schein E. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. Revista Organizational dynamics, 12(1), 13- 28. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261683900232>
- Sutil L. (2019). Neurociencia, empresa y marketing. Madrid- España, Editorial ESIC, ISBN 978847356962.
- 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>