



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

NEUROLIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL
PUESTO CENTRAL OPERATIVO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA, VILLA EL
SALVADOR

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA
ORCID: 0000-0002-0673-1301

ASESOR

MG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRÍGUEZ
ORCID: 0000-0002-2382-2897

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2024



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Antunez Huerta, A. C. (2024). *Neuroliderazgo y clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Angel Clyde Antunez Huerta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43646550
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0673-1301
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	03497186
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2382-2897
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Alberto Bacigalupo Pozo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07623179
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Victor Gerardo Gasparini Cañas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	003787403
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Neuroliderazgo y clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

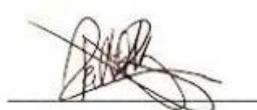
En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, el MAG. JUAN ALBERTO BACIGALUPO POZO como secretario y el MAG. VICTOR GERARDO GASPARRINI CAÑAS como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

NEUROLIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL PUESTO CENTRAL OPERATIVO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA, VILLA EL SALVADOR

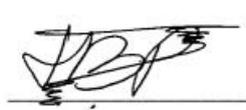
Presentado por el bachiller:
ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 28 de noviembre del 2024.



PRESIDENTE
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



SECRETARIO
MAG. JUAN ALBERTO
BACIGALUPO POZO



VOCAL
MAG. VICTOR GERARDO
GASPARRINI CAÑAS

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRÍGUEZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

NEUROLIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL PUESTO CENTRAL OPERATIVO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA, VILLA EL SALVADOR

Del bachiller ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 17 de enero de 2025



JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRÍGUEZ

03497186



DEDICATORIA

A mi familia con orgullo y respeto.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor por su paciencia y tolerancia en compartir sus conocimientos. A la jefatura del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, por permitir realizar la investigación a través de la opinión del personal que trabaja en el área.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	40
2.1 Tipo y diseño de investigación	41
2.2 Población, muestra y muestreo	42
2.3 Hipótesis	42
2.4 Variables y operacionalización	43
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.6 Procedimientos	46
2.7 Análisis de datos	46
2.8 Aspectos éticos	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	58
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	62
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Liderazgo adaptativo y el cerebro
Tabla 2	Población del puesto central operativo de la Línea 1
Tabla 3	Operacionalización del neuroliderazgo
Tabla 4	Operacionalización del clima organizacional
Tabla 5	Validación de los cuestionarios
Tabla 6	Fiabilidad del cuestionario neuroliderazgo
Tabla 7	Fiabilidad del cuestionario clima organizacional
Tabla 8	Percepción del neuroliderazgo
Tabla 9	Percepción del clima organizacional
Tabla 10	Percepción de habilidades sociales/emocionales
Tabla 11	Percepción de habilidades directivas
Tabla 12	Percepción de habilidades de liderazgo
Tabla 13	Percepción del liderazgo
Tabla 14	Percepción de toma de decisiones
Tabla 15	Percepción de motivación
Tabla 16	Percepción de control
Tabla 17	Prueba de normalidad
Tabla 18	Relación de neuroliderazgo y clima organizacional
Tabla 19	Relación de habilidades sociales / emocional y clima organizacional
Tabla 20	Relación de habilidades directivas y clima organizacional
Tabla 21	Relación de habilidades de liderazgo y clima organizacional

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Cuadro de relación del neuroliderazgo y clima organizacional

**NEUROLIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES
DEL PUESTO CENTRAL OPERATIVO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA,
VILLA EL SALVADOR – 2023**

ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre el neuroliderazgo y clima organizacional de la entidad en los trabajadores del Puesto Central Operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador. En el aspecto de la metodología fue diseño no experimental – transversal, nivel descriptivo – correlacional, muestra de 43 personas que trabajan en el puesto central operativo, técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario que consta de 18 y 20 preguntas para cada cuestionario respectivamente. Estos cuestionarios fueron validados por la opinión de 3 expertos; además, se demostró su confiabilidad debido a que se obtuvo un alfa de 0,979 para el neuroliderazgo y 0,974 para el clima organizacional. Los resultados descriptivos muestran que el 60.5% de colaboradores percibe un liderazgo aceptable, mientras que el 55.8% indica un clima organizacional regular; asimismo, en la estadística inferencial se obtuvo un sig. de 0,000 y rho de 0,837; lo que permite rechazar la hipótesis nula y se confirma que existe relación de nivel muy fuerte entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador.

Palabras clave: neuroliderazgo, liderazgo, clima organizacional, productividad

**NEUR LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKERS OF
THE CENTRAL OPERATING POST OF LINE 1 OF THE LIMA METRO, VILLA EL
SALVADOR – 2023**

ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between neuroleadership and organizational climate of the entity in the workers of the Central Operating Post of Line 1 of the Lima Metro, Villa El Salvador. In the aspect of the methodology, it was a non-experimental design - transversal, descriptive level - correlational, sample of 43 people who work in the central operational position, survey technique and the instrument was the questionnaire that consists of 18 and 20 questions for each questionnaire respectively. . These questionnaires were validated by the opinion of 3 experts; Furthermore, its reliability was demonstrated because an alpha of 0.979 was obtained for neuroleadership and 0.974 for organizational climate. The descriptive results show that 60.5% of employees perceive acceptable leadership, while 55.8% indicate a regular organizational climate; Likewise, in the inferential statistics a sig was obtained. of 0.000 and rho of 0.837; which allows us to reject the null hypothesis and confirms that there is a very strong level relationship between neuroleadership and the organizational climate of the workers of Line 1 of the Lima Metro, Villa El Salvador.

Keywords: neuroleadership, leadership, organizational climate, productivity

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

El neuroliderazgo es una disciplina moderna del siglo XXI poco estudiado en la actualidad, se entiende como una disciplina que integra los conocimientos de la neurociencia y liderazgo, con el propósito de lograr una mayor efectividad de los líderes en el trabajo de equipos y la toma de decisiones. Basado en ese fundamento, el neuroliderazgo permite tener un clima organizacional óptimo, motivador para los colaboradores y ayuda en el logro de los objetivos; en ese orden de ideas, el neuroliderazgo permite adquirir habilidades directivas que ayuda a una mejor comunicación y planificación de lo que se quiere lograr en el futuro; además, el neuroliderazgo a través del conocimiento y comprensión de los problemas sociales que presentan las empresas, permite adaptarse y utilizar con eficacia las habilidades de liderazgo (Atencio et al., 2020).

El problema radica en que todavía las empresas desconocen o no le dan la debida importancia aplicar ciertas habilidades que trae el neuroliderazgo como el manejo de emociones, para comprender las frustraciones del trabajador y darles opciones que satisfagan sus requerimientos; por lo tanto, la falta de implementación de neuroliderazgo es un problema generalizado que está presente a nivel mundial en la aplicabilidad de esta poderosa herramienta, entre las causas principales de no implementar neuroliderazgo se puede identificar la falta de conocimiento y capacitación de los líderes actuales, a ello se suma la falta de motivación de los propios líderes en seguir aprendiendo de estas nuevas herramientas. Por tal motivo, la aplicación del neuroliderazgo en las actuales empresas podría ser la solución en la mejora del clima organizacional, de esta manera se establezca un entorno favorable y positivo con el fin de cumplir con las metas y propósitos organizacionales para el cual fue creada (Ramírez et al., 2020).

A nivel mundial, el problema de las organizaciones es la falta de neuroliderazgo

en las compañías, y se refleja con falta de habilidades sociales/emocional para solucionar problemas y trabajar en equipo. El líder desconoce ciertas habilidades directivas para mejorar la comunicación y lograr el compromiso, por consecuencia alcanzar los objetivos. En efecto, el tipo de liderazgo es un factor determinante en el desempeño, por ello, la importancia del neuroliderazgo para crear un clima adecuado que permita lograr los propósitos organizacionales (Suárez et al., 2020).

En ese contexto, si una organización no cuenta con líderes que orienten, estimulen e influyan en las personas, lo más probable es que tenga colaboradores poco satisfechos y altamente desmotivados. El problema del clima laboral es la poca participación en tomar decisiones por parte de los trabajadores, la insatisfacción y la baja motivación. Los líderes deben manejar sus propias emociones y entender las emociones de las personas que dirige, de tal manera que, el ambiente sea armonioso y participativo, para evitar conflictos y falta de compromiso (Suárez et al., 2020).

América Latina y el Caribe no es ajeno al problema de un clima laboral con hostigamiento a los trabajadores, según la revista científica UEES, el estudio de Ramírez et al. (2020) encontraron en México que el 36% de personas abandonan su centro laboral producto de la insatisfacción y clima laboral. En efecto, se evidencia un clima laboral negativo que perjudica no solo a la organización, sino también a los propios seres humanos por falta o desconocimiento del neuroliderazgo en las empresas. Tanto las habilidades sociales, directivas y habilidades de liderazgo determinan un clima laboral adecuado, la cual está asociado directamente con la satisfacción de los trabajadores y el nivel de desempeño de este; por esta razón, el éxito de las compañías más exitosas está basado en aplicar el neuroliderazgo que es la autoconciencia de gestión de uno mismo y el manejo de las emociones de los demás.

En Ecuador, Pasmay y Lima (2020) realizaron un estudio de diferentes empresas ecuatorianas y encontraron que el 35.8% indican que rara vez su jefe conoce sobre los problemas que enfrentan y 22.2% refiere que nunca están enterados al respecto; asimismo, el 41.4% opina que rara vez y nunca se reconocen los logros alcanzados, lo que ocasiona un clima que desmotiva. En ese sentido, los resultados permiten afirmar que el clima laboral se debe a que los líderes de las empresas no aplican de manera eficaz y eficiente el neuroliderazgo.

En Perú, el diario El Comercio (2022) realizó un estudio en trabajadores que renunciaron a su puesto de trabajo, los resultados fueron impresionantes, pues el 86% se retiró de la entidad por un clima negativo. Además, el estudio indica que entre el principal problema del clima laboral se destaca el liderazgo, los colaboradores se reúsan a recibir órdenes no asertivas y prefieren renunciar; esto explica la alta rotación de personal que poco beneficia a las organizaciones por costos de inducción, capacitación, experiencia, entre otros. Es en ese sentido, nuestro país requiere líderes con pensamiento crítico, que impulsen proyectos dirigidos a solucionar las problemáticas con creatividad e innovación, en otras palabras, realizar cambios positivos a través de la satisfacción con un clima organizacional adecuado, líderes con ciertas habilidades para influir el comportamiento de una realidad, comunidad o personas del entorno. Al respecto, Reimí et al. (2020) indican que el neuroliderazgo facilita los cambios, regula emociones, ayuda en las decisiones para la solución de problemas y colaboran con otras influencias.

A nivel local, se ubica la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador (VES) el problema central es que el trabajador del puesto central operativo de la empresa tiene deficiencias en el clima laboral, lo cual se debe a un entorno que genera problemas de comunicación, compensación y capacitación, esto crea un ambiente hostil dentro

de la organización. Por ello, se apunta a la práctica y ejecución de esta técnica que nos ofrece el neuroliderazgo para conocer a fondo los sentimientos de los colaboradores y evitar así conflictos, mejorando el clima organizacional mediante la implementación de capacitaciones, beneficios y mejoras en las escalas remunerativas. Siendo de suma importancia trabajar la problemática de la empresa de manera directa, aplicando los factores que contribuya en la mejora del clima empresarial.

