

La música y el desempeño laboral de los ejecutivos en el Perú

Music and the work performance of executives in Peru

Jesús Augusto Badajoz Ramos¹

Manuel Jesús Jaime Flores²

Deysi Brillet Martínez Quispe³

Rosmery Conde Vera⁴

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Perú



Recibido: 10/01/2023

Aceptado: 28/06/2023

DOI: <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.3>

ORCID¹: 0000-0001-9863-026X

ORCID²: 0000-0002-9332-5327

ORCID³: 0000-0003-1872-6152

ORCID⁴: 0000-0001-8326-9512

RESUMEN

La coyuntura actual viene generando cambios sustanciales en el comportamiento del talento humano que labora en las organizaciones, siendo de interés para sus directivos implementar estrategias para alcanzar la eficiencia y eficacia en sus actividades y resultados logrados de manera continua y permanente, razón por la cual son motivados constantemente en mejorar su desempeño laboral. En tal sentido la investigación tiene como objetivo explicar de qué manera la música incide en el desempeño laboral de los ejecutivos en el Perú. Es una investigación aplicada de nivel básico, con diseño no experimental de corte transversal. El tamaño de la muestra lo constituyeron 85 ejecutivos de las ciudades de Ayacucho, Huancayo, Huancavelica y Andahuaylas, con un muestreo probabilístico. Para recolectar los datos se trabajó con la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que los ejecutivos toman decisiones y llevan a cabo sus actividades diarias en compañía de la música, siendo un aliciente en sus labores; sin embargo, no incide de manera significativa en el desempeño laboral de los ejecutivos, debido al trabajo propio que implica la labor de un colaborador, el de estar frente a su organización, tomar decisiones de manera continua y enfocar su esfuerzo en el logro de sus propósitos organizacionales establecidos.

Palabras clave: La música, desempeño laboral, ejecutivos, comunicación.

ABSTRACT

The current situation is generating substantial changes in the behavior of human talent working in organizations, being of interest to their managers to implement strategies to achieve efficiency and effectiveness in their activities and results achieved continuously and permanently, which is why they are constantly motivated to improve their job performance. In this sense, the objective of this research is to explain how music influences work performance in Peruvian executives. It is applied research of explanatory level, with a non-experimental cross-sectional design. The sample size was 85 executives from the cities of Ayacucho, Huancayo, Huancavelica and Andahuaylas, with a probabilistic sampling. To collect the data, the survey technique was used, using the questionnaire as an instrument. The results obtained show that the executives make decisions and carry out their daily activities in the company of music, being an incentive in their work; however, it does not significantly influence the work performance of the executives, due to the work involved in the work of a collaborator, that of being in front of his organization, making decisions continuously and focusing his effort on the achievement of his established organizational purposes.

Keywords: Music, job performance, executives, communication.

INTRODUCCIÓN

La presencia de variables externas como las políticas, económicas, sociales tecnológicas y ecológicas vienen contribuyendo a generar cambios sustanciales en el comportamiento de las organizaciones, motivando en ellas a la búsqueda de la eficiencia y la eficacia en sus procesos y resultados de manera continua y permanente. En tal sentido en opinión de Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2019) los colaboradores de las empresas son motivados constantemente a mejorar su desempeño laboral, con la intención de obtener los resultados trazados en el menor tiempo posible con la utilización de los recursos necesarios y con el menor costo posible.

Por su parte Marín & Delgado (2020) consideran que las empresas en la actualidad vienen buscando diversas formas de generar ambientes armoniosos entre sus colaboradores para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Es por ello por lo que Álvarez (2020) considera que la música en estos últimos tiempos se ha convertido en un elemento importante en la vida cotidiana de las personas, influenciada por la presencia de la tecnología, donde por ejemplo escuchar música en cualquier lugar y momento ya no es un problema, tan solo utilizando un dispositivo móvil se puede disponer de un catálogo con miles de canciones disponibles. Motivo por el cual las empresas y en las instituciones públicas, se aprecia a trabajadores escuchar música de manera personalizada, en las actividades propias del trabajo y en los horarios laborales (T. González, 2017).

Es así como la música a lo largo de los años se ha constituido en una de las primeras formas de expresión y comunicación, reflejando las vivencias, costumbres y actividades realizadas por los hombres, siendo para los antiguos griegos por ejemplo una actividad prioritaria en la educación de los niños, llegando a establecer que el modelo en el que se basa parte de su filosofía es la música (Forcillo, 2022). En la actualidad la difusión de la música se ha intensificado enormemente, siendo un aliado importante el internet que permite grabar y difundir en diversos formatos (Buil y Hormigos, 2016), ampliando el catálogo de mensajes que las personas quieren recibir.

