

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**“EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015”**

TESIS

Presentada por:

Bach. JOSE ANTONIO TUYO MAMANI

Para Optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA - PERÚ
2017

ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015"

DEL BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL

TUYO MAMANI, José Antonio

Siendo las 09:00 horas del veintiocho de junio del año dos mil diecisiete, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato N° 517-2016-UPT-FACEM/D, de fecha 19.05.2016, Resolución de Decanato N° 1217-2016-UPT-FACEM/D, de fecha 14.10.2016 y Resolución de Decanato N° 486-2017-UPT-FACEM/D, de fecha 14.06.2017:

- Presidente : Mag. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES
- Secretaria : Psic. CYNTHIA JAQUELINE ROMERO ALATRISTA
- Vocal : Ing. JOSE ANTONIO CORDOVA RODRIGUEZ

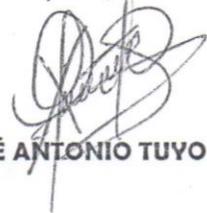
En la revisión de la Tesis acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

Siendo las 09:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.-----.


Mag. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES


Ing. JOSE ANTONIO CORDOVA RODRIGUEZ


Psic. CYNTHIA J. ROMERO ALATRISTA


Bach. JOSÉ ANTONIO TUYO MAMANI

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer sinceramente a mis jurados dictaminadores por sus orientaciones, paciencia y su motivación ha sido fundamentales para mi formación como investigador. A mi padre, por haberme proporcionado la mejor educación y lecciones de vida, por haberme enseñado que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue. A mis hermanos Roberto y Patricia por estar siempre a mi lado y que le regalan a mi vida algo de ellos. A mi universidad y a mis maestros por sus esfuerzos para que finalmente pudiera graduarme como un feliz profesional.

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta tesis a mi padre Guido Alejandro quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, es por ello que soy lo que soy ahora. A toda mi familia en general por ser la motivación para cada día llegar más lejos en mi vida y carrera profesional esta tesis también es suya.

José

RESUMEN

El presente documento desarrolla la tesis titulada “El hemisferio cerebral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna. Periodo 2015”

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

La investigación es de tipo aplicada, con un nivel de investigación correlacional, y de diseño transversal. Está dirigida a estudiar una población de 137 trabajadores de la Zona Franca, y una muestra de 51 trabajadores.

Con la investigación se permitió determinar que no existe una relación entre el hemisferio cerebral de mayor predominancia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna. Esta conclusión tiene su soporte en el cálculo de un p-valor de 0.865, el cual al ser mayor que 0.05 explica la nulidad de tal relación. Del mismo modo, se obtuvo un R-cuadrado que explica la variabilidad del desempeño en un 0.05% a causa del hemisferio cerebral, valor que es mínimo. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.024, lo cual sustenta niveles nulos de relación entre las variables. Dado estos resultados, se entiende que el desempeño de los trabajadores de la Zofra Tacna no se ve condicionado por factores psicológicos ni biológicos relativos al funcionamiento cerebral, con lo cual puede descartarse dicha relación.

ABSTRACT

The present paper develops the thesis titled "The cerebral hemisphere and its relation with the work performance of the collaborators of the Free Zone of Tacna. Period 2015 "

The research aims to determine the relationship between the cerebral hemisphere and the work performance of Tacna Free Zone collaborators.

The research is applied type, with a level of correlational research, and cross-sectional design. It is aimed at studying a population of 137 workers in the Free Zone, and a sample of 51 workers.

The research allowed to determine that there is no relationship between the cerebral hemisphere of greater predominance and the work performance of the collaborators of the Tacna Zofra of the city of Tacna. This conclusion is supported in the calculation of a p-value of 0.865, which being greater than 0.05 explains the nullity of such a relationship. Similarly, we obtained a R-square that explains the variability of performance in 0.05% because of the cerebral hemisphere, which is a minimum value. Likewise, the correlation coefficient was 0.024, which supports null levels of relationship between the variables. Given these results, it is understood that the performance of workers in Zofra Tacna is not conditioned by psychological or biological factors related to brain functioning, which can be ruled out.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
GENERALIDADES.....	2
1. TEMA Y PERIODO DE TIEMPO	2
2. AREA DE INVESTIGACIÓN	2
3. AUTOR.....	2
4. INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN	2
5. ENTIDADES O PERSONAS CON LA QUE SE COORDINA LA INVESTIGACIÓN.....	3
6. JUSTIFICACIÓN	3
7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
7.1. Descripción de la realidad problemática	4
7.2. Características del problema	5
8. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	6
8.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	6
8.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL	6
8.3. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	6
8.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	6
9. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
9.1. Problema Central	7
9.2. Problemas Específicos	7
10. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	7
10.1. Objetivo General	7
10.2. Objetivos Específicos.....	8
11. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	8
11.1. Hipótesis General.....	8
11.2. Hipótesis Específicas	8
12. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES	9
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	10
1. ANTECEDENTES	10
1.1. Antecedentes de la investigación a nivel local.....	10

1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional	12
2. BASES TEÓRICAS	13
2.1. HEMISFERIO CEREBRALES	13
2.1.1. LA NEUROCIENCIA	16
2.1.1.1. Neurociencia moderna	17
2.1.1.2. Neurociencia cognitiva y conductual	19
2.2. DESEMPEÑO LABORAL	21
2.2.1. Rasgos que predicen el desempeño laboral	22
2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral	24
3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.	27
CAPITULO II: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	29
1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	29
3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	30
4.1. Población	30
4.2. Muestra	30
5. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	32
CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS	33
1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
1.1. DOMINANCIA CEREBRAL	33
2. DESEMPEÑO LABORAL	70
2.1. Producción	70
3. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	84
3.1. Hipótesis General	84
3.2. Hipótesis específicas	87
3.2.1. Hipótesis específica 1	87
3.2.2. Hipótesis específica 2	88
CONCLUSIONES	89
SUGERENCIAS	91
BIBLIOGRAFÍA	93

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “El hemisferio cerebral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna. Periodo 2015”, tiene como objetivo determinar la relación entre el el hemisferio cerebral y el desempeño laboral, en los colaboradores de la Zofra Tacna.

La investigación se divide en cuatro partes.

En la primera se presentan los datos generales de la investigación, en los que se especifica el tema, justificación, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y la formulación de la hipótesis.

El Capítulo I: Marco Teórico, desarrolla los antecedentes, bases teóricas y la definición de términos.

El Capítulo II: Metodología de la investigación se presenta el tipo, nivel y diseño de investigación, además de la delimitación de la población y muestra de estudio, como las técnicas e instrumentos de investigación.

El Capítulo III: Análisis de Resultados, presenta los resultados de la investigación, en función de cada una de las variables de estudio, como también la comprobación de la hipótesis correspondiente, tanto de la hipótesis general como las específicas.

Finalmente se presentan las conclusiones, sugerencias y bibliografía de la Tesis.

GENERALIDADES

1. TEMA Y PERIODO DE TIEMPO

EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015.

2. AREA DE INVESTIGACIÓN

5311 Organización y Dirección de Empresas

5311.04 Organización de Recursos Humanos

3. AUTOR

Bach. Tuyo Mamani José Antonio

4. INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN

La investigación tomó lugar en la Zona Franca de Tacna, ubicada en la Panamericana Sur Km. 1308, Ciudad de Tacna, Provincia de Tacna, Perú.

5. ENTIDADES O PERSONAS CON LA QUE SE COORDINA LA INVESTIGACIÓN

Zona Franca de Tacna / Universidad Privada de Tacna.

6. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: La presente investigación se justifica teóricamente puesto que permitirá generar reflexión en relación a los planteamientos teóricos relacionados al estudio del hemisferio cerebral desde el plano del comportamiento organizacional y su con el desempeño laboral.

Justificación metódica: En su forma metódica, se justifica dado que se plantea la usabilidad de métodos nuevos de manera sistemática para renovar procedimientos y técnicas que sirvan para la medición del desempeño laboral a partir del entendimiento del comportamiento organizacional partiendo del hemisferio cerebral.

Justificación práctica: Posee su justificación pues el desarrollo de la investigación, a partir de los resultados permite la creación de un nuevo marco referencial que sirva de base para futuras investigaciones relacionadas a este campo de la ciencia.

7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

7.1. Descripción de la realidad problemática

Entender el comportamiento de los colaboradores en las organizaciones es un factor clave para asegurar el éxito empresarial, dado que esta disciplina reconoce la individualidad de las personas haciendo hincapié en el logro de la satisfacción laboral a fin que se logre mayores niveles de desempeño y con ello productividad que asegure resultados óptimos para la empresa.

En nuestro país, las organizaciones están tomando día a día conciencia del reconocimiento de las diferencias individuales, y procurando brindar las condiciones adecuadas para asegurar un buen desempeño, pero a pesar de ello aún nos encontramos en una primera etapa de reconocimiento de este concepto.

En la ciudad de Tacna, una de las organizaciones que ha empezado a evaluar con mucha seriedad el comportamiento organizacional es la Zona Franca de Tacna, la cual como una entidad emblemática de la región, requiere aplicar modelos de gestión que aseguren la sostenibilidad y el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

A pesar de ello, estos modelos de gestión se restringen en prácticas de camaradería que poco logran elevar la satisfacción laboral.

En función de esta última premisa también se observan diferentes niveles de desempeño, que se han visto incluso públicos a través de denuncias de irregularidades por parte del Sindicato, en las que alegan

inadecuada gestión de la institución, desde las áreas administrativas y operativas. Dado este antecedente, puede citarse como un lo sucedido el 23 y 24 de diciembre de 2013, en el que se registró un paro de los trabajadores dada la insatisfacción laboral en la entidad. (La República, 2013)

En tal sentido, se requiere una evaluación del comportamiento organizacional a partir del entendimiento de las diferencias individuales, el mismo que puede tener su punto de partida en la evaluación de las percepciones, paradigmas y motivaciones del personal de la institución.

Dicha evaluación, en la presente investigación, hará aplicación de instrumentos que permitan medir las características del hemisferio cerebral, el mismo que es un excelente punto de partida para comprender el comportamiento organizacional, y con ello poder predecir inclusive el desempeño laboral que está siendo altamente criticado.

7.2. Características del problema

El problema se caracteriza por:

- La existencia de registro de denuncia de irregularidades hacia los gestores de la administración y dirección de la Zona Franca.
- La poca atención de las necesidades de los trabajadores en relación a sus necesidades, existiendo desconocimiento de las diferencias individuales a partir del entendimiento de hemisferio cerebral, que permitan predecir y comprender a cada colaborador.

- La existencia de niveles de desempeño bajos por parte de los colaboradores en diferentes áreas administrativas.

8. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

8.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El ámbito espacial en la que se desarrollará la investigación es en la ciudad de Tacna.

8.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La recolección de datos se realizará en el año 2016 pero tomando como referencia los resultados del año anterior.

8.3. DELIMITACIÓN SOCIAL

La investigación se limitará a la Zona Franca de Tacna.

8.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Se trabajará con conceptos relacionados a “hemisferio cerebral” y “desempeño laboral”.

9. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

9.1. Problema Central

¿Cuál es la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna?

9.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el hemisferio cerebral con mayor predominancia entre los colaboradores de la Zona Franca de Tacna?
- ¿Cómo es el desempeño de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna?

10. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

10.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

10.2. Objetivos Específicos

- Determinar cuál es el hemisferio cerebral con mayor predominancia entre los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.
- Determinar cómo es el desempeño de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

11. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

11.1. Hipótesis General

El hemisferio cerebral tiene una relación de influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

11.2. Hipótesis Específicas

- El hemisferio cerebral con mayor predominancia entre los colaboradores de la Zona Franca de Tacna es el derecho.
- El desempeño de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna es bajo.

12. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

Variable	Indicadores
Hemisferio cerebral (Variable independiente)	<ul style="list-style-type: none">- Dominancia derecha- Dominancia izquierda- Integración
Desempeño laboral (Variable dependiente)	<ul style="list-style-type: none">- Producción- Calidad- Conocimiento del trabajo- Cooperación- Resolución de problemas- Creatividad- Realización

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes de la investigación a nivel local

En el ámbito internacional existen varias investigaciones referentes al desempeño laboral.

En la investigación sobre: La Gestión de Recursos humanos y el Desempeño laboral (Latorre Navarro, 2010) determina que las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos (RRHH). Fisher (1989) subdivide el sistema de gestión de RRHH en macro recursos humanos y micro recursos humanos. Los macro RRHH están relacionados con aspectos estratégicos (fusiones, adquisiciones, perspectivas de aumento o disminución de la fuerza laboral) y los micro RRHH incluyen la selección, formación, evaluación del desempeño, esto es, el programa de las prácticas de RRHH. Ambos aspectos de los RRHH deberían estar relacionados para una consecución de la misión de la empresa (Boswell, 2006). Las prácticas de recursos humanos influyen sobre las percepciones y actitudes de los empleados a nivel individual y a nivel organizacional. Asimismo, estas percepciones y actitudes influyen sobre el desempeño en la organización. Ostroff y

Bowen (2000) propusieron un modelo teórico multinivel en el que se relaciona el sistema de recursos humanos con el desempeño de la organización. Este proyecto de tesis se inspira en las relaciones establecidas en este modelo. Así, se analizan algunas relaciones tal como se establece en el modelo, a nivel individual y a nivel colectivo. Nos proponemos poner a prueba que este modelo es homólogo en los distintos niveles. Por ello, realizaron una serie de estudios que analicen cómo los recursos humanos se relacionan con el desempeño final del trabajador y de la empresa.

Así también en esta investigación (Hernández, 2009) logró conocer si el grado de satisfacción laboral, autopecibido por los docentes, está relacionado con el nivel de desempeño de los docentes del sistema educativo adventistas de los campos locales de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador. Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que el grado de satisfacción laboral parece tener un grado de relación significativo con el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados sugieren que a mayor grado de satisfacción le corresponde un mejor desempeño en sus labores docentes. También podría insinuar que al disminuir la satisfacción disminuye el nivel de desempeño

La investigación denominada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas” realizada por (Araujo & Guerra, 2007) tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, el estudio se encontró sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004)

y Benavides (2002). Se realizó dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transaccional correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

En el ámbito nacional existen varias investigaciones referentes al Desempeño Laboral.

En la investigación realizada por (Elsa, 2011) denominada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana” la autora determinó cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores de una empresa peruana y su desempeño laboral. Aplicando el método: Investigación descriptiva – explicativa. Se aplicó una encuesta en una muestra de 187 trabajadores de diversas áreas de la empresa, identificándose cuatro variables para medir la inteligencia emocional: autoconocimiento, automotivación, autocontrol y control de las relaciones interpersonales. Y los resultados fueron: La relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño del trabajador fue directamente proporcional en todos los casos. Llegando a la conclusiones que los trabajadores de las áreas críticas de la empresa, como fundición, poseen un nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las otras áreas que tienen un buen desempeño como construcciones metálicas, cuyo nivel de

inteligencia emocional es considerablemente mayor.