El liderazgo de la entidad no es muy eficiente, se basa en cumplir objetivos más no en satisfacer las expectativas de las personas, ante un problema el líder no toma en cuenta y no escucha las incomodidades de los trabajadores. Las personas opinan que la empresa debe brindarles tiempo y valor humano que se merecen. En relación con las habilidades sociales/emocionales se ha identificado muy poca efectividad para solucionar conflictos, la toma de decisiones se da sin la participación conjunta con los colaboradores de la organización, se evidencia la falta de capacidad, responsabilidad y habilidades para el manejo de emociones y trabajo en equipo. En cuanto a las habilidades directivas, los trabajadores no se sienten optimistas, positivos y tienen un sentimiento poco placentero, cuando no hay un adecuado ambiente organizacional lo que provoca insatisfacción; asimismo, la organización carece de una comunicación empática y no hay participación en la creatividad de las personas para innovar, creando un ambiente hostil que provoca insatisfacción. La motivación no es adecuada para que se comprometan a realizar bien su trabajo, los colaboradores no están motivados cuando no les retribuyen por su labor. Respecto a las habilidades de liderazgo, el líder está enfocado solo al cumplimiento de metas, olvida valorar el compromiso y la personalidad, muchas veces no fomenta la participación entre compañeros, se evidencia la falta de empatía entre el líder y trabajadores; por último,

son muy pocas veces que participan en las decisiones, es decir, no se involucra al personal para solucionar problemas técnicos u organizacional y se considera un liderazgo poco participativo y carismático.

Por lo expuesto, la investigación busca que los líderes tengan conocimiento sobre la relación entre el neuliderazgo y el clima organizacional, y con ayuda de los instrumentos seleccionados, lograr promover un ambiente adecuado que ayude a la mejora de la productividad y rendimiento.

En ese sentido, se tiene diversas interrogantes que se debe resolver, por lo tanto, se formula como pregunta general ¿Cuál es la relación entre el neuliderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023? del cual se desprende los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023? y ¿Cuál es la relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023?

El estudio fue importante porque se realizó una encuesta para encontrar y conocer el entorno organizacional, aplicando el neuliderazgo con el fin de identificar posibilidades de desarrollo, conocimiento y todo sobre las realidades humanas. Logrando identificar la problemática de la organización desde su interior, sea por una mala dirección, un mal liderazgo de un jefe que no está comprometido por velar la importancia del factor humano, detalle muy importante que no se debe descuidar, dado que teniendo a los trabajadores satisfechos y haciéndoles sentir importantes

dentro se cumplirán sus metas y objetivos trazados, razón por lo cual se relaciona y aplica el neuroliderazgo, así mejorar la dinámica del grupo humano creando un ambiente de mucha comunicación entre colaboradores y teniendo trabajos de efectividad que cumple las perspectivas de la empresa.

Se justifica a nivel teórico porque los factores del neuroliderazgo han sido poco estudiadas en su influencia con el clima organizacional, por lo que enriquece el conocimiento debido a que se busca investigar profundamente para establecer la relación y determinar las posibilidades para el desarrollo de este cuerpo de conocimiento interdisciplinario y comprender la dirección de la neurociencia en su acercamiento a las personas reales, por ende, a las realidades organizacionales, con el motivo de ser útil para futuras investigaciones.

Esta investigación se justifica de manera práctica porque evalúa la relación que existe entre las áreas de enfoque del neuroliderazgo, habilidades directivas y habilidades de liderazgo con el clima organizacional del negocio. Por lo tanto, pretende encontrar las soluciones en las cuales los trabajadores sienten la falta de compromiso o apoyo a las personas, no dándole el valor humano que se merecen o el tiempo necesario, funcionando como las soluciones a sus problemas dentro de la organización.

Se justifica en el aspecto metodológico porque busca la aplicación de herramientas de recopilación de datos válidas y confiables para medir la relación del neuroliderazgo en el clima organizacional, proponiendo el cuestionario como instrumento para lograr los objetivos. El modelo de cuestionario contribuye a futuras investigaciones relacionadas al neuroliderazgo y clima organizacional. Esto significa que la aplicación del cuestionario sea capaz de analizar el impacto del neuroliderazgo en el entorno organizacional y esto ayuda a poder lograr el objetivo de este estudio.

En ese contexto, el objetivo general fue identificar la relación entre el neuroliderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023; del cual se desprende los objetivos específicos: Identificar la relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023, identificar la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023 e identificar la relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.

En cuanto a las limitaciones se presentó algunos obstáculos que fueron solucionados oportunamente cada uno de ellos, de manera que, permitió concluir de forma exitosa la investigación. Una de las limitaciones fue llegar a encuestar al total de la muestra por los horarios de trabajo; sin embargo, se comunicó la importancia de la investigación para el negocio. En ese sentido, se dieron las facilidades del caso para llevar a cabo el estudio.

Luego de realizar la introducción del tema, es fundamental hacer una revisión de la teoría asociadas a la variable neuroliderazgo y clima organizacional, por eso, se revisó estudios anteriores actualizados que no superen los cinco años de antigüedad, para luego definir las bases teóricas de las variables y sus respectivas dimensiones.

A nivel internacional, se realizó un análisis al estudio de Peña (2023) cuyo objetivo fue determinar cuáles son las estrategias que utiliza el neuroliderazgo y cómo influye en el clima organizacional de una institución educativa en Panamá. Se utilizó una revisión a la literatura asociadas a la variable investigada. Se concluye que el neuroliderazgo es una nueva forma de dirección y orientación en el presente siglo

XXI, se logró comprobar la integración y optimización de personas y organizaciones a través de la actividad cerebral; se comprobó que con el uso de estrategias de liderazgo y la neurociencia se alcanza la eficacia y eficiencia en la dirección inspiración y motivación de equipos; además, enriquece la comunicación, ayuda en la toma de decisiones y mejora el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, el neuroliderazgo influye en el entorno laboral de forma positiva y permite un crecimiento sostenible para las empresas.

También, se analizó la investigación de Castro (2023) cuyo objetivo fue identificar las habilidades del neuroliderazgo que permita fortalecer el clima organizacional de una institución educativa en Costa Rica. Se concluye que la variable neuroliderazgo no ha sido abordada desde la gestión, en consecuencia, influye en el clima organizacional, se identificó que las habilidades de liderazgo importantes son la comunicación y motivación; por ello, el estilo y habilidades de liderazgo recomendados son el participativo, emocional y carismático.

De igual forma, Ágata (2021) realizó un estudio sobre el neuroliderazgo en las empresas, en Buenos Aires, Argentina. El objetivo fue identificar la necesidad de capacitación de líderes a través de herramientas novedosas como la neurociencia, desde una revisión teórica de bibliografía actualizada. Se concluye que a través de la neurociencia los líderes interactúan en la compañía en varios aspectos como: la resolución de conflictos, manejo de emociones, interrelación con empatía, trabajo en equipos, entre otros. A través de la teoría investigada se ha comprobado que el neuroliderazgo es la comprensión del cerebro, de tal manera el líder comprende las emociones de sus colaboradores, el nivel de proactividad y entiende que cada persona es diferente, ayuda a satisfacer la necesidad de los individuos a través de un clima organizacional adecuado que genera compromiso con la entidad.

Del mismo modo en México, Ramírez et al. (2020) realizaron un artículo científico sobre neuroliderazgo en la gestión. El objetivo fue identificar la importancia del neuroliderazgo en la gestión de la compañía. Se concluye que los colaboradores enfrentan satisfacciones y riesgos en su vida cotidiana y laboral que deben ser equilibradas, es en este la importancia del neuroliderazgo para desarrollar y generar confianza, entusiasmo, pasión, entre otros aspectos; la aplicación de la inteligencia emocional como dimensión del neuroliderazgo influye en el nivel de compromiso de los individuos, liberando todo su esfuerzo para lograr resultados esperados por la entidad.

Al mismo tiempo, Ruíz et al. (2020) realizaron un artículo científico sobre neuroliderazgo y desempeño laboral, ciudad de México. El propósito fue mejorar el fortalecimiento de habilidades de liderazgo a través del análisis de estrategias alineadas al neuromanagement. Se concluye que existe compromiso del personal de la alta dirección en aplicar novedosas estrategias con el fin de fortalecer el liderazgo, más aún, a través del neuromanagement, lo que contribuye a generar y darle valor al equipo comprometido. Por otro lado, 22 de 42 colaboradores indican que muy frecuentemente existe una comunicación activa; sin embargo, existe una dispersión de opiniones la que se debería reforzar en la comunicación del puesto de trabajo.

A nivel nacional, En Huancayo, Leiva (2023) realizó un estudio cuyo objetivo fue medir la relación de las habilidades del liderazgo con el clima organizacional. Se concluye que existe relación entre variables, lo cual se sustenta cuantitativamente con un sig. = 0,000 menor a 0,05 y coeficiente $r = 0,888$; en ese sentido, se comprueba la hipótesis que determina la correlación. El estudio realizado fue importante porque aporta y precisa la correlación entre variables, considerando que esta variable pertenece a una de las dimensiones de la presente investigación.

Asimismo, En Tacna, Chachaque (2022) realizó un estudio sobre habilidades gerenciales y clima organizacional, de la ciudad de Tacna. El objetivo fue medir la correlación entre ellas. Se concluye que las habilidades gerenciales se relaciona con el clima organizacional de la municipalidad, la información evidencia un sig. = 0,000 y rho = 0,427 lo que permite confirmar la hipótesis; en cuanto a las habilidades emocionales se correlaciona con el clima organizacional, se obtuvo un sig. 0,000 y rho = 0,466 y se interpreta una relación media; por último, se encontró correlación entre las habilidades gerenciales (directivas) y clima organizacional, la prueba evidencia un sig. = 0,000 y rho = 0,427 y se confirma una relación media.

De igual manera, Risco (2022) realizó un estudio sobre neuromanagement y motivación en la ciudad de Tacna. El objetivo fue identificar si ambas variables están correlacionadas (neuromanagement y motivación) de la compañía de seguros. Se concluye que existe relación entre el neuromanagement y la motivación, se obtuvo un sig. = 0,000 y $r = 0,788$ lo que permite confirmar que, si la compañía de seguros toma decisiones y mejora el neuromanagement, entonces el personal se sentirá con mayor motivación y compromiso notándose un clima organizacional que se preocupa por sus colaboradores. Esta investigación fue muy importante porque ha comprobado que con una excelente gestión de la organización se puede lograr comprometer a los trabajadores elevando su motivación.

De otro lado, Contreras y Luna (2021) realizaron un estudio sobre habilidades sociales y clima laboral. El objetivo fue identificar y comprobar la correlación de variables estudiadas que corresponde a las habilidades sociales y clima laboral. Se concluye que existe correlación positiva de nivel bajo, el nivel de sig. = 0,000 y rho = 0,323 lo que contrasta la hipótesis planteada en el estudio. Se categoriza como importante porque correlaciona una de las dimensiones de la con el clima social

laboral; de tal manera, nos ayuda a comparar los resultados.

Por último, Mendoza (2020) realizó un estudio sobre habilidades directivas y clima, de la ciudad de Huancayo. Se desarrolló con el objetivo de medir y comprobar la relación entre variables del centro educativo. Se concluye que existe correlación directa moderada entre las habilidades directivas y el clima organizacional, esta relación se demostró a través del nivel de sig. = 0,000 y rho = 0,443 lo que contrasta la hipótesis planteada. El estudio fue importante porque se identificó como parte de las habilidades directivas de los gerentes al manejo de conflictos, formación de equipos y liderazgo propiamente dicho como influyentes en el clima organizacional.

Ahora bien, antes de definir la variable neuliderazgo, es conveniente precisar las teorías y conceptos que explica la conceptualización de la variable.

En ese contexto, la teoría del perfil de la motivación del líder de David McClelland refiere que el éxito de un líder se basa en una combinación de 3 necesidades: logro, poder y afiliación; la teoría refiere que el líder posee una alta necesidad de poder y una baja necesidad de afiliación; así como también, una moderada necesidad de logro. Según la teoría McClelland la necesidad de logro del líder se caracteriza en el individualismo para cumplir sus objetivos, se preocupa de forma inconsciente en lograr una meta por su esfuerzo netamente individual, asumen responsabilidades solos y establecen objetivos alcanzables, la cual trabajan arduamente para conseguirlo. McClelland sostiene que la necesidad de poder del líder se refiere a influir en las personas y se preocupa por obtener puestos de autoridad, están interesados en tener el control de la situación, por lo general les gusta ganar y se reusan a perder; también, son ambiciosos y buscan cumplir objetivos; los líderes con alta necesidad de poder tienden a tener un menor requerimiento de afiliación. Sin embargo, la teoría también indica que la necesidad de afiliación es lo

contrario al poder, la afiliación está más preocupado por entablar relaciones sociales duraderas que asumir cargos en la empresa, por lo general les gusta ser agradables con las personas y participan en actividades sociales.

Por otro lado, se tiene la teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor, donde indica que son actitudes que aplican los líderes de las organizaciones. La teoría X, los líderes piensan que sus trabajadores son negativos y pesimistas, que la única manera de trabajar y cumplir los objetivos de la empresa es mediante amenazas y castigos, reflejando un estilo de liderazgo autocrático. Por el contrario, el líder con actitudes de la teoría Y tienen un punto de vista positivo de los empleados, por esta razón, los motiva y recompensa; el estilo de liderazgo utilizado es participativo.

Se define a neurociencia como el funcionamiento del cerebro a través de la ciencia (Hernández, 2018). Por otro lado, Bock (2020) refiere que la neurociencia nos ayuda a comprender que cosa podríamos intuir desde la observación del cerebro; el autor indica que el cerebro está compuesto por dos hemisferios (izquierdo y derecho) y cada uno contiene lóbulos diferentes asociados entre sí: frontal, temporal, parietal y occipital.

Por otro lado, Fernández (2017) indica que el hemisferio izquierdo controla el pensamiento lógico, lenguaje, habla, sensibilidad, escritura, habilidad científica, permite analizar lo que sucede y controla el brazo derecho; mientras que el hemisferio derecho controla la fantasía, talento musical y pensamiento creativo, intuición, imaginación, se especializa básicamente en las palabras y sus conceptos, así como también la percepción visual y espacial, y controla el brazo izquierdo.

En cuanto a las amígdalas del cerebro, Ramírez et al. (2020) argumentan que es un conjunto de neuronas (núcleo) o una red de comunicación que controla la parte sensorial del cerebro y envía mensajes ante situaciones de peligro o alarmantes; se

ubica en la profundidad del lóbulo temporal. El sistema límbico está conformado por las amígdalas y el lóbulo frontal, la función principal de la amígdala es la reacción emocional, se encarga de regular las sensaciones; la amígdala ayuda a buscar estrategias para contrarrestar ante una situación de peligro, y nos da una visión de los que sucede en el entorno. El regulador que desconecta la amígdala cerebral es el lóbulo frontal, que permite una respuesta más analítica y proporcionada.

Ahora bien, Ramírez et al. (2020) indican que el líder toma acciones en su vida laboral en función de los neurotransmisores del cerebro, para regular sus emociones (dopamina), estados de ánimo y placer, con el propósito de optimizar el funcionamiento del equipo de trabajo. Veamos en la siguiente tabla el liderazgo adaptativo aplicado y la zona del cerebro.

Para comprender el neuroliderazgo se debe conceptualizar la palabra liderazgo, la cual se entiende como influir en personas para lograr una finalidad deseada, al respecto Lussier y Achua (2015) precisan que el liderazgo es un tipo de influencia entre una persona a otra persona con el fin de alcanzar una meta. Es decir, es una capacidad para hacer que las personas se involucren en un propósito.

Ahora bien, para la definición de neuroliderazgo, según Atencio et al. (2020) argumentan que es el manejo de las propias emociones y de las personas, así como también la habilidad para manejar conflictos, gestionar equipos y tomar decisiones. El neuroliderazgo es medianamente conocida en la actualidad, porque es una combinación de la neurociencia y el liderazgo, en otras palabras, las habilidades interpersonales para tratar con individuos, habilidades directivas para la eficiencia de la gestión y habilidades de liderazgo para lograr la motivación y compromiso.

En efecto, el neuroliderazgo son habilidades y estilos que tiene un líder para influir en las personas y cumplir metas, este conjunto de habilidades son sociales y

emocionales, como la empatía, interrelación de los trabajadores y la eficiencia del trabajo en equipo. No obstante, las habilidades directivas como la comunicación, innovación y planeación son importante; así como también, las habilidades de liderazgo carismático, emocional y participativo.

Por otro lado, Hernández (2018) explica que es una disciplina netamente innovadora en la actualidad, está dirigido a la gestión de proyectos y desarrollo de habilidades del líder; además, la incorporación de variables como actividad cerebral, memoria, atención, proceso mental, entre otros.

Naturalmente, se puede definir la palabra neuroliderazgo en dos conceptos: neuro-liderazgo. Neuro significa el estudio del sistema nervioso, y liderazgo es la capacidad de influencia en individuos para alcanzar un objetivo en particular. El neuroliderazgo aporta conocimiento, habilidades y herramientas de decisiones.

Un estudio realizado por el Dr. Gerald Zaltman para la Universidad de Harvard confirma que el 95% de la toma de decisiones de las personas se realizan a través del subconsciente (Bock, 2020). Es decir, proviene de las emociones que sentimos y nos comportamos acorde como nos sentimos, lo cual es el principio de la inteligencia emocional propuesta por Coleman. Por lo tanto, el líder debe controlar sus emociones y entender las emociones del equipo de trabajo, los sentimientos de las personas, de tal forma ayude a satisfacerla para logra su motivación y compromiso con la entidad.

Por lo tanto, el neuroliderazgo es la capacidad de autorregulación emocional, y se resuelve entrenándose para superar estados de estrés y condicionamiento emocional. Otro aspecto del neuroliderazgo es el conocimiento del funcionamiento neuronal de las personas y del equipo, de tal manera se tenga la participación en conjunto. Por último, y no menos importante es que logra que el colaborador se auto lidere hacia la meta, es decir, lograr en el otro un efecto que sea propio de él mismo.

Tabla 1*Liderazgo adaptativo y el cerebro*

Líder	Significado	Cerebro	Efectos
Optimista	Regula el miedo para tomar decisiones, fijando un futuro positivo	Amígdala	Control del miedo
Equilibrado	Control de stress y ansiedad	Corteza prefrontal	Calcula riesgo y recompensa en corto plazo
Trabaja en equipo	Alto rendimiento en trabajos en equipo	Lóbulo frontal y amígdala	Detección de conflictos
Emoción sin apego	Comprensión de emociones y se evita conflictos por apego y comodidad	Corteza cingulada y la insulina	Desarrollo de intuición para detectar conflictos
Planifica	Se evita el estrés y acumulación de problemas	Corteza prefrontal izquierda	Coadyuva a mejorar la memoria
Experto	Reconocimiento del equipo por actualización de conocimientos	Lóbulos temporales	Formación de memoria generando aprendizaje y confianza
Justo	Equidad y equilibrio de la satisfacción	Insulina	El estímulo de bienestar y felicidad son activados
Crea equipos	Inclusión social en la creación de equipos	Corteza cingulada anterior	Detección de conflictos y gestión de producción
Cambiante	Bloqueo de acomodación de personas	Hemisferio derecho e izquierdo (sincronizado)	Evita automatismo
Extiende contextos	Comprende la interrelación entre personas y su impacto en la motivación	Amígdala e hipocampo	Asociación de emociones con experiencias pasadas

Nota: Ramírez et al., 2020, p. 35.

Ahora bien, un líder tiene ciertas características (optimista, planificador, justo,

equilibrado, entre otros), su significado de cada uno de ellos y la participación del cerebro bajo ese significado, así como también los efectos que se produce.

Entre las características que tiene el neuroliderazgo según los aportes de Morales y Olivares (2019) son los siguientes:

- Flexibilidad al cambio y capacidad de adaptarse.
- Estrategias asertivas que conlleva a tomar decisiones adecuadas.
- Facilidad de aprendizaje y retención de conocimiento.
- Capacidad de controlar sus emociones y la de sus colaboradores a través del uso de la inteligencia emocional.

En definitiva, el neuroliderazgo conceptualiza la base neuronal de la gestión y liderazgo basados en los procesos del cerebro, la cual se evidencia con la motivación, desempeño, inteligencia emocional, aprendizaje, toma de decisiones, entre otros aspectos importantes (Atencio et al., 2020).

De acuerdo con Atencio et al. (2020) reconocen que los objetivos principales del neuroliderazgo son:

- Influencia en el entorno laboral a través de la optimización de procesos de proveedores, clientes, colaboradores, entre otros.
- Uso adecuado y eficiente de los recursos para alcanzar metas de la compañía.
- Efectividad en el manejo de conflictos reduciéndolo significativamente.
- Trabajadores altamente motivados para lograr los propósitos de la entidad.
- Mayor participación e innovación de los trabajadores reduciendo los niveles de frustración, estrés y ansiedad.
- El neuroliderazgo logra generar comprensión y confianza entre compañeros de trabajo.

En relación con las habilidades sociales/emocional, Atencio et al. (2020)

explican que es lo que caracteriza al líder sobre sus competencias adquiridas, dichas habilidades están relacionados a la toma de decisiones, gestión emocional, trabajo en equipo, creatividad, motivación, como atributos particulares del líder. De acuerdo con lo manifestado por los autores las habilidades sociales/emocional de un líder son las aptitudes y actitudes que permite interrelacionarse e influir en las personas para alcanzar un fin deseado.

Por otro lado, Condori (2021) argumenta que son habilidades diversas que permite administrar las emociones y el comportamiento producto de la influencia que ejerce en una persona. Es decir, el líder es consciente de sus actos y evalúa de qué manera afecta a las personas o equipo a su cargo su propio comportamiento y la manera de relacionarse con ellos. Por su parte, Goleman (2018) identifica doce competencias de la inteligencia emocional que forman parte de la dimensión habilidades sociales/emocional de esta investigación.

Por otro lado, la resolución de problemas se define como un proceso acertado para solucionar conflictos a través de tomar decisiones con el uso de la negociación. Al respecto, Chiavenato (2017) explica que en una negociación debe existir dos partes involucradas que tienen un conflicto por resolver, la negociación se da con el intercambio de uno o más recursos y plantear alternativas de solución, de manera que ninguna de las partes se perjudique o ceder cada una de las partes para solucionar el conflicto.

Atencio et al. (2020) indican que la idea principal del neoliderazgo en el manejo de conflictos es el manejo de emociones asertivas para solucionar problemas, manejar el cambio y comprender la reacciones con la finalidad de manejar exitosamente la situación y solución de problemas.

El trabajo en equipo es un método apropiado para establecer relaciones

duraderas entre personas y generar empatía, dado que a las personas no le agrada trabajar con líderes autoritarios. Sin embargo, cuando el líder es optimista, positivo e inspira confianza logra establecer relaciones en el tiempo y formar un buen equipo de trabajo. Al respecto, Atencio et al. (2020) corresponde a un buen trabajo en equipo a un líder que motive y establezca relaciones entre compañeros de trabajo para alcanzar un propósito común.

La gestión emocional del neuroliderazgo es reconocer sus propias emociones (autoconocimiento) y la capacidad de gestionar las emociones de otras personas (autogestión), lo cual se logra a través de la empatía del líder con los colaboradores de la empresa (Goleman, 2018).

El neuroliderazgo toma en cuenta la gestión de emociones para el logro de resultados positivos para la entidad, este aspecto está relacionado con el manejo de los sentimientos y emociones, reconocimiento de las capacidades para cumplir metas y hacer que los demás también lo logren (Atencio et al., 2020). La idea principal es que el líder tenga control y maneje sus emociones, que tenga una comunicación con empatía y que el personal tenga gusto y sienta que la entidad les apoya y se preocupa por ellos.

Respecto a las habilidades directivas, Atencio et al. (2020) reconocen ciertas habilidades que requiere un líder para tener éxito y estas son: comunicación empática, innovación y planeación estratégica que son ejes trascendentes para tomar decisiones y resolver problemas. Asimismo, el aporte de Mendoza (2020) argumenta que las habilidades directivas están asociadas con la combinación de la inteligencia y astucia que aplica el líder para ser eficiente en la organización.

En efecto, tanto las capacidades como también los conocimientos que posee el líder son necesarios para su desempeño exitoso en la empresa.

En las compañías modernas se define a la comunicación empática al proceso de persuasión interpretación y comprensión de la realidad de cada individuo integrante de una empresa y que representa a un equipo de trabajo (Atencio et al., 2020). Naturalmente, las entidades buscan lograr los objetivos propuestos; por ello, debe mantener una comunicación donde participen sus integrantes, saber escucharlos y considerar que sus aportes benefician no solo al equipo de trabajo sino a todos sus integrantes en general.

El mismo Henry Fayol padre de la teoría clásica y Peter Drucker quien desarrolló la teoría neoclásica indican que el tercer proceso administrativo es la dirección, la cual se debe tener comunicación con empatía entre compañeros de la compañía.

La innovación es reinención y la transformación de las ideas en valor. Al respecto, Atencio et al. (2020) la definen como la renovación de un contexto, donde puede abarcar la reestructuración parcial o total, reinventar con las nuevas tendencias del neuroliderazgo.

En ese sentido, es muy importante que el líder promueva la creatividad e innovación de los subordinados, se recomienda la lluvia de ideas para lograr el compromiso de los trabajadores a través de la ejecución.

La planificación estratégica es un proceso sistemático que se retroalimenta, esta habilidad es fundamental para los líderes porque ayuda a establecer que debemos hacer y a donde queremos llegar, se realiza la práctica de principios y valores, se analiza los factores internos y externos del negocio, se trabaja en función a los objetivos que se quiere lograr con estrategias y tácticas alineadas al propósito empresarial (Lussier & Achua, 2015). Por lo tanto, la planeación estratégica es una habilidad directiva para enmarcar la guía de la organización, la cual las diferentes

áreas están alineadas al cumplimiento de dicho plan estratégico.

En cuanto a las habilidades de liderazgo, Lussier y Achua (2015) definen como comportamientos, y rasgos de una persona que dirige e interactúa con seguidores. Independientemente de los rasgos y habilidades de un líder, el comportamiento juega un papel trascendente que lo caracteriza. En esta investigación se aborda tres habilidades de liderazgo: carismático, emocional y participativo.

El liderazgo carismático garantiza el reconocimiento de los seguidores por sus capacidades y cualidades en la gestión. El carisma es innato al ser humano, son atributos propios y legítimos del líder. Lussier y Achua (2015) mencionan que las cualidades del líder carismático son: visionario, mínimo de conflicto interno, inspira confianza, orientado a las acciones con energía positiva, empodera a los colaboradores, asume riesgos, habilidad para relacionarse con los demás y posee confianza en sí mismo

En cuanto al liderazgo emocional, Atencio et al. (2020) precisa que se centra básicamente en la capacidad de gestionar las emociones que son indispensables de un líder para animar, desarrollar e influir al equipo para alcanzar resultados esperados. Por esta razón, los pilares fundamentales del liderazgo emocional son las habilidades interpersonales, empatía, comprensión y comunicación asertiva.

En efecto, el líder debe ser conscientes de sus propias emociones (inteligencia emocional), saber actuar y gestionar las emociones de las personas, de manera que cuando identificamos conscientemente las emociones tendremos la capacidad de controlarlos o manejarlos.

Para un liderazgo participativo, Atencio et al. (2020) explican que es la habilidad de escuchar e involucrar a una finalidad a los integrantes de la entidad que son los objetivos. Es decir, el líder involucra en participar en las decisiones

empresariales, siempre en cuando esté alineado a su filosofía y principios que enmarca la compañía.

Ahora bien, con relación a la segunda variable clima organizacional, se realizó una revisión de las teorías que sustentan las variables, para luego definir las de manera conceptual. En ese sentido, la teoría piramidal de las necesidades de Abraham Maslow refiere que las personas se motivan de acuerdo a la satisfacción de sus necesidades. La teoría indica que los líderes motivan a sus colaboradores en función al nivel de satisfacción, por esta razón, se evalúa a las personas en qué escalón se encuentra para satisfacerlo y lograr motivarlo, así como comprometerlo con los propósitos de la organización. La teoría propone una pirámide de cinco tipos de necesidades de las personas en orden jerárquico y se categorizan como necesidades hasta lograr alcanzarlo, luego disminuye después de un periodo de tiempo. Maslow aborda la motivación como teoría y propone que mientras mayor sea la motivación del individuo, mayor será su productividad en la organización. Los niveles de necesidades que hace referencia la teoría comienza de la base piramidal y corresponde a las necesidades fisiológicas; el siguiente nivel se alcanza después de haber satisfecho el primer escalón de la pirámide y se denomina necesidades de seguridad familiar, salud, entre otros; el tercer nivel corresponde a las necesidades de afiliación como el afecto y la amistad; el cuarto y penúltimo nivel se denomina reconocimiento al éxito; finalmente, el quinto escalón la denominó autorrealización asociado a la moral, creatividad y resolución de problemas. Según la teoría el gerente debe conocer el nivel que se encuentre el personal y motivarlo para incrementar su productividad.

Por otro lado, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo refiere que las personas alcanzan la máxima productividad a través del bienestar de las personas

y la manera de relacionarse socialmente con las personas, por esta razón, los factores importantes de la teoría son las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, inteligencia emocional, comunicación, control emocional, motivación y resolución de conflictos, el liderazgo aplicado es emocional y carismático.

Brito et al. (2020) argumentan que un buen clima mantiene a las personas que pertenecen a la fuerza laboral altamente comprometido, motivado, con aspecto emocional positiva. Sus componentes del clima organizacional son: el liderazgo, toma de decisiones, motivación y control. Asimismo, el clima laboral es la forma como perciben las personas un ambiente de trabajo, los colaboradores realizan una descripción de su entorno relacionado con el grupo o equipo y la organización misma (Bordas, 2016). Por otro lado, Iglesias y Torres (2018) sostienen que cuando una entidad mantiene un clima laboral de nivel favorable, los colaboradores tienden a ser más productivos, dado que se sienten más comprometidos y a gusto con las tareas.

Por lo tanto, de acuerdo con las definiciones anteriores se puede decir que el clima laboral está asociado a la satisfacción de los trabajadores, y como medida compensatoria incrementa su compromiso. Este nivel de compromiso está relacionado con el entorno laboral que percibe el individuo dentro de la organización.

En cuanto a las características del clima organizacional, Iglesias y Torres (2018) presentan diferentes características del clima laboral y estas son:

- Percepción del medio ambiente interno y externo, los colaboradores perciben cual es el ambiente de trabajo lo cual determina el clima laboral.
- Son estables y permanentes en el tiempo, cuando una empresa utiliza valores organizacionales se establece como un hábito, lo cual perdura en el tiempo.
- Su impacto es positivo o negativo, como se ha comentado el individuo percibe el clima donde se desempeña de forma positiva o negativa; si el impacto es

positivo se verá reflejado en la productividad, afiliación, innovación, satisfacción, logro, poder, adaptación y baja rotación.

Iglesias y Torres (2018) proponen dos tipos de clima organizacional que existen en las entidades, las mismas que se subdividen en cuatro tipos:

El clima autoritario explotador, la gerencia son las que toman las decisiones, fijan las metas que se quiere lograr y se impone a los trabajadores. La percepción del colaborador es de miedo, amenaza, castigo y a veces se recompensa; en cuanto a la satisfacción de necesidades es básicamente la satisfacción fisiológica.

El clima autoritario paternalista. En este caso las decisiones por lo general se toman a nivel directriz, y en ocasiones las toman los subordinados, existe prevalencia de recompensa y castigo a cambio de motivación. Está alineada a recompensas y juega con la necesidad social de los trabajadores.

El clima participativo consultivo. Es un tipo de clima mejor que las dos anteriores, en ella las decisiones por lo general se toma en la alta dirección; sin embargo, se deja participar en los niveles inferiores y se tiene mayor confianza en los colaboradores. El clima consultivo participativo motiva a las personas ya sea a través de recompensas como también con castigos, el sistema de comunicación es descendente.

El clima participativo en grupo. Es el más recomendado de los tres anteriores, tomar decisión es en todo nivel jerárquico y de forma integral. En este clima la administración confía en sus empleados, los colaboradores se sienten motivados porque participan en las decisiones, las cuales se trabaja en equipo.

En cuanto a la dimensión liderazgo. Brito et al. (2020) señalan que es la autoridad de los directivos de la entidad y la forma como es percibida por los trabajadores de la organización. El efecto de esta percepción de los individuos radica

en el comportamiento de los jefes a los subalternos; por lo tanto, el estímulo, orientación y la influencia personal es el tipo de liderazgo adecuado en la entidad. Por otro lado, Chiavenato (2017) precisa que es la influencia interpersonal que ejerce un líder sobre otra persona, con el propósito de lograr una meta u objetivo empresarial. De acuerdo con las definiciones anteriores, se puede colegir que el liderazgo es la habilidad y capacidad para influenciar en otras personas, de tal forma, se alcance una finalidad establecida por la entidad, en ese caso el logro de objetivos de la entidad.

Se entiende por estímulo al impulso para desarrollar una actividad específica en la organización. También, se denomina estímulo aquel factor que provoca un cambio de la conducta humana. Un reconocimiento público motiva a los colaboradores de la organización. Por eso, algunas entidades brindan reconocimiento a los trabajadores por cumplimiento de objetivos empresariales (Lussier & Achua, 2015). En efecto, todo estímulo que percibe una persona tiene una respuesta inmediata; por ejemplo, una publicidad visual de comida estimula a ir a un restaurante igual o similar al de la publicidad.

Chachaque (2022) explica que líder con orientación en los trabajadores antes de realizar el control promueve ambientes de armonía, mejora la convivencia para su desarrollo, además, se valoriza las capacidades de cada individuo. Un líder con orientación es pues un promotor de los derechos humanos y los intereses del equipo. El líder orienta, recomienda, ayuda al equipo de su entorno y se muestra como un soporte y apoyo en quien confiar. Chiavenato (2017) afirma que el líder se caracteriza por el poder, tiene la habilidad de influenciar en las personas que tiene bajo su mando para el cumplimiento de metas; en tal sentido, la influencia personal es la habilidad del líder para delegar tal autoridad y de manera proporcional tengan mayores responsabilidades y autonomía para tomar decisiones.

Lussier y Achua (2015) sostienen que la influencia personal es lograr aceptar las ideas de un individuo y un grupo social, el líder comunica y motiva para implementarlo a través del cambio. Es decir, el líder fija un objetivo, comunica al equipo y los motiva para lograr tal finalidad, en ese proceso el personal debe ser lo más flexible y adaptarse al cambio.

La toma de decisiones es un proceso sistemático para elegir una alternativa para solucionar un problema específico de la organización, ya sea de cualquier área o línea jerárquica según las circunstancias de la compañía. Brito et al. (2020) sostienen que las decisiones tienen un nivel de influencia alto en el clima organizacional, porque integra las áreas para alcanzar un fin establecido por la entidad. En ese sentido, el personal con mayor participación siente que sus aportes dan resultados, porque son tomados en cuenta lo que incrementa su compromiso con la entidad.

Según Guzmán (2018) este proceso está compuesto por ocho fases; se inicia con el diagnóstico del problema, se identifica los criterios a considerar y se prioriza el problema; luego se plantean alternativas para solucionarlo, se valora dichas alternativas y se selecciona la mejor alternativa, para posteriormente implementarla y evaluar el impacto de la decisión.

Guzmán (2018) sugiere tomar decisiones con responsabilidad es parte del compromiso social y del medio ambiente; por lo tanto, es una habilidad del líder para elegir de forma consciente ante situaciones que se presentan. El propósito de la responsabilidad es fijar objetivos alineados estratégicamente al proyecto de vida. En ese sentido, las decisiones deben promover el bienestar nuestro y el de la sociedad.

En relación con la capacidad, Brito et al. (2020) explican que es un conjunto de aptitudes, cualidades, condiciones e intelecto del líder para cumplir una función o

desempeñarse eficientemente en un cargo. En resumen, las organizaciones buscan líderes con capacidad para enfrentar los problemas, incentivar, gestionar, motivar y tomar iniciativa en el ejercicio de su actividad; por lo tanto, el nivel de capacidad del líder es importante para tomar decisiones asertivas.

La habilidad es una destreza de ejecutar algo; por ejemplo, la habilidad cognitiva como la deducción lógica y la rapidez del pensamiento o proceso mental. Al respecto, Brito et al. (2020) argumentan que la toma de decisiones está asociada a tres tipos de habilidades que son la cooperación, pensamiento crítico y la negociación.

La elección de una alternativa en la toma de decisiones es una habilidad del líder, porque utiliza un conjunto de criterios e información para plantear alternativas de solución.

Brito et al. (2020) señala que se logra una alta motivación a través de una alta satisfacción de los individuos. En efecto, la motivación entonces está asociado al reconocimiento, el compromiso y la satisfacción de necesidades de individuos que laboran en la organización. Lussier y Achua (2015) afirman que la única manera de lograr la motivación es satisfaciendo necesidades de las personas y cumplir sus requerimientos o deseos. Chiavenato (2017) menciona que es impulsar y dinamizar a los individuos, pues la motivación está asociada con el nivel de desempeño y el comportamiento en sí. En ese sentido, la motivación involucra metas y objetivos que se quiere lograr y son factores de la motivación las necesidades fisiológicas, psicológicas y ambientales.

En definitiva, la motivación es satisfacer necesidades; por lo tanto, el líder debe contar con capacidad y habilidad para entender la teoría motivacional, de manera que se involucre con cada individuo para alcanzar sus propios intereses.

De acuerdo con la teoría de la pirámide de Maslow, el reconocimiento se

encuentra en el cuarto nivel, y corresponde que el trabajador tiene la necesidad de sentirse orgulloso de sí mismo, por su responsabilidad y asensos dentro de los niveles organizativos (jerarquía), y el reconocimiento al esfuerzo realizado (Chiavenato, 2017). Por tal motivo, las empresas premian a los colaboradores más destacados y que han cumplido con sus metas, se realiza el reconocimiento público por el esfuerzo realizado, otras organizaciones además del reconocimiento psicosocial se recompensan económicamente con entrega de bonos, consumos en restaurantes, tickets de compras en supermercados, entre otros.

De otro lado, las personas se motivan para satisfacer sus necesidades, a medida que se logra la satisfacción, el individuo ingresa en un estado de equilibrio, es decir, cumplió su satisfacción y esa necesidad deja de motivar. Como en la pirámide de Maslow, en la medida que una persona satisface las necesidades de cada escalón, busca la siguiente necesidad y el anterior deja de ser un factor motivante (Chiavenato, 2017).

Por esta razón, los líderes tienen la difícil tarea de saber en qué nivel de la pirámide se encuentra cada uno de sus colaboradores, de tal manera que, tome decisiones en función de ayudar a cumplir dichas necesidades y las necesidades de la empresa, a través de colaboradores altamente motivados.

El clima organizacional es muy importante para conseguir el compromiso de los empleados. Se define al compromiso como la pasión de realizar sus funciones, el trabajador utiliza el mayor esfuerzo en sus tareas, en otras palabras, el individuo está totalmente comprometido en alcanzar los fines y propósitos, respetando los valores de la entidad (Lussier & Achua, 2015).

En ese sentido, mejorar el clima organizacional es incrementar el compromiso con la entidad, no solo con aspectos de retribución acronímica, sino también, creando

ambientes laborales que inspiren la interrelación y desempeño entre personas, satisfacción de necesidades y un liderazgo eficaz que oriente y apoye.

Respecto a la dimensión control, Según Brito et al. (2020) sostienen que el control es la corrección de algún tipo de anomalía que se presenta en el desempeño laboral, pues busca alinearse a los indicadores productivos. Los autores refieren que se debe tener cuidado con la variable control, dado que se puede percibir de manera negativa en las funciones de los colaboradores. Como parte del control se busca la eficiencia de los procesos, prestar servicios de acompañamiento al personal y la motivación para cumplir los fines de la empresa.

Se define a la eficiencia como aquella habilidad del ser humano para lograr cosas con el mínimo de inversión posible de recursos. En otras palabras, se enfoca al uso óptimo de recursos para realizar una actividad, pero esto implica realizar con calidad un trabajo. La eficiencia se alinea a cómo hacer las cosas correctas, resolver problemas, utiliza reglamentos y tiene tendencia perfeccionista (Ruiz, 2019).

No obstante, se debe tener en cuenta la palabra eficacia, que está relacionada a cumplir los objetivos y metas directamente; es decir, alcanzar un propósito con el menor costo posible, su enfoque de la eficacia es obtener resultados, flexible, creación de valores, entre otros.

No obstante, la inducción de los empleados es muy importante para adaptarse a una nueva filosofía y políticas que se debe respetar en la organización. El acompañamiento de los superiores debe buscar el bienestar de los individuos con el apoyo, motivación y empoderamiento, lo cual se logra con una inducción (onboarding) adecuada que garantice el compromiso del personal.

Prieto (2018) explica que un trabajador debe interactuar con sus compañeros y superiores, en ese caso el onboarding busca de manera precisa ello, relacionarse

rápidamente en su puesto de trabajo. En efecto, el onboarding para empleados es un sistema de inducción y acompañamiento de los superiores en el proceso de integración con la empresa, de forma que se pueda lograr integrar, motivar y comprometer con la organización.

Los objetivos se establecen en el planeamiento estratégico, la cual se deriva a cada una de las áreas. La finalidad del cumplimiento de los objetivos es que cada colaborador o equipo de trabajo comprendan que es lo que se quiere alcanzar y enfocarse en ello hasta alcanzarlo en un periodo de tiempo previamente determinado (Brito et al., 2020). Por esta razón, se establece objetivos por cada área, con el propósito de comprometer, motivar y permitir mejorar la productividad.

Ahora bien, se realiza una definición de la terminología empleada en todo el trabajo de investigación, con el fin de ayudar en la comprensión.

Actitud. Es la expresión verbal del individuo e infiere del comportamiento; por lo tanto, su expresión puede ser favorable o desfavorable. Existe tres tipos de actitudes que son: conductual, afectivo o emocional y cognitivo.

Castigo o sanción. Es un estímulo aversivo y desagradable que se utilizan en las entidades con el fin que no se repita una conducta indeseada o no vuelva a cometer el mismo error. Por ejemplo, la administración tributaria sanciona con una multa por no cumplir declaración mensual dentro de los plazos establecidos, o si un trabajador comete una falta es sancionado con una advertencia, un memorándum, una suspensión o en el peor de los casos el despido.

Empatía. Es entender los sentimientos de otro individuo; la empatía permite sentir lo que sienten los demás, comprender sus alegría y frustraciones, además, comparte las experiencias de los demás.

Entorno. Es lo que rodea a un individuo e influye en el desarrollo. El entorno

puede dividirse como interno y externo; el entorno interno son los que se sitúan dentro del trabajo y familia; el entorno externo son los aspectos políticos, sociales, económicos, demográficos, entre otros.

Estrés. Es la tensión que sufre una persona por las condiciones laborales en la organización. Existe una relación entre condiciones laborales, el trabajo estresante y su reacción de los colaboradores. Por ello, el líder en lo posible debe mejorar el clima para disminuir el estrés.

Inspiración. Es la persona que motiva a actuar para alcanzar una finalidad. Un líder que brinda confianza, compromiso y respeto, inspiran a los colaboradores a cumplir metas.

Pasión. Es un deseo que persiste en el tiempo. Una empresa que tiene una persona apasionada con su trabajo significa que mientras la empresa espera que haga cierta actividad, él va un paso más allá de lo previsto y lo lleva a un siguiente nivel.

Percepción. Es el significado de lo que rodea a u individuo a través de sensaciones y estímulos, lo cual la persona organiza, selecciona e interpreta. La percepción está influida por diversos factores como la experiencia, necesidades, emociones, aprendizaje, actitudes y estado sensorial.

Valores. Es la virtud del individuo en cuanto a su interacción, actuación y relación con los demás. Los valores de una persona permiten distinguir lo correcto y lo incorrecto; por lo tanto, los valores sirven para la convivencia entre seres humanos y la evolución de la comunidad.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Fue tipo aplicada, porque permite realizar cambios de la realidad de forma inmediata; es decir, se enfoca en la resolución de problemas concretos de la entidad que ha sido objeto de estudio. Al respecto, los autores Ñaupas et al. (2018) indican que la finalidad del estudio tipo aplicada es la realización de cambios inmediatos; por lo tanto, utiliza los conocimientos teóricos de la investigación básica para mejorar un problema existente.

El estudio utilizó el nivel correlacional, porque busca medir la relación entre la variable neuliderazgo y clima organizacional; es decir, se ha medido la opinión de los encuestados para evaluar cuál es su comportamiento en la realidad y luego identificar si ambas variables se encuentran correlacionadas. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) precisan que el nivel correlacional mide el grado de asociación entre una variable y otra; en este caso, se utiliza como prueba el nivel de significancia menor a 0.05 y como magnitud de relación el coeficiente de relación.

Fue de enfoque cuantitativo, porque buscó probar la hipótesis formulada con el uso de datos numéricos como la estadística. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que cuando la investigación se basa en cuantificar y contrastar la hipótesis a través de la estadística su enfoque utilizado es cuantitativo.

Fue no experimental transversal, porque el investigador realizó el estudio de las variables para medir su comportamiento y las características que la define, limitándose en la manipulación; esto quiere decir que, se midió el neuliderazgo y el clima organizacional tal y como se presenta en la realidad. Por otro lado, el diseño fue de corte transversal porque se realizó en un solo momento que fue el año 2023.

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que los diseños no experimentales son observacionales, donde las variables se miden sin manipulación deliberada;

asimismo, indica que los diseños transversales tienen la característica de realizarse en un momento dado. Esta definición es coincidente con los aportes de Ñaupas et al. (2018) quién sostiene que como su nombre lo refiere no interviene el investigador lo que solo se observa su comportamiento (observacional).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población esta comprendida por un total de 43 trabajadores que forman parte operativa de la empresa objeto de estudio. Hernández y Mendoza (2018) definen al conjunto de personas que guardan similitudes.

Tabla 2

Población del puesto central operativo de la Línea 1

Descripción	Número de trabajadores
Jefe de área	1
Coordinador	1
Asistentes de transporte	3
Supervisor	5
Operador	16
Operador de atención a usuarios	5
Información	12
Población total	43

Siendo la población relativamente pequeña, se ha considerado como parte de la muestra toda la población. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) refieren que cuando la muestra tiene mayor representatividad su nivel de precisión de generaliza.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023.

Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.

Existe relación significativa entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Tabla 2

Operacionalización del neuroliderazgo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Atencio et al. (2020) definen: “El neuroliderazgo logra establecer unas áreas de enfoque a través de los cuales es posible comprender las acciones, capacidades y emociones que caracterizan a un líder” (p. 18)	El neuroliderazgo fue medido con un cuestionario de 18 ítems de preguntas para medir la variable a través de sus dimensiones: áreas de enfoque del neuroliderazgo, habilidades directivas y habilidades de liderazgo.	Habilidades sociales / emocional Habilidades directivas Habilidades de liderazgo	- Resolución de problemas - Trabajo en equipo - Gestión emocional - Comunicación empática - Innovación - Planificación estratégica - Carismático - Emocional - Participativo	Ordinal

El instrumento fue el cuestionario de preguntas para medir el nivel de neuroliderazgo y clima organizacional de la empresa.

En cuanto al cuestionario de neuroliderazgo, u finalidad fue medir la percepción de los colaboradores respecto a la variable mencionada, se aplicó al personal operativo de la empresa. Esta prueba estuvo conformada por 18 preguntas en total, con 3 dimensiones: habilidades sociales/emocional, habilidades directivas y habilidades de liderazgo utilizándose un baremo cuya puntuación mínima que se puede obtener es de 18 puntos.

En cuanto al cuestionario de clima organizacional su finalidad fue medir la percepción de los colaboradores respecto a la variable mencionada, se aplicó al personal operativo de la empresa. Esta prueba estuvo conformada por 20 preguntas en total, con 4 dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, motivación y control. Se ha utilizado un baremo cuya puntuación fue de 20 puntos como mínimo.

Tabla 4

Validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz	Aplicable
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

En cuanto a los cuestionarios de neuroliderazgo y clima organizacional al que se refieren y de acuerdo con el cumplimiento de la metodología fue validado por el juicio de expertos, los criterios materia de evaluación fueron la relevancia, claridad, coherencia y suficiencia de las 18 preguntas presentadas, los resultados de los jueces fueron similares y dieron su veredicto por unanimidad la aplicabilidad al estudio.

Por otro lado, estos cuestionarios pasaron por procesos de consistencia que midió de forma objetiva la consistencia de cada items con el total de la prueba, siendo

adecuado para el recojo de información.

Tabla 6

Fiabilidad del cuestionario neuliderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	18

La fiabilidad del cuestionario neuliderazgo se ha desarrollado a través del alfa de Cronbach por presentar una escala politómica, se obtuvo un nivel muy confiable, debido a que el alfa fue 0,979 lo que demuestra que son confiables.

Tabla 7

Fiabilidad del cuestionario clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

La fiabilidad del cuestionario de clima organizacional se ha procesado a través del alfa de Cronbach por presentar una escala politómica, se obtuvo un nivel muy confiable, debido a que el alfa fue 0,979 lo que demuestra que son confiable los resultados de la encuesta.

2.6. Procedimientos

La información fue recopilada a través de la aplicación de manera virtual de los dos cuestionarios con el uso del Google formulario, se obtuvo el levantamiento de recopilación de datos de los colaboradores que participaron en la muestra, no sin antes haber obtenido el permiso debido de la empresa para la realización del estudio. Las variables fueron medidas tal y como se presenta en la realidad, sin manipulación, manejo o control sobre ellas de acuerdo con lo que señala las características del diseño no experimental.

2.7. Análisis de datos

Se procesó con el programa estadístico SPSS, pero antes de ello, se realizó la

tabulación de los datos obtenidos en una matriz con columnas y filas en Excel, para luego exportarlas al SPSS. Se organizó las preguntas de la primera variable y la segunda variable. Luego se realizó el análisis descriptivo y se presentó en tablas y figuras, se analizó e interpretó los resultados obtenidos.

Respecto al análisis inferencial, se ha realizado la normalidad de los datos, se ha obtenido como resultado un p -valor menor al 0,05 y permite utilizar la estadística no paramétrica, se seleccionó Rho de Spearman para medir relaciones, porque la escala utilizada fue ordinal para ambas variables. Por lo tanto, se utilizó dicho estadístico para comprobar la hipótesis y medir el nivel de relación entre las variables neuliderazgo y clima organizacional.

2.8. Aspectos éticos

Es preciso señalar que el estudio contiene la originalidad de los resultados obtenidos, y se declara que la información revela la realidad de la empresa; cumpliendo el aspecto ético de la carrera profesional. Además, en toda la investigación se ha respetado la autoría de la información; por eso, se consigna las citas y fuentes donde se obtuvo dicha información. De igual manera, la investigación fue alineada a las normas APA séptima edición y a la guía de la casa universitaria, con el fin de cumplir las exigencias que la comunidad científica establece para los trabajos de investigación de esta naturaleza.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la variable

Tabla 8

Percepción del neuroliderazgo

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	9	20.9%
Aceptable	26	60.5%
Eficiente	8	18.6%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre el nivel de percepción del neuroliderazgo, el 60.5% indica que el neuroliderazgo fue aceptable; mientras que un 20.9% refiere que el neuroliderazgo utilizado fue deficiente y un 18.6% consideró que el neuroliderazgo fue eficiente. Este resultado permite confirmar que el neuroliderazgo está no se desarrolla de forma adecuado en el personal de la empresa sujeto de medición.

Tabla 9

Percepción del clima organizacional

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Negativo	9	20.9%
Regular	24	55.8%
Positivo	10	23.3%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre el clima organizacional, más de la mitad con 55.8% percibió un clima regular en la compañía; mientras que el 23.3% lo consideró como un clima positivo, y un 20.9% refirió como un clima negativo en la organización. En definitiva, se percibe un clima organizacional regular dentro de la organización no es el adecuado considerando que es afectado por diversos factores siendo uno de ellos el neuroliderazgo.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de neuroliderazgo

Tabla 10

Percepción de habilidades sociales/emocionales

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	10	23.3%
Aceptable	25	58.1%
Eficiente	8	18.6%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre las habilidades sociales/emocional que desarrollan los líderes, el 58.1% de los colaboradores lo consideró aceptable; sin embargo, un 23.3% manifestaron que dichas habilidades se realizan con deficiencia y un 18.6% precisó que existe líderes eficientes con habilidades sociales/emocional que motivan al trabajador.

Tabla 11

Percepción de habilidades directivas

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	8	18.6%
Aceptable	27	62.8%
Eficiente	8	18.6%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre las habilidades directivas que desarrollan los líderes, el 62.8% de trabajadores lo consideró aceptable la aplicación de habilidades directivas; sin embargo, un 18.6% manifestó que las habilidades directivas se realizan de manera deficiente y con el mismo porcentaje de 18.6% lo percibió como eficiente la aplicación de habilidades directivas.

Tabla 12*Percepción de habilidades de liderazgo*

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	9	20.9%
Aceptable	24	55.8%
Eficiente	10	23.3%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, el 55.8% lo consideró como aceptable la aplicación de las habilidades de liderazgo; sin embargo, un 23.3% manifestaron que habilidades de liderazgo tienen un nivel eficiente; mientras que un 20.9% percibió todo lo contrario y lo categorizó dentro del nivel deficiente evidenciando problemas en la empresa relacionadas a la motivación e influencia en la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones de clima organizacional**Tabla 13***Percepción del liderazgo*

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Negativo	8	18.6%
Regular	26	60.5%
Positivo	9	20.9%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre el liderazgo que desarrollan los líderes, el 60.5% consideraron que el actual líder genera un clima regular; mientras que un 20.9% refirió que el líder generó un clima positivo y el 18.6% consideró que el líder generó un clima negativo. Este resultado permite confirmar que la empresa todavía no aplica un liderazgo adecuado para mejorar el clima organizacional evidenciado ciertas deficiencias en la empresa.

Tabla 14*Percepción de toma de decisiones*

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Negativo	9	20.9%
Regular	23	53.5%
Positivo	11	25.6%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre la capacidad de toma de decisiones, el 53.5% manifestó que las decisiones generaron un clima regular; mientras que el 25.6% sostuvo que las decisiones generaron un clima positivo; y otros 20.9% indicaron que las decisiones generaron un clima positivo. Estos resultados indican que la toma de decisiones no son los esperados en el área específica de trabajo.

Tabla 15*Percepción de motivación*

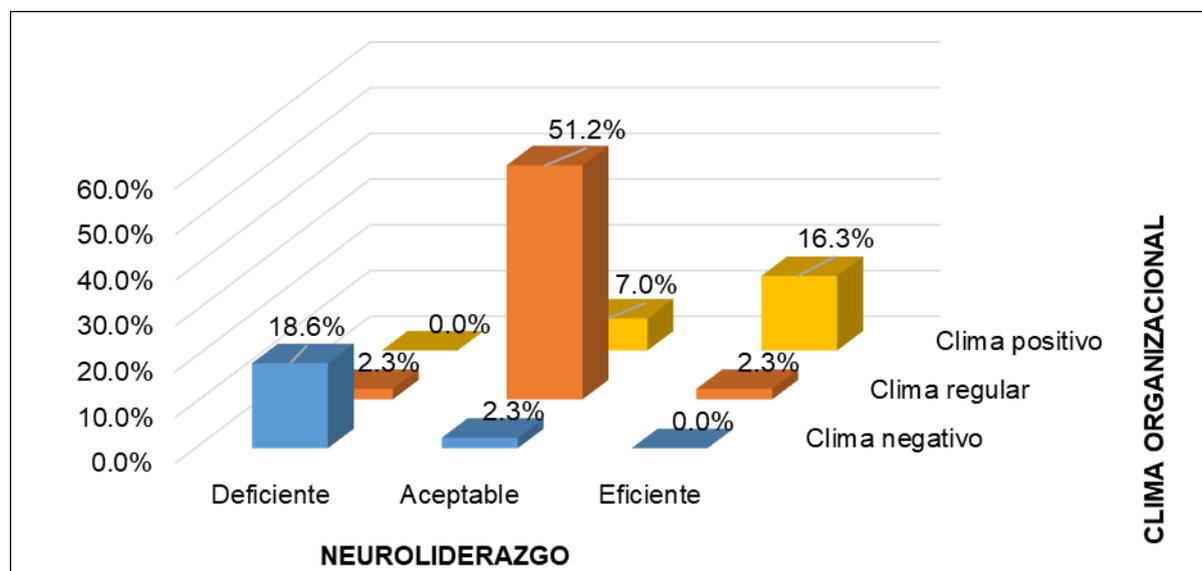
Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Negativo	9	20.9%
Regular	24	55.8%
Positivo	10	23.3%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre la motivación de los empleados en el interior de la compañía, el 55.8% refirió que los líderes al motivar generan un clima regular; mientras que el 23.3% consideró que la motivación que aplican los líderes generó un clima positivo; y un 20.9% indicó que los líderes motivan y generan un clima negativo en todos sus aspectos. Estos resultados indican que el personal presenta deficiencias en relación con la motivación hacia el trabajo que se realiza en el área.

Tabla 16*Percepción de control*

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Negativo	9	20.9%
Regular	22	51.2%
Positivo	12	27.9%
Total	43	100.0%

Del total de 43 colaboradores de la entidad, sobre el control que ejercen los líderes en la compañía, el 55.8% refirió que el control aplicado por los líderes en la organización generó un clima regular; el 27.9% manifestó que el control de los líderes generó un clima positivo y el 20.9% manifestó que el control aplicado por los líderes generó un clima negativo a la empresa.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas**Figura 1***Cuadro de relación del neuroliderazgo y clima organizacional*

En relación con la figura anterior se aprecia la matriz cruzada entre el neuroliderazgo y clima organizacional, donde se visualiza que más de la mitad con proporción de 51.2% de los encuestados indican que el neuroliderazgo fue aceptable

y se mantuvo un clima organizacional regular; mientras que un 18.6% refieren que el neuroliderazgo fue deficiente demostrando un clima negativo; además, otros 16.3% percibieron un neuroliderazgo eficiente y un clima organizacional positivo a la vez.

3.4. Prueba de normalidad de las variables

H₀. Los datos de la variable presentan una distribución normal.

H_a. Los datos de la variable difieren de una distribución normal.

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Neuroliderazgo	,783	43	,000
Clima organizacional	,798	43	,000

En la tala se muestra la normalidad de los datos que comprende 43 trabajadores de la entidad, se aplicó la prueba de normalidad de los datos de Shapiro-Wilk, al ser menor a 50 casos. En ese sentido, los resultados muestran un sig. de $0,000 < 0,05$ por lo tanto, se confirma que los datos no presentan una distribución normal, lo que comprueba la hipótesis alterna y se aplicó la estadística no paramétrica; para lograr los objetivos de relación entre variables fue necesario el uso de rho de Spearman, porque es utilizado en no paramétrico y las variables pertenecen a una escala ordinal.

3.5. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

H_a. Existe relación significativa entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

Tabla 18*Relación de neuroliderazgo y clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de	Neuroliderazgo	Coeficiente de correlación	,837**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Considerando la tabla anterior, los resultados muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,837 lo que permite rechazar la hipótesis nula y se confirma que existe relación entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de la compañía; además, la magnitud de relación de variables fue muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre las habilidades sociales / emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

H₁. Existe relación significativa entre las habilidades sociales / emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

Tabla 19*Relación de habilidades sociales / emocional y clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,763**
Spearman	sociales/emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Como se aprecia la contrastación de hipótesis, los resultados muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,763 lo que permite rechazar la hipótesis nula y se confirma que existe relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional de la compañía; además, la magnitud de relación de variables fue considerable.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre las habilidades directivas y el clima

organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

H₂. Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

Tabla 20

Relación de habilidades directivas y clima organizacional

			Clima organizacional
Rho de	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	,745**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Como se aprecia la contrastación de hipótesis, los resultados muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,745 lo que permite rechazar la hipótesis nula y se confirma que existe relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional de la compañía; además, la magnitud de relación de variables fue considerable.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES - 2023.

H₃. Existe relación significativa entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Metro de Lima, VES – 2023.

Tabla 21

Relación de habilidades de liderazgo y clima organizacional

			Clima organizacional
Rho de	Habilidades de	Coefficiente de correlación	,840**
Spearman	liderazgo	Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Como se aprecia la contrastación de hipótesis, los resultados muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,840 lo que permite rechazar la hipótesis nula y se confirma que

existe relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de la compañía; además, la magnitud de relación de variables fue muy fuerte.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

El estudio realizado tiene el propósito de medir la relación entre el neoliderazgo y el clima organizacional de la línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023; por ello, fue necesario el diseño de dos cuestionarios como instrumento para medir cada variable, el cuestionario ha sido validado por expertos y demostró ser confiable a través de una prueba piloto, para luego medirlo con la muestra representativa de 43 colaboradores y obtener una alta confiabilidad para su uso. Los resultados muestran un $\text{sig.} = 0,000$ y $\text{rho} = 0,837$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que existe relación significativa positiva muy fuerte entre el neoliderazgo y el clima organizacional de la compañía; lo que quiere decir que, cuando la empresa mejora las habilidades sociales/emocional, habilidades directivas y habilidades de liderazgo, este tiende a mejorar el clima organizacional; por lo tanto, mayor productividad para el negocio. Los resultados hallados en esta investigación son similares a los de Risco (2022) quien realizó un estudio a 19 trabajadores de la empresa Positiva Seguros del Sur del Perú (Tacna, Moquegua, Puno y Arequipa), los resultados obtenidos muestran un $\text{sig. de } 0,000$ y $r = 0,788$ considerado una relación positiva muy fuerte entre el neoliderazgo y el clima organizacional de la entidad siendo muy similar al presente estudio.

En cuanto al primer objetivo específico donde se busca identificar la relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional, los resultados muestran un $\text{sig. de } 0,000$ y $\text{rho} = 0,763$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y comprobar que existe relación significativa positiva considerable entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional de la compañía; es decir, cuando se gestiona adecuadamente la resolución de conflictos, trabajo en equipo y se tiene control de la gestión emocional, este tiende a mejorar el clima organizacional de la empresa. Los resultados que fueron hallados en esta investigación son similares a los

de Contreras y Luna (2021) quienes realizaron un estudio a 166 trabajadores de una distribuidora de bebidas en Cusco, los resultados obtenidos muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,323 considerado una relación positiva baja entre variables. De igual manera, guardan coincidencia con el estudio de Chachaque (2022) quien realizó un estudio a 192 trabajadores de la municipalidad de Tacna, los resultados obtenidos muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,466 considerado una relación positiva media entre las habilidades interpersonales (sociales/emocional) y clima organizacional de la municipalidad de Tacna, en ambos casos son similares al presente estudio.

En cuanto al segundo objetivo específico donde se busca identificar la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional, los resultados muestran un sig. de 0,000 y rho = 0,745 lo que permite rechazar la hipótesis nula y comprobar que existe relación significativa positiva considerable entre las habilidades directivas y el clima organizacional de la compañía; esto quiere decir que, al mejorar la comunicación empática, innovación y planificación estratégica, entonces mejora positivamente el clima organizacional de la compañía, beneficiando con mayor motivación de los colaboradores. Los resultados hallados en esta investigación son similares a los de Chachaque (2022) quien realizó un estudio para correlacionar las habilidades directivas y el clima organizacional de un municipio de Tacna, los resultados obtenidos muestran un sig. = 0,000 y rho = 0,427 considerado una relación positiva media. De igual manera, guardan coincidencia con el estudio de Mendoza (2020) quien realizó un estudio a 90 docentes bajo la modalidad de nombrado, los resultados obtenidos muestran un sig. = 0,000 y $X^2 = 10,983$ (mayor a 9,49) considerado una relación positiva entre las habilidades directivas y el clima organizacional de la institución educativa.

En cuanto al tercer objetivo específico donde se busca identificar la relación

entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional, los resultados muestran un sig. de 0,000 y $\rho = 0,840$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y comprobar que existe relación significativa positiva muy fuerte entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de la compañía; es decir, si la jefatura de la compañía utiliza de forma eficiente el liderazgo carismático, emocional y participativo, entonces mejorará el clima organizacional de la empresa. Los resultados hallados en esta investigación son similares a los de Leiva (2023) quien realizó un estudio a 44 colaboradores de una institución penitencial en Huancayo, los resultados obtenidos muestran un sig. = 0,000 y $r = 0,888$ considerado una relación positiva muy fuerte entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de la institución.

El estudio presentó vacíos en cuanto estudios previos que relacionen las variables neuliderazgo y clima organizacional, existe pocos estudios que hayan utilizado la entrevista a gerentes para analizar como gestionan básicamente sus habilidades sociales/emocional y directivas desde un enfoque de la neurociencia para poner en práctica sus competencias. Por ello, se propone ampliar los conocimientos de la línea de investigación de la neurociencia, gestión y toma de decisiones.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

En primer lugar, se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,837 puntos entre el neuliderazgo y el clima organizacional de la línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023. Este resultado permite afirmar que los gerentes todavía desconocen la importancia del neuliderazgo para mantener trabajadores motivados y comprometidos con la entidad. En este contexto, las habilidades sociales/emocional, las habilidades directivas, así como las habilidades de liderazgo aplicados a la empresa son fundamentales para mantener un clima organizacional positivo.

En segundo lugar, se determinó una correlación positiva considerable de 0,763 puntos entre las habilidades sociales / emocional y el clima organizacional de la línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023. Este resultado permite afirmar que los líderes carecen medianamente de ciertas habilidades para la resolución de problemas empresariales, les cuesta crear relaciones entre colaboradores para trabajar en equipo y falta de control de la gestión emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa y que permita cumplir las metas de la organización.

En tercer lugar, se determinó una correlación positiva considerable de 0,745 puntos entre las habilidades directivas y el clima organizacional de la línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023. Este resultado permite establecer que los trabajadores tienen una percepción de falta de comunicación empática entre directivos y colaboradores del área, sienten obstáculos para desarrollar el potencial creativo e innovador y no se toma decisiones y acciones inmediatas de las debilidades encontradas para convertirlos en fortaleza, de manera que estén alineados al plan estratégico de la empresa.

En cuarto lugar, se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,840

puntos entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de la línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023. Este resultado permite entender que los directivos asumen habilidades de liderazgo regularmente participativo y medianamente carismático que generan un clima organizacional regular.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

La línea 1 del Metro que corresponde al puesto central operativo en VES, 2023, a través de la alta dirección debe promover capacitaciones dirigidos a los líderes sobre habilidades sociales / emocional, habilidades directivas y habilidades de liderazgo, con el propósito de desarrollar el neuroliderazgo y mejorar el clima organizacional de la empresa.

En cuanto a las habilidades sociales / emocional se recomienda el uso de estrategias y procesos asertivos para solucionar problemas, liderar con entusiasmo y optimismo para crear relaciones entre colaboradores y fomenta el trabajo en equipo, así como también, se recomienda el control de emociones de los líderes para la integración del equipo y mejora del clima organizacional.

Respecto a las habilidades directivas se recomienda a los líderes brindar espacios de participación y diálogo que ayuden a la toma de decisiones, promover la creatividad e innovación de los trabajadores y tomar acciones correctivas de las debilidades para convertirlos en fortaleza de la empresa.

En relación a las habilidades de liderazgo, se sugiere a los líderes inspirar a los trabajadores y generar entusiasmo, establecer una comunicación asertiva para lograr metas y objetivos, así como también, involucrar a los colaboradores con mayor participación de manera que se sienta un clima organizacional positivo.

REFERENCIAS

- Ágata, S. (2021). *Del liderazgo al neuliderazgo en las organizaciones; el análisis de los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados a la gestión de las organizaciones* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1860/1/TFPP%20EEYN%202021%20SAS.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Uned.
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Technology Information*, 31(1), 141-148. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
- Castro, M. (2023). *Gestión Educativa desde el neuliderazgo: una propuesta para el fortalecimiento del clima organizacional del Colegio Humanístico Costarricense, Campus Omar Dengo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio de la Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/a57eed5f-8392-4f7c-a531-94aa3b2bdd6d/content>
- Chachaque, H. (2022). *Habilidades gerenciales y clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de la provincia de Tacna – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6cff5c6b-9bce-4152-99c4-a132c45fc8c7/content>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª ed.). McGraw-Hill.

- Condori, J. (2021). The socio-emotional competencies of the manager and the organizational climate in educational institutions. *Villareal Chair*, 9(1), 51-60. <https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/1064/1092>
- Contreras, M., & Luna, J. (2021). *Habilidades sociales y clima social laboral de los colaboradores de una distribuidora de bebidas gasificadas, no gasificadas y néctares de la Ciudad del Cusco – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio de la Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4593/Jhoseph_Mario_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, R. (2017). *Descubriendo el cerebro creativo*. Bienaventuranzas.
- Goleman, D. (2018). *Los beneficios de la inteligencia emocional para nuestros hijos*. Morata.
- Guzmán, M. (2018). *Toma de decisiones en la gestión financiera para el sistema empresarial*. Grupo Compás.
- Hernández, E. (2018). *Del liderazgo al neuliderazgo*. Uniempresarial.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica: Las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Cuban Journal of Nursing*, 34(1), 10-27. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tIng=en
- Leiva, J. (2023). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Huancayo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/760/Leiva%20->

%20Tesis%20Oficial%20OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lussier, R., & Achua, C. (2015). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). Cengage Learning.

Mendoza, P. (2020). *Habilidades directivas y clima organizacional en la institución educativa María Inmaculada – Huancayo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3640/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MENDOZA%20RUTTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, D., & Olivares, J. (2019). *El neuroliderazgo como herramienta para transformar la efectividad del liderazgo en la Cooperativa Financiera Cotrafa, en el departamento de Cundinamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11339/1/2019-neuroliderazgo_transformar_liderazgo.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Peña, J. C. (2023). Strategies based on neuroleadership and their influence on the organizational climate of educational institutio. *Social Innova Sciences*, 5(1), 7-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11155764>

Ramírez, B., Ceballos, P., & Miranda, J. (2020). Neuroleadership and its importance in organizational management. *Journal of Latin American Research in Organizational Competitiveness RILCO*, 2(7), 1-9.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808650>

Reimí, I., Ojeda, A., Ceballos, L., Licini, M., Gélviz, M., Sorio, C., Vásquez, Z., Guadarrama, C., Marquez, A., Lara, G., Vivas, J., Almerida, D., Carrasco, A., Quintero, C., & Omaña, S. (2020, agosto). *La Latinoamérica post COVID-19 requiere de líderes ignacianos*. Elucabista.

<https://elucabista.com/2020/08/06/la-latinoamerica-post-covid-19-requiere-de-lideres-ignacianos/#hoy-en-el-ucabista>

Risco, A. (2022). *El neuromanagement y su relación con la motivación del personal de la empresa La Positiva Seguros y Reaseguros, Región Sur – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2340/Risco-Nino-de-Guzman-Angiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, W. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Las Américas.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruíz, S., Ruíz, J., & Gómez, M. (2020). Neuroleadership as a neural resource for management: a new trend in organizational management to make work performance more efficient in 21st century organizations. *Journal of the Faculty of Accounting and Administrative Sciences*, 5(10), 45-58.

<https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/142/126>

Suárez, R., Pinzón, F., & Rojas, Y. (2020). Current trends in Neuroleadership. *Global*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784850>

Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. descriptiva comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Fondo Editorial de la Universidad de Lima.

Prieto, S. (2018, mayo). Onboarding para empleados: ¿Sabes integrar a un nuevo trabajador? *Grupo-pya*. <https://grupo-pya.com/onboarding-empleados-sabes-integrar-nuevo-trabajador/>

Bock, M. (2020, febrero). *La Neurociencia detrás del liderazgo* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-lzgWLF2ym0>

Atencio, E., Ramírez, L., & Zappa, Y. (2020, abril). Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. *Research News in Education*, 20(1), 2-14. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100416&script=sci_arttext

Pasmay, S., & Lima, D. (2020, mayo). Labor climate in ecuadorian companies manufacturers of bodyworks: Case CANFAC. *UEES Scientific Journal*, 3(12), 14-19. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384/415>

El Comercio (2022, 1 de julio). Problemas laborales: ¿qué podemos hacer frente a un mal jefe? *Diario El Comercio*. <https://elcomercio.pe/casa-y-mas/problemas-laborales-que-podemos-hacer-frente-a-un-mal-jefe-clima-laboral-hostigamiento-laboral-rmmn-noticia/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Neuroliderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Puesto Central Operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el neuroliderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023? ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación entre el neuroliderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023. Identificar la relación entre las</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el neuroliderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las habilidades sociales/emocional y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023. Existe relación significativa</p>	<p>Variable 1: Neuroliderazgo Dimensiones V1 - Habilidades sociales/emocional - Habilidades directivas - Habilidades de liderazgo</p> <p>Variable 2: Clima organizacional Dimensiones V2 - Liderazgo - Toma de decisiones - Motivación - Control</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada Diseño de investigación No experimental - transversal Nivel de investigación correlacional Método cuantitativo Muestra 43 trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, Villa El Salvador</p>

<p>operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023? ¿Cuál es la relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023?</p>	<p>habilidades directivas y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES – 2023. Identificar la relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.</p>	<p>entre las habilidades directivas y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023. Existe relación significativa entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del puesto central operativo de la Línea 1 del Metro de Lima, VES - 2023.</p>		<p>Técnica La encuesta Contrastación de hipótesis Rho de Spearman</p>
---	--	--	--	---

Anexo 2. Cuestionario de recolección de datos

CUESTIONARIO DE NEUROLIDERAZGO

Instrucciones: Estimados buenas tardes, el presente documento es un cuestionario de preguntas que tiene el propósito de medir el nivel de la variable neuroliderazgo para mejorar el ambiente de trabajo. Cabe señalar que las respuestas son anónimas y los resultados confidenciales.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Habilidades sociales / emocional						
1	La empresa establece procesos acertados para solucionar conflictos					
2	Se utiliza racionalmente estrategias para afrontar y solucionar problemas					
3	La dirección establece eficientemente relaciones entre trabajadores que contribuyen al logro de metas de la empresa					
4	Se aplica un liderazgo optimista y entusiasta que atraen el sentido de pertenencia de los colaboradores con la empresa					
5	Se maneja las emociones de forma asertiva para dirigir a los colaboradores exitosamente					
6	Se utiliza cualidades de empatía para dirigir al equipo de trabajo en la compañía					
Habilidades directivas						
7	Se promueve espacios de participación y diálogo entre colaboradores para ayudar en la toma de decisiones					
8	La compañía tiene la habilidad de comprender e interpretar la realidad de cada uno de sus integrantes					
9	Se desarrolla el potencial creativo e innovador de los colaboradores de la organización					
10	Los directivos son flexibles para renovar, reestructurar y reinventar la gestión directiva según las nuevas tendencias					

11	La gestión directiva está alineada a la visión, misión y valores de la empresa					
12	La empresa realiza análisis interno para identificar debilidades y convertirlos en fortaleza					
Habilidades de liderazgo						
13	La personalidad del líder fomenta la participación y genera resultados positivos para la empresa					
14	Se genera entusiasmo y se inspira a los trabajadores para lograr los objetivos organizacionales					
15	El líder utiliza de manera eficaz las habilidades de comunicación asertiva e interpersonal entre colaboradores					
16	La comunicación y empatía del líder es efectiva e influye al equipo hacia la consecución de metas y objetivos					
17	El estilo de liderazgo utilizado involucra a los colaboradores para el logro del propósito de la empresa					
18	Los colaboradores participan con apreciaciones en actividades y toma de decisiones de la organización					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados buenas tardes, el presente documento es un cuestionario de preguntas que tiene el propósito de medir el nivel de la variable clima organizacional para mejorar el ambiente de trabajo. Cabe señalar que las respuestas son anónimas y los resultados confidenciales.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Ítems		Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	Se genera reconocimiento de compañeros y jefes por cumplimiento de metas y objetivos					
2	Se promueve ambientes de armonía en los equipos de trabajo					
3	Se crea y desarrolla interrelaciones valiosas que fomentan equipos de trabajo productivos					
4	El líder influye de manera positiva en el comportamiento de los trabajadores de la organización					
5	Se percibe la capacidad y habilidad de influencia de la dirección para alcanzar metas y objetivos					
Toma de decisiones						
6	Se toma decisiones asertivas en base a la ética y la moral					
7	La empresa tiene la capacidad de respuesta para solucionar conflictos					
8	Se utiliza frecuentemente el proceso de toma de decisiones para resolver problemas de la empresa					
9	Se evalúa diferentes alternativas para elegir la decisión más óptima y solucionar conflictos					
10	Se utiliza la negociación de forma efectiva para tomar decisiones y solución de conflictos					
Motivación						
11	Se premia y distingue públicamente a los colaboradores que tienen buen desempeño laboral					

12	El salario que se percibe es justo frente a las funciones que se realiza					
13	El entorno y las condiciones de trabajo ayudan a la satisfacción plena del colaborador					
14	El esfuerzo de los colaboradores es voluntario por el grado de compromiso que se tiene con la organización					
15	Los colaboradores realizan sus funciones con entusiasmo y orgullo por pertenecer a la empresa					
Control						
16	Se evalúa adecuadamente los recursos utilizados con los logros obtenidos en la empresa					
17	El líder por lo general motiva y empodera a los colaboradores de la empresa					
18	La empresa se interesa por el bienestar de sus colaboradores apoyándolos debidamente					
19	La compañía siempre motiva a los colaboradores y permite incrementar la productividad					
20	Los colaboradores se sienten comprometidos en cumplir metas y objetivos de la empresa					

Anexo 3. Ficha de validación por criterio de jueces expertos



Validación del instrumento: NEUROLIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz DNI: 16683396

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz DNI: 16683396

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: NEUROLIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: NEUROLIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de turnitin

The screenshot shows a Turnitin submission report for a document titled "ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA TESIS PARA REPOSITORIO _ ANGEL ANTUNEZ HUERTA.docx". The overall similarity score is 16%. The report is divided into two main sections: the document content and a list of sources.

Document Content:

- TESIS:** NEUROLIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL PUESTO CENTRAL OPERATIVO DE LA LÍNEA 1 DEL METRO DE LIMA, VILLA EL SALVADOR
- PARA OBTENER EL TÍTULO DE:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- AUTOR:** ANGEL CLYDE ANTUNEZ HUERTA
ORCID: 0000-0002-0673-1301
- ASESOR:** M^C. JAMES ARISTIDES BAÑUELO RODRIGUEZ

16% Similitud General

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

Internet	Similitud
hdl.handle.net	3%
repositorio.ucv.edu.pe	3%
Internet	

At the bottom of the page, there is a status bar showing "Página 1 de 86", "16217 palabras", and a zoom level of "128%".

Anexo 5. Documento de la empresa

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

01 junio de de 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad Autónoma

A través del presente, yo Sergio Leigh Barreto, identificado (a) con DNI N°..... representante de la empresa/institución... U.N.A. Transporte SAC con el cargo de Superintendente me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas: 04

a) .. Angélica Antunez Huéca / 43646550

b)

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Si No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

SERGIO LEIGH BARRETO
Superintendente de Gestión Humana
LINEA 1 - Metro de Lima
U.N.A. TRANSPORTE S.A.C.

Firma y Sello

Nombre y Apellidos... Sergio Leigh Barreto

Cargo... Superintendente de Gestión Humana