Por esa razón la música se integra a las actividades cotidianas que el trabajador realiza en las organizaciones, sin distinguir la estructura y el nivel en el que laboran los empleados, llegando incluso a conjugar la música con la tarea específica que desarrollan los colaboradores (Boix, 2016), reflejándose en el cumplimiento de las tareas asignadas y las metas cumplidas, es decir que gracias a la música vienen surgiendo nuevas relaciones como el placer y el trabajo, el arte con el negocio y el profesionalismo como la creatividad. En ese sentido Panchi et al. (2019), dan cuenta que la música genera sentimientos y emociones en las personas, desarrollar habilidades de inteligencia emocional como el autocontrol, la automotivación y el desarrollo social, reflejándose en el centro de trabajo. Es así que la música afecta a las personas a nivel psicofisiológico y emocional, como el desarrollo del pensamiento positivo y las emociones constructivas, incentivando a la vez al aprendizaje, persistencia, resiliencia y motivación en el trabajo (González, 2021).

Motivo por el cual una adecuada gestión del talento humano es fundamental para que las organizaciones sean competitivas y alcancen el éxito (Santillán & Saavedra, 2022). Dentro de esta gestión, la evaluación del desempeño laboral juega un papel crucial, toda vez que representa un proceso sistemático que permite medir y valorar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales y las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Al respecto Ruiz et al. (2021) mencionan que la evaluación del desempeño tiene como objetivo principal obtener información sobre el rendimiento de los empleados para tomar decisiones informadas y mejorar el desempeño individual y organizacional. Una adecuada administración en la organización garantizar un buen desempeño laboral y desarrollo de los trabajadores (Flores & Delgado, 2021).

Si bien es cierto las organizaciones emprenden sus actividades en función a los objetivos establecidos y a la ejecución de acciones estratégicas, estas vienen consiguiendo sus propósitos debido a que los trabajadores y los directivos adaptan sus comportamientos laborales cotidianos al ritmo de melodías musicales, contribuyendo a generar un clima organiza-

cional ameno, cálido, favoreciendo a sobrellevar los momentos de tensión o trabajo continuo.

De igual manera las empresas buscan el bienestar de sus colaboradores y al mismo tiempo el incremento de la producción, para ello los factores como el ambiente del trabajo, las condiciones físicas y en especial la psicológica de la música Llanga & Insuasti (2019), influyen en el desempeño laboral. A la vez la música influye significativamente en la afectividad de las personas, generando un rendimiento óptimo de las tareas encomendadas, caso contrario serían incómodas y cansadas. Sin embargo, la música no es la panacea para los males de la organización, pero sí influye en las actividades y las tareas, siendo un complemento para las mismas.

Como antecedentes destacan el estudio realizado por Custodio & Cano (2017), quienes dan cuenta que la música crea emociones buenas y malas en el ser humano, el primero relacionado con la cercanía que expresa las letras en la melodía y la otra con el hecho de que algo está llegando a su fin; las mismas que influyen en el comportamiento en el centro de trabajo. Mientras que Cuervo & Ordóñez (2021) destacan que la música trae consigo información capaz de ser captada por el sistema auditivo, las que influyen a generar recuerdos y procesos de aprendizaje en la mente de las personas. Entre tanto Daza et al. (2019) en su investigación hace mención que la música viene a ser uno de los principales estímulos que interviene en la decisión de compra en las tiendas juveniles, está a su vez se asocia a las características o gusto de los clientes quienes al oír la música que les agrada en un punto de venta, asocian la sensación que les despierta las músicas con la decisión de compra.

Otro estudio es el de Loureiro (2021) quien plantea que la música es una de las herramientas de persuasión más poderosa para el marketing, dado que por medio de la música se transmite mensajes, emociones y que a su vez son capaces de acentuar el estado de ánimo de las personas, influyendo en sus futuras decisiones. Por lo que la música puede llegar a intervenir de forma positiva en los establecimientos comerciales, siempre que tenga identificado a su público objetivo como reconocer sus gustos y preferencias. De la misma manera Lesiuk (2017) indica que el estado de ánimo

y la calidad de trabajo son bajos sin la música, por lo que resalta el valor de la música en la satisfacción laboral a través de un cambio de humor positivo, logrando obtener mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la motivación laboral Manjarrez (2020) da conocer los aspectos esenciales en el trabajo que influyen en la motivación de los trabajadores; el primero está relacionado con las características físicas que se encuentran en el espacio de trabajo, y lo segundo vinculado con la conducta motivacional de los trabajadores. Iglesias & Torres (2018), plantea que el clima organizacional es un conjunto de apreciaciones que se tienen sobre las características de una organización, que estén directamente relacionadas con la actividad que este realiza, que a su vez se refleja en el comportamiento de los colaboradores y el ambiente psicológico en el que se desenvuelven los trabajadores.

En tal sentido despierta en nosotros el interés de explicar de qué manera la música incide en el desempeño laboral de los ejecutivos de Perú, específicamente en las ciudades ubicadas en el centro del territorio peruano, debido al trabajo continuo que despliegan, la presión por alcanzar las metas y las estrategias empleadas para contrarrestar la presencia de la competencia, generando ambientes laborales tenzón que influyen en el logro de los propósitos establecidos por la organización.

Respecto a los fundamentos teóricos, Morales & Palacios (2020), precisan que la música adquiere importancia para el ser humano debido a que actúa en diferentes momentos del ser, siendo incluso utilizado como medicamento en algunas terapias de recuperación física y mental, es por ello que la música influye en las emociones, la mente y el cuerpo, hasta incluso en las relaciones sociales, involucrando varios elementos en la vida de las personas. En opinión de González et al. (2020), la música es recomendada para preparar la mente ante determinadas circunstancias, siendo útil para el aprendizaje, mejorar las habilidades motoras, reducir la ansiedad como el estrés, entre otros aspectos, por lo que estudios previos dan a conocer que la música disuade estímulos externos, focalizando la atención de las personas en las tareas físicas que

vienen ejecutando, disminuyendo el cansancio y mejorando el rendimiento.

Sin lugar a duda, la música ocupa un lugar importante en el discurso lingüístico de las personas, toda vez que integra el aspecto verbal y musical presentándolo de manera natural (Sigcha et al., 2016), siendo expresiones plasmadas en determinados momentos de la vida de los individuos, como por ejemplo entonaciones, ritmos y fluidez que vienen a ser formas de comunicación empleada por los sujetos en sus diversas actividades. La palabra música significa en griego “arte de las musas”, siendo fuente importante de aprendizaje, entrenamiento y bienestar de las personas, constituyendo en un estímulo para el cerebro (Miranda et al., 2017). A la vez la música es “el arte de combinar sonidos de la voz humana o de los instrumentos, o de unos y otros a la vez, de suerte que produzcan deleite, conmoviendo la sensibilidad ya sea de alegría o tristeza”, por lo tanto, los efectos que produce influyen en el comportamiento que adoptan las personas (Real Academia Española, 2001).

Es por eso por lo que la música favorece al incremento de las estructuras y funciones cerebrales Meza & Herrera (2021), incluyendo además al lenguaje, motivo por el cual la educación de la música inicia a temprana edad en las personas, influyendo posteriormente en el desarrollo de individual de sus actividades, por lo que la música juega un papel importante en la vida y el bienestar de todos. Investigaciones relacionadas con el cerebro y la música han demostrado que, como lenguaje auditivo altamente estructurado, tiene efectos únicos en el cerebro ya que estimula y activa procesos complejos y dinámicos a nivel fisiológico, sensoriomotor, emocional y cognitivo (Ortega et al., 2019). Para Custodio y Cano-Campos (2017), la música es una forma de comunicación que los seres vivos utilizan como herramienta en sus diversas relaciones de convivencia, sin embargo, pese a que existen algunos cuestionamientos en el rol de la música sobre las capacidades emocionales y sociales, se ha comprobado cambios cerebrales luego del entrenamiento musical y en la mejora de ciertas habilidades cognitivas.

Por su parte Zagal (2019) hace hincapié en que la música genera cambios en los

estados anímicos como complacencia y la felicidad, dependiendo de la melodía y el ritmo, las mismas que influyen en las decisiones que adoptan las personas en un momento determinado. A su vez Grande (2020) hace un aporte importante al indicar que la música desarrolla funciones diversas que aportan a la creatividad, aspecto importante a ser tomado en cuenta en el desempeño laboral. Es importante señalar el cumplimiento de las metas y el trabajo bajo precisión por alcanzar los objetivos organizacionales, genera en los colaboradores estrés y problemas de salud mental, es así como lo entiende Diez Canseco (2020) al hacer mención que la música podría beneficiar a las personas y contribuir a generar una salud mental favorable.

Si bien es cierto que la música es una expresión artística, también es un acto de comunicación, por lo que sigue algunas reglas de lenguaje Pérez (2022), destacando los siguientes elementos: El lenguaje musical, La organización sonora, el ritmo, la melodía, Géneros y estilos. Respecto a sus características Oñate (2020) menciona a: la parte integral de la cultura, forma de comunicación, ámbito para la expresión personal, actividad que incrementa la creatividad, paraíso para lo lúdico, capacidad para representar el mundo, espacio para el desarrollo humano.