2. BASES TEÓRICAS

2.1. HEMISFERIO CEREBRALES

El vertebrado cerebro (cerebro) está formado por dos hemisferios cerebrales que están separados por una ranura, la fisura longitudinal medial. El cerebro se puede describir como siendo dividido en hemisferios cerebrales izquierdo y derecho. Cada uno de estos hemisferios tiene una capa exterior de materia gris, la corteza cerebral, que está soportado por una capa interior de la materia blanca. En euterios mamíferos placentarios, los hemisferios están unidos por el cuerpo caloso, un gran manojó de fibras nerviosas. Comisuras más pequeñas, incluyendo la comisura anterior, la comisura posterior y el fondo de saco, también se unen los hemisferios y éstas también están presentes en otros vertebrados. Estas informaciones transferencia comisuras entre los dos hemisferios para coordinar las funciones localizadas.

El surco central es una fisura prominente que separa el lóbulo parietal del lóbulo frontal y de la corteza motora primaria de la corteza somato sensorial primaria.

Macroscópicamente los hemisferios son más o menos imágenes especulares entre sí, con sólo diferencias sutiles, tales como el par de torsión Yakovlevian visto en el cerebro humano , que es una ligera deformación de la parte derecha, con lo que justo delante de la parte

izquierda. A nivel microscópico, la cito arquitectura de la corteza cerebral, muestra las funciones de las células, las cantidades de neurotransmisores niveles y de los receptores de subtipos que se marcadamente asimétrica entre los hemisferios. (Anderson & Rutledge, 1996) (Hutsler & Galuske, 2003)

Sin embargo, mientras algunas de estas diferencias de distribución hemisféricas son consistentes en todos los seres humanos, o incluso a través de algunas especies, muchas diferencias observables de distribución varían de individuo a individuo de una especie determinada.

Si se divide el cerebro por la mitad en dos simétricas partes, o iguales, se tendría un hemisferio derecho y un hemisferio izquierdo. Aunque iguales en tamaño, estas dos partes no son los mismos, y no llevan a cabo las mismas funciones.

El lado izquierdo del cerebro es responsable de controlar el lado derecho del cuerpo. También lleva a cabo tareas que tienen que ver con la lógica, como en la ciencia y las matemáticas.

Por otro lado, el hemisferio derecho coordina el lado izquierdo del cuerpo, y lleva a cabo las tareas que han ver con la creatividad y las artes. Ambos hemisferios están conectados por el cuerpo calloso y sirven al cuerpo de diferentes maneras.

El concepto de hemisferios derecho e izquierdo fue un pensamiento desarrollado a partir de la investigación a finales de 1960 de una psicóloga estadounidense Roger Sperry W. Quien descubrió que el

cerebro humano tiene dos formas muy diferentes de pensar: El hemisferio derecho y el hemisferio izquierdo. (Sperry, 1960)

En general, los hemisferios izquierdo y derecho procesan nuestra información de diferente manera. Si bien tenemos una tendencia natural hacia una forma de pensar, las dos partes de nuestro cerebro trabajar juntos en nuestra vida cotidiana. El hemisferio derecho del cerebro se centra en lo visual, y procesa la información de una forma intuitiva y simultánea, mirando primero a todo el cuadro a continuación los detalles. El foco del lado izquierdo del cerebro es verbal, el procesamiento de la información de una manera analítica y secuencial, mirando primero a las piezas luego ponerlos juntos para conseguir el todo.

a) HEMISFERIO DERECHO

Funciones: Responsable de control del lado izquierdo del cuerpo, y es el lado más artístico y creativo del cerebro.

Características: es visual y procesa la información de una forma intuitiva y simultánea, mirando primero a todo el cuadro a continuación los detalles.

El hemisferio derecho se refiere como el cerebro analógico. Controla tres dimensiones: el sentido, la creatividad, y los sentidos artísticos.

b) HEMISFERIO IZQUIERDO

Funciones: Responsable de control del lado derecho del cuerpo, y es la parte más académica y lógica del cerebro.

Características: es verbal y procesa la información de manera analítica y secuencial, mirando primero a las piezas luego ponerlos juntos para conseguir el todo.

El hemisferio izquierdo también se conoce como el cerebro digital. Se controla la lectura y la escritura, el cálculo y el pensamiento lógico.

2.1.1. LA NEUROCIENCIA

La neurociencia (o neurobiología) es el estudio científico del sistema nervioso. Es una rama multidisciplinar de la biología, que se ocupa de la anatomía, de la bioquímica, de la biología molecular, y de la fisiología de neuronas y de circuitos neuronales. También se basa en campos como las matemáticas, la farmacología, la física, la ingeniería y la psicología. (Shulman, 2013)

El alcance de la neurociencia se ha ampliado con el tiempo para incluir diferentes enfoques utilizados para estudiar los aspectos moleculares, celulares, de desarrollo, estructurales, funcionales, evolutivos, computacionales, psicosociales y médicos del sistema nervioso. La neurociencia también ha dado lugar a otras disciplinas como la neuroeducación y la neuroética. (Zull, 2002) Las técnicas utilizadas por los neurocientíficos también se han expandido enormemente, desde estudios moleculares y celulares de neuronas individuales hasta imágenes de tareas sensoriales y motoras en el cerebro. Los recientes avances teóricos en neurociencia

también han sido ayudados por el estudio de redes neuronales.

Como resultado del creciente número de científicos que estudian el sistema nervioso, varias organizaciones prominentes de neurociencia se han formado para proporcionar un foro a todos los neurocientíficos y educadores. Por ejemplo, la Organización Internacional de Investigación Cerebral fue fundada en 1960, la Sociedad Internacional de Neuroquímica en 1963, la Sociedad Europea del Cerebro y el Comportamiento en 1968 y la Sociedad de Neurociencia en 1969.

2.1.1.1. Neurociencia moderna

El estudio científico del sistema nervioso ha aumentado significativamente durante la segunda mitad del siglo XX, principalmente debido a los avances en biología molecular, electrofisiología y neurociencia computacional. Esto ha permitido a los neurocientíficos estudiar el sistema nervioso en todos sus aspectos: cómo se estructura, cómo funciona, cómo se desarrolla, cómo funciona mal y cómo se puede cambiar. Por ejemplo, se ha hecho posible comprender, con mucho detalle, los procesos complejos que ocurren dentro de una sola neurona. Las neuronas son células especializadas para la comunicación. Son capaces de comunicarse con neuronas y otros tipos de células a través de uniones

especializadas llamadas sinapsis, en las que se pueden transmitir señales eléctricas o electroquímicas de una célula a otra. Muchas neuronas extruyen largos filamentos de protoplasma llamados axones, que pueden extenderse a partes distantes del cuerpo y son capaces de transportar rápidamente señales eléctricas, que influyen en la actividad de otras neuronas, músculos o glándulas en sus puntos de terminación. Un sistema nervioso emerge del conjunto de neuronas que están conectadas entre sí.

En los vertebrados, el sistema nervioso se puede dividir en dos partes, el sistema nervioso central (cerebro y médula espinal) y el sistema nervioso periférico. En muchas especies - incluyendo todos los vertebrados - el sistema nervioso es el sistema de órganos más complejo en el cuerpo, con la mayor parte de la complejidad que reside en el cerebro. Sólo el cerebro humano contiene alrededor de cien mil millones de neuronas y cientos de trillones de sinapsis. Se compone de miles de subestructuras distinguibles, conectadas entre sí en redes sinápticas cuyas complejidades sólo han comenzado a desentrañarse. La mayoría de los aproximadamente 20.000-25.000 genes que pertenecen al genoma humano se expresan específicamente en el cerebro. Debido a la plasticidad del cerebro humano, la estructura de sus sinapsis y sus funciones resultantes cambian a lo largo de la vida. Por lo tanto, el reto de dar sentido a toda esta complejidad es formidable. (Cowan, Harter, & Kandel, 2000)

2.1.1.2. Neurociencia cognitiva y conductual

En el nivel cognitivo, la neurociencia cognitiva aborda las preguntas de cómo las funciones psicológicas son producidas por circuitos neuronales. La aparición de nuevas y poderosas técnicas de medición como la neuroimagen (fMRI , PET , SPECT), electrofisiología y análisis genético humano combinadas con sofisticadas técnicas experimentales de la psicología cognitiva permite a los neurocientíficos y psicólogos abordar cuestiones abstractas como la cognición humana y la emoción Mapeados a sustratos neurales específicos. Aunque muchos estudios siguen manteniendo una postura reduccionista en busca de las bases neurobiológicas de los fenómenos cognitivos, investigaciones recientes muestran que existe una interesante interacción entre los hallazgos neurocientíficos y la investigación conceptual, solicitando e integrando ambas perspectivas. Por ejemplo, la investigación en neurociencia sobre la empatía solicitó un interesante debate interdisciplinario que involucra filosofía, psicología y psicopatología. Además, la identificación neurocientífica de múltiples sistemas de memoria relacionados con diferentes áreas del cerebro ha desafiado la idea de memoria como una reproducción literal del pasado, apoyando una visión de la memoria

como un proceso generativo, constructivo y dinámico. (Ofengenden, 2014)

La neurociencia también se asocia con las ciencias sociales y del comportamiento, así como los campos interdisciplinarios nacientes como la neuroeconomía, la teoría de la decisión y la neurociencia social para abordar cuestiones complejas sobre las interacciones del cerebro con su entorno.

En última instancia, los neurocientíficos les gustaría entender todos los aspectos del sistema nervioso, incluyendo cómo funciona, cómo se desarrolla, cómo funciona mal, y cómo se puede alterar o reparar. Los temas específicos que forman los principales focos de investigación cambian con el tiempo, impulsados por una base cada vez mayor de conocimientos y la disponibilidad de métodos técnicos cada vez más sofisticados. A largo plazo, las mejoras en la tecnología han sido los principales impulsores del progreso. Desarrollos en microscopía electrónica, computadoras, electrónica, imágenes cerebrales funcionales y, más recientemente, genética y genómica, han sido los principales impulsores del progreso.

2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Martín, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Martín, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (Martín, 2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (Queipo, 2002)

El desempeño laboral evalúa si una persona realiza un buen trabajo. Rendimiento en el trabajo, estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional (la rama de la psicología que se ocupa del lugar de trabajo), también forma parte de la gestión de recursos humanos. El rendimiento es un criterio importante para los resultados de la organización y el éxito.

Se describe el desempeño del trabajo como una variable de nivel individual, o algo que una sola persona hace. Esto lo diferencia de las construcciones de mayor cobertura, tales como rendimiento de la organización o los resultados nacionales, que son las variables de nivel superior. (Campbell, 1990)

2.2.1. Rasgos que predicen el desempeño laboral

Durante años, los psicólogos recurrían a la capacidad cognitiva, y a la capacidad intelectual, para predecir el desempeño laboral. Se consideraba que las personas más inteligentes tenían más probabilidades de éxito en el trabajo. Sin embargo, la inteligencia es sólo una parte de la historia.

Hay otros factores importantes en el desempeño laboral que están relacionados con la personalidad, y no con la inteligencia como la creatividad, liderazgo, integridad, asistencia, cooperación y gusto por lo que están haciendo.

Cuando los psicólogos tratan de determinar qué tipo de personalidad tiene alguien, se basan en las "Cinco Grandes", estas son las cinco dimensiones básicas de la personalidad.

Los cinco rasgos de la personalidad en el modelo de los cinco grandes son:

1. **Extraversión:** el grado en que alguien es sociable y firme.
2. **Disponibilidad:** el grado en que alguien es bondadoso, cooperador y confiable
3. **Seriedad:** es cuando alguien es responsable, digno de confianza, persistente y orientado hacia el logro.
4. **Estabilidad emocional:** tranquilidad, entusiasta y seguro, (positivo) o tenso, nervioso, depresivo e inseguro (negativo).
5. **Apertura a la experiencia:** el grado en el que alguien es imaginativo, artísticamente sensible e intelectual.

Un campo de investigación sostiene que el ser concienzudo; es decir, se responsable, confiable, organizado y perseverante, es característico del éxito.

Las habilidades de comunicación interpersonal también ayudan a predecir el desempeño laboral. A medida que los trabajadores se encaminan hacia el trabajo en equipo y empleos orientados al servicio, se ha hecho cada vez más importante evaluar las habilidades de comunicación interpersonal.

Lo que denominan “desempeño contextual” también conduce a un buen desempeño laboral. El desempeño contextual significa hacer cosas más allá del simple desempeño laboral, como hacer trabajo voluntario, hacer un esfuerzo adicional, cooperar, seguir normas y procedimientos y promover los objetivos de la organización. Si se desea saber si se desempeñará bien en un empleo, necesita

considerar si tiene la personalidad adecuada para ese empleo y no sólo el cacumen para hacer el trabajo, por esta razón es que es de suma importancia que exista una buena planeación de recursos humanos, ya que en muchas ocasiones, se contrata personal no idóneo para ocupar puestos vacantes y por consecuencia el desempeño de esas personas no es el óptimo.

2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

a) Satisfacción del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo (Davis, 1991), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e

intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

b) Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

c) Trabajo en equipo

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los

usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

d) Capacitación del trabajador

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett, 1992) “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” Según (Nash, 1989), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en

la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

CAPACITACIÓN: es un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

COLABORADOR (de una empresa): es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, se aplica en diversos contextos, como la ciencia, el arte, la educación y negocios. Está muy relacionado con la cooperación y la coordinación. Ninguna organización puede alcanzar el éxito sin cierto grado de compromiso y esfuerzo de sus miembros

DESEMPEÑO LABORAL: Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

EMPRESA: Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

INTELIGENCIA EMOCIONAL El concepto de inteligencia emocional fue popularizado por el psicólogo estadounidense Daniel Coleman y hace referencia a la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos.

NIVEL DE DESEMPEÑO: Proceso de medición de los niveles de productividad y logros de los objetivos.

MOTIVACIÓN: se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés.

ORGANIZACIÓN: una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

RECURSO HUMANO: Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el “todo” que dicha organización necesita.

SATISFACCIÓN LABORAL: Grado de bienestar emocional y físico que se manifiesta en el desempeño de cada una de las labores emprendidas.

CAPITULO II: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, considerando que se efectuará la búsqueda y aplicación de conocimientos adquiridos en función de resultados de investigación básica y el marco teórico propuesto.

2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Dado el planteamiento del problema, el nivel de investigación al que corresponde el estudio es correlacional. Este nivel se basa en la medición de dos variables: hemisferio cerebral y el desempeño laboral, a fin de medir si están o no relacionadas, para analizar después la covariación o correlación. En tal sentido, se realizará medición de cómo es que una variable altera o provoca variaciones en la otra, siendo el

caso, el hemisferio cerebral la variable que índice en el desempeño laboral.

3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es transversal. Ello se justifica en que la recolección de la información tomará lugar en un tiempo y lugar determinado sin generar alteraciones en las variables de estudio.

4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

4.1. Población

La población del presente estudio la constituyen los 137 trabajadores de la zofra Tacna.

4.2. Muestra

Para la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) e^2 + Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n	:	Tamaño de la muestra
N	:	Tamaño de la población (137 colaboradores)
p	:	Probabilidad a favor (0,5)
q	:	Probabilidad en contra (0,5)
$Z^2_{\alpha/2}$:	Nivel de confianza (95% = constante K: 1,96)
e	:	Margen de error (5% = 0,05)

Para la cual, se reemplazan los valores:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (137)}{(137 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{(131.5748)}{(1.3004)} = 101.18$$

Redondeando a unidades, la muestra es de 101 colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

Durante el desarrollo de la tesis se presentaron limitaciones para viabilizar la aplicación del total de encuestas a la muestra de estudio, la cual se redujo a 51 elementos, es decir, el número de trabajadores que contribuyeron con responder las preguntas.

5. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

El instrumento a empleado es la encuesta, la cual fue aplicada a los trabajadores del Área de Administración para medir su nivel de desempeño.

En tanto, para medir la predominancia del hemisferio cerebral se aplicó un test.

Por otra parte, a fin de realizar la prueba de hipótesis, se realizará la prueba de correlación estadística para el cálculo del R-cuadrado, p-valor y el estadístico de Dubin Watson.

CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS

1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DOMINANCIA CEREBRAL

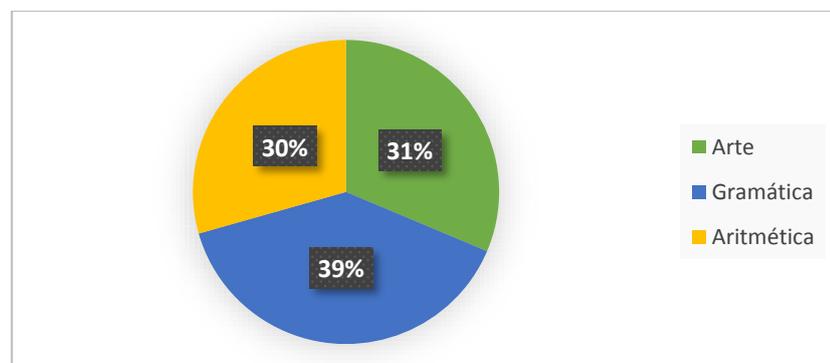
1.1.1. ¿Con cuál de estas tres temáticas disfrutaba más cuando era niño?

Tabla N°01
Temáticas que disfrutaba de niño

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta1	Arte	16	31.4%
	Gramática	20	39.2%
	Aritmética	15	29.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°01
Temáticas que disfrutaba de niño



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°01 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa las temáticas que más disfrutaba de niño.

Se observa que el 31.4% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “Gramática”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “Arte” con un 39.2%.

En tanto, otro 29.4% consideró optar por la alternativa “Aritmética”

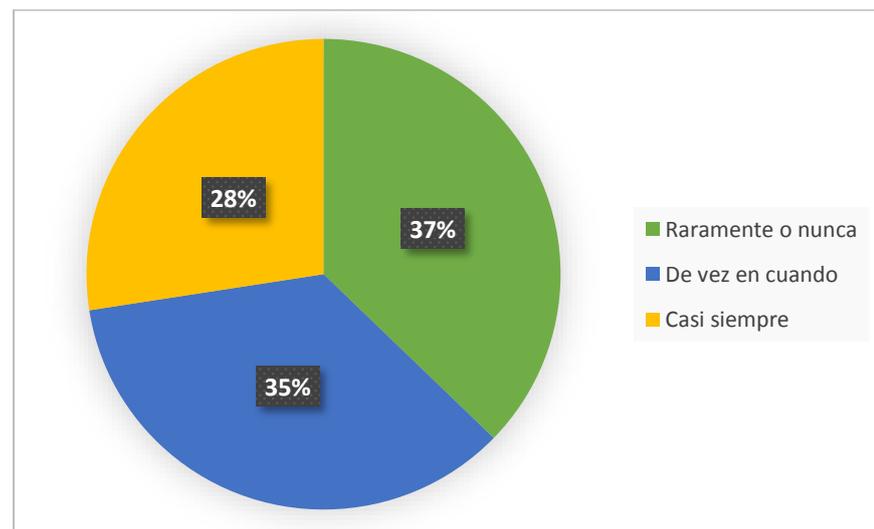
1.1.2. ¿Le gusta participar en concursos y competencias?

Tabla N°02
Participación en concursos y competencias

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta2	Raramente o nunca	19	37.3%
	De vez en cuando	18	35.3%
	Casi siempre	14	27.5%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°02
Participación en concursos y competencias



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°02 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la participación en concursos y competencias.

Se observa que el 37.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “casi siempre” con un 35.3%.

En tanto, otro 27.5% consideró optar por la alternativa “casi siempre”

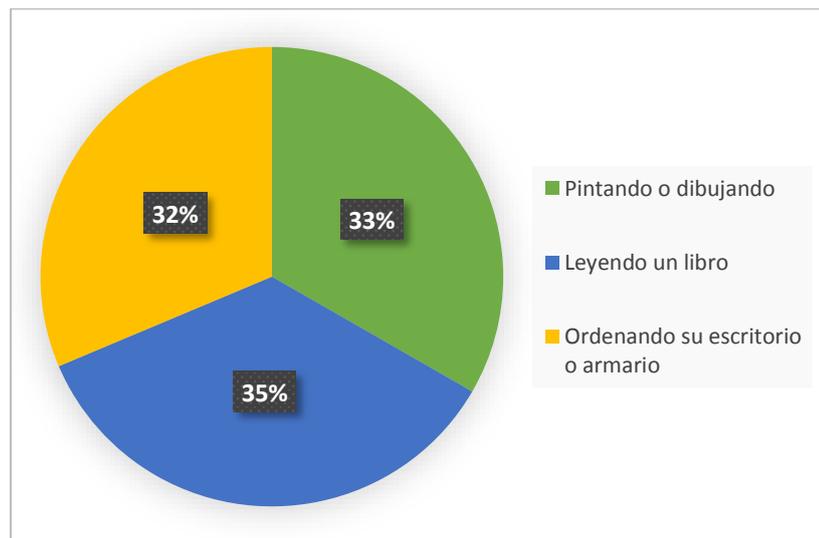
1.1.3. El televisor no funciona y todavía no tiene sueño como para irse a descansar. ¿Cómo preferiría pasar el rato?

Tabla N°03
Preferencia para pasar el rato

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta3	Pintando o dibujando	17	33.3%
	Leyendo un libro	18	35.3%
	Ordenando su escritorio o armario	16	31.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°03
Preferencia para pasar el rato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°03 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la preferencia para pasar el rato dada la ausencia de TV.

Se observa que el 33.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “leyendo un libro”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “pintando o dibujando” con un 35.3%.

En tanto, otro 31.4% consideró optar por la alternativa “ordenando su escritorio o armario”

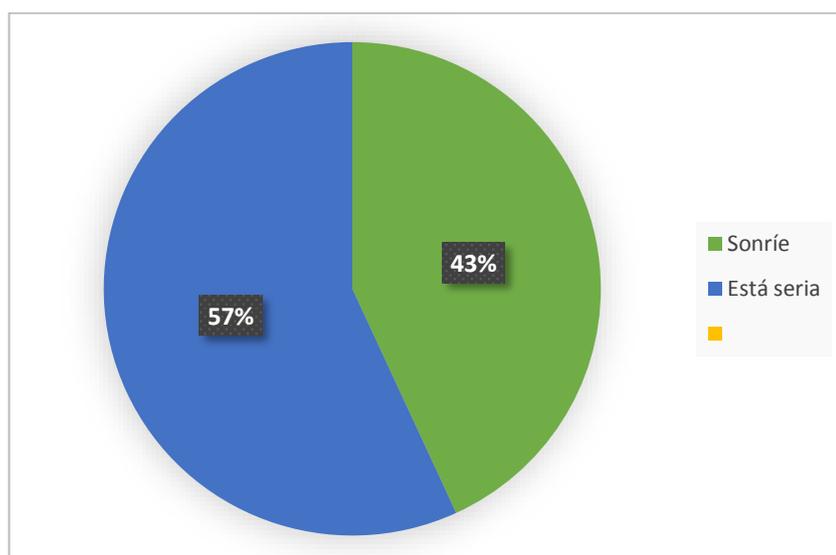
1.1.4. Eche un vistazo rápido a la figura 1. ¿La cara (a) sonrío o (b) está seria?

Tabla N°04
Vistazo a la figura 1

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta4	Sonríe	22	43.1%
	Está seria	29	56.9%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°04
Vistazo a la figura 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°04 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa el vistazo rápido de la figura 1.

Se observa que el 43.1% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera que la cara está seria.

La segunda mayor frecuencia corresponde al vistazo de la cara sonriente, con un 56.9%.

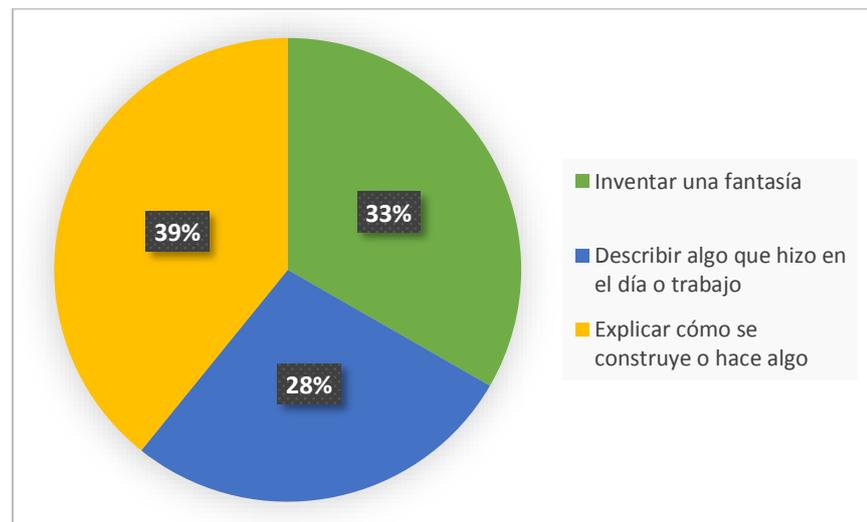
1.1.5. Si le pidieran hacer una redacción sobre uno de los tres temas siguientes. ¿Cuál preferiría?

Tabla N°05
Redacción de temas

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta5	Inventar una fantasía	17	33.3%
	Describir algo que hizo en el día o trabajo	14	27.5%
	Explicar cómo se construye o hace algo	20	39.2%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°05
Redacción de temas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°05 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la redacción sobre temas diversos.

Se observa que el 33.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “inventar una fantasía”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “explicar cómo se construye o hace algo” con un 27.5%.

En tanto, otro 39.2% consideró optar por la alternativa “describir algo que hizo en el día o trabajo”

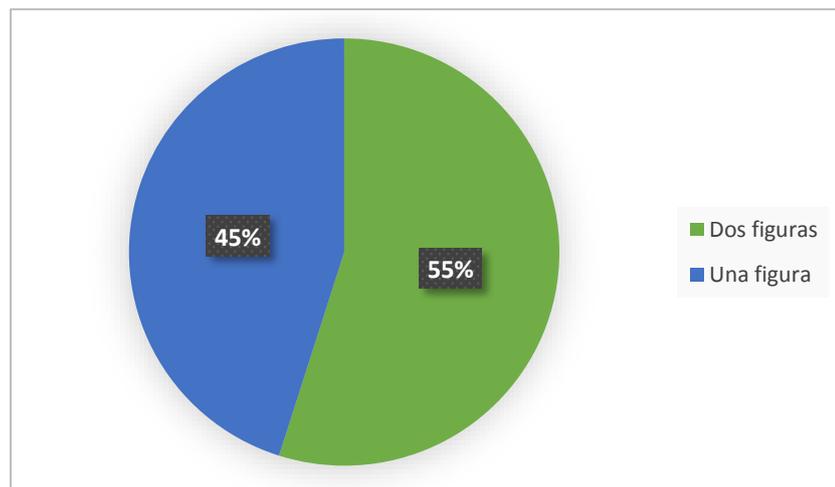
1.1.6. ¿Qué cree que muestra la figura 2?

Tabla N°06
Vistazo de figura 2

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta6	Dos figuras	28	54.9%
	Una figura	23	45.1%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°06
Vistazo de figura 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°06 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa lo que muestra la figura 2.

Se observa que el 54.9% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “dos figuras”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “una figura” con un 45.1%.

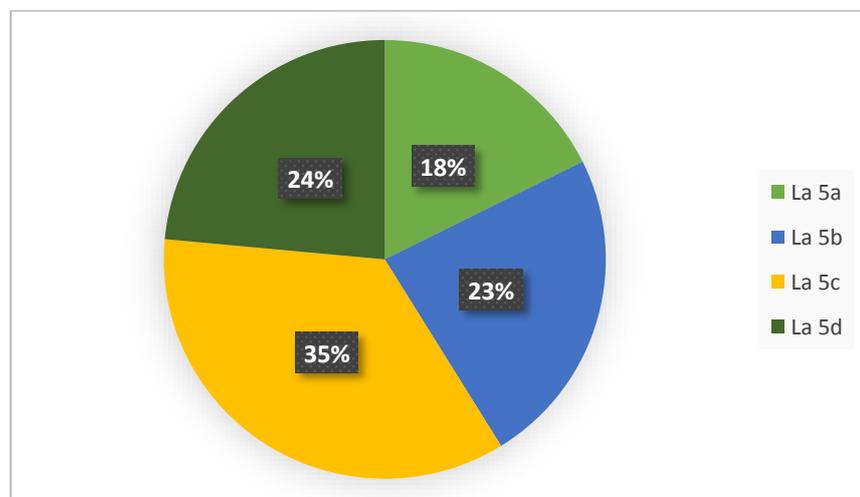
1.1.7. ¿Cuál de los dibujos de la figura 3 corresponde a su forma de sujetar la pluma o lápiz cuando escribe o dibuja?

Tabla N°07
Vistazo de figura 3

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta7	La 5a	9	17.6%
	La 5b	12	23.5%
	La 5c	18	35.3%
	La 5d	12	23.5%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°07
Vistazo de figura 3



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°07 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la forma de sujetar la pluma o lápiz.

Se observa que el 17.6% de colaboradores optó por la tercera alternativa.

La segunda mayor frecuencia corresponde a la cuarta alternativa con un 23.5%.

En tanto, otro 35.3% consideró optar por la alternativa segunda, mientras que la primera correspondió al 23.5%.

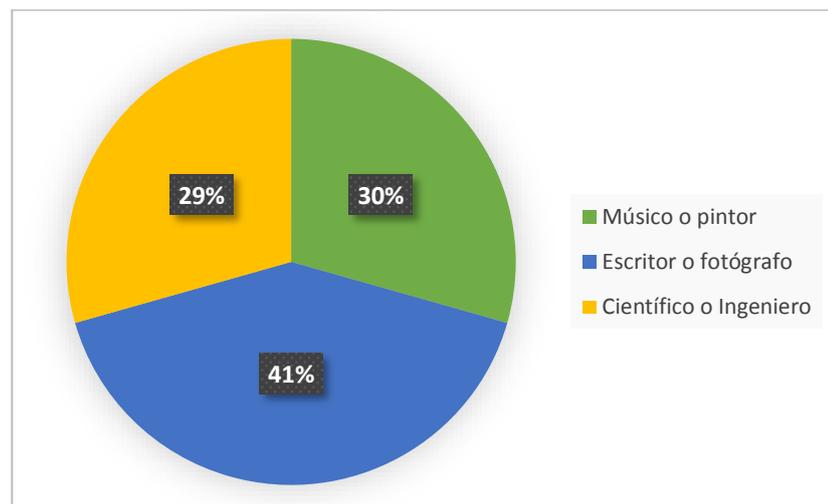
1.1.8. ¿Cuál de estas cosas le hubiese gustado ser?

Tabla N°08
Cosas que le hubiera gustado ser

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta8	Músico o pintor	15	29.4%
	Escritor o fotógrafo	21	41.2%
	Científico o Ingeniero	15	29.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°08
Cosas que le hubiera gustado ser



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°08 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa las cosas que le hubiese gustado ser.

Se observa que el 29.4% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “escritor o fotógrafo”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “músico o pintor” con un 41.2%.

En tanto, otro 29.4% consideró optar por la alternativa “científico o ingeniero”

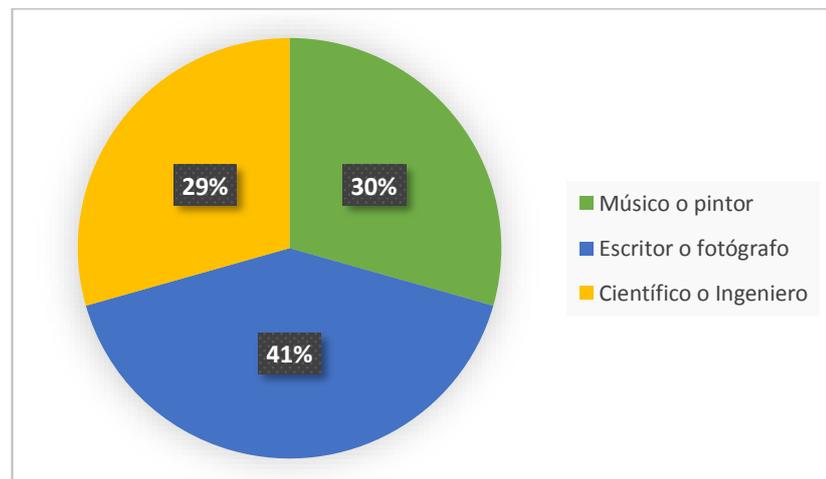
1.1.9. Después de oír una canción varias veces, ¿Qué recuerda mejor?

Tabla N°09
Recordación tras oír canciones

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta9	Músico o pintor	7	13.7%
	Escritor o fotógrafo	18	35.3%
	Científico o Ingeniero	26	51.0%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°09
Recordación tras oír canciones



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°09 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa lo que recuerda mejor al oír varias veces una canción.

Se observa que el 13.7% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “la letra mejor que la melodía”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “ambas cosas” con un 35.3%.

En tanto, otro 51.0% consideró optar por la alternativa “la música mejor o la letra”

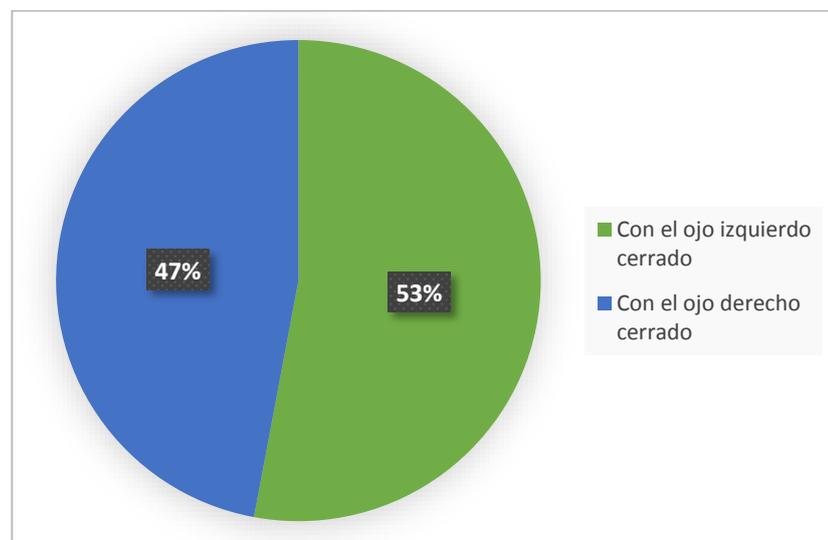
1.1.10. Sostenga un lápiz en posición vertical, con el brazo esturado y alineado con el marco de una puerta o ventana. Ahora cierre el ojo izquierdo y observe si el lápiz se mueve. Haga lo mismo, pero cerrando el ojo derecho. ¿Cómo se ha movido menos el lápiz?

Tabla N°10
Forma de sostener el lápiz

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta10	Con el ojo izquierdo cerrado	27	52.9%
	Con el ojo derecho cerrado	24	47.1%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°10
Forma de sostener el lápiz



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°10 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa qué tanto se mueve el lápiz al sostenerlo.

Se observa que el 52.9% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “con el ojo izquierdo cerrado”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “con el ojo derecho cerrado” con un 47.1%.

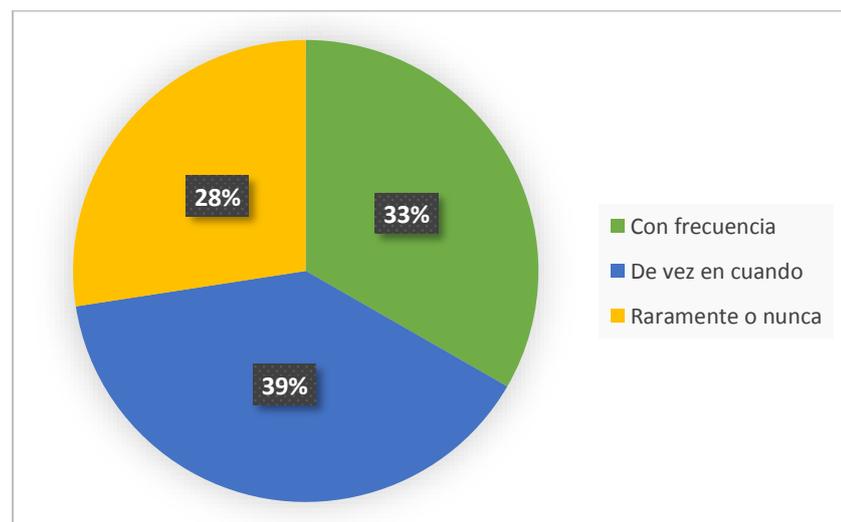
1.1.11. ¿Tiene usted sueños vivos que recuerda fácilmente cuando despierta?

Tabla N°11
Sueños vivos que recuerda

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta11	Con frecuencia	17	33.3%
	De vez en cuando	20	39.2%
	Raramente o nunca	14	27.5%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°11
Sueños vivos que recuerda



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°11 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la facilidad para recordar los sueños.

Se observa que el 33.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “con frecuencia” con un 39.2%.

En tanto, otro 27.5% consideró optar por la alternativa “raramente o nunca”

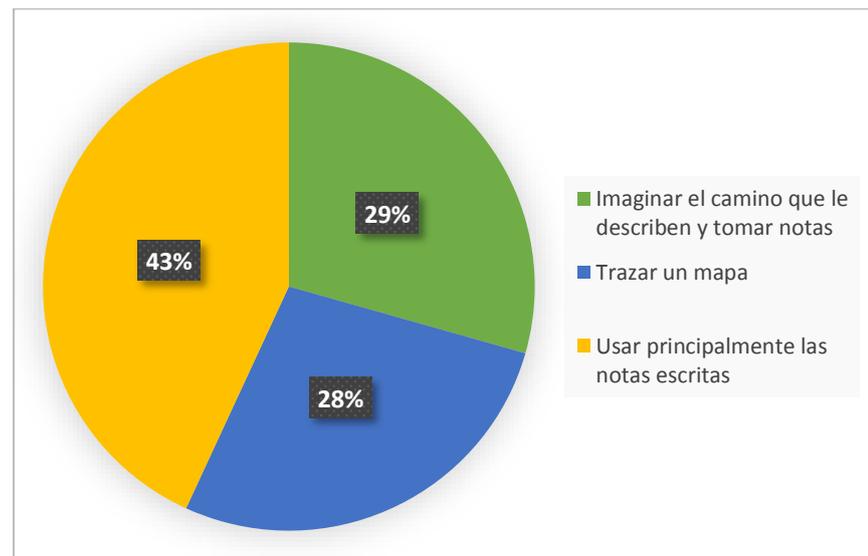
1.1.12. Cuando le indican el modo de llegar a una dirección que desconoce, ¿Qué suele hacer?

Tabla N°12
Ubicación de dirección desconocida

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta12	Imaginar el camino que le describen y tomar notas	15	29.4%
	Trazar un mapa	14	27.5%
	Usar principalmente las notas escritas	22	43.1%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°12
Ubicación de dirección desconocida



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°12 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa las acciones para llegar a una dirección desconocida.

Se observa que el 29.4% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “usar principalmente las notas escritas”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “imaginar el camino que le describen y tomar notas” con un 27.5%.

En tanto, otro 43.1% consideró optar por la alternativa “trazar un mapa”

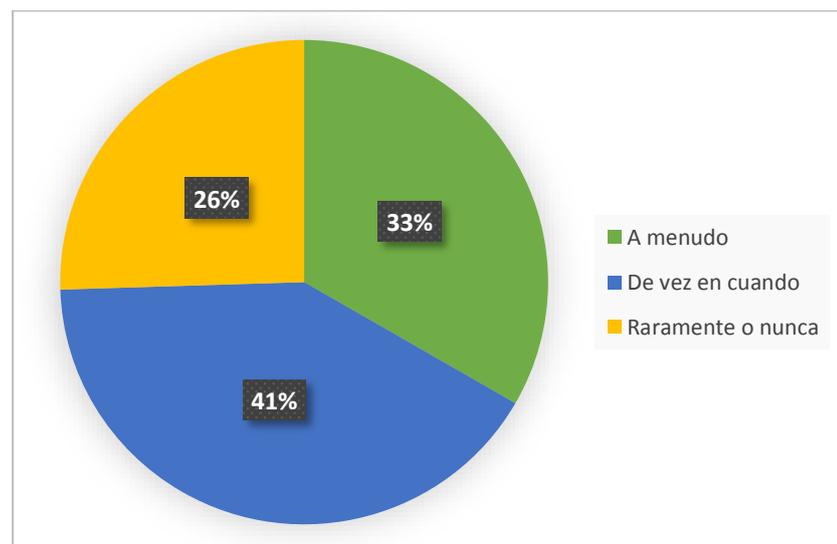
1.1.13. Cuando escribe, ¿Emplea letras de imprenta?

Tabla N°13
Uso de letras de imprenta

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta13	A menudo	17	33.3%
	De vez en cuando	21	41.2%
	Raramente o nunca	13	25.5%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°13
Uso de letras de imprenta



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°13 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa qué tanto emplean las letras impresas.

Se observa que el 33.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “raramente o nunca” con un 41.2%.

En tanto, otro 25.5% consideró optar por la alternativa “a menudo”

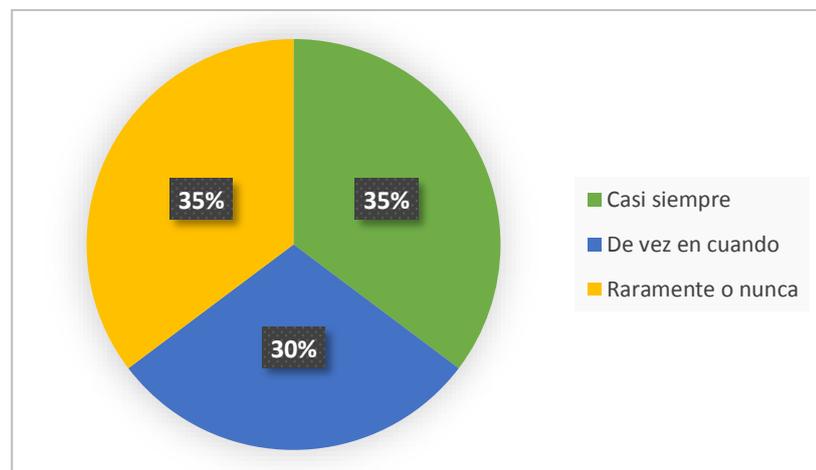
1.1.14. Cuando habla con alguien, ¿Gesticula para dar énfasis a lo que dice?

Tabla N°14
Gesticulación al momento de hablar

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta14	Casi siempre	18	35.3%
	De vez en cuando	15	29.4%
	Raramente o nunca	18	35.3%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°14
Gesticulación al momento de hablar



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°14 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa si gesticulan para dar énfasis a lo que dicen.

Se observa que el 35.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “raramente o nunca” con un 29.4%.

En tanto, otro 35.3% consideró optar por la alternativa “casi siempre”

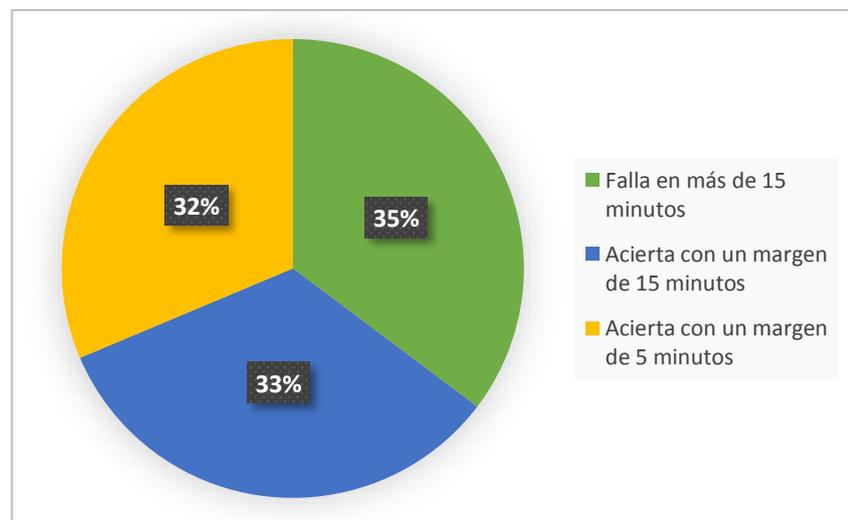
1.1.15. Si trata de adivinar la hora, después de mucho rato sin consultar el reloj, ¿Qué suele ocurrir?

Tabla N°15
Adivinación de hora

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta15	Falla en más de 15 minutos	18	35.3%
	Acierta con un margen de 15 minutos	17	33.3%
	Acierta con un margen de 5 minutos	16	31.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°15
Adivinación de hora



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°15 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la precisión para adivinar la hora.

Se observa que el 35.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera que “falla en más de 15 minutos”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “acierta con un margen de 5 minutos” con un 33.3%.

En tanto, otro 31.4% consideró optar por la alternativa “acierta con un margen de 15 minutos”

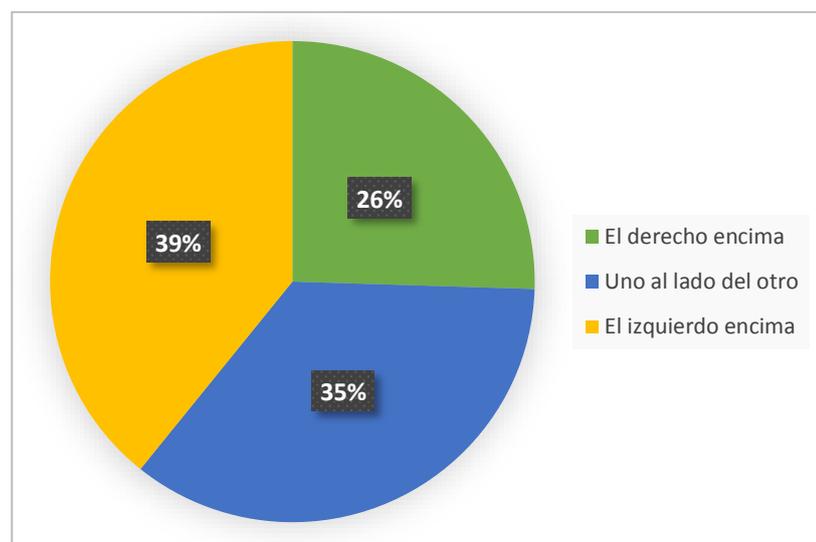
1.1.16. Siéntese en una postura relajada y junte las manos sobre el regazo. Ahora mírese los pulgares. ¿Cómo están?

Tabla N°16
Posición de los pulgares

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta16	El derecho encima	13	25.5%
	Uno al lado del otro	18	35.3%
	El izquierdo encima	20	39.2%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°16
Posición de los pulgares



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°16 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la posición de los pulgares al sentarse en postura relajada.

Se observa que el 25.5% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “el izquierdo encima”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “uno al lado de otro” con un 35.3%.

En tanto, otro 39.2% consideró optar por la alternativa “el derecho encima”

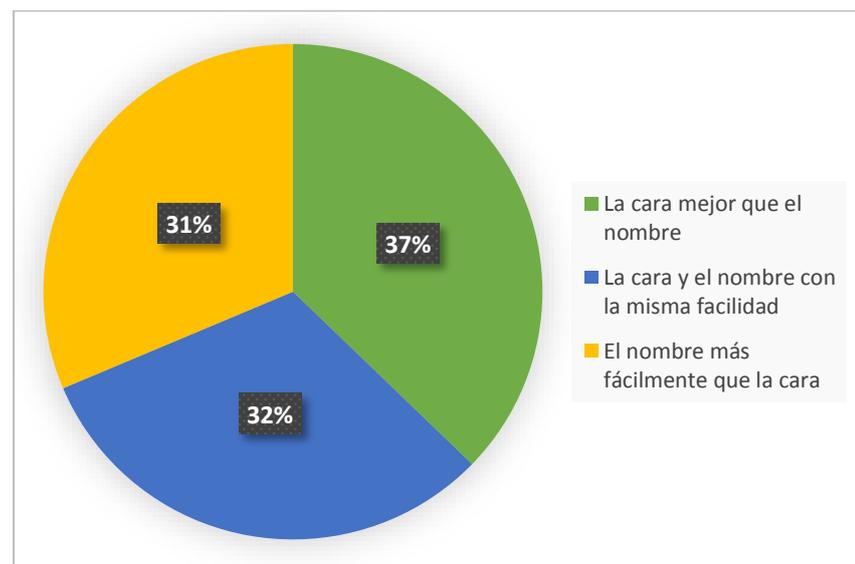
1.1.17. Cuando le presentan a alguien, ¿Qué recuerda normalmente?

Tabla N°17
Recordación

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta17	La cara mejor que el nombre	19	37.3%
	La cara y el nombre con la misma facilidad	16	31.4%
	El nombre más fácilmente que la cara	16	31.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°17
Recordación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°17 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa lo que recuerda cuando les presentan a alguien.

Se observa que el 37.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “la cara mejor que el nombre”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “el nombre más fácilmente que la cara” con un 31.4%.

En tanto, otro 31.4% consideró optar por la alternativa “la cara y el nombre con la misma facilidad”

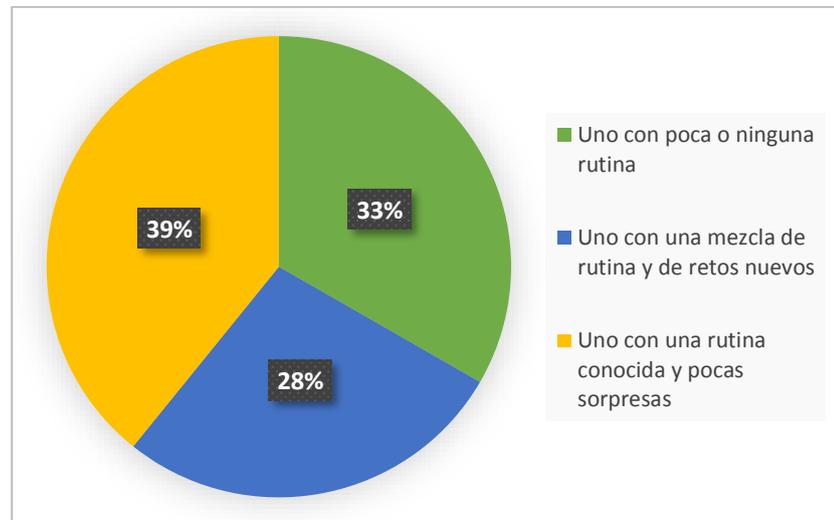
1.1.18. ¿Qué clase de empleo preferiría?

Tabla N°18
Empleo de preferencia

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta18	Uno con poca o ninguna rutina	17	33.3%
	Uno con una mezcla de rutina y de retos nuevos	14	27.5%
	Uno con una rutina conocida y pocas sorpresas	20	39.2%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°18
Empleo de preferencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°18 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa el empleo de preferencia.

Se observa que el 33.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “casi siempre” con un 27.5%.

En tanto, otro 39.2% consideró optar por la alternativa “raramente o nunca”

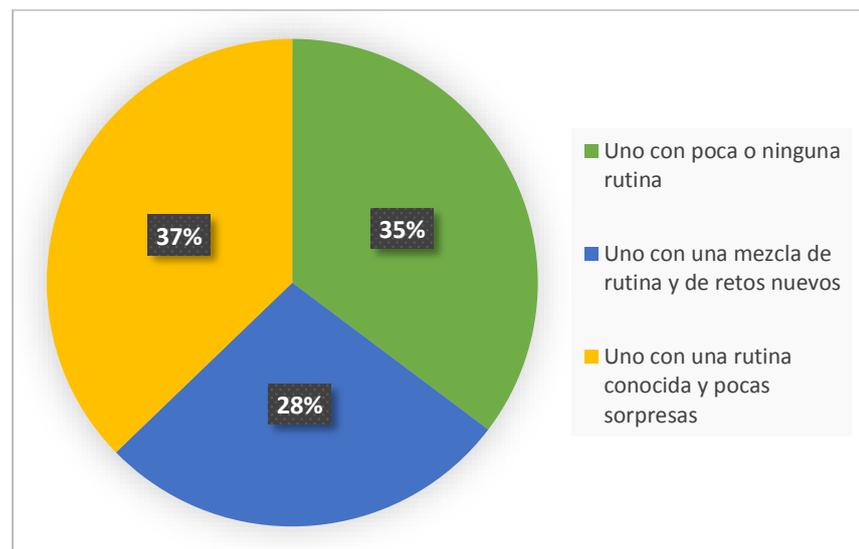
1.1.19. ¿Confía en la intuición y sigue sus corazonadas?

Tabla N°19
Intuición o corazonadas

		Recuento	% del N de la columna
Pregunta19	Con frecuencia	18	35.3%
	De vez en cuando	14	27.5%
	Raramente o nunca	19	37.3%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°19
Intuición o corazonadas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°19 muestra los calificativos del test de dominancia cerebral aplicado a los colaboradores de La Zofra Tacna, en la que se evalúa la confianza en la intuición o corazonadas.

Se observa que el 35.3% de colaboradores optó por la primera alternativa, la cual considera “de vez en cuando”

La segunda mayor frecuencia corresponde a “casi siempre” con un 27.5%.

En tanto, otro 37.3% consideró optar por la alternativa “raramente o nunca”

2. DESEMPEÑO LABORAL

Con el objetivo de conocer el nivel de desempeño de los trabajadores de la zofra Tacna, se implementó la encuesta de medición del Modelo de Escala Gráfica de Paul Muchinsky, el cual establece siete indicadores del desempeño según escalas de valoración desde deficiente hasta óptimo.

Los resultados se presentan a continuación, de acuerdo a cada indicador:

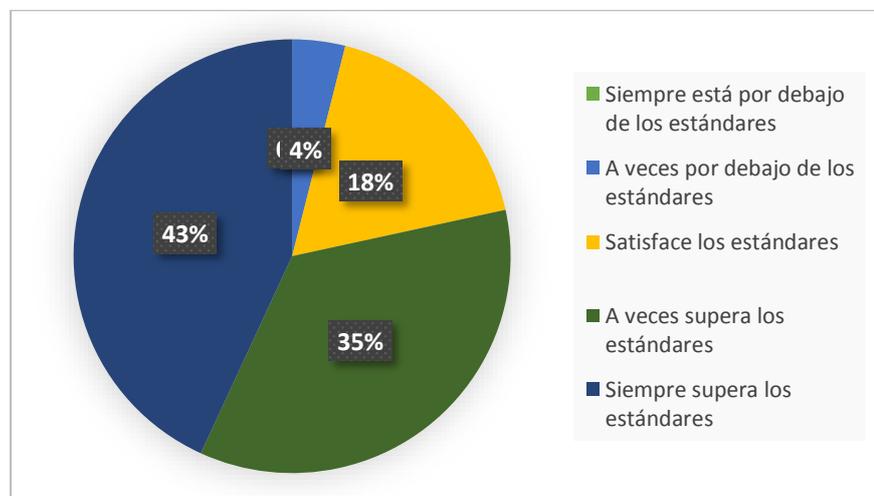
2.1. Producción

Tabla N°20
Nivel de producción

		Recuento	Porcentaje
Producción (calidad de trabajo realizado)	Siempre está por debajo de los estándares	0	0.0%
	A veces por debajo de los estándares	2	3.9%
	Satisface los estándares	9	17.6%
	A veces supera los estándares	18	35.3%
	Siempre supera los estándares	22	43.1%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°20
Nivel de producción



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°20 muestra los niveles de producción de los trabajadores de La Zofra Tacna., considerando la calidad del trabajo realizado.

Según los resultados el 43.1% de trabajadores siempre supera los estándares. Se observa que el 17.6% de trabajadores satisface los estándares de producción, siendo la mayor frecuencia. También se tiene el 3.9% de trabajadores que, según los calificativos, a veces está por debajo de los estándares.

En tanto, otro 0.0% siempre está por debajo de los estándares y finalmente, contrariamente al 35.3% que a veces supera los mismos.

Los resultados dan a entender que los colaboradores presentan calidad en su trabajo. Ello es resultado de un buen acompañamiento.

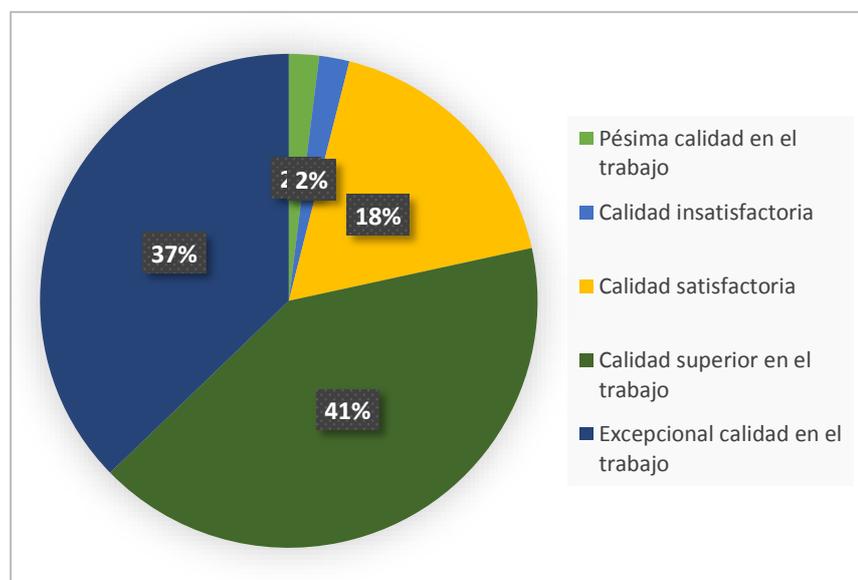
2.2. Calidad

Tabla N°21
Nivel de calidad

		Recuento	Porcentaje
Calidad (esmero en el trabajo)	Pésima calidad en el trabajo	1	2.0%
	Calidad insatisfactoria	1	2.0%
	Calidad satisfactoria	9	17.6%
	Calidad superior en el trabajo	21	41.2%
	Excepcional calidad en el trabajo	19	37.3%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°21
Nivel de calida



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°21 muestra el nivel de calidad o esmero en el trabajo de los trabajadores de La Zofra Tacna.

Los resultados muestran que el 37.3% de trabajadores posee una excepcional calidad en el trabajo, superado por el 41.2% que presentan calidad superior en el trabajo.

En tanto, el 17.6% presenta calidad satisfactoria, seguido por el 2% de calidad insatisfactoria y otro 2% de pésima calidad.

Los resultados dan a entender que los colaboradores presentan esmero en el trabajo. Ello es resultado de compromiso laboral, hecho que termina en tales resultados.

2.3. Conocimiento del trabajo

Tabla N°22

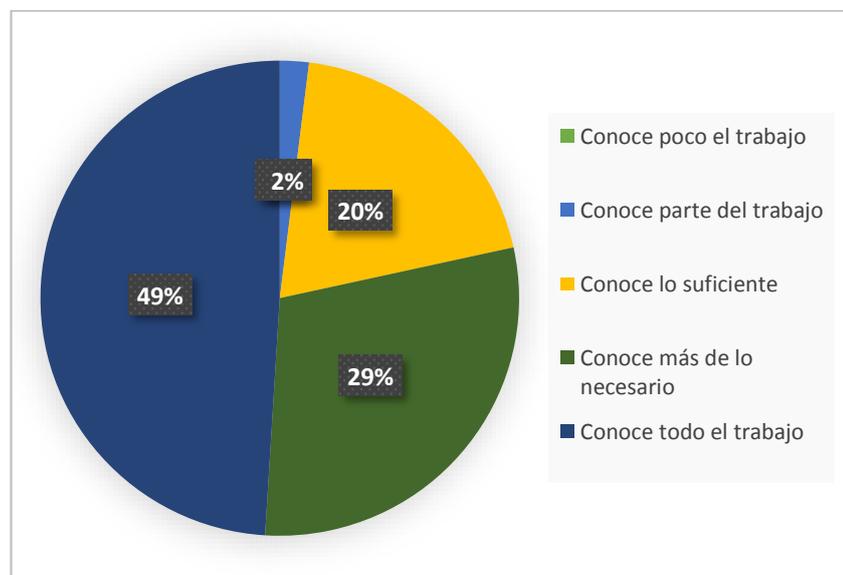
Nivel de conocimiento del trabajo

		Recuento	Porcentaje
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce poco el trabajo	0	0.0%
	Conoce parte del trabajo	1	2.0%
	Conoce lo suficiente	10	19.6%
	Conoce más de lo necesario	15	29.4%
	Conoce todo el trabajo	25	49.0%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°22

Nivel de conocimiento del trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al indicador que mide el nivel de conocimiento de trabajo, según los resultados que muestra La Gráfico N°22, muestra que el 49% de trabajadores conoce todo el trabajo, seguido por el 29.4% que conocen más de lo necesario.

Otro calificativo considera que los trabajadores conocen lo suficiente con el 19.6%.

No se logró calificativos que consideren que los trabajadores conocen poco el trabajo.

Los resultados dan a entender que los colaboradores presentan experiencia en el trabajo. Este resultado es reflejo de una adecuada estandarización en los procesos de selección de personal.

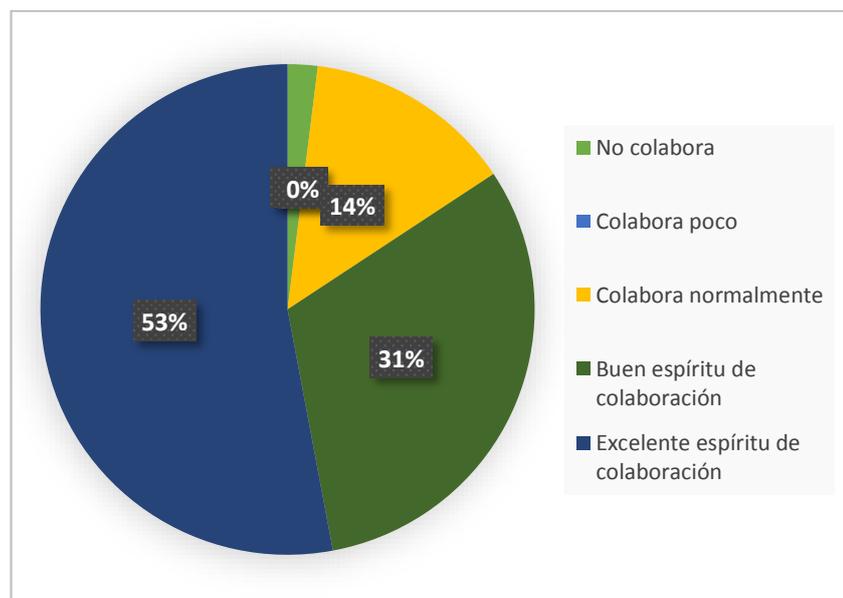
2.4. Cooperación

Tabla N°22
Nivel de cooperación

		Recuento	Porcentaje
Cooperación (relaciones interpersonales)	No colabora	1	2.0%
	Colabora poco	0	0.0%
	Colabora normalmente	7	13.7%
	Buen espíritu de colaboración	16	31.4%
	Excelente espíritu de colaboración	27	52.9%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°22
Nivel de cooperación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En relación al nivel de cooperación o relaciones interpersonales en La Zofra Tacna., La Gráfico N°22 muestra los diferentes calificativos en la que predomina aquella que considera que los trabajadores poseen un excelente espíritu de colaboración con el 52.9%.

Otro 31.4% presentan un buen espíritu de colaboración, seguido por el 13.7% que colaboran normalmente.

No se consideró en la evaluación que ningún trabajador colabore poco.

Finalmente el 2% indican que no colabora.

Los resultados dan a entender que los colaboradores muestran cooperación o relacione interpersonales, reflejo también de compañerismo.

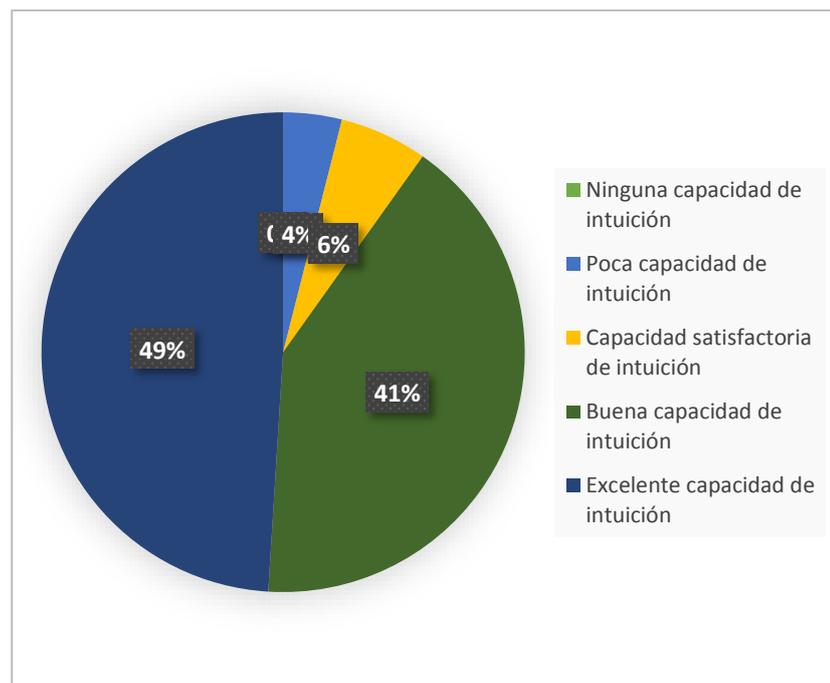
2.5. Resolución de problemas

Tabla N°23
Capacidad para resolver problemas

		Recuento	Porcentaje
Cooperación en situaciones (capacidad para resolver problemas)	Ninguna capacidad de intuición	0	0.0%
	Poca capacidad de intuición	2	3.9%
	Capacidad satisfactoria de intuición	3	5.9%
	Buena capacidad de intuición	21	41.2%
	Excelente capacidad de intuición	25	49.0%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°23
Capacidad para resolver problemas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados de la evaluación de la capacidad de cooperación en situaciones que requieren resolución de problemas muestra que el 49% de trabajadores tiene una excelente capacidad de intuición, seguido por el 41.2% que tiene una buena capacidad de intuición.

Por otro lado el 5.9% tiene una capacidad satisfactoria de intuición.

El 3.9% presenta poca capacidad.

No se tienen respuestas que indiquen que el colaborador tenga ninguna capacidad de intuición.

Los resultados dan a entender que los colaboradores presentan de forma óptima capacidad de resolución de problemas. Ello es resultado de falta de iniciativa y propuestas de nuevas ideas, lo cual ha sido frenado por los directivos.

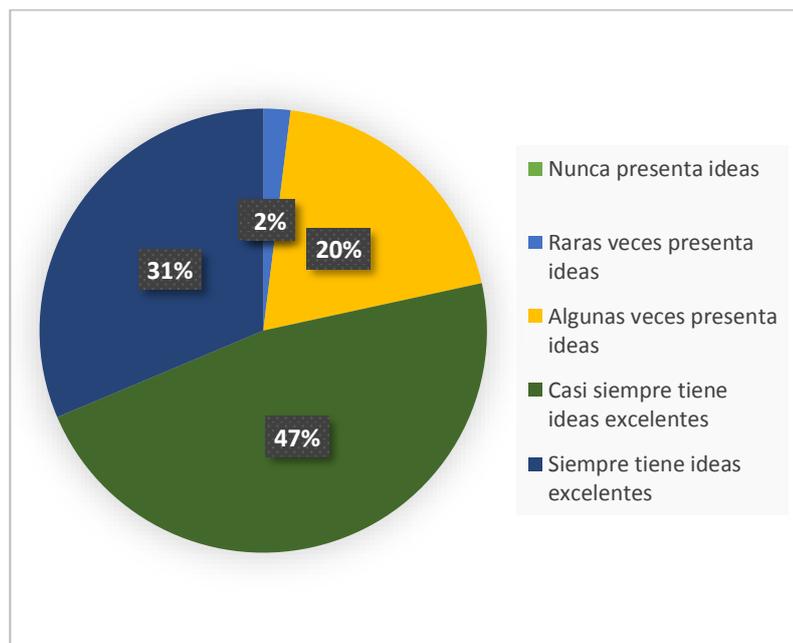
2.6. Creatividad

Tabla N°24
Nivel de creatividad

		Recuento	Porcentaje
Creatividad (capacidad de innovar)	Nunca presenta ideas	0	0.0%
	Raras veces presenta ideas	1	2.0%
	Algunas veces presenta ideas	10	19.6%
	Casi siempre tiene ideas excelentes	24	47.1%
	Siempre tiene ideas excelentes	16	31.4%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°24
Nivel de creatividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Gráfico N°24 muestra el nivel de creatividad o capacidad de innovar de los trabajadores de La Zofra Tacna. Los resultados muestran que el 47.1% de trabajadores casi siempre tiene ideas excelentes, seguido por el 31.4% que siempre tiene ideas excelentes.

Los calificativos que indican que algunas veces presentan ideas representan el 19.6%, seguido por el 2% que indica que raras veces presenta ideas.

No se tiene registro de marcaciones que indiquen que nunca presentan ideas.

Los resultados dan a entender que los colaboradores no presentan signos de creatividad. Nuevamente se refleja la ausencia de iniciativa y toma de decisiones.

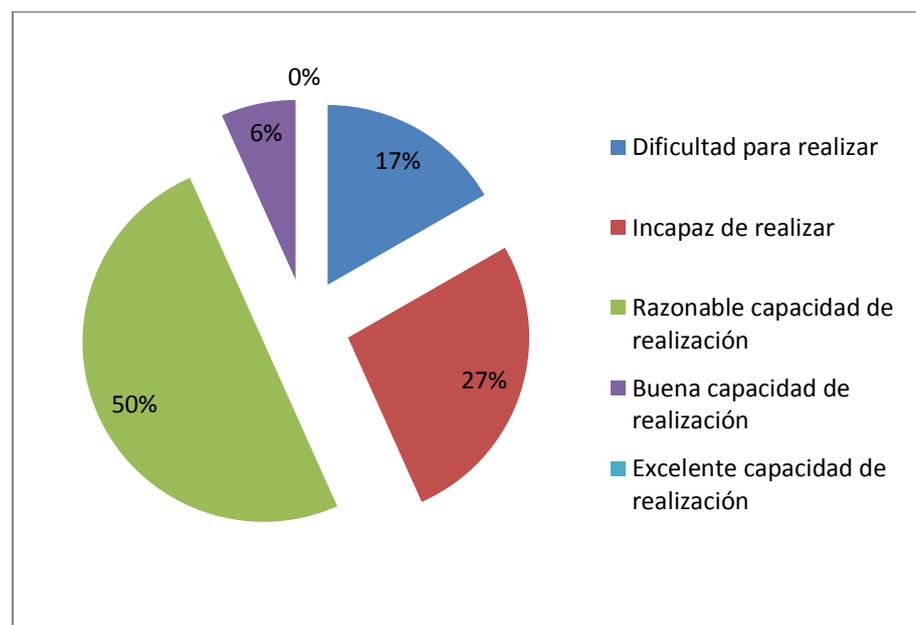
2.7. Realización

Tabla N°25
Nivel de realización

		Recuento	Porcentaje
Realización (capacidad de hacer)	Incapaz de realizar	0	0.0%
	Dificultad para realizar	2	3.9%
	Razonable capacidad de realización	5	9.8%
	Buena capacidad de realización	22	43.1%
	Excelente capacidad de realización	22	43.1%
	Total	51	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°25
Nivel de realización



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de realización o capacidad de hacer fue evaluado en la última pregunta de la evaluación de la Escala Gráfica.

La Gráfico N°25 muestra que el 43.1% de trabajadores tiene excelente capacidad de realización, al igual que otro 43.1% que presenta buena capacidad de realización.

En tanto, el 9.8%, de acuerdo a la calificación brindada presenta razonable capacidad de realización.

Minoritariamente el 3.9% de trabajadores posee dificultad de realización.

No se cuenta con calificativos que consideren incapacidad de realización por parte de los trabajadores.

Los resultados dan a entender que los colaboradores presentan buena capacidad de realización. Muchos de ellos deciden optar por desarrollarse dentro de ella.

3. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

La hipótesis general propone:

H0: “El hemisferio cerebral no tiene una relación de influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.”

H1: “El hemisferio cerebral tiene una relación de influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.”

Para ello se implementa la prueba de correlación estadística haciendo uso del software SPSS para Windows.

Los resultados son:

I. *Variables introducidas*

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Hemisferio ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Hemisferio ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

II. Resumen del Modelo

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,024 ^a	,001	-,020	,58941

a. Variables predictoras: (Constante), HEMISFERIO

III. ANOVA

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,010	1	,010	,029	,865 ^b
	Residual	17,023	49	,347		
	Total	17,033	50			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO

b. Variables predictoras: (Constante), HEMISFERIO

IV. *Coeficientes*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	4,141	,478		8,662	,000
1 HEMISFERIO	,002	,010	,024	,171	,865

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO

V. *Interpretación*

Como se puede apreciar, dado que el valor-P en la tabla ANOVA es mayor o igual a 0.05, no hay una relación estadísticamente significativa entre Desempeño y Hemisferio con un nivel de confianza del 95.0%.

Por otro lado, el estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 0.0597851% de la variabilidad en Desempeño. El coeficiente de correlación es igual a 0.024451, indicando una relación relativamente débil entre las variables.

Por ende, se concluye en aceptar la hipótesis nula formulada y rechazar la alterna

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. Hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica plantea que:

H0: “El hemisferio cerebral con mayor predominancia entre los colaboradores de la Zona Franca de Tacna no es el derecho”

H1: “El hemisferio cerebral con mayor predominancia entre los colaboradores de la Zona Franca de Tacna es el derecho”

Tras haber aplicado el test, los resultados nos brindan la siguiente información:

Tabla N°26

Resumen de resultado según dominancia

Hemisferio cerebral	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Dominancia Izquierda	0 a 30	1	1.9%
Integración	40 a 70	48	94.11%
Dominancia derecha	80 a 100	2	3.92%
		51	100%

Fuente: Elaboración propia

Dado los resultados se concluye en aceptar la hipótesis nula dado que existe mayor predominancia del hemisferio integrador.

- a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Elaboración propia

La media general de 4.2213 puntos muestra niveles altos de desempeño, hecho que nos lleva a dar por aceptado la segunda hipótesis específica nula y rechazar la alterna.

CONCLUSIONES

1. La investigación permitió determinar que no existe una relación entre el hemisferio cerebral de mayor predominancia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna. Esta conclusión tiene su soporte en el cálculo de un p-valor de 0.865, el cual al ser mayor que 0.05 explica la nulidad de tal relación. Del mismo modo, se obtuvo un R-cuadrado que explica la variabilidad del desempeño en un 0.05% a causa del hemisferio cerebral, valor que es mínimo. Así mismo, el coeficiente de correlación fue de 0.024, lo cual sustenta niveles nulos de relación entre las variables. Dado estos resultados, se entiende que el desempeño de los trabajadores de la Zofra Tacna no se ve condicionado por factores psicológicos ni biológicos relativos al funcionamiento cerebral, con lo cual puede descartarse dicha relación.

2. Tras analizar la predominancia del hemisferio cerebral, se logró determinar que existe mayoritariamente frecuencias de predominio del hemisferio integrador, con un 94.1%, Por otro lado, la menor predominancia corresponde al hemisferio izquierdo, con una frecuencia del 1.9%, mientras que el 3.92% corresponde al hemisferio de dominancia izquierda. Esto significa que mayoritariamente los colaboradores de la Zofra Tacna suelen tener un equilibrio entre sus habilidades de lógica y matemáticas (izquierda), y sus habilidades de musicales y artísticas (izquierda). Este último mostró, las menores tendencias de dominancia.

3. Después de analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Zofra Tacna, aplicando la Escala Gráfica de Muchinsky, se logró determinar que en la organización existen positivos niveles de desempeño con una media de calificación de 4.2213 puntos. Este resultado se justifica en la calificación de la producción con 4.18 puntos, la calidad del trabajo con 4.10 puntos, el conocimiento del trabajo con 4.25 puntos, la cooperación con 4.33 puntos, la resolución de problemas con 4.35 puntos, la creatividad con 4.08 puntos y la realización con 4.25. El indicador mejor calificado es la capacidad de resolución, mientras que el que mostró menores calificaciones, pero no por ello negativo, es la creatividad con 4.08 de puntuación media.

SUGERENCIAS

1. Los rasgos característicos y la personalidad juegan un papel importantísimo en toda organización, se sugiere a la Zofra Tacna, implementar programas de consejería y tutoría dirigido a sus trabajadores, con el objetivo que, a través de servicios especializados de psicólogo, brinden soporte y asesoría a los colaboradores para que mejoren su rendimiento laboral, y logren una mayor satisfacción laboral. Dicha iniciativa debe partir del Área de Personal en coordinación con la Gerencia General. Así mismo, estas medidas permitirán que los trabajadores logren un equilibrio entre su vida personal y laboral, hecho que permitirá que factores exógenos al trabajo tiendan a afectar el desempeño dentro del mismo.
2. El Área de Personal de la Zofra Tacna debe presupuestar para los próximos periodos, la ejecución de programas destinados a mejorar la motivación y satisfacción laboral, a fin que ello contribuya a que el colaborador sienta que su trabajo es importante y su personalidad puede acoplarse para rendir de manera adecuada a la labor encomendada. Estos programas deben estar dirigidos con el objetivo que los trabajadores logren cubrir sus necesidades de pertenencia organizacional y encuentren en la Zofra Tacna un muy buen lugar para laborar.
3. La Gerencia General de Zofra Tacna, en coordinación con el Área de Personal, debe considerar programar capacitaciones dirigidas a mejorar las habilidades de cada integrante de acuerdo a sus funciones, y evaluación del desempeño continuo en base a las funciones establecidas, lo cual permitirá una retroalimentación continua que lleven a la mejora continua de las habilidades del personal. Estos

programas de capacitación deben considerar la mejora de habilidades blandas como habilidades duras, a fin que el desempeño de las funciones del cargo se vea reflejado a través de una mejor participación con miras a consolidar a la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, B. ..., & Rutledge, V. (1996). *"Efectos de la edad y del hemisferio en materia de estructura dendrítica"*.
- Angeles gonzales, D. P. (2009). *Manual de publicidad*. Madrid: ESIC.
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). *"Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de educación superior públicas"*. Venezuela.
- Armstrong, G., & Kotler, p. (s.f.). *Fundamentos de Marketing*. Pearson Educacion.
- Barrios, F. J. (2014). *Posicionamiento de marcas de calzado para mujeres entre 20 - 26 años en la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bassat, L. (1994). *El libro rojo de la Publicidad*. Barcelona: Folio,S.A. .
- Belohlavek, P. (2005). *Antropología Unicista de Mercado*. Buenos Aires: Blue Eagle Group.
- Burga, G. A. (2013). *Posicionamiento de la marca deportiva adidas comparada con nike, reeb, billabong y Rip Curl en la zona norte del Peru* . Zona norte : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo .
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* .
- Cottle, D. (1991). *El servicio centrado en el cliente*. Madrid: Diaz de Santos, S.A. .
- Cowan, W., Harter, D., & Kandel, E. (2000). *El surgimiento de la neurociencia moderna: algunas implicaciones para la neurología y la psiquiatría*. Revisión Anual de la Neurociencia.
- Davis, K. y. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*.
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires.: Editorial Maechi. .
- Elsa, O. A. (2011). *"Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Peruana"*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Española, R. A. (s.f.). *Real Academia Española*.
- Esteban, I. G. (2005). *Marketing de los servicios* . Madrid: Esic Editorial .
- Figuroa, R. (1999). *Como hacer publicidad, un enfoque teórico- Práctico*. Mexico: Pearson Educacion.
- García del Castillo, J. A., & Lopez Sanchez , C. (2009). *Medios de Comunicación, Publicidad y Adiciones*. Madrid: EDAF.
- Hernández, M. J. (2009). *"Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el Salvador"*.
- Hutsler, J. ..., & Galuske, R. (2003). *"Asimetrías hemisféricas en las redes corticales cerebrales"*.
- La República. (4 de Diciembre de 2013). Pérdidas de ZofraTacna superan el millón de soles. *Diario la República*.
- Latorre Navarro, M. F. (2010). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Universitat de València. Departament de Psicobiologia i Psicologia Social.
- Martín, A. M. (2007). *"Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas"*.
- Moreno, J. M. (2014). *Análisis del perfil del consumidor de las prendas de vestir Gzuck en la ciudad de Chiclayo basado en un enfoque etnográfico* . Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo .
- Murray, S., & Larry, S. (2005). *Estadística*. Estado de México: McGraw Hill.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Editorial Norma .

- Ofengenden, T. (2014). *Formación y creencia en la memoria*. Diálogos en Filosofía, Ciencias Mentales y Neuro.
- Pozo, E. B. (2013). *Propuesta de estrategias de comercialización para desarrollar la capacidad comercial de girasoles boutique de la ciudad de Riobamba*. Riobamba : Escuela Superior Politecnica de Chimborazo.
- Primo Niembro, D., & De Andres Rivero, E. (s.f.). *Se innovador RH*. Madrid: ESIC .
- Queipo, B. y. (2002). *"El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria"*.
- Quintana, A. (2009). Hombre y mujeres, ¿quién gasta más? *AR Revista*.
- Ries, A., & Trout, J. (2002). *Posicionamiento: La batalla por su mente*. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Rivera, J. (2007). *Dirección de marketing*. Madrid: ESIC.
- Robin, C. F. (2011). *Percepciones, Preferencias y Elección de Marcas Propias de Vestuario Femenino en Chile* . Chile : Universidad Tecnica Federico Santa Maria .
- Shulman, R. (2013). *La neurociencia: un campo multidisciplinario y multinivel*. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Sperry, R. (1960). *El concepto de cerebro derecho e izquierdo*. Estados Unidos.
- Uceda, M. G. (2007). *Las claves de la publicidad*. Madrid: ESIC.
- Zull, J. (2002). *El arte de change cerebro: Enriquecimiento de la Práctica de la Enseñanza Mediante la Exploración de la biología del Aprendizaje*. Virginia: Stylus Publishing.

ANEXOS

Anexo N°01 Distribución de Personal según modalidad y unidad orgánica

Unidad Orgánica	Confianza	Estables	CAS	Practicantes	Total
DIRECTORIO	0	0	0	0	
GERENCIA GENERAL	1	4	1	0	
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	0	4	0	0	
OFICINA DE ASESORIA LEGAL	1	2	3	0	
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	1	4	1	0	
OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	1	20	3	1	
GERENCIA DE NEGOCIOS	1	12	0	2	
GERENCIA DE SERVICIOS	0	21	3	0	
GERENCIA DE OPERACIONES	0	37	10	4	
TOTAL	5	104	21	7	137

INFORMACION AL 03/10/2016

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Zofra Tacna

Anexo N°02
Test de dominancia cerebral

Test de Dominancia Cerebral

Instrucciones

A continuación encontrarás 19 preguntas, escoge la respuesta (a), (b), (c) ó (d) que más se acerca a tu apreciación.

Test de Dominancia Cerebral

1. ¿Con cuál de estas tres temáticas disfrutaba más cuando era niño?
(a) Arte (b) Gramática (c) Aritmética
2. ¿Le gusta participar en concursos y competiciones?
(a) Raramente o nunca (b) De vez en cuando (c) Casi siempre
3. El televisor no funciona y todavía no tiene sueño como para irse a descansar. ¿Cómo preferiría pasar el rato?
(a) Pintando o dibujando.
(b) Leyendo un libro.
(c) Ordenando su escritorio o armario.
4. Eche un vistazo rápido a la figura 1. ¿La cara (a) sonríe o (b) está seria?
5. Si le pidieran hacer una redacción sobre uno de los tres temas siguientes. ¿Cuál preferiría?
(a) Inventar una fantasía.
(b) Describir algo que hizo en el día de trabajo
(c) Explicar cómo se construye o hace algo.
6. ¿Qué cree que muestra la figura 2?
(a) Dos figuras
(b) Una figura
7. ¿Cuál de los dibujos de la figura 3 corresponde a su forma de sujetar la pluma o el lápiz cuando escribe o dibuja?
(a) la 5a. (b) la 5b. (c) la 5c. (d) la 5d.
8. ¿Cuál de estas cosas le hubiese gustado ser?
(a) Músico o pintor.
(b) Escritor o fotógrafo.
(c) Científico o ingeniero.
9. Después de oír una canción varias veces, ¿qué recuerda mejor?
(a) La música o la letra.
(b) Ambas cosas.
(c) La letra mejor que la melodía.
10. Sostenga un lápiz en posición vertical, con el brazo estirado y alínealo con el marco de una puerta o ventana. Ahora cierre el ojo izquierdo y observe si el lápiz se mueve. Haga lo mismo, pero cerrando el ojo derecho.

¿Cómo se ha movido *menos* el lápiz?
(a) Con el ojo izquierdo cerrado.
(b) Con el ojo derecho cerrado.

11. ¿Tiene usted sueños vivos que recuerda fácilmente cuando despierta?
(a) Con frecuencia. (b) De vez en cuando. (c) Raramente o nunca.
12. Cuando le indican el modo de llegar a una dirección que desconoce, ¿qué suele hacer?
(a) Imaginar el camino que le describen y tomar notas.
(b) Trazar un mapa.
(c) Usar principalmente las notas escritas.
13. Cuando escribe, ¿emplea letras de imprenta?
(a) A menudo. (b) De vez en cuando. (c) Raramente o nunca
14. Cuando habla con alguien, ¿gesticula para dar énfasis a lo que dice?
(a) Casi siempre. (b) De vez en cuando. (c) Raramente o nunca.
15. Si trata de adivinar la hora, después de mucho rato sin consultar el reloj, ¿qué suele ocurrir?
(a) Falla en más de 15 minutos.
(b) Acierta con un margen de 15 minutos.
(c) Acierta con un margen de 5 minutos.
16. Siéntese en una postura relajada y junte las manos sobre el regazo. Ahora mírese los pulgares. ¿Cómo están?
(a) El derecho encima.
(b) Uno al lado del otro.
(c) El izquierdo encima.
17. Cuando le presentan a alguien, ¿qué recuerda normalmente?
(a) La cara mejor que el nombre.
(b) La cara y el nombre con la misma facilidad.
(c) El nombre más fácilmente que la cara.
18. ¿Qué clase de empleo preferiría?
(a) Uno con poca o ninguna rutina.
(b) Uno con una mezcla de rutina y de retos nuevos.
(c) Uno con una rutina conocida y pocas sorpresas.
19. ¿Confía en la intuición y sigue sus corazonadas?
(a) Con frecuencia. (b) De vez en cuando. (c) Raramente o nunca.

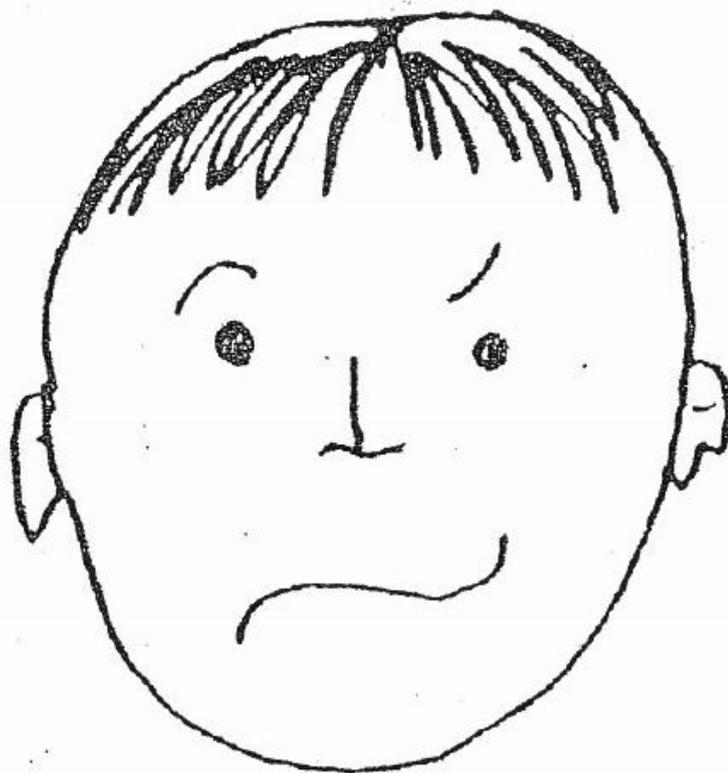


Figura 1



Figura 2

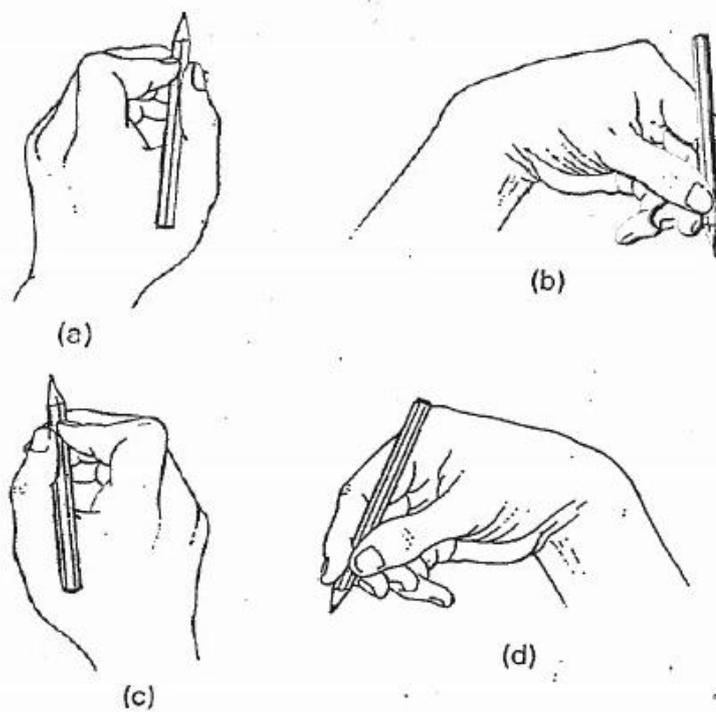


Figura 3

RESULTADOS

Pregunta	(a)	(b)	(c)	(d)
1	5	3	0	-
2	5	3	0	-
3	5	3	0	-
4	5	0	-	-
5	5	3	0	-
6	5	0	-	-
7	5	0	0	5
8	5	3	0	-
9	5	3	0	-
10	5	0	-	-
11	5	3	0	-
12	5	3	0	-
13	5	3	0	-
14	5	3	0	-
15	5	3	0	-
16	5	3	0	-
17	5	3	0	-
18	5	3	0	-
19	5	3	0	-

TEST DE DOMINANCIA CÉREBRAL

PUNTUACIONES

0	10	20	30
DOMNANCIA IZQUIERDA			

40	50	60	70
INTEGRACIÓN			

80	90	100
DOMINANCIA DERECHA		

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como objetivo reevaluar el desempeño de los trabajadores de la Zona Franca a su cargo.

A continuación se presenta una serie de preguntas que ayudaran al logro de dicho objetivo por lo cual se pide pueda llenar y marcar (con una X) sus respuestas con la mayor sinceridad posible.

Nombre del colaborador evaluado: _____ Área: _____

FACTORES:	Apenas aceptable	Deficiente	Regular	Bueno	Óptimo
Producción (calidad de trabajo realizado)	A veces por debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	Satisface los estándares	A veces supera los estándares	Siempre supera los estándares
Calidad (esmero en el trabajo)	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad superior en el trabajo	Excepcional calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo	Conoce lo suficiente	Conoce más de lo necesario	Conoce todo el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Colabora poco	No colabora	Colabora normalmente	Buen espíritu de colaboración	Excelente espíritu de colaboración
Cooperación de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Buena capacidad de intuición	Excelente capacidad de intuición
Creatividad (capacidad de innovar)	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas	Algunas veces presenta ideas	Casi siempre tiene ideas excelentes	Siempre tiene ideas excelentes
Realización (capacidad de hacer)	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar	Razonable capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Excelente capacidad de realización

Muchas gracias

"Año del buen servicio al ciudadano"

OFICIO N°001-2017/JT

Tacna, 25 de Agosto de 2017

Señor

Lic. Rosalía Choque Hidalgo

Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas



Solicito: Facilidades para aplicación de encuesta

La presente es para saludarlo cordialmente y a su vez, en virtud de mi calidad de investigador del trabajo "EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2017.", para optar por el título profesional de Ingeniero Comercial de la Universidad Privada de Tacna, solicito autorización para la aplicación de un cuestionario que permita medir la dominancia cerebral de los trabajadores del área que dirige y su percepción en relación al desempeño de cada uno de ellos.

La aplicación del cuestionario corresponde a un total de 16 y está basada en la evaluación de Gil Sanguinetti, para el hemisferio cerebral, y Paul Muchinsky para medir el desempeño laboral.

Es por ello que solicito brinde las facilidades para la aplicación del instrumento entre el 31 de Agosto al 04 de Setiembre, periodo en el que se realizará la aplicación de los test, y que no requiere más allá de 5 minutos para la aplicación por trabajador de forma independiente.

Cabe indicar que los resultados son de carácter confidencial y solo de uso académico, los mismos que le serán presentados una vez culminada la investigación.

Agradezco de antemano su apoyo y manifiesto mi especial consideración.

Bach. José Tuyo Mamani

DNI 70464005

Cod. Universitario 2008032024



**“EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE
TACNA. PERIODO 2015.”**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, *Adolfo Hinojosa Mamani*, Documento Nacional de Identidad N° *00447938*, (o Registro de Colegio) (indicar Título de Pregrado), (señalar Título de Postgrado y / o Doctorado), (Colocar cargo y empresa donde labora), hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines de académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015.”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Agosto del 2017.

Adolfo Hinojosa Mamani
 (Adolfo Hinojosa Mamani)
 Número de DNI o Colegiatura: *00447938*

Email: *adolfohinojosaZF@gmail.com*



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A INVESTIGADORES, PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015."

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS. CUESTIONARIO						
El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna..						
	Muy mala/ Muy insatisfactoria	Mala/ Insatisfactoria	Normal / Indiferente	Buena/ Satisfactoria	Muy buena/ Muy satisfactoria	
	1	2	3	4	5	
Nº	Items	Redacción Adecuada	Pertinencia con los objetivos	Claridad	Coherencia	Observaciones
1	Producción (calidad de trabajo realizado)	4	5	5	5	
2	Calidad (esmero en el trabajo)	4	5	4	5	
3	Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	4	4	5	5	
4	Cooperación (relaciones interpersonales)	4	5	5	5	
5	Cooperación de situaciones (capacidad para resolver problemas)	4	5	5	5	
6	Creatividad (capacidad de innovar)	3	5	5	4	
7	Realización (capacidad de hacer)	4	5	5	3	

Nombre y Apellido:	Adolfo Hingosa Mamani	 Firma
Nº DNI o Nº de Colegio al que pertenece:	00447938	
Nivel Académico/Profesión:	Magister	
Cargo:	Docente	
Fecha:		

Gracias por su aporte a nuestra investigación



**“EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE
TACNA. PERIODO 2015.”**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, *Ricardo Freddy Manani Ugoza* Documento Nacional de Identidad N° 00447343, (o Registro de Colegio) *Ingeniero, Pregrado, Docente de la Universidad Privada de Tacna*, empresa donde labora), hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines de académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015.”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Agosto del 2017.

(Colocar Nombre y Apellidos)

Número de DNI o Colegiatura: 00447343

Email: (señalar correo electrónico)



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A INVESTIGADORES, PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015."

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS.
CUESTIONARIO**

El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna..

	Muy mala/ Muy insatisfactoria	Mala/ Insatisfactoria	Normal / Indiferente	Buena/ Satisfactoria	Muy buena/ Muy satisfactoria		
	1	2	3	4	5		
Nº	Items		Redacción Adecuada	Pertinencia con los objetivos	Claridad	Coherencia	Observaciones
1	Producción (calidad de trabajo realizado)		5	4	5	4	
2	Calidad (esmero en el trabajo)		4	5	4	4	
3	Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)		4	5	5	5	
4	Cooperación (relaciones interpersonales)		5	5	5	5	
5	Cooperación de situaciones (capacidad para resolver problemas)		5	5	5	5	
6	Creatividad (capacidad de innovar)		4	4	4	5	
7	Realización (capacidad de hacer)		4	4	5	4	

Nombre y Apellido:	Rene Fredy Haman Choque	
Nº DNI o Nº de Colegio al que pertenece:	08447343	
Nivel Académico/Profesión:	Ingeniero	
Cargo:	Docente	
Fecha:	01/09/2017	
		Firma

Gracias por su aporte a nuestra investigación



**“EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE
TACNA. PERIODO 2015.”**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, *Cynthia Jacqueline Romero Alvarado*, Documento Nacional de Identidad Nº 45536814, (o Registro de Colegio) *Licenciada en Psicología*, (señalar Título de Postgrado y / o Doctorado), *Docente UPT*, (señalar donde labora), hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines de académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: “EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015.”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Agosto del 2017.

Cynthia Jacqueline Romero Alvarado
Número de DNI o Colegiatura: 45536814.

Email: *cynthia16@hotmail.com*.



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A INVESTIGADORES, PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015."

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS.
CUESTIONARIO**

El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS. CUESTIONARIO							
El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.							
	Muy mala/ Muy insatisfactoria	Mala/ Insatisfactoria	Normal / Indiferente	Buena/ Satisfactoria	Muy buena/ Muy satisfactoria		
	1	2	3	4	5		
Nº	Items		Redacción Adecuada	Pertinencia con los objetivos	Claridad	Coherencia	Observaciones
1	¿Con cuál de estas tres temáticas disfrutaba más cuando era niño?		S	S	S	4	
2	¿Le gusta participar en concursos y competiciones?		S	S	4	S	
3	El televisor no funciona y todavía no tiene sueño como para irse a descansar ¿Cómo preferiría pasar el rato?		S	S	S	4	
4	Eche un vistazo rápido a la figura 1. ¿La cara..?  Figura 1		S	S	S	S	
5	Si le pidieran hacer una redacción sobre uno de los tres temas siguientes ¿Cuál preferiría?		S	4	S	S	
6	¿Qué cree que muestra la figura 2?  Figura 2		S	S	S	S	



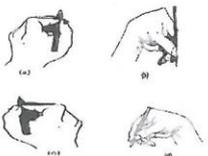
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A INVESTIGADORES, PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015."

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS.
CUESTIONARIO

El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

	Muy mala/ Muy insatisfactoria	Mala/ Insatisfactoria	Normal / Indiferente	Buena/ Satisfactoria	Muy buena/ Muy satisfactoria		
	1	2	3	4	5		
Nº	Items		Redacción Adecuada	Pertinencia con los objetivos	Claridad	Coherencia	Observaciones
7	¿Cuál de los dibujos de la figura 3 corresponde a su forma de sujetar la pluma o el lápiz cuando escribe o dibuja? 		S	S	S	S	
8	¿Cuál de estas cosas le hubiese gustado ser?		S	S	S	S	
9	Después de oír una canción varias veces ¿Qué recuerda mejor?		S	S	S	S	
10	Sostenga un lápiz en posición vertical, con el brazo estirado y alinéalo con el marco de una puerta o ventana. Ahora cierre el ojo izquierdo y observe si el lápiz se mueve. Haga lo mismo, pero con el ojo derecho. ¿Cómo se ha movido menos el lápiz?		S	S	S	S	
11	¿Tiene usted sueños vivos que recuerda fácilmente cuando despierta?		S	S	S	S	
12	Cuando le indican el modo de llegar a una dirección que desconoce. ¿Qué suele hacer?		S	S	S	S	
13	Cuando escribe, ¿emplea letras de imprenta?		S	S	S	S	



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A INVESTIGADORES, PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"EL HEMISFERIO CEREBRAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA. PERIODO 2015."

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS.
CUESTIONARIO**

El presente cuestionario ha sido diseñado con fines académicos para recolectar la información necesaria para determinar la relación entre el hemisferio cerebral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna.

	Muy mala/ Muy insatisfactoria	Malas/ Insatisfactoria	Normal / Indiferente	Buena/ Satisfactoria	Muy buena/ Muy satisfactoria				
	1	2	3	4	5				
Nº	Items				Redacción Adecuada	Pertinencia con los objetivos	Claridad	Coherencia	Observaciones
14	Cuando habla con alguien, ¿Gesticula para dar énfasis a lo que dice?				S	S	S	S	
15	Si trata de adivinar la hora, después de mucho rato sin consultar el reloj ¿Qué suele ocurrir?				S	S	4	S	
16	Siéntese en una postura relajada y junte las manos sobre el regazo. Ahora mírese los pulgares ¿Cómo están?				S	S	S	S	
17	Cuando le presentan a alguien, ¿qué recuerda normalmente?				S	S	4	S	
18	¿Qué clase empleo preferiría?				S	4	S	S	
19	Confía en la intuición y sigue sus corazonadas?				S	S	S	S	

Nombre y Apellido:	Cynthia Jacqueline Romero Alcántara	
Nº DNI o Nº de Colegio al que pertenece:	45536814	
Nivel Académico/Profesión:	Universidad	
Cargo:	Docente	
Fecha:	20/08/17	
		Firma

Gracias por su aporte a nuestra investigación