UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y LA NEUROGERENCIA EN EL DESARROLLO COGNITIVO EN LAS AUTORIDADES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, PUCALLPA 2022

Tesis para optar el título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

CARLOS ALBERTO RAMIREZ RAMIREZ

Pucallpa – Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 8:00 AM del día jueves 26 de octubre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Enoc Lopez Navarro (Presidente), Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la sustentación de la tesis titulada: **"EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y LA NEUROGERENCIA EN EL DESARROLLO COGNITIVO EN LAS AUTORIDADES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, PUCALLPA 2022"**, por el/la/los Bachilleres en **Contabilidad: Carlos Alberto Ramirez Ramirez, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;
APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 9:05 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Enoc Lopez Navarro
Presidente

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Enoc Lopez Navarro

Presidente

Mg. Roberto Segundo Tejada Rodriguez

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar

Asesor

Carlos Alberto Ramirez Ramirez

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0847-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis**, titulado:**

"EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y LA NEUROGERENCIA EN EL DESARROLLO COGNITIVO EN LAS AUTORIDADES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, PUCALLPA 2022".

Autor(es) : **RAMIREZ RAMIREZ, CARLOS ALBERTO**

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela profesional : CONTABILIDAD
Asesor (a) : Dr. Dominguez Cuellar, Carlos Rubén

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 03%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 31/12/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, CARLOS ALBERTO RAMIREZ RAMIREZ

Autor de la tesis titulada : EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y LA NEUROGERENCIA EN EL DESARROLLO COGNITIVO EN LAS AUTORIDADES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, PUCALLPA 2022

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dr. CARLOS RUBEN DOMINGUEZ CUELLAR

Facultad: CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 26 / 10 / 2023

Email: carlos15052015@gmail.com Firma:

Teléfono: 919058690 DNI: 43569488

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres fuentes de sabiduría y razón de mis esfuerzos y por tener el amor y la inteligencia para guiarme por el sendero del bien y del estudio, asimismo a mis profesores y amigos de la universidad con quienes compartimos la vida académica.

Carlos Alberto

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme y haberme permitido alcanzar mi objetivo y darme salud, inteligencia y amor para lograr mis metas.

A las autoridades de la Facultad, por el apoyo incondicional a mi persona, y a los catedráticos de la Escuela de Contabilidad por sus enseñanzas y orientaciones en mi formación de profesional.

A mi Asesor, por sus acertadas orientaciones técnicas y científicas en la elaboración de esta tesis.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA.....vi
AGRADECIMIENTO.....vii
ÍNDICE DEL CONTENIDO.....viii
ÍNDICE DE TABLAS.....x
ÍNDICE DE FIGURAS.....xi
RESUMEN.....xii
ABSTRACT.....xiv
INTRODUCCIÓN.....xvi
CAPÍTULO I.....1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....1
1.1. Descripción del problema.....1
1.2. Formulación del problema.....11
1.2.1. Problema general.....11
1.2.2. Problemas específicos.....11
1.3. Objetivos.....12
1.3.1. Objetivo general.....12
1.3.2. Objetivos específicos.....12
1.4. Hipótesis.....13
1.4.1. Hipótesis General.....13
1.4.2. Hipótesis Específicas.....13
1.5. Variables.....14
1.6. Operacionalización de variables.....15
1.7. Justificación.....16
1.7.1. Justificación Teórica.....16
1.7.2. Justificación Metodológica.....16
1.7.3. Justificación Practica.....16
CAPÍTULO II.....17
MARCO TEÓRICO.....17
2.1. Antecedentes del problema.....17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....18

2.1.3. Antecedentes locales 21
2.2. Bases teóricas del problema 21
2.2.1. Base teoría de la variable 1 21
2.2.2. Base teórica de la variable 2 23
2.3. Definición de términos básicos 25
CAPÍTULO III 29
MARCO METODOLÓGICO 29
3.1. Método de investigación 29
3.2. Población y muestra 31
3.2.1. Población 31
3.2.2. Muestra 33
3.3. Instrumentos de recolección de datos 35
3.3.1. Técnicas 35
3.3.2. Instrumentos de recolección 35
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 36
3.4. Procedimiento de recolección de datos 36
3.5. Tratamientos de los datos 36
CAPÍTULO IV 37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 37
4.1. Resultados establecidos 37
4.2. Prueba de normalidad 43
4.3. Prueba de hipótesis 43
4.4. Discusión de los resultados obtenidos 46
CONCLUSIONES 52
RECOMENDACIONES 53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 54
ANEXOS 59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 15

Tabla 2. Población de trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. 32

Tabla 3. Muestra Poblacional. 34

Tabla 4. Para medir la Variable 1 & Variable 2. 37

Tabla 5. Para medir la Variable 1 & Dimensión 1. 38

Tabla 6. Para medir la Variable 1 & Dimensión 2. 39

Tabla 7. Para medir la Variable 1 & Dimensión 3. 40

Tabla 8. Para Variable 1 & Dimensión 4. 41

Tabla 9. Para Variable 1 & Dimensión 5. 42

Tabla 10. Prueba de Shapiro-Wilk. 43

Tabla 11. Rho de Spearman de la hipótesis general. 43

Tabla 12. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1. 44

Tabla 13. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2. 44

Tabla 14. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 3. 45

Tabla 15. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 4. 45

Tabla 16. Rho de Spearman de la hipótesis especifica 5. 46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación. 30

Figura 2. Para medir la Variable 1 & Variable 2. 37

Figura 3. Para medir la Variable 1 & Dimensión 1. 38

Figura 4. Para medir la Variable 1 & Dimensión 2. 39

Figura 5. Para Variable 1 & Dimensión 3. 40

Figura 6. Para Variable 1 & Dimensión 4. 41

Figura 7. Para Variable 1 & Dimensión 5. 42

RESUMEN

El problema gira en torno a la falta de conocimiento sobre la importancia del Licenciamiento Institucional y la implementación de la Neurogerencia en la Escuela Profesional de Contabilidad; Esta investigación se desarrollará con el objetivo de precisar el efecto ex-post del Licenciamiento Institucional en la implementación de la neurogerencia como instrumento facilitador en la Gestión Administrativa y académica, fundamentando su importancia a través de la triangulación de los resultados con sólidas teorías y antecedentes; El diseño de la investigación será cuantitativo descriptivo correlacional no experimental transversal y retrospectivo, se describe todos los hechos, normas y/o modelos del licenciamiento institucional y de la neurogerencia, correlacionándolos entre las variables en base a fundamentos derivados de los resultados de la investigación; debido a la naturaleza y objetivos del presente estudio, así como por la prioridad de encontrar solución al problema propuesto, utilizaremos técnicas relacionadas con el análisis documental, la encuesta a través del instrumento cuestionario, técnicas psicométricas y técnicas para el registro de datos recolectados en el campo; la investigación se desarrollará dentro de los parámetros establecidos por el nuevo modelo de Licenciamiento Institucional y de la neurogerencia. La información recopilada fue de las instalaciones de la Universidad, de la SUNEDU de autoridades, personal administrativo y alumnos de la Escuela de Contabilidad. Arias (2006), propone que no es necesario extraer una muestra, cuando el número de unidades que integran una población resulta accesible en su totalidad concluyendo que: “... se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. Esta situación debe explicarse en el marco metodológico, en el que se obviará la sección relativa a la

selección de la muestra...". (p. 83). Consecuentemente, la presente investigación tomó la totalidad de unidades de análisis que integraron el fenómeno de estudio, verificando que "la cantidad de la muestra sea igual a la población", resultando una población muestral constituida por 34 servidores administrativos y Directores de Oficina adscritos en los niveles estructurales correspondientes al: Órgano de Dirección; Órgano de Asesoramiento; Órgano de Apoyo; y Órganos de Línea.

Palabras clave: Licenciamiento institucional, neurogerencia, desarrollo cognitivo.

ABSTRACT

The problem revolves around the lack of knowledge about the importance of Institutional Licensing and the implementation of Neuromanagement in the Professional School of Accounting; This research will be developed with the objective of specifying the ex-post effect of Institutional Licensing in the implementation of neuromanagement as a facilitating instrument in Administrative and academic Management, basing its importance through the triangulation of the results with solid theories and background; The research design will be quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional and retrospective, describing all the facts, norms and/or models of institutional licensing and neuromanagement, correlating them between the variables based on foundations derived from the research results; Due to the nature and objectives of this study, as well as the priority of finding a solution to the proposed problem, we will use techniques related to documentary analysis, the survey through the questionnaire instrument, psychometric techniques and techniques for recording data collected in the field; The research will be developed within the parameters established by the new Institutional Licensing and neuromanagement model. The information collected was from the facilities of the University, SUNEDU, authorities, administrative staff and students of the School of Accounting. Arias (2006), proposes that it is not necessary to extract a sample, when the number of units that make up a population is accessible in its entirety, concluding that: “... data can be investigated or obtained from the entire target population, without It is strictly a census. This situation must be explained in the methodological framework, in which the section related to sample selection will be omitted... (p. 83). Consequently, the present investigation took all the units of analysis that made up the

study phenomenon, verifying that "the quantity of the sample is equal to the population", resulting in a sample population made up of 34 administrative servants and Office Directors assigned to the structural levels corresponding to: Management Body; Advisory Body; Support Body; and Line Organs.

Keywords: Institutional licensing, neuromanagement, cognitive development.

INTRODUCCIÓN

El resultado de la tesis que ponemos a consideración es consecuencia de nuestras observaciones y experiencias en la Investigación Científica durante nuestro desempeño como estudiantes de pre-grado de nuestra Escuela Profesional, comprometidos siempre con la investigación formativa y la mejora continua de la calidad académica, motivos que nos llevaron a elegir y elaborar esta investigación que hoy presentamos como Tesis que a través de contribuciones importantes ha coadyuvado en la mejora de los sistemas de enseñanza-aprendizaje, Investigación Formativa, Extensión Universitaria así como en la responsabilidad social insertadas en nuevas tecnologías de información.

Es política permanente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de formar profesionales de carácter competitivo, con fines de prestar a la comunidad un servicio de calidad profesional contribuyendo al desarrollo científico, cultural, económico, político y ético en el ámbito regional, nacional y mundial, sensibilizando además la conservación del medio ambiente y la preservación del patrimonio natural y cultural del país.

El Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia de Escuela Profesional de Contabilidad, hace referencia a las características que permite conocer el estado situacional de la gestión Administrativa y Académica.

Para lograr la implementación de la Neurogerencia, es necesario establecer y adoptar una serie de lineamientos, estrategias, medidas y acciones dirigidas al cumplimiento de estándares y que garanticen el mejoramiento de la calidad académica y compromiso de todos los actores involucrados.

En la presente investigación se considera los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: Problema de Investigación, que contiene la descripción y formulación del problema, los objetivos, la justificación y limitación de la investigación.

CAPÍTULO II: Diseño de la Investigación: Comprende el Marco Teórico, se explica las principales bases teóricas que nos sirvieron para dar lugar a esta investigación.

CAPÍTULO III: Hipótesis y variables y Operacionalización de variables.

CAPÍTULO IV: Tipos de Investigación y Metodología, en la cual se muestra la metodología empleada para el desarrollo de la tesis.

CAPITULO V: Resultados y discusión, donde contrastaremos la realidad con nuestra hipótesis planteada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Si bien es cierto, hoy en día, el Licenciamiento Institucional y su incidencia en la neurogerencia, se está convirtiendo en materia relevante a nivel nacional e internacional. El Perú, no cuenta con investigaciones que permitan analizar globalmente cómo las organizaciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras vienen gestionando sus políticas, acciones y tareas de impacto con las condiciones básicas de calidad y con el desarrollo cognitivo de las autoridades universitarias.

Actualmente, la Universidad Nacional de Ucayali, por exigencia de la sociedad y de las mismas organizaciones que radican en esta jurisdicción ya que están tomando conocía sobre temas relacionados, viene trabajando de forma paulatina la implantación de la Neurogerencia en las Facultades.

En la Actualidad en el sistema universitario a nivel nacional, el Licenciamiento Institucional y la neurogerencia, es de carácter prioritario, esto se da por efectos de la globalización económica e internacionalización de empresas; lo que en estudiantes, Docentes, Personal administrativo y Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad en gran porcentaje no lo consideran de importancia y desconocen el significado de las condiciones básicas de calidad y de la neurogerencia, por lo que al inicio de esta propuesta de investigación no se ha encontrado antecedentes y ningún plan de trabajo direccionado a estos temas, del mismo modo no se ha realizado un programa de sensibilización y socialización a la comunidad universitaria sobre la

importancia del Licenciamiento Institucional y la neurogerencia en la Escuela Profesional. Es por ello que es necesario que la escuela empiece a ejecutar a través de un programa de actividades; talleres de sensibilización y de socialización con el fin de integrar en este reto a la comunidad universitaria de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Para que nuestro país se desarrolle es necesario empezar a comprender cuál es la importancia de cumplir con las condiciones básicas de calidad que exige el modelo de licenciamiento institucional y su incidencia en la neurogerencia.

Con Resolución N° 149 del 14 de noviembre del 2018 la SUNEDU otorga el licenciamiento institucional a la Universidad luego de comprobar el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad y autoriza la oferta formativa acorde a las exigencias de la demanda laboral en el mercado local. A consecuencia del brote del COVID-19, el Gobierno promulga el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM- 15/03/2020 que declara Estado de Emergencia Nacional en nuestro país, cuyas Restricciones fueron en el ámbito de la actividad comercial, culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurantes, que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio.

En ese orden, Guevara (2016), en su tesis “El proceso de institucionalización del sistema nacional de educación superior en el Ecuador: un estudio desde el análisis de la resignificación de las presiones institucionales”, cuyo objetivo general del estudio fue: Comprender la resignificación de las presiones institucionales en el proceso de transformación

del SNES. La metodología utilizada para desarrollar el estudio fue: Bajo el enfoque cualitativo, de diseño bibliográfico documental, para ello se utilizó guía de entrevista. (pp. 15, 94-102) Agrega Guevara, sus principales conclusiones fueron: se ha podido comprobar cómo la universidad ecuatoriana, fruto de su historia, se convirtió en una institución masificada y de bajo nivel; la numerosa llegada de alumnado a las aulas, sin una planificación previa y sin una consecuente organización para darle respuesta hizo que se volviese una institución de baja calidad y escasa pertinencia. En 2008, se intentó revertir esta situación y se inició un proceso de transformación que convirtiera a la educación superior en motor del cambio de la matriz productiva contemplada en el Plan del Buen Vivir. De una universidad débil y deslegitimada, por no haber sabido dar soluciones a los problemas estructurales y sociales del país, a través de normas y reglamentos, se pasó a tener como meta una universidad que liderara todas las exigencias para lograr el Buen Vivir. (p. 171).

Concluye Guevara, las presiones institucionales son aceptadas al amparo de los buenos resultados en instituciones de educación superior de éxito. Se observan en la creación de universidades, en la categorización de universidades que tiene como modelo las consideradas A, y el reconocimiento por parte de la SENESCYT de lo que consideran las mejores universidades del mundo. Todas ellas se convierten entonces en modelos a imitar. Frente a esta presión mimética, y a la luz de los resultados, en aras de la verdadera institucionalidad de las casas de educación superior universitaria de tal manera que se encuentra articulada con su cuestión formativa y relacionada con la demanda laboral. (p. 174).

Según Abreu (2015), citado por Yumayuza (2019) la neurogerencia a diferencia de la gerencia tradicional, requiere de profesionales que tengan lo suficientemente desarrollada su intuición, la cual, en conjunto con el raciocinio, las emociones, los sentimientos y las percepciones, conforman una de las cuatro funciones del cerebro y que permite a las personas entender la realidad que los rodea. (p.18).

Por su parte Braidot (2011), refiere que los conocimientos aportados por las neurociencias y aplicados a la gestión de las organizaciones, permiten liderar mejor los equipos de trabajo, tomar decisiones con un mayor grado de certeza, capacitar y formar a las personas con técnicas más eficaces, desarrollar acciones de producto- servicio más efectivas y establecer una mejor relación con los clientes y el mercado, de tal modo que se aprovechen las fortalezas y oportunidades, mitigando debilidades y amenazas en propios de los escenarios donde operan. (p.29).

La ciencia de la administración, según Hermida et al. (1992), tiene dos cauces: La ciencia, cuyo objeto de estudio es la identificación y el análisis de las características específicas de empresas u organizaciones y la técnica de la gerencia, con cuyos contenidos instrumentales, manipula, controla y/o transforma el objeto de estudio de la administración. (p.19).

Este ámbito proporciona, el marco perceptible y referencial del presente proyecto de investigación, al identificar dos elementos de análisis propios del campo de la ciencia de la administración; la organización y la gerencia, facultando al investigador observar la Neurogerencia y el Desarrollo del liderazgo gerencial como dimensiones y variables del fenómeno de estudio.

Desde 1992, Hermida et al. venían sosteniendo que el cambio de paradigmas socio-económicos, influyo en directivos, gerentes y ejecutivos, en la reorientación de las prácticas tradicionales de administración, hacia otros desarrollos conceptuales que tuvieran mayor incidencia en la participación y creatividad, vinculados a conceptos de estrategia, estructura y cultura. Entre esos nuevos desarrollos, la parte Hard o dura contendría todo lo referido a la competencia y a la turbulencia, mientras que la parte Soft o blanda desarrolla los conceptos relacionados a la conducta de las personas y de las empresas en su motivación a ganar (pp.148,149).

A finales de la década del 80 y principios del 90 los estudios de Sperry y Ornstein, citados por Hermida et al. (1992) dieron a conocer al mundo que los hemisferios cerebrales, cumplen funciones diferentes. Describieron, que el hemisferio izquierdo, concentra todo lo referente a la razón, los mecanismos lógicos y deductivos, la propiedad y precisión de la conducta, y que el hemisferio derecho se encarga de procesar la creatividad, la fantasía, lo nuevo y diferente, deduciendo de ello, que un gerente tradicional, es un hombre formado a través de técnicas y conceptos estimulados exclusivamente por el hemisferio izquierdo, por lo que durante sus años de experiencia se restringió en su capacidad de crear, imaginar y poner en marcha los procesos vinculados al hemisferio derecho.(p.153).

Después de haber descrito la problemática relacionada con el tema, a continuación, con fines metodológicos fue delimitada en los siguientes aspectos:

a. Delimitación espacial: El ámbito donde se desarrolló la investigación fueron los ambientes de la facultad de Ciencias Económicas, administrativas y

Contables en la Provincia de Coronel portillo en la Región de Ucayali, Año 2022.

b. Delimitación temporal: El periodo que comprende el estudio corresponde al año 2022.

c. Delimitación social: Las técnicas de recojo de información se aplicó a los datos emitidos por la SUNEDU y por la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali.

d. Delimitación conceptual:

- **SUNEDU:** La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Educación del Perú, que cuenta con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera.

Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, Su finalidad es garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, y que los trabajadores peruanos estén altamente calificados para la labor que realizan.

- **ASEGURAMIENTO DE CALIDAD:** Acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el objeto de garantizar la gestión eficaz de la calidad. El término se aplica también a las agencias u organismos que acreditan.

Parte de la gestión de calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán los requisitos de calidad. (Organización Internacional para la Normalización ISO (2005). Norma internacional ISO 9000:2005 Sistemas

de Gestión de la Calidad -Fundamentos y Vocabulario. Ginebra: ISO). Acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el objeto de garantizar la gestión eficaz de la calidad.

- **CALIDAD TOTAL:** La calidad total es una estrategia de gestión cuyo objetivo es que la organización satisfaga de una manera equilibrada las necesidades expectativas de todos los grupos de interés. Miguel F. Sánchez, J.G. Castro (2005) Calidad total: Modelo EFQM de excelencia. España, Edt. Confemetal.)
- **COMUNIDAD EDUCATIVA:** Es el conjunto de personas que desempeñan labor educativa. Está conformada por el personal directivo, los promotores, profesores y estudiantes. (Ley Nº 29394 – 2009. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior. Lima-Perú. art. 37°)
- **LICENCIAMIENTO:** es un proceso obligatorio que determina si las universidades cumplen con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) para poder operar. Es decir, el umbral por debajo del cual ninguna universidad puede funcionar.
- **LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL:** es un procedimiento obligatorio para todas las universidades del país, a través del cual cada casa de estudios debe demostrar ante la SUNEDU que cumple con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) para poder brindar el servicio educativo.
- **CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD:** son un conjunto de estándares mínimos con los que la universidad debe contar para obtener el

licenciamiento. Estos constituyen un mecanismo de protección a los estudiantes, sus familias y a la sociedad en su conjunto.

- **PLAN DE ADECUACIÓN:** es un documento guía que permite de manera progresiva implementar mejoras de adecuación en base a los requerimientos para para cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad.

Las universidades peruanas enfrentan una problemática que, aunque común, se manifiesta en distintos grados y bajo distintas formas. No obstante, de manera simplificada podría decirse que esos problemas son seis: 1) bajo nivel académico, 2) Incertidumbre económica, 3) escasa investigación de calidad, 4) pocas relaciones de colaboración académica entre universidades, 5) Inexistencia casi total de relación con el sector empresarial, 6) deficiente gestión administrativa y académica.

Los problemas más graves, evidentemente, es el deficiente manejo administrativo y el bajo nivel académico de los estudiantes en caso de la Escuela Profesional de Contabilidad. En gran parte las autoridades y profesores de la Escuela Profesional, están poco preparados y desmotivados, lo que se traduce en niveles bajos de exigencia al estudiante. En general, la Escuela Profesional no hace otra cosa que arrastrar el lastre de la mala preparación impartida en la Educación secundaria y del mal manejo de la administración por parte de las autoridades. Por ello es frecuente escuchar quejas de los grupos de interés por el desempeño deficiente de los recién egresados; la dificultad para conseguir trabajo de muchos profesionales también responde a la mala preparación en toda su

formación universitaria. Lógicamente hay excepciones: las ofertas de trabajo suelen ser para profesionales provenientes de otras universidades del país, lo que demuestra que ellas otorgan un mejor nivel de formación. La incertidumbre económica y el deficiente manejo administrativo es el segundo problema que aqueja prácticamente a la Escuela Profesional de Contabilidad. La escasa disponibilidad de recursos lleva a tomar medidas negativas, como aumentar excesivamente el número de alumnos por aula. También tiene efectos negativos la mala remuneración mensual que reciben los docentes, los cuales suelen desviar de la labor universitaria para dedicarse a actividades particulares tendientes a generar recursos lo que profundiza la dificultad para lograr niveles de calidad mínimos en la enseñanza. Otro problema muy frecuente es que, además de hacerse muy poca investigación, ésta es de pobre calidad. Sin duda, en este tema se ha retrocedido en lugar de avanzar. Los recursos económicos que las universidades destinan a la labor de investigación de los docentes son ínfimos y, sobre todo, cada vez es más notoria la falta de capacidad. Es escaso el número de publicaciones o comunicaciones de nivel aceptable, Cabe también mencionar la ausencia de relaciones de colaboración académica entre universidades. Este problema se reproduce a nivel de los docentes; es sintomática la poca colaboración científica entre colegas de la misma área que laboran en distintas universidades del país. Finalmente, está el problema de la desconexión entre la Escuela Profesional de Contabilidad, lo que afecta tanto la posibilidad de los graduados de insertarse rápidamente en el mercado laboral, como la necesidad del sector

empresarial de contar con cuadros que se adapten prontamente a la labor productiva. El poco contacto que se establece se da casi siempre por relaciones particulares, las cuales no garantizan continuidad. Pese a sus evidentes necesidades, las empresas guardan todavía mucho esceptismo respecto la capacidad de la Escuela Profesional de Contabilidad de satisfacer sus necesidades empresariales. Cualquier intento de potenciar a la Escuela Profesional de Contabilidad, es que debe partir de una clara definición y conciencia general del verdadero papel de la escuela en la sociedad, esto es, brindar una educación superior de primer nivel y realizar investigación. Para lo primero se requiere contar con alumnos idóneos (por preparación previa, motivación y capacidad intelectual) y con profesores y autoridades que tengan el adecuado nivel. Para lo segundo, es imprescindible implementar la neurogerencia a estas autoridades y los profesores estén formados y tengan los medios para hacer investigación. No debe perderse de vista, en todo caso, que la investigación de calidad, bien aplicada, termina atrayendo o generando los recursos que necesita. Para que la Escuela en la Universidad pueda desempeñar a cabalidad ambas tareas se requiere empezar a implementar una serie de medidas de corto y mediano plazo. En principio, se debe mejorar cada vez más la preparación de los alumnos durante la educación secundaria, y afinar los procesos de admisión. También se debe formar un buen profesorado, con estudios de postgrado en universidades nacionales y extranjeras de calidad implementando la neurogerencia. Esta última meta es fundamental. Es evidente que un requisito imprescindible para lograr todo lo anterior es

contar con recursos y orientarlos bien. Por ello, debe prestarse especial atención al desarrollo de la capacidad de las propias Autoridades para generar y administrar esos recursos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el impacto que genera el Licenciamiento Institucional como instrumento facilitador de la Neurogerencia en la demanda laboral y la oferta formativa de la Comunidad Universitaria en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el licenciamiento Institucional como instrumento facilitador en el proceso de implementación de la Neurogerencia en la Comunidad Universitaria de la Escuela Profesional de Contabilidad, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022.
- Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- Determinar que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- Determinar si la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.

1.4.2. Hipótesis especificas

- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.
- El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 El licenciamiento institucional

- **Definición conceptual**

El Licenciamiento Institucional y la Optimización de las condiciones básicas de calidad como instrumento facilitador de la Neurogerencia en la Escuela Profesional de Contabilidad con fines de satisfacer la demanda laboral con una oferta formativa competitiva en el mercado regional y nacional.

- **Definición operacional**

Definiendo la variable el licenciamiento institucional se definirá operacionalmente con las dimensiones: Existencia de objetivos académicos y de personal; Infraestructura y equipamiento adecuado; Líneas de investigación desarrollada; Servicio educacional e inserción laboral y Transparencia.

1.5.2. Variable 2 La neurogerencia

- **Definición conceptual**

La Neurogerencia como instrumento facilitador en la especialización de autoridades personal administrativo y docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad.

- **Definición operacional**

Definiendo la variable neurogerencia se definirá operacionalmente con las dimensiones neurogerencia, liderazgo, estrategias, valores y filosofía.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala	Niveles		Instrumentos
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL	Definiendo la variable el licenciamiento institucional se definirá operacionalmente con las dimensiones: Existencia de objetivos académicos y de personal; Infraestructura y equipamiento adecuado; Líneas de investigación desarrollada; Servicio educacional e inserción laboral y Transparencia.	Existencia de objetivos académicos y de personal.	▪ Planes de estudios para cada programa. ▪ Características y requisitos para obtener el grado. ▪ Sistema de información de apoyo al proceso de matrícula. ▪ Sistema de información que brinda apoyo al proceso de aprendizaje virtual. ▪ Exigencias del Mercado Laboral.	1 Muy bueno 2 Bueno 3 Regular 4 Malo 5 Muy malo	(2 - 4) Malo (5 - 7) Regular (8 - 10) Bueno	(14 - 32) Malo (33 - 51) Regular (52 - 70) Bueno	Cuestionarios de preguntas Fichas textuales
		Infraestructura y equipamiento adecuado.	▪ Generación y distribución de Valor ▪ Participación activa de la Escuela ▪ Compromiso		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Líneas de investigación desarrollada.	▪ Responsabilidad Compartida ▪ Desarrollo integral		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Servicio educacionales e inserción laboral.	▪ Remuneración ▪ Capacitación ▪ Beneficios		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Transparencia.	▪ Aseguramiento de la Calidad ▪ Liderazgo ▪ Incremento de carreras		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
NEUROGERENCIA	Definiendo la variable neurogerencia se definirá operacionalmente con las dimensiones neurogerencia, liderazgo, estrategias, valores y filosofía.	Neurogerencia	▪ Nuevos conocimientos ▪ Desarrollo cognitivo ▪ Neuroplasticidad ▪ Autopercepción		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno	(15 - 34) Malo (35 - 54) Regular (55 - 75) Bueno	
		Liderazgo	▪ Toma decisiones ▪ Autogestión ▪ Habilidades conversacionales		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Estrategias	▪ Planes ▪ Herramientas necesarias ▪ Trabajo en equipo		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Valores	▪ Cumplimiento de metas ▪ Fomento de Innovación ▪ Trabajo en equipo		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		
		Filosofía	▪ Misión ▪ Visión. ▪ Desarrollo profesional		(3 - 6) Malo (7- 10) Regular (11 - 15) Bueno		

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

El presente proyecto de investigación se justifica por conveniencia dado que aporta de manera positiva a la Escuela Profesional de Contabilidad en dar a conocer la importancia del Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia como una oportunidad estratégica y organizativa de su recurso humano y de su gestión administrativa.

El Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en universidades constituye un elemento de juicio muy importante que sirve para elevar el nivel académico y administrativo con el fin de satisfacer la demanda laboral a través de la optimización de la oferta formativa. y certifica la calidad en los propósitos declarados.

1.7.2. Justificación Metodológica

El estudio se justifica en el sentido práctico, en el que debido a que beneficia a los directivos de la Escuela Profesional de Contabilidad estudia a tomar mejores decisiones gerenciales y direccionales, ya que, si se conoce que ambas variables se relacionan una con otra, se debe realizar esfuerzos conjuntos dentro de la Escuela Profesional de Contabilidad, para mantener una excelente nivel académico y administrativo dentro de la misma.

1.7.3. Justificación Practica

El presente proyecto de investigación tiene como justificación práctica, ayudar y encaminar a la Escuela Profesional de Contabilidad, a la práctica de la Neurogerencia, mostrando mediante los modelos propuestos que el Licenciamiento Institucional influye directamente en la Neurogerencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Atencio, Ramírez y Zappa (2020), en su estudio el *Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas*, obtuvieron como principales resultados arrojados:

Los hallazgos del estudio argumentan que las áreas de enfoque del neuroliderazgo, el estilo de liderazgo asumido, y las habilidades directivas desempeñadas son aceptables; sin embargo, se precisa con debilidad la gestión y el liderazgo emocional ejercido por el personal directivo de la institución, lo que evidencia la necesidad de formular estrategias con énfasis en la Neuroplasticidad, neuroaprendizaje y capacidad atencional de los involucrados. Las conclusiones refieren una urgida reformulación del ejercicio estratégico directivo, donde el factor emocional - afectivo debe ser reforzado frente al cognitivo - racional, asimetría que manifiesta disparidad en cuanto al uso de recursos que posibilitan la eficiencia, efectividad y eficacia de los procesos.

Mejia, A. (2021), en su trabajo de titulación denominado, *La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander,* evaluó que:

Una vez analizadas las estrategias basadas en Neuromanagement para fortalecer las habilidades de liderazgo de los gerentes del sector turístico céntrico del municipio de Ocaña, se llevaron a cabo una serie de acciones y el desarrollo de una investigación documental que permitiera sustentar los resultados obtenidos, después de realizado el estudio, aplicado el instrumento y analizado sus resultados a continuación se procede a esbozar las siguientes conclusiones: Se han cumplido todos los objetivos planteados en la investigación, resultando en un documento completo que garantiza el éxito de lo planteado inicialmente. Después de analizados todos los resultados, puede determinarse que la investigación tiene factibilidad práctica en la aplicación, tanto a las empresas como especialmente a la situación país, ya que no requiere mayor inversión económica y representa una alternativa distinta, novedosa y ejecutable como fuente de solución a la gestión gerencial requerida actualmente en el municipio de Ocaña. Por lo que la inteligencia es una cualidad que permite realizar un análisis más detallado de la información que tenemos, y por ende es una herramienta útil para tomar las decisiones acertadas empleando el sistema nervioso como medio para adquirir conocimientos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Atlata (2021), en su trabajo de titulación denominado, *EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA,* evaluó que:

Los resultados de la investigación evidencian que los objetivos y actividades estratégicas del Plan Estratégico Institucional de la universidad estuvieron articulados con las condiciones básicas de calidad exigidas en el proceso de licenciamiento institucional, alcanzando un 93.8% de cumplimiento de las condiciones básicas de calidad después de la aplicación del Plan Estratégico Institucional 2018-2019, muy superior al 40.6% de cumplimiento de las condiciones básicas de calidad evaluadas antes de la aplicación del plan estratégico institucional, lo que dio lugar a la Resolución N° 085-2019-SUNEDU/DC del 1ro. de julio del 2019 mediante el cual se otorga el licenciamiento institucional a la Universidad Intercultural de Quillabamba por un periodo de 6 años. Asimismo, de acuerdo a los docentes y administrativos entrevistados, se determinó que las principales limitaciones para el levantamiento total de las observaciones realizadas por la DILIC, son aspectos relacionados a la cultura organizacional, la determinación de responsabilidades, la carencia de instrumentos de gestión actualizados, la débil capacidad operativa para la ejecución de proyectos de inversión y la falta de políticas transversales de interculturalidad.

Zárate (2020), en su trabajo de titulación denominado, *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017,* evaluó que:

Se observó que el valor P (0,000) < α); se concluyó con un de nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de la variable

Neuromanagement en la cultura organizacional. Para la prueba del pseudo RCuadrado se presentó la dependencia porcentual entre variables, con un coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del Neuromanagement depende en 88.5% del uso de la variable cultura organizacional.

Bombilla (2019), tesis titulada, *"El Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018",* concluye:

Que el Neuromanagement se relaciona de forma significativa con las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura pues les ayuda a tener un mejor desarrollo en sus labores diarias, así como potenciar ciertas capacidades para el mejor desenvolvimiento de sus funciones; sin embargo, el nivel de influencia en habilidades directivas es bajo por lo que ellas dependen de otros factores no solo por parte de la empresa sino también del individuo mismo como lo son las habilidades blandas o duras.

Chumpe (2018), tesis titulada, *Neuromanagement: Enfoque interdisciplinaria del pensamiento del gerente funcional de una entidad pública*, concluye:

Primera: Se diagnosticó la situación actual mediante la cual se gestionan las distintas áreas de una entidad pública, las múltiples complicaciones a la que se ve sometido el gerente funcional al momento de tomar decisiones en lo que corresponde a sus funciones y jerarquía. Segunda: Para el diagnostico se trabajó a nivel de 5 categorías en el

estudio, cada una con su respectivo banco de preguntas, para luego obtener sus categorías emergentes al realizar la triangulación, el cual se describió y contextualizo, para consolidar una propuesta con el Neuromanagement. Tercera: Aplicando el Neuromanagement en las entidades públicas es posible mejorar el rendimiento del equipo de trabajo, ya que se estaría trabajando sobre las capacidades cerebrales. Cuarta: La propuesta planteada mediante ejercicios prácticos mostro que se pueden desarrollar las competencias del horizonte de forma dinámica y eficiente. Así como también el pensamiento paradójico, mediante el cual se asume una posición de duda ante escenarios tomados como correctos, y se evalúan los riesgos con mayor responsabilidad. Quinta: Una alta energía vital es esencial para el buen desempeño del gerente funcional, ya que está en la posibilidad de transmitir energía a su equipo de trabajo, así como la intuición permite identificar fácilmente aspectos críticos dentro de la organización. Sexta: Para un gerente funcional la impecabilidad es vital para las decisiones responsables.

2.1.3. Antecedentes locales

No encontré hallazgos de este tipo de investigación sobre las variables el licenciamiento institucional y la neurogerencia.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

- **Definición del Licenciamiento Institucional**

El Licenciamiento Institucional y la Optimización de las condiciones básicas de calidad como instrumento facilitador de la Neurogerencia en

la Escuela Profesional de Contabilidad con fines de satisfacer la demanda laboral con una oferta formativa competitiva en el mercado regional y nacional.

- **Dimensiones del licenciamiento institucional**

La presente investigación tomó en cuenta las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) indicadas en el Modelo de Licenciamiento (2015) para poder definir las siguientes dimensiones:

- **Dimensión 1: Existencia de objetivos académicos y de personal**

La acción educativa requiere de objetivos claros por parte de los diversos actores de la comunidad universitaria. Estos deben formar parte de los planes de estudio. Asimismo, los programas académicos deben hacer explícito el procedimiento administrativo y las condiciones necesarias que todo estudiante debe cumplir desde su admisión hasta su graduación. Por lo tanto, la universidad debe prever que sus programas tengan objetivos, exista una jerarquía respecto a los objetivos institucionales y guarden coherencia entre ello.

- **Dimensión 2: Infraestructura y equipamiento adecuado**

El servicio educativo debe prestarse en ambientes que cumplan requisitos mínimos de seguridad, capacidad y equipamiento necesario. La infraestructura de la universidad debe cumplir con la normativa existente. Si bien la educación viene sufriendo una transformación importante gracias al avance tecnológico, parte del servicio educativo se lleva y se seguirá llevando de manera presencial. La universidad debe tener la capacidad de gestionar que todas sus instalaciones cumplan con

facilitar la consecución de sus propios fines en relación con el servicio educativo que brindan y su antropometría, que definirá el tipo de ambientes el mobiliario y equipamiento.

- **Dimensión 3: Líneas de investigación desarrollada**

La universidad debe desarrollar actividades de investigación bajo la dirección de sus docentes y estudiantes, de modo que se genere un ambiente propicio para la creación de conocimiento.

- **Dimensión 4: Servicio educacionales e inserción laboral**

La educación es un servicio permanente y diverso. Forma parte de este servicio toda aquella gestión que complemente o facilite el aspecto formativo. En esa línea, la universidad debe estar en condición de proveer servicios educacionales complementarios para la satisfacción de sus estudiantes.

- **Dimensión 5: Transparencia**

Toda universidad debe hacer pública la información de su oferta académica, así como de la calidad del servicio que prestan. El propósito de ello es facilitar la toma de decisiones por parte de los estudiantes y sus familias.

2.2.2. Base teórica de la variable 2

- **Definición de Neurogerencia**

La Neurogerencia como instrumento facilitador en la especialización de autoridades personal administrativo y docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad.

- **Dimensiones de neurogerencia**

Para definir las dimensiones nos basamos en estudios de diferentes estudios y estructuramos de la siguiente manera:

- **Dimensión 1: Neurogerencia**

Aplicación de las neurociencias cognitivas vinculadas a la gestión organizacional y conducción de las mismas permitiendo potenciar capacidades directivas a través del desarrollo de inteligencia organizacional y personal. (Braidot, 2016. (pág. 13).

- **Dimensión 2: Liderazgo**

Liderazgo de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Rojas y Gaspar, 2006, p. 18) no tiene una raíz latina, como la mayoría de los vocablos del español, su origen es de la lengua inglesa y se deriva del vocablo “lead”, el verbo “to lead” que se refiere a la capacidad de conducir hombres”. En ese sentido, el abordaje de las habilidades de liderazgo para el desarrollo y auge de las organizaciones educativas es un fenómeno en constante construcción y ha sido producto de diversos estudios realizados en áreas del conocimiento como la Neurociencia.

- **Dimensión 3: Estrategias**

Bombilla y Sosa 2019. Mediante este programa se busca diseñar un plan de capacitación para fortalecer las habilidades neurocognitivas en memoria auditiva de los licenciados. De esta manera empoderar al recurso humano, alcanzar la eficacia y eficiencia del recurso humano generando productividad en organizaciones públicas o privadas.

- **Dimensión 4: Valores**

Induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos, de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente.

- **Dimensión 5: Filosofía**

Blanco (2014), indica que a lo largo del tiempo la neurociencia ha ofrecido una valiosa fuente de reflexión párala ocupación filosófica. La filosofía establece puntos de contacto, la purificación de los grandes conceptos y principios o en la conclusión de problemas concretos, aproximarse mediante la psicología cognitiva. De ese modo se evita separar artificialmente la prueba científica y las filosofías de las matemáticas, muestran un riguroso grado de afluencia. En el momento de ingresar a la época de la neurociencia, es atrayente discernir con claridad, las bases iniciales en la búsqueda de la ciencia sobre el ordenamiento actividades del sistema nervioso, y así señalar cuales han sido los grandes saltos conceptuales, interpretar de cada periodo, sobre las cuestiones filosóficas unidas a cada uno de ellos.

2.3. Definición de términos básicos

- **APRENDIZAJE**

Según Papalia, el aprendizaje se puede definir como “un cambio relativamente permanente en el comportamiento, que refleja la adquisición de conocimientos o habilidades a través de la experiencia, y que pueden incluir el estudio, la instrucción, la observación o la práctica”. Salgado (2017, p.3).

- **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

Según Braidot (2014), el aprendizaje organizacional, está estrechamente relacionado con el concepto de Neuromanagement debido a que este, se focaliza en la optimización de funciones neurocognitivas, tales como; atención, memoria, planificación y velocidad de procesamiento, entre otras, que son aplicadas a las actividades relacionadas con la conducción y gestión de organizaciones.

- **COMPETENCIA:**

Goleman (1998), "Es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral.”. (p.23)

- **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Según Goleman (1998), el mismo concepto de "trabajo" está viéndose rápidamente reemplazado por el de "habilidades portátiles", éstas son las cualidades que determinarán nuestra permanencia en el puesto de trabajo y nuestra flexibilidad para adaptarnos al nuevo mercado laboral. Y aunque durante décadas nos hayamos referido a este tipo de habilidades con una gran diversidad de términos, como "carácter", "personalidad", "competencias" o "habilidades blandas", en la actualidad disponemos de una comprensión más detallada de estos talentos y de un nuevo nombre para ellas: "inteligencia emocional". Goleman. (p.8)

- **LIDERAZGO**

Según Davis y Newstron (1999), es el proceso de influir y apoyar a los demás para que trabajen en forma entusiasta a favor del cumplimiento de ciertos objetivos.”

- **NEUROCIENCIAS:**

Según la UNESCO (1995), “la neurociencia es una disciplina que involucra tanto a la biología del sistema nervioso, como a las ciencias Humanas, Sociales y Exactas, que en conjunto representan la posibilidad de contribuir al Bienestar Humano por medio de mejoras en la calidad de vida durante todo el ciclo vital”.

Según Salgado (2017), la neurociencia estudia la estructura, función, bioquímica, farmacología y patología del sistema nervioso y las interacciones producidas por sus diferentes elementos, que dan lugar a las bases biológicas de la conducta”.

- **NEUROLIDERAZGO**

Según Braidot, el neuroliderazgo debe entenderse como la capacidad que tiene una persona para evaluar diversas alternativas, para tomar la mejor decisión posible en determinadas circunstancias y por ende, se requiere de un amplio desarrollo de las capacidades cerebrales a fin de identificar a las personas más calificadas y así establecer equipos de trabajo efectivos; en otras palabras, se trata de la motivación proactiva hacia la organización en función cerebral, Yumayusa (2019, p. 14)

- **NEUROMANAGEMENT**

Carreño (2019), expresa que el Neuromanagement consiste en: “... una herramienta de estudio cuyo fin consiste en aplicar al gerenciamiento de una empresa, las neurociencias con el fin de optimizar al máximo el funcionamiento del talento humano mejorando el potencial del cerebro ...”. (p. 19).

Parra (2016), Neuromanagement para viene a ser: “... una disciplina centrada en explorar los procesos neurofisiológicos involucrados en el desarrollo de la inteligencia a nivel personal y organizacional, fomentar en los ejecutivos la capacidad de visión de negocios y desarrollar las competencias de los profesionales ... (p. 12)

- **METACOGNICIÓN**

Mateos, sostiene que el concepto metacognición, se compone de dos dimensiones: una, vinculada al conocimiento sobre el propio aprendizaje, y la otra, referida a la regulación y supervisión que se ejerce sobre la propia cognición: planificación de recursos, el control de la ejecución y la evaluación de los resultados. De la Barrera, et al., (2009)

- **PROCESO DE APRENDIZAJE:**

Kolb, sostiene que el proceso de aprendizaje se genera de la combinación de la captura y transformación de la experiencia. Salgado (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio, se encuadra en el tipo de investigación básica, porque su objetivo es obtener nuevos conocimientos dando respuesta a la pregunta ¿Cuál es la situación actual del Licenciamiento Institucional y su relación con la Neurogerencia de las autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, año 2022?

El estudio por su grado de abstracción, también corresponde al de una Investigación Aplicada, en razón a que los conocimientos que produzca, permitirán proponer soluciones, con un margen de generalización, al problema organizacional observado.

Asimismo, en función a los datos que recogeremos a través de instrumentos y métodos de medición, la investigación es de Campo, y usará el Método Científico para probar la hipótesis y el análisis estadístico para probar la teoría. De otra parte, por la naturaleza de los datos que emplearemos, el enfoque será Cuantitativo, pues incluye la medición sistemática, el análisis estadístico, y razonamiento deductivo en la interpretación de sus resultados.

3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio no es experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se trata de una investigación realizada sin manipulación intencional de variables. (p.152)

3.1.3. Diseño de investigación

El estudio se desarrolla siguiendo las pautas del enfoque No Experimental, debido a que el investigador observa el fenómeno y variables de estudio tal como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo.

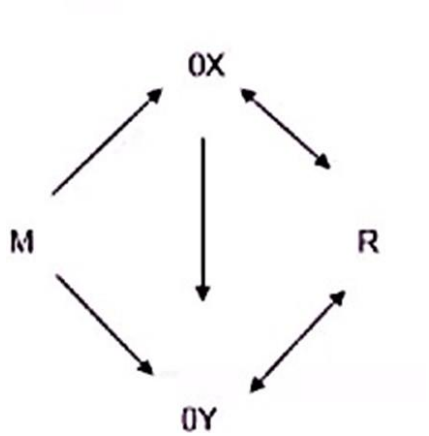
De igual manera, esta investigación tiene un alcance Transversal Observacional, en razón a que analizará los datos de las variables “X” y “Y”, previendo que los datos se recopilen durante el periodo de tiempo comprendido entre los meses de enero a marzo del año 2023, sobre la muestra de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Asimismo, el diseño tiene un corte Descriptivo - Correlacional, ya que su propósito fue evaluar la Hipótesis, midiendo estadísticamente el grado de correlación que existe entre las variables: “X: Licenciamiento Institucional” y “Y: Neurogerencia”, sin que necesariamente se determinen causas o efectos.

La representación gráfica, que explica el método de estudio de corte descriptivo correlacional que emplearemos es la siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

M = Muestra de la población.

O = Observaciones, mediciones a obtener en las variables (X e Y).

R = Relación entre variables (X e Y).

X, Y= Representan las variables de investigación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Corresponde interpretar que la población seleccionada, tiene un tamaño dado en relación al número de sujetos que componen la población, por lo que el tamaño puede ser finito o infinito. Por ejemplo, el autor Arias (2012), emplea los términos “Población” o “Población objetivo”, definiéndose como un: “... conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación ... delimitada por el problema y objetivos del estudio ...”. (p. 81).

También, Sierra Bravo (1991) citado por Arias (2012, p. 82), concluye que “Población Finita”, es una agrupación, en la que se conoce la cantidad de “Unidades de análisis que la integran”, de la que existe un “Registro Documental” de tales unidades, y que, desde una perspectiva estadística, está constituida por un número inferior a cien mil unidades.

Ahora bien, tomando en cuenta las ideas de los autores anteriormente parafraseados, nuestra población de estudio fue una “Población Finita” por conocerse las unidades que la integran y existir un registro documental de las mismas, representado en el “Cuadro de Asignación de Personal 2017”, que de acuerdo con el numeral 7.5 de la

Directiva: Nº 002-2015-SERVfR-GDSRH, es el documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados por la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones".

Por lo tanto, esta agrupación de 34 unidades de análisis, se conformó exclusivamente, con Personal Administrativo, Directores de Escuela, y Directores de Departamento, que desempeñan funciones administrativas sustantivas y de administración interna en los niveles estructurales correspondientes a: Órgano de Dirección; Órgano de Asesoramiento; Órgano de Apoyo; y Órganos de Línea, en la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables. año 2022, físicamente presentes durante el periodo de trabajo de campo indicado en el cronograma, tal como, mostramos en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Población de Trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables

NIVEL	ESTRUCTURA	CARGOS		TOTAL
Órgano de Dirección	**Decanatura**	**Decano**	**1**	**1**
Órganos de Asesoramiento	**Secretaria académica**	**Secretario**	**1**	**9**
	Administrador	**Asistente Administrativo**	**1**	
		Coordinador de Acreditación	**1**	
		Coordinador de Licenciamiento	**1**	
		Presidente de Responsabilidad Social	**1**	
		Presidente de Proyección Social	**1**	
		Presidente de Extensión Universitaria	**1**	
	Oficina de Grados y Títulos	**Presidente**	**1**	
	Oficina de Investigación	**Director de Unidad**	**1**	
	Director de Escuela	**Director**	**1**	
Órganos de Apoyo	**Director de Escuela**	**Director**	**1**	**12**
		Tutores de aula	**1**	
		Asistente Administrativo	**1**	
		Conserje	**1**	
		Secretaria	**1**	
		Director	**1**	
		Tutores de aula	**1**	

		Asistente Administrativo	**1**	
	Director de Escuela	**Conserje**	**1**	
		Secretaria	**1**	
		Consejeros de aula	**1**	
		Director	**1**	
	Departamento Académico	**Asistente Administrativo**	**1**	
		Practicante	**1**	
		Director	**1**	
	Departamento Académico	**Asistente Administrativo**	**1**	
		Practicante	**1**	
Órganos de Línea	**Departamento Académico**	**Director**	**1**	**12**
		Asistente Administrativo	**1**	
		Practicante	**1**	
		Practicante	**1**	
		Practicante	**1**	
		Practicante	**1**	
			Total	**34**

Fuente: **Elaboración propia, sobre datos de CAP-2017, aprobado con OR. n° 016-2013-UNU-FCEAyC**

3.2.2. Muestra

Arias (2012), propone que no es necesario extraer una muestra, cuando el número de unidades que integran una población resulta accesible en su totalidad concluyendo que: "... se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. Esta situación debe explicarse en el marco metodológico, en el que se obviará la sección relativa a la selección de la muestra...". (p. 83).

Por lo antes expuesto, se deduce que el censo, es una de las operaciones estadísticas aplicadas a la investigación social, que no trabaja sobre una muestra, sino sobre la población total, más aún, tomando en cuenta lo citado por Hurtado (1998), quien reconoce que, en poblaciones pequeñas o finitas, no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados". (p.77).

Consecuentemente, la presente investigación tomó la totalidad de unidades de análisis que integraron el fenómeno de estudio, verificando

que “la cantidad de la muestra sea igual a la población”, resultando una población muestral constituida por 34 trabajadores administrativos, Decano Secretario académico, Directores de Escuela, Directores de Departamentos y Asistentes Administrativos adscritos en los niveles estructurales correspondientes al: Órgano de Dirección; Órgano de Asesoramiento; Órgano de Apoyo; y Órganos de Línea, tal como, mostramos en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Muestra Poblacional

Nivel Estructural	Servidores Civiles
Órgano de Dirección	1
Órgano de Asesoramiento	9
Órgano de Apoyo	12
Órgano de Línea	12
Total	**34**

Fuente: Elaboración propia, sobre datos de CAP-2017

Se aplica el método probabilístico, que consiste en el uso de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2_{\frac{\alpha}{2}} xPxQxN}{\in^2 x(N-1) + Z^2_{\frac{\alpha}{2}} xPxQ}$$

Donde el margen de error (ε) es igual a 0.05 y el nivel de confianza (Z_(α/2)) representa al 1.96, asimismo P + Q es igual al 100%, es decir cada uno representa al 50%, y por último N representa a la población de la investigación.

Por lo tanto:

$$N = 34$$

Siendo necesario para fines de la investigación, considerar una muestra de 34 trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la UNU.

Para la aplicación de la entrevista, se aplicó una muestra por conveniencia que será de gran ayuda para conocer la opinión mediante preguntas abiertas de los participantes.

Se tuvo una muestra de 15 colaboradores para que la investigación sea exitosa, que necesariamente se aplicará el instrumento guía de entrevista semiestructurada, para conocer sus opiniones sobre nuestras variables de estudio.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

El cuestionario se auto administró, de forma voluntaria, anónima, e individualmente en el área de trabajo, es decir, en los ambientes de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, tomándose en cuenta la disponibilidad de tiempo expresada por cada encuestado.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Concluido el trabajo de campo y obtenidos los datos de cada unidad muestral, realizamos la crítica y codificación de los mismos antes de su procesamiento. Verificamos el correcto llenado de cada una de las respuestas a los ítems de los cuestionarios, antes de registrarlos y validarlos para el procesamiento de datos, apoyados con una base de

datos del programa Excel y la herramienta Macros de Microsoft, para lo cual se editó y habilitó las respectivas hojas de cálculo.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Los resultados son interpretados, valiéndonos de las técnicas de estadística descriptiva e inferencial. El enfoque holístico es empleado en la redacción de conclusiones y formulación de recomendaciones y la propuesta de modelo para el fortalecimiento habilidades liderazgo gerencial.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

El informe de resultados se presentó en Hojas de texto en Word de Microsoft, siguiendo el protocolo de redacción establecido por la universidad. El mismo contuvo cuadros y figuras explicativos de los enfoques y teorías empleados en el marco teórico.

3.5. Tratamientos de los datos

El tratamiento metodológico de los resultados de la investigación, se expresaron a través de tablas estadísticas de distribución de frecuencias, porcentajes y sus correspondientes gráficas de distribución en diseño de barras, para lo cual se utilizó hojas de texto Word y hojas de cálculo de Excel de Microsoft.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados establecidos

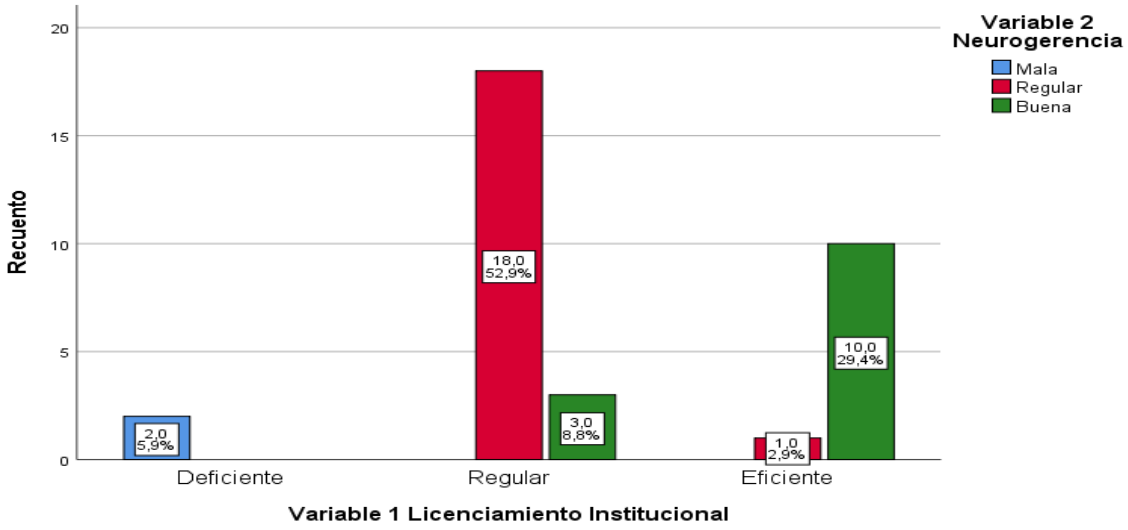
Tabla 4

Para medir la Variable 1 & Variable 2

			Variable 2 Neurogerencia			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	0	18	3	21
		% del total	0,0%	52,9%	8,8%	61,8%
	Eficiente	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0,0%	2,9%	29,4%	32,4%
Total		Recuento	2	19	13	34
		% del total	5,9%	55,9%	38,2%	100,0%

Figura 2

Para medir la Variable 1 & Variable 2



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación entre el licenciamiento Institucional como instrumento facilitador en el proceso de implementación de la Neurogerencia en la Comunidad Universitaria de la Escuela Profesional de Contabilidad, año 2022; es regular con un 52,9%.

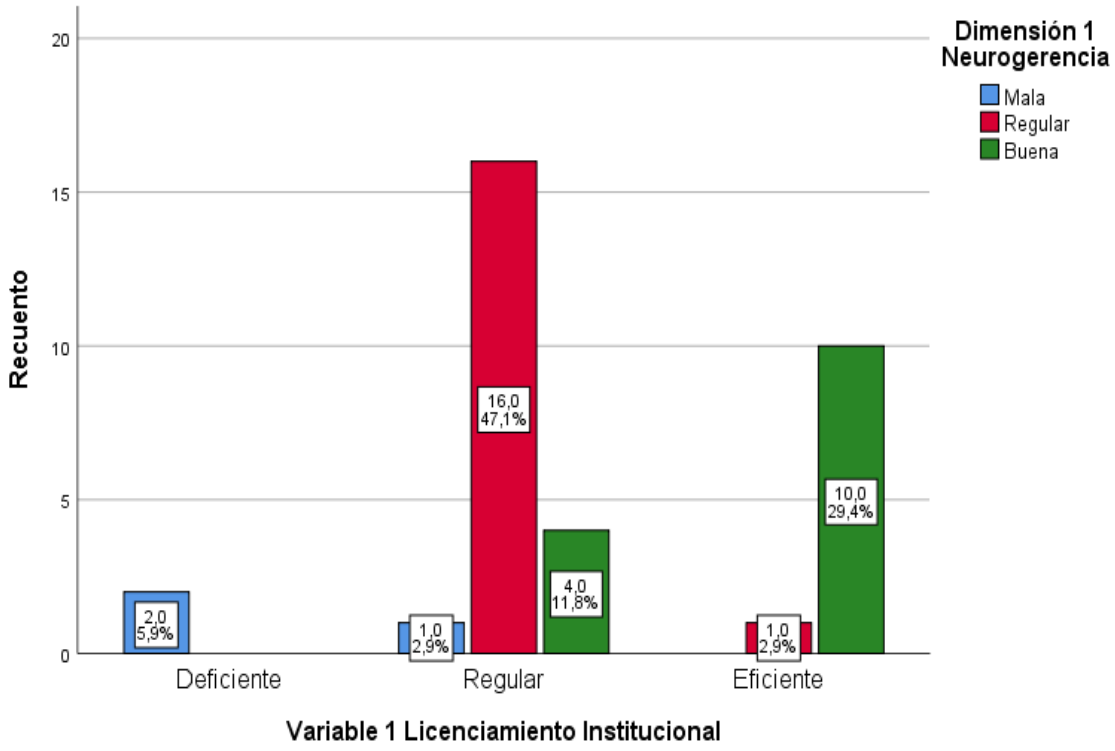
Tabla 5

Para medir la Variable 1 & Dimensión 1

			Dimensión 1 Neurogerencia			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	1	16	4	21
		% del total	2,9%	47,1%	11,8%	61,8%
	Eficiente	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0,0%	2,9%	29,4%	32,4%
Total		Recuento	3	17	14	34
		% del total	8,8%	50,0%	41,2%	100,0%

Figura 3

Para medir la Variable 1 & Dimensión 1



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022; es regular con un 47,1%.

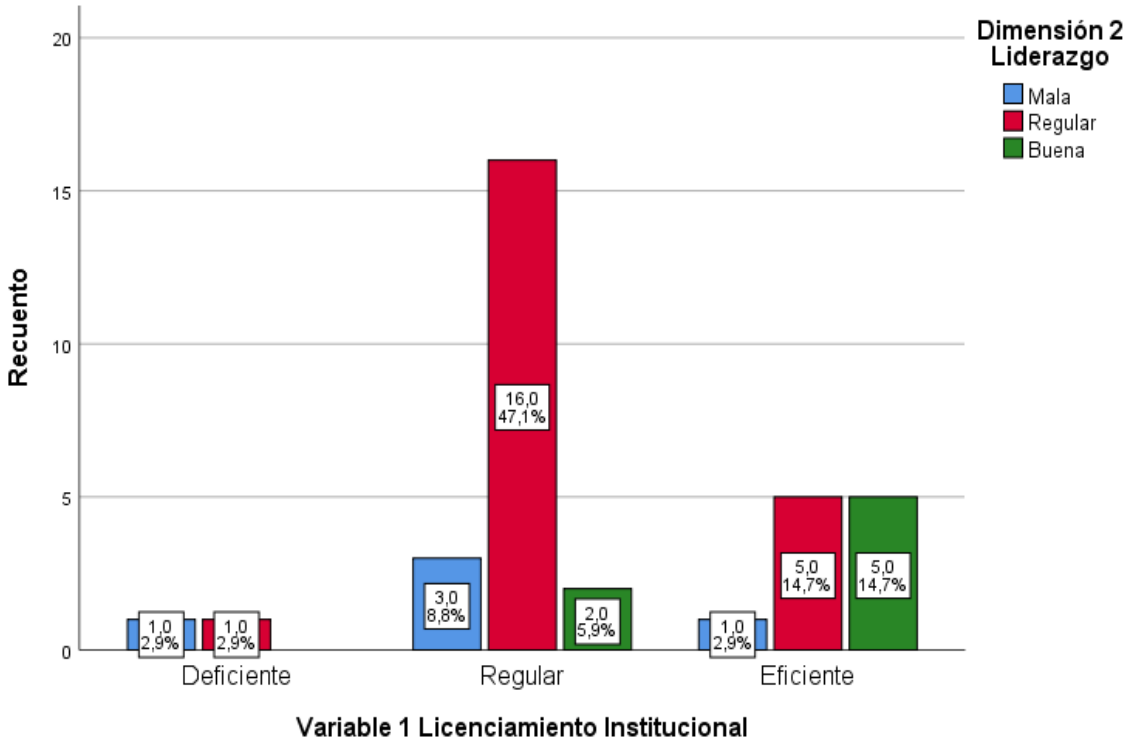
Tabla 6

Para medir la Variable 1 & Dimensión 2

			Dimensión 2 Liderazgo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,9%	2,9%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	3	16	2	21
		% del total	8,8%	47,1%	5,9%	61,8%
	Eficiente	Recuento	1	5	5	11
		% del total	2,9%	14,7%	14,7%	32,4%
Total		Recuento	5	22	7	34
		% del total	14,7%	64,7%	20,6%	100,0%

Figura 4

Para medir la Variable 1 & Dimensión 2



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 47,1%.

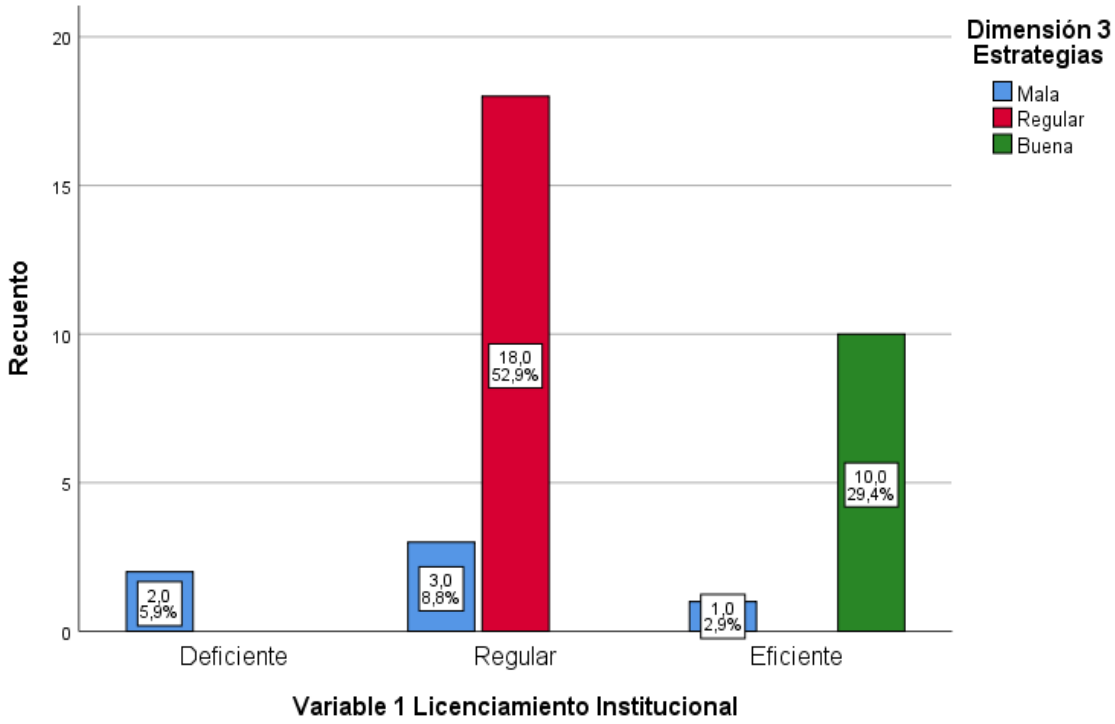
Tabla 7

Para medir la Variable 1 & Dimensión 3

			Dimensión 3 Estrategias			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	3	18	0	21
		% del total	8,8%	52,9%	0,0%	61,8%
	Eficiente	Recuento	1	0	10	11
		% del total	2,9%	0,0%	29,4%	32,4%
Total		Recuento	6	18	10	34
		% del total	17,6%	52,9%	29,4%	100,0%

Figura 5

Para Variable 1 & Dimensión 3



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 52,9%.

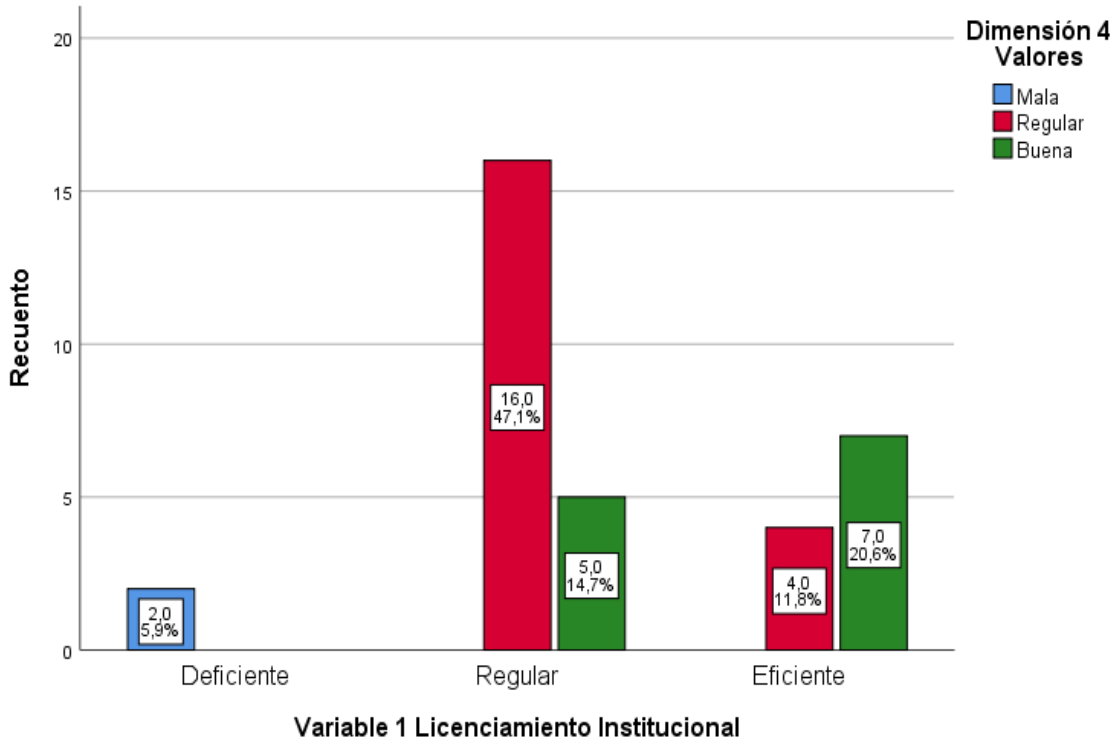
Tabla 8

Para Variable 1 & Dimensión 4

			Dimensión 4 Valores			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	0	16	5	21
		% del total	0,0%	47,1%	14,7%	61,8%
	Eficiente	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	11,8%	20,6%	32,4%
Total		Recuento	2	20	12	34
		% del total	5,9%	58,8%	35,3%	100,0%

Figura 6

Para Variable 1 & Dimensión 4



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 47,1%.

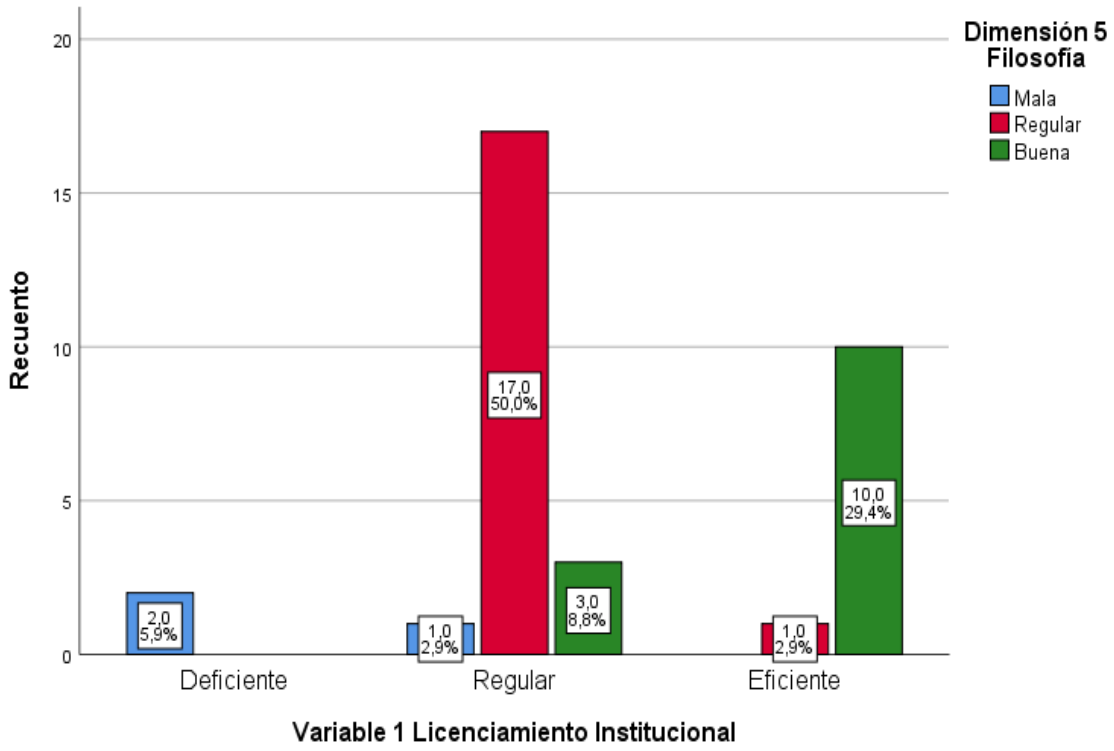
Tabla 9

Para Variable 1 & Dimensión 5

			Dimensión 5 Filosofía			Total
			Mala	Regular	Buena	
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	Regular	Recuento	1	17	3	21
		% del total	2,9%	50,0%	8,8%	61,8%
	Eficiente	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0,0%	2,9%	29,4%	32,4%
Total		Recuento	3	18	13	34
		% del total	8,8%	52,9%	38,2%	100,0%

Figura 7

Para Variable 1 & Dimensión 5



Resultados:

Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 50%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Dimensión 1 Neurogerencia	,767	34	,000
Dimensión 2 Liderazgo	,762	34	,000
Dimensión 3 Estrategias	,800	34	,000
Dimensión 4 Valores	,740	34	,000
Dimensión 5 Filosofía	,767	34	,000
Variable 1 Licenciamiento Institucional	,733	34	,000
Variable 2 Neurogerencia	,745	34	,000

Resultados:

Los resultados obtenidos de la prueba de correlación muestran que todos los valores de Sig son inferiores a 0,05. Por lo tanto, utilizamos la prueba de correlación de Spearman para hacer coincidir la hipótesis de este estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 11

Rho de Spearman de la hipótesis general

Correlación entre variables		**Variable 2 Neurogerencia**
Variable 1 Licenciamiento Institucional	Rho de contraste	,798
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela

Profesional de Contabilidad, 2021, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,798 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis general, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

Tabla 12

Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1

Correlación entre variables		Dimensión 1 Neurogerencia
Variable 1	Rho de contraste	,744
Licenciamiento	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
Institucional	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, 2021, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,744 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 1, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

Tabla 2

Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2

Correlación entre variables		Dimensión 2 Liderazgo
Variable 1	Rho de contraste	,399
Licenciamiento	Sig. (bilateral) o p-valor	,019
Institucional	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,399 lo que indica una relación positiva baja entre las

variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 2, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,019<0,05.

Tabla 14

Rho de Spearman de la hipótesis especifica 3

Correlación entre variables		Dimensión 3 Estrategias
Variable 1	Rho de contraste	,796
Licenciamiento	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
Institucional	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,796 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 3, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

Tabla 3

Rho de Spearman de la hipótesis especifica 4

Correlación entre variables		Dimensión 4 Valores
Variable 1	Rho de contraste	,527
Licenciamiento	Sig. (bilateral) o p-valor	,001
Institucional	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,527 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 4, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,001<0,05.

Tabla 4

Rho de Spearman de la hipótesis especifica 5

Correlación entre variables		Dimensión 5 Filosofía
Variable 1	Rho de contraste	,784
Licenciamiento	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
Institucional	N o total de la muestra	34

Resultados:

Para la premisa el Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,784 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 5, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

4.4. Discusión de los resultados obtenidos

Para poder poner en los resultados obtenidos, respecto al objetivo general; Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación entre el licenciamiento Institucional como instrumento facilitador en el proceso de implementación de la Neurogerencia en la Comunidad Universitaria de la Escuela Profesional de Contabilidad, año 2022; es regular con un 52,9%, para responder el objetivo específico 1 ; Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022; es regular con un 47,1%; para responder el objetivo específico 2; Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre

el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 47,1%; para responder el objetivo específico 3; Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 52,9%; para responder el objetivo específico 4, Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 47,1%; y por último para responder el objetivo específico 4, Los trabajadores de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la UNU; determinaron la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022; es regular con un 50%.

Los resultados los discutimos con el de Atencio, Ramírez y Zappa (2020), en su estudio el Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas, obtuvieron como principales resultados arrojados argumentan que las áreas de enfoque del neuroliderazgo, el estilo de liderazgo asumido, y las habilidades directivas desempeñadas son aceptables; sin embargo, se precisa con debilidad la gestión y el liderazgo emocional ejercido por el personal directivo de la institución, lo que evidencia la necesidad de formular estrategias con énfasis en la Neuroplasticidad, neuroaprendizaje y capacidad atencional de los involucrados. Las conclusiones refieren una urgida reformulación del ejercicio estratégico directivo, donde el

factor emocional - afectivo debe ser reforzado frente al cognitivo - racional, asimetría que manifiesta disparidad en cuanto al uso de recursos que posibilitan la eficiencia, efectividad y eficacia de los procesos y el de Atlata (2021), en su trabajo de titulación denominado, *EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA,* evaluó que los resultados de la investigación evidencian que los objetivos y actividades estratégicas del Plan Estratégico Institucional de la universidad estuvieron articulados con las condiciones básicas de calidad exigidas en el proceso de licenciamiento institucional, alcanzando un 93.8% de cumplimiento de las condiciones básicas de calidad después de la aplicación del Plan Estratégico Institucional 2018-2019, muy superior al 40.6% de cumplimiento de las condiciones básicas de calidad evaluadas antes de la aplicación del plan estratégico institucional, lo que dio lugar a la Resolución N° 085-2019-SUNEDU/DC del 1ro. de julio del 2019 mediante el cual se otorga el licenciamiento institucional a la Universidad Intercultural de Quillabamba por un periodo de 6 años. Asimismo, de acuerdo a los docentes y administrativos entrevistados, se determinó que las principales limitaciones para el levantamiento total de las observaciones realizadas por la DILIC, son aspectos relacionados a la cultura organizacional, la determinación de responsabilidades, la carencia de instrumentos de gestión actualizados, la débil capacidad operativa para la ejecución de proyectos de inversión y la falta de políticas transversales de interculturalidad.

Para discutir las hipótesis; con respecto a la hipótesis general los resultados nos arrojaron un Rho de 0,798 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis general, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05; con respecto a hipótesis especifica 1 los resultados nos arrojaron un Rho de 0,744 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 1, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05; con respecto a la hipótesis especifica 2; los resultados nos arrojaron un Rho de 0,399 lo que indica una relación positiva baja entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 2, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,019<0,05; para aceptar hipótesis especifico 3; los resultados nos arrojaron un Rho de 0,796 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 3, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05; para aceptar la hipótesis especifica 4 los resultados nos arrojaron un Rho de 0,527 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 4, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,001<0,05; y por ultimo para aceptar la hipótesis especifica 5, los resultados nos arrojaron un Rho de 0,784 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 5, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

Para discutir los nuestros resultados los siguientes autores Zárate (2020), en su trabajo de titulación denominado, Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017, evaluó que

se observó que el valor P (0,000) < α); se concluyó con un de nivel de significación del 5%, que el modelo de regresión logístico ordinal estimado es adecuado para analizar la influencia de la variable Neuromanagement en la cultura organizacional. Para la prueba del pseudo RCuadrado se presentó la dependencia porcentual entre variables, con un coeficiente de Nagelkerke implica que la variación del Neuromanagement depende en 88.5% del uso de la variable cultura organizacional, Bombilla (2019), tesis titulada, “El Neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018”, concluye que el Neuromanagement se relaciona de forma significativa con las habilidades directivas de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura pues les ayuda a tener un mejor desarrollo en sus labores diarias, así como potenciar ciertas capacidades para el mejor desenvolvimiento de sus funciones; sin embargo, el nivel de influencia en habilidades directivas es bajo por lo que ellas dependen de otros factores no solo por parte de la empresa sino también del individuo mismo como lo son las habilidades blandas o duras y Mejia, A. (2021), en su trabajo de titulación denominado, La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander, evaluó que: una vez analizadas las estrategias basadas en Neuromanagement para fortalecer las habilidades de liderazgo de los gerentes del sector turístico céntrico del municipio de Ocaña, se llevaron a cabo una serie de acciones y el desarrollo de una investigación documental que permitiera sustentar los resultados obtenidos, después de realizado el estudio, aplicado el instrumento y analizado sus resultados a

continuación se procede a esbozar las siguientes conclusiones: Se han cumplido todos los objetivos planteados en la investigación, resultando en un documento completo que garantiza el éxito de lo planteado inicialmente. Después de analizados todos los resultados, puede determinarse que la investigación tiene factibilidad práctica en la aplicación, tanto a las empresas como especialmente a la situación país, ya que no requiere mayor inversión económica y representa una alternativa distinta, novedosa y ejecutable como fuente de solución a la gestión gerencial requerida actualmente en el municipio de Ocaña. Por lo que la inteligencia es una cualidad que permite realizar un análisis más detallado de la información que tenemos, y por ende es una herramienta útil para tomar las decisiones acertadas empleando el sistema nervioso como medio para adquirir conocimientos.

CONCLUSIONES

- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,798 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis general, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.
- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,744 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 1, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.
- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,399 lo que indica una relación positiva baja entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 2, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,019<0,05.
- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,796 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 3, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.
- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,527 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 4, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,001<0,05.
- Los resultados nos arrojaron un Rho de 0,784 lo que indica una relación positiva alta entre las variables. Lo que nos da como conclusión aceptar la hipótesis especifica 5, ya que la significación bilateral es p-Valor = 0,000<0,05.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda el uso de todos los fundamentos teóricos de estas dos variables para establecer parámetros útiles para el desarrollo de herramientas que abarquen todos los aspectos importantes tanto de la gestión como de la calidad del servicio. Aplicar cada actividad descrita en el plan de acción y medir continuamente el cumplimiento de las metas en cada área. Esta es la única forma que asegura el Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, Pucallpa 2022.

- Se sugiere a las autoridades de la escuela profesional de contabilidad, se establezca un plan estratégico, promoviendo el liderazgo, los valores y la filosofía, y asegurando la claridad entre objetivos, actividades estratégicas organizacionales, condiciones fundamentales de calidad y formatos de evaluación, se recomendó establecer e integrar un proceso ese proceso. Indicadores explícitos vinculados a planes estratégicos u operativos, condiciones básicas de calidad requeridas por la SUNEDU.

- Se recomienda a la escuela profesional de contabilidad gestionar y direccionar sus recursos para preparación intelectual, ética, filosófica y de liderazgo de todo su personal que cuenta dentro de su estructura orgánica institucional; es decir, invertir en la preparación profesional de todos empleados en los diferentes órganos de trabajo, con el fin de elevar el nivel de calidad de sus administrados y por ende de la población académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, Y. (2015). *La Neurogerencia como herramienta estratégica para el gerente negociador.* Daena: International Journal of Good Consciente 2015, vol. 10, nro. 1. http://www.spentamexico.org/v10-n1/A9.10(1)121-137.pdf

Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación-Introducción a la metodología científica. Primera edición-Marzo1977. *Editorial Episteme. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf*

Alata, E. C. (2021). *EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco-Perú). https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6048/253T20211054_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Atencio, E. A., Ramírez, L. J. y Zappa, Y. B. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29. Doi. 10.15517/aie.v20i1.40160. https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf

Blanco, C. (2014). HISTORIA DE LA NEUROCIENCIA El conocimiento del cerebro y la mente desde una perspectiva interdisciplinar . Madrid- España : *Biblioteca Nueva, 2014* 296 p. ; 23 cm. – (Colección Fronteras) ISBN : 978-84-16170-22-7.

https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/8041/Libroneurocienciaresumen.pdf?sequence=1

Bombilla, J. A. y Sosa, P. Y. (2019). “El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018” (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Piura-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40552/Bombilla_PJA-Sosa_MPY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Braidot, N. P. (2013). NEUROMANAGEMENT Y NEUROLIDERAZGO CÓMO SE APLICAN LOS AVANCES DE LAS NEUROCIENCIAS A LA CONDUCCIÓN Y GESTIÓN DE ORGANIZACIONES. REVISTA DIGITAL. Ciencias administrativas UNLP. https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/706/674

Braidot, N. P. (2008). Neuromangement: Como utilizar pleno el cerebro en la conducción de organizaciones- 1ª ed. – Buenos Aires: Granica 2008. https://books.google.com.pe/books?id=O_cvtUbKifoC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Braidot, N. (2016). *Neuromanagement: Del Management al Neuromanagement*. 3ª ed. Buenos Aires: Ediciones Granica

Bueno, D. (2017). Sinopsis de NEUROCIENCIA PARA EDUCADORES. Casa del Libro. https://www.casadellibro.com/libro-neurociencia-para-educadores/9788499219912/5956219

Cavada, C. (2017). Catedrática de Anatomía Humana y Neurociencia de la UAM, Madrid. España. *Sociedad Española de Neurociencia. https://www.senc.es/historia-de-la-neurociencia/*

Chumpe, J. B. L. (2018). *Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19207/Chumpe_AJBE.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Congreso de la republica (2018). Ley Universitaria. Ley Nº 30.220/2014. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_peru_6035.pdf

Duque, F. (2006). *El Gerente Público: un profesional indispensable para el desarrollo.* Cadernos EBAPE.BR, vol. 4, núm. 4, diciembre, 2006, pp. 1-21 Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas Rio de Janeiro, Brasil. https://www.redalyc.org/pdf/3232/323228065003.pdf

Duque, P. J. E.; Barco, r. J. & Peláez, C. F. J. C. (2011). Santiago Felipe Ramón y Cajal, ¿Padre de la neurociencia o poinero de la ciencia neural? Int. J. Morphol., 29(4):1202-1206, 2011. https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v29n4/art22.pdf

Goleman, D. (2019). Inteligencia emocional. AFPL Ghostscript 8.0. AFPL, versión 1.3. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf

Goleman, D. (1999). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. de la versión castellana: 1998 by Editorial Kairós. S.A. Numancia 117—121. 08029 Barcelona España I.S.B.N.:84—7245—407—X Depósito legal: B—1.843/1999 Eotocomposicion: Beluga y Mleka. s.c.p., Córcega 267.ISOuS Barcelona. Impresión y encuademación: RomanváAVills. S.A., Verdaguer.

https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf

Guevara, J. F. (2016). El proceso de institucionalización del Sistema Nacional de Educación Superior en el Ecuador: un estudio desde el análisis de la resignificación de las presiones institucionales (Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador). https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5298/1/TD074-DA-Guevara-El%20proceso.pdf

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6ta ed.), México Distrito Federal, México: Mc Graw Hil. https://es.scribd.com/document/422543479/Metodologia-de-la-investigacion#:~:text=Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%2C%20Fern%C3%A1ndez%20Collado,que%20se%20aplican%20al%20estudio%20de%20un%20fen%C3%B3meno

Hermida, J., Serra, R. y Kastika, E. (1992). *Administracióon y estrategia*. (4ª. Ed.). Ediciones Macchi. https://es.scribd.com/document/481875045/Administracion-y-Estrategia-Hermida-Serra-Kastika-Ed-Macchi-pdf

Jesús, M. (2002). Neuropsicología Cognitiva. Aplicaciones a la clínica y a la investigación Fundamento teórico y metodológico de la Neuropsicología Cognitiva. Observatorio de las discapacidades. (Tesis de pregrado, Universidad Complutense de Madrid, Madrid-España). https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/8.1-6407/neuropsicologia.pdf

Mejía, A. (2021). *La Neurogerencia como herramienta para fortalecer las habilidades de los directivos del sector hotelero del municipio de Ocaña norte de Santander*

(Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá-Colombia). https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/42068/amejiape%20%284%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rojas, A. y Gaspar, F. (2006). Bases del liderazgo en educación. Santiago de Chile, Chile: UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055

SUNEDU (2015). *«El Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano».*1ra. edición, enero 2016. https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/modelo_licenciamiento_institucional.pdf

Zárete, G. E. (2017). *Neuromanagement en la cultura organizacional, tienda Sodimac Primavera de Surquillo, Lima 2017* (Teis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14524/Z%c3%a1rate_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

N° de cuestionario: _____

Fecha: _____

Estimado participante:

El presente cuestionario de preguntas, es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre “El Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, Pucallpa 2022”, con motivo de la Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público.

Agradeceremos su sincera y oportuna colaboración, considerando que su opinión nos permitirá proponer a través del presente estudio una alternativa de solución al problema encontrado.

Carlos Alberto Ramírez Ramírez
Bachiller en Contabilidad

- Instrucciones: Marque con un (X) el casillero de su preferencia.
- Antes de responder, preste atención a los siguientes consejos:
- El cuestionario que Ud. llenará, es anónimo y confidencial.
- Puede responder enfocando su atención, en lo sucedido en los últimos tres meses de trabajo.

- Tendrá una sola opción de respuesta por cada enunciado.
- Cualquier duda, consúltela con el Tesista o encuestador, quien lo ayudará gustoso.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

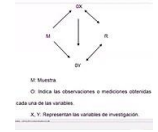
CUESTIONARIO TIPO ESCALA DE LIKERT						
Enunciados						
PREG 01	¿Considera Usted que el licenciamiento institucional y la neurogerencia en el desarrollo cognitivo de las autoridades generan expectativas de nuevas soluciones?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 02	¿Considera Usted que la Neurogerencia, controla y utiliza de manera eficiente sus emociones con el fin de entender y llevarse bien con sus colaboradores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 03	¿Considera que las autoridades aplican conocimientos de la Neurogerencia en las actividades administrativas y académicas que realizan en función al licenciamiento institucional?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 04	¿Considera que la Facultad, es un lugar donde la comunidad universitaria expande su capacidad para lograr su objetivos ligados a los grupos de interés?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 05	¿Considera que la función del licenciamiento institucional y de la Neurogerencia, requieren más el desarrollo de competencias normativas que de competencias técnicas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 06	¿Considera que solo teniendo una visión del licenciamiento y de la Neurogerencia, podemos tomar decisiones asertivas que corrijan los desvíos y problemas de la facultad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 07	¿Considera que con el licenciamiento institucional se podrán definir metas, implementar las condiciones básicas de calidad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 08	¿Considerada adecuado el Desarrollo Cognitivo a través de la Neurogerencia en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 09	¿Considera que al implementarse el sistema de gestión de calidad en la universidad se podrá optimizar el mapa de procesos?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 10	¿Considera que en términos generales, los factores de neurogerencia se relacionan eficazmente con su liderazgo gerencial.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 11	¿Considera que se cuenta con pensamiento creativo a través de nuestras fortalezas por parte de los directores para la toma de decisiones?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 12	¿Considera que al encontrar una mejor solución, su decisión es influida por sus conocimientos de la Neurogerencia?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 13	¿Se maneja las emociones y sentimientos como medida disciplinaria entre los trabajadores administrativos y docentes de la facultad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 14	¿Considera adecuado que el licenciamiento institucional sirve como diseño de estrategias y planes de acción para alcanzar las metas?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 15	¿Considera que la capacidad de la facultad para cumplir con sus objetivos, depende solamente de la fuerza de voluntad de un único líder o de su cadena de mando?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 16	¿Considera que mientras mantenga la atención fija en una actividad, liberándola de otras acciones y pensamientos, utiliza la Neurogerencia en el desarrollo cognitivo de las autoridades de la facultad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 17	¿Considera adecuado el trabajo en equipo de trabajadores administrativos y docentes para la elaboración de las actividades académicas y administrativas y llegar a sus metas?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 18	¿Existe compromiso de todo el personal al momento de elaborar los proyectos que se les solicita en el trabajo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 19	A menudo, y con fines de agilizar y mejorar las tareas diarias y la consecución de metas, forma grupos de trabajo con distintas habilidades complementarias, para optimizar sus tareas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 20	Considera que fijar metas ayuda a mejorar el compromiso de trabajadores administrativos y docentes; elevando su rendimiento.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 21	Opina que el Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en el desarrollo cognitivo de las autoridades de la facultad, deben vincularse a las metas de la visión y misión institucional.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 22	Considera que la Neurogerencia se ha fortalecido en el desarrollo cognitivo de las autoridades de la facultad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 23	Cree que la Neurogerencia, tiene por objetivo formar líderes y crear nuevas capacidades gerenciales	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 24	Considera Ud. que los factores de neurogerencia se relacionan eficazmente con el Licenciamiento Institucional.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 25	Considera que la tarea de identificar objetivos, proyectar planes y medios para alcanzarlos, es función de la Neurogerencia.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 26	Cree que las nuevas experiencias y las experiencias repetidas, aumentan nuestra capacidad de generar nuevas soluciones.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 27	La Universidad, es un lugar donde la comunidad universitaria, expande su capacidad para lograr objetivos personales ligados a los grupos de interés.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 28	Considera que las condiciones básicas de calidad se relacionan eficazmente con el sistema de gestión de calidad y la Neurogerencia.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: "El Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, Pucallpa 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Unidad de medida	METODOLOGIA
Problema General: • ¿Cuál es el impacto que genera el Licenciamiento Institucional como instrumento facilitador de la Neurogerencia en la demanda laboral y la oferta formativa de la Comunidad Universitaria en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali, año 2022? Problemas Específicos: • ¿Cuál es la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022?	Objetivo General: • Determinar la relación entre el licenciamiento Institucional como instrumento facilitador en el proceso de implementación de la Neurogerencia en la Comunidad Universitaria de la Escuela Profesional de Contabilidad, año 2022. Objetivos Específicos: • Determinar la relación que existe entre las Licenciamiento Institucional y la Neurogerencia en la Escuela Profesional de contabilidad, año 2022. • Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • Determinar la relación que existe entre el Licenciamiento Institucional y la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.	Hipótesis General: • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, 2021. Hipótesis Específica: • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la Neurogerencia en el Desarrollo Cognitivo en las Autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, 2021. • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con el liderazgo en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con las estrategias en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con los valores en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022. • El Licenciamiento Institucional se relaciona positivamente con la filosofía en la Escuela Profesional de Contabilidad, 2022.	VARIABLE 1: Licenciamiento Institucional	Existencia de objetivos académicos y de personal.	▪ Planes de estudios para cada programa. ▪ Características y requisitos para obtener el grado. ▪ Sistema de información de apoyo al proceso de matrícula. ▪ Sistema de información que brinda apoyo al proceso de aprendizaje virtual.	Valor porcentual y valor de frecuencias correspondiente a las respuestas de cada ítem puntuadas en el rango de los valores posibles de la escala de valoración tipo Likert. -TD: Totalmente de acuerdo(ptje.5) -DA: De acuerdo (ptje.4) -NA/ND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ptje.3) -ED: En desacuerdo (ptje.2) -TD: Totalmente en desacuerdo (ptje.1)	Tipo de Investigación: -Básica, Aplicada -Transaccional -No Experimental. Nivel de Investigación: Descriptiva-Correlacional  Diseño: No Experimental M 0 Métodos: Cuantitativo y Deductivo Población: Gerentes Regionales Muestra: Trabajadores de la Facultad Fuentes: Primaria, Secundarias Técnica: La Encuesta Instrumento medida: Cuestionario con escala de 5 intervalos tipo Likert
				Infraestructura y equipamiento adecuado.	▪ Exigencias del Mercado Laboral. ▪ Generación y distribución de Valor ▪ Participación activa de la Escuela		
				Líneas de investigación desarrollada.	▪ Compromiso ▪ Responsabilidad Compartida ▪ Desarrollo integral		
				Servicio educacionales e inserción laboral.	▪ Remuneración ▪ Capacitación ▪ Beneficios		
				Transparencia.	▪ Aseguramiento de la Calidad ▪ Liderazgo ▪ Incremento de carreras		
			VARIABLE 2: Neurogerencia	Neurogerencia	▪ Nuevos conocimientos ▪ Desarrollo cognitivo ▪ Neuroplasticidad		
				Liderazgo	▪ Autopercepción ▪ Toma decisiones ▪ Autogestión ▪ Habilidades conversacionales		
				Estrategias	▪ Planes ▪ Herramientas necesarias ▪ Trabajo en equipo		
				Valores	▪ Cumplimiento de metas ▪ Fomento de Innovación ▪ Trabajo en equipo		
				Filosofía	▪ Misión ▪ Visión. ▪ Desarrollo profesional		