En lo que respecta al desempeño laboral, Peña-Ochoa et al. (2016) afirman que el desempeño laboral es la acción que una persona lleva a cabo con la finalidad de conseguir un efecto, un resultado o una consecuencia. A la vez que está regulado por ciertas normas, instrucciones, incentivos, ayudas, con la intención de resguardar la calidad en el desempeño y el resultado. Para Pacherez & Marrufo (2020), el desempeño laboral conforma uno de los factores que contribuye al logro de los objetivos y las metas trazadas, siendo importante para los trabajadores toda vez que mantiene un vínculo entre las competencias que poseen y el cargo que ejercen. Mientras que Sumba et al. (2022), precisan que el desempeño laboral es la relación que existe entre las actividades realizadas y los resultados obtenidos por los trabajadores en beneficio de la organización, resultados que dependen de los factores externos a los colaboradores como el clima laboral y la estructura de las

funciones establecidas.

Por su parte Espinoza et al. (2021), señalan que el desempeño es el comportamiento que asume la persona con la intención de lograr la efectividad de los propósitos. Es por ello por lo que el desempeño laboral contribuye la acción estratégica individual para conseguir los objetivos propuestos. De igual forma Mamani & Cáceres (2019), dan a conocer que el desempeño laboral es el cimiento para la marcha de toda organización, siendo necesario su atención debido a la relación con la administración recursos humanos, donde la evaluación del desempeño genera muchos beneficios a la empresa y a los individuos a través de la satisfacción al lograr los propósitos trazados. De lo descrito sobre la evaluación del desempeño, Mayorga et al. (2019) consideran que es un criterio dinámico debido a la constancia de las organizaciones en evaluar al personal, ya sea informal o formalmente, siendo una actividad imprescindible en la administración, ya que permitirá establecer adecuadas políticas de recursos humanos en función a los requerimientos de la organización.

Velarde (2018), identifica tres elementos claves del desempeño laboral: La motivación, responsabilidad, formación y desarrollo profesional. Respecto a las características del desempeño laboral, González & Vilchez (2021), el desempeño laboral se caracteriza por lo siguiente: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, mejora el diseño del trabajo.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación empleada para el presente estudio fue el básico, método estadístico (Pimienta y De la Orden, 2017), diseño no experimental de corte transversal (Arias et al., 2022). La población estuvo integrada por 174 empresarios y/o ejecutivos de las ciudades de Ayacucho, Huancayo, Huancavelica y Andahuaylas. La muestra la conformó 85 empresarios y/o ejecutivos, respecto a la determinación de la proporción esperada o probabilidad de éxito (P), se ha considerado la información proporcionada por Mas (2016), donde da cuenta que el rendimiento de los

trabajadores se incrementa en un 12.5% al escuchar música.

Con la finalidad de identificar a las gerentes y/o ejecutivos de las organizaciones para que respondan el cuestionario, se ha tomado en cuenta la publicación hecha por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), quien detalla los sectores económicos vigentes en el Perú, siendo en total 16 las actividades económicas, información que nos permitió delimitar a los ejecutivos que conforman la muestra, detallando en la Tabla 1.

Tabla 1
Ejecutivos por sector económico encuestados.

Variable	Técnica	Instrumento
Agropecuaria	Si	06
Pesca	No	-
Minería	No	-
Industria, Manufactura	Si	05
Electricidad, gas y agua	Si	07
Construcción	Si	06
Comercio	Si	10
Hoteles, restaurantes, turismo	Si	09
Transporte, correo y mensajería	Si	08
Servicios financieros	Si	08
Servicios empresariales, telecomunicaciones y de información	Si	07
Administración pública	Si	08
Enseñanza	Si	04
Servicios sociales y salud	Si	07
Otros	No	-
No determinados	No	-
	TOTAL	85

Nota: Elaboración propia.

La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, siendo aplicada de forma virtual e indistinta a los ejecutivos de los sectores económicos seleccionados de las ciudades en mención. Respecto a la validez se contó con la opinión de 3 expertos, quienes evaluaron cada ítem de los cuestionarios, dando una apreciación favorable al instrumento. Para la confiabilidad se aplicó 20 pruebas piloto, el coeficiente de Alfa de Cronbach, determino una excelente confiabilidad (0.910) para la variable música y muy confiable (0.678) para la variable desempeño laboral. Para el procesamiento de datos de la estadística descriptiva se utilizó el office Excel, mientras para la estadística inferencial se usó software estadístico SPSS. Se verificó la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-

Smirnov toda vez que se emplea en muestras > 50 datos, concluyendo que los datos de las variables no son normales.

RESULTADOS

Para un adecuado análisis de los resultados se ha clasificado en 3 categorías (bajo, medio y alto) con la finalidad de una mejor interpretación de las variables, el cuestionario estuvo conformado por 30 preguntas específicas, donde la escala de respuestas fue homogénea, pudiendo los encuestados elegir libremente la opción de su preferencia. Los resultados se muestran en tablas estadísticas computarizadas, donde se hace un análisis de las variables de estudio.

Variable 1

Tabla 2

Incidencia de la música en los ejecutivos.

	Frecuencia	Porcentaje
Incidencia baja	12	14.1
Incidencia media	40	47.1
Incidencia alta	33	38.8
Total	85	100.0

Nota. Creación de los autores en función a la encuesta.

Los resultados obtenidos de la primera variable “la música” dan cuenta que el 47.1% de los ejecutivos tienen una incidencia media de la música, específicamente en sus actividades laborales diarias, mientras que el 38.8% de los encuestados tiene una incidencia alta de la música, a su vez el 14.12% de los ejecutivos mantiene una incidencia baja de la música. Es por ello de la totalidad de las personas que toman decisiones de manera permanente en las organizaciones donde laboral, acompañan sus actividades cotidianas escuchando música, sin embargo, refleja la presencia de algunos de ellos que prefieren trabajar sin ruido o en silencio.

Variable 2

Tabla 3

Desempeño laboral de los ejecutivos.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Desempeño bajo	29	34.1
Desempeño medio	32	37.6
Desempeño alto	24	28.2
Total	85	100.0

Nota. Creación de los autores en función a la encuesta.

Respecto a la segunda variable desempeño laboral de los ejecutivos, se puede evidenciar que el 37.6% de los encuestados tiene un desempeño laboral medio, mientras que el 34.1% mantienen un desempeño bajo y un 28.24% registra un desempeño alto. Los datos de esta variable muestran un comportamiento casi similar en los tres niveles de desempeño, lo que da a entender que las actividades que desarrollan no siempre son constantes, existiendo momentos en los cuales se requieren mayor esfuerzo, presión en el cumplimiento de las metas y periodos en los que el trabajo son más relajantes, situación que se presenta por lo general al inicio y fin de cada mes o en algunos días de la semana.

Tabla 4

Incidencia de la música y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Desempeño bajo	Desempeño medio	Desempeño alto	
Incidencia de la música	Incidencia baja	1.2%	12.9%		14.1%
	Incidencia media	21.2%	11.8%	14.1%	47.1%
	Incidencia alta	11.8%	12.9%	14.1%	38.8%
Total		34.1%	37.6%	28.2%	100.0%

Nota. Creación de los autores en función a la encuesta.

En un análisis comparativo respecto a la incidencia de la música en el desempeño laboral de los ejecutivos, se pudo evidenciar que existe una incidencia media de la música (47.1%), en el desempeño laboral (37.6%) de los ejecutivos peruanos, lo que da a entender que para los ejecutivos de las regiones estudiadas, la música es una compañía en sus actividades laborales y diarias, mas no es un factor determinante para que el desempeño laboral se incremente o disminuya, las razones se deben a que el trabajo que ellos despliegan implica desplazamientos de un lugar a otro, reuniones permanentes, coordinaciones telefónicas o virtuales de manera permanente. Muestra de ello es que para algunos de estos colaboradores el trabajo sin ningún tipo de ruidos o melodías molest-

osas genera mayor concentración.

Respecto la dimensión de la forma de comunicación y la formación y desarrollo profesional, el 48.2% de la forma de comunicación a través de la música incide de manera baja en la formación y desarrollo profesional de los ejecutivos, tal es el caso que el 27.1% de los ejecutivos son influenciados mínimamente por la música para pensar, sentir y actuar, mientras que estos ejecutivos valoran medianamente su crecimiento profesional y personal dentro de su organización. Por otro lado, el 28.2% tiene una forma de comunicación a través de la música, de los cuales el 3.5% de los ejecutivos que son influenciados medianamente por la forma de comunicación de la música y toman muy en cuenta su formación y desarrollo profesional. Dando a entender que la música que escuchan los ejecutivos no genera otros cambios significativos en las decisiones que pudieran emprender en temas laborales como personales.

Sobre las dimensiones del ámbito de expresión personal y la motivación de los ejecutivos, el 40% de ellos son influenciados por la música para expresar sus sentimientos e ideas de manera media y alta, seguido de un 20% de manera baja. Por otro lado, en la actualidad el 43.5% de los encuestados muestra una motivación baja, seguido de un 28.2% de motivación media y alta. Es así como el 29.4% de los ejecutivos que son influenciados medianamente por la música para expresar sus sentimientos e ideas, presentan una baja motivación, mientras que un 2.4% que expresan sus emociones medianamente con la música presentan una motivación alta. Dando a entender que la expresión personal de las ideas y sentimientos a través de la música por los ejecutivos no necesariamente constituye alternativas de motivación para el desempeño laboral.

Mientras que las dimensiones de las actividades que incrementan la creatividad y la responsabilidad de los ejecutivos, la música influye medianamente en su creatividad expresado en un 36.5%, en términos bajos y altos en un 31.8% respectivamente. A su vez los encuestados muestran una responsabilidad media en el desempeño de sus tareas expresado en un 49.4%, seguido de una responsabilidad alta (32.9%) y una responsabilidad baja (17.6%). Información que nos permite

afirmar que la música incide en la creatividad, planificación y un clima de confianza en los ejecutivos en términos medios, contribuyendo al cumplimiento de los deberes y las tareas que les fueran asignadas, las mismas que favorecen a su desempeño laboral.

Concerniente a las dimensiones de los espacios para el desarrollo personal y la formación y desarrollo profesional de los ejecutivos, el 65.9% de los encuestados considera que la música incrementa y desarrolla sus cualidades, actitudes y hábitos medianamente, seguido de un 21.2% y 12.9% en términos bajos y altos respectivamente. Mientras que el 55.3% de los encuestados muestran una formación y desarrollo profesional medio, seguido de un 34.1% y 10.6% en términos altos y bajos respectivamente. Información que permite aseverar que la música incide relativamente en las cualidades humanas de los ejecutivos peruanos tales como saber escuchar, concentrarse, perseverar y ser disciplinado, las mismas que permiten obtener su bienestar personal y por ende la efectividad de su organización en términos medios.

Entretanto, las dimensiones del género de música y la responsabilidad de los ejecutivos, el 51.8% de los encuestados tiene una incidencia alta en el momento de escuchar determinado género de música en sus actividades diarias, seguido de un 34.1% y 14.1% en incidencia media y baja respectivamente. Por otro lado, los ejecutivos consideran que los deberes y tareas son importantes en términos medios (49.4%), seguido de una responsabilidad alta (32.9%) y una responsabilidad baja (17.6%). Lo que permite afirmar que los ejecutivos peruanos escuchan música de manera permanente en sus actividades laborales, las mismas que acompañan en el cumplimiento de sus deberes y tareas, siendo un compromiso asumido por ellos, contribuyendo al desempeño laboral de su organización.

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo explicar de qué manera la música influye en el desempeño laboral en los ejecutivos de las ciudades de Ayacucho, Huancayo, Huancavelica y Andahuaylas, a la vez su buscó explicar cada una de las dimensiones de las dos variables de estudio.

Respecto a la variable música, los resultados muestran que los ejecutivos tienen una influencia media de la música en sus actividades laborales diarias, expresado en un 47.06%, lo que da a entender que casi la mitad de ellos desarrollan sus actividades escuchando música de manera constante, incrementándose el porcentaje (85.88%) si se toma en cuenta a la influencia alta. Respecto a la variable desempeño laboral, se pudo evidenciar que el 37.65% de los encuestados tiene un desempeño laboral media, sumando al desempeño alto (28.24%), los ejecutivos muestran un compromiso permanente (65.89%) en el cumplimiento de sus metas y objetivos al frente de sus organizaciones. Resultados que nos permite afirmar que la música que escuchan los ejecutivos peruanos no es una condición significativa para el desempeño laboral, sin embargo, es un hábito utilizado en sus actividades laborales diarias. Análisis que coincide relativamente a lo planteado por Mas (2016), quien precisa que la música mejora el rendimiento laboral en un 12.5% de los trabajadores; sin embargo, en el presente estudio, la muestra lo constituye los ejecutivos, quienes toman decisiones constantemente y están al frente de sus empresas e instituciones, contando muchas veces con espacios limitados para escuchar música de su preferencia de manera permanente.

Respecto al análisis de la dimensión formas de comunicación y formación y desarrollo profesional, si bien la música es una forma de comunicación y puede cambiar la manera de pensar y actuar de las personas, estas no generan cambios relevantes en los planes establecidos de crecimiento profesional y personal de los ejecutivos, debido a que previamente ya tienen establecidos de manera clara sus objetivos. Resultados que no coinciden con lo planteado por Custodio & Cano-Campos (2017), que, si bien la música es una forma de comunicación de los seres vivos, estas no inciden en el desarrollo personal y profesional de los ejecutivos peruanos.

De la misma manera en lo concerniente a la dimensión: ambiente de expresión personal y la motivación, los hallazgos muestran que los sentimientos e ideas personales de los ejecutivos son expresados a través de la música (40%), pues no necesariamente constituye alternativas de motivación para el logro de los objetivos

establecidos. Resultados que no se vinculan directamente a lo propuesto por Alaminos (2019), quien precisa que a través de la música se expresa determinados momentos de la vida. La música tiene la capacidad de influir en nuestras emociones, evocar recuerdos y generar un sentido de conexión con el entorno, los resultados que sí coinciden en un nivel medio respecto a dicha afirmación; sin embargo, no constituyen impulsores directos para que estos profesionales estén motivados de manera constante y permanente.

En la misma línea de análisis las dimensiones: actividades que incrementan la creatividad y la responsabilidad, se pudo identificar que la música favorece a incentivar la creatividad, ideas nuevas y ambiente de trabajo favorable, los mismos que contribuyen al cumplimiento de los deberes y las tareas que les fueran asignados, favoreciendo relativamente a que los deberes y las tareas sean concretadas, sin embargo, la música no es un factor determinante para lograr un desempeño laboral exitoso. Resultados que tienen relación al planteamiento de Flores & Delgado (2021), quienes dan cuenta que los resultados conseguidos en el trabajo dependen muchas veces de factores externos a los trabajadores como el clima laboral, siendo este un aspecto generado al escuchar música en el centro de trabajo.

De la misma manera las dimensiones: espacios para el desarrollo personal y la formación y desarrollo profesional, muestran que la música incrementa y desarrolla relativamente las cualidades, actitudes y hábitos de los ejecutivos, las mismas que permiten obtener su bienestar personal y por ende la efectividad de su organización en términos medios. Resultados que guardan cierta relación a lo planteado por Pacherez & Marrufo (2020), quienes dan cuenta que los objetivos trazados están vinculados a las competencias que posee el personal, siendo la música un factor que contribuye, mas no es un determinante para que el ejecutivo crezca profesional y personalmente.

Finalmente, la dimensión genero de música y responsabilidad, muestra que más de la mitad (51.8%) de los ejecutivos tienen por hábito escuchar música de manera permanente, siendo importante para ellos el cumplimiento de sus deberes y tareas, evidenciando que, si bien escuchan música,

no es un factor que motive a la responsabilidad de dichos profesionales. Resultados que tienen relativa coincidencia con lo afirmado por Morales & Palacios (2020), quien afirma que la música disuade estímulos externos y concentra la atención en tareas físicas, la música puede actuar como un estímulo auditivo que ayuda a bloquear o disminuir otros ruidos o distracciones ambientales, lo que puede contribuir a la concentración en actividades físicas, sin embargo las actividades de los ejecutivos materia de la presente investigación, están orientadas a tomar decisiones permanentemente y muchas veces estas decisiones no son determinadas en sus oficinas, sino en diferentes momentos y lugares dependiendo de las actividades que realizan.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos señalar que la música que escuchan los ejecutivos peruanos en sus actividades laborales y empresariales diarias no es una razón significativa para incrementar o disminuir su desempeño laboral, sin embargo, constituye una actividad rutinaria que la practican al encontrarse en sus centros de trabajo. Los resultados encontrados dan cuenta que la preferencia de escuchar música se debe al hábito de trabajar en compañía de algún tipo de melodía más que en silencio.

Por otro lado, la música no genera mayores cambios o incidencia en la toma de decisiones de los ejecutivos, manteniendo el mismo nivel de comunicación con el personal, desarrollando sus actividades de forma permanente. Sin embargo, se pudo evidenciar que existe una incidencia de la música que escuchan los ejecutivos, en generar espacios laborales de similares opiniones sobre determinada melodía, experiencias vividas, o hechos personales registrados con anterioridad, aspectos que mejoran el ambiente de trabajo.

Respecto a la creatividad y las diversas responsabilidades que asumen los ejecutivos, la música incide relativamente en la concentración del trabajo que emprenden, repercutiendo en el cumplimiento de las tareas asignadas y la satisfacción personal, las mismas que fortalecen a sus organizaciones, toda vez

que sus propósitos institucionales se concretizan.

Mientras que el género de música muestra una relación con la responsabilidad asumida por los ejecutivos, es decir el tipo de música que escuchan motivan a generar un ambiente agradable, por lo tanto, el cumplimiento de las funciones, tareas y obligaciones se llevan a cabo de manera satisfactoria. Respecto al género de música en particular que escuchan los ejecutivos peruanos, existen una preferencia por aquellas más alegres o sonoras, mientras, las reflexivas o religiosas no es de su preferencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaminos, A. (2019). *La realidad aumentada. Música y comunicación en la sociedad de consumo*.
- Álvarez, L. (2020). *La influencia de la música publicitaria en las emociones: Un estudio del audio branding de Vodafone, Orange y Movistar antes y después de la COVID-19*.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In W. Sucari, Y. Quilca, & P. Aza (Eds.), *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1st ed.). <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Boix, A. (2016). *Música y profesión: organizaciones socio musicales y trayectorias emergentes en la ciudad de La Plata (2009-2015)* [Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/62748>
- Buil, P., & Hormigos, J. (2016). Nuevas formas de distribución de la música popular en la cultura contemporánea. *Methados Revista de Ciencias Sociales*, 4(1), 48-57. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v4i1.103>
- Cuervo, L., & Ordóñez, X. (2021). Beneficios de la estimulación musical en el desarrollo cognitivo de estudiantes de grado medio. *Estudios Pedagógicos*, 47(2), 339-353. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200339>
- Custodio, N., & Cano-Campos, M. (2017). Efectos de la música sobre las funciones cognitivas. *Revista de Neuro-*

- Psiquiatría*, 80, 1, 61–71.
- Custodio, N., & Cano, M. (2017). Efectos de la música sobre las funciones cognitivas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 80(1), 60. <https://doi.org/10.20453/rnp.v80i1.3060>
- Daza, R., Daza, A., De La Quintana, M., Audivert, N., & Avilés, A. (2019). Análisis de los Estímulos Sensoriales del Neuromarketing en Tiendas de Ropa Juvenil en la Ciudad de Sucre. *Revista Investigación y Negocios*, 9(14), 51–59.
- Diez Canseco, M. (2020). *Uso de la música en el ámbito del tratamiento y prevención de la salud mental en adultos mayores en Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Flores, J., & Delgado, J. (2021). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos*, 2021. 6(4), 634–647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Forcillo, M. F. (2022). *Aspectos Filosóficos de la música en la antigua Grecia: La homeostasis y gestión de la vida social*. 80, 455–477. <https://doi.org/10.14422/mis.v80.i157.y2022.011>
- González, D. (2021). Musicomotricidad: la música como herramienta psicomotriz en Educación Física. *Retos*, 43, 672–682. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.89717>
- González, F., Estaún, S., & Cladellas, R. (2020). *Música como reductor de ansiedad*. 26, 46–51. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.02.001>
- González, T. (2017). Uso de la música para mejorar tareas motoras de los trabajadores. *FisioGlia*, 4(3), 57–63.
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Grande, S. (2020). *La magia de la música en el circo: Un acercamiento a las funciones de la música del espectáculo La Nouba del Cirque du Soleil*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.
- Lesiuk, T. (2017). The effect of music listening on work performance. *Psychology of Music*, 33(2), 173–191. <https://doi.org/10.1177/0305735605050650>
- Llanga, E., & Insuasti, J. (2019). La influencia de la música en el aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/musica-aprendizaje.html>
- Loureiro, M. (2021). La importancia de la música de fondo: comunicación con el cliente. *ADResearch ESIC: International Journal of Communication Research / Revista Internacional de Investigación En Comunicación*, 26(26), 138–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.7263/a-dresic-026-06>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*.
- Manjarrez, N. (2020). La Motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en cantón Quevedo, Ecuador. *Liquid Crystals*, 21(1), 1–17.
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159.
- Mas, J. (2016). *La música mejora el rendimiento en el trabajo, pero ¿cómo debemos utilizarla?* Universidad de Alicante.
- Mayorga, J., Muñoz, F., & Torres, E. (2019). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los ejecutivos de ventas de la empresa comercial la Curacao sucursal León, en el segundo semestre del año 2018*. Universidad Nacional Autónoma de

- Nicaragua.
- Meza, D., & Herrera, C. (2021). La música como estrategia metodológica para el desarrollo del lenguaje oral en estudiantes de tercer año de educación básica. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 5(1), 25–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v5.n1.2021.249>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Seguimiento al empleo: Tablero de control de seguimiento del empleo formal al 28 de junio*.
- Miranda, M., Hazard, S., & Miranda, P. (2017). Music as a therapeutic tool in medicine. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatria*, 55(4), 266–277. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272017000400266>
- Morales, S., & Palacios, J. (2020). *Tendencias de estudio entre la música y la actividad física desde el año 2015 hasta el 2020, un estado del Arte*.
- Oñate, A. (2020). *Lúdica como factor potenciador de la creatividad en los niños de Educación Preescolar*. VI, 210–236. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.305>
- Ortega, X., Martos, O., Argoty, S., & Báez, H. (2019). Efectos de la música en el cerebro en la etapa infantil: revisión desde las neurociencias. *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, 10(2), 65–77. <https://doi.org/10.15658/investigiumire.191002.05>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020 Competency Management Model to optimize the work performance of employees of the Provincial Municipality of Rioja*, . 2215, 1594–1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184 p.
- Panchi, W., Lara, L., Panchi, J., Panchi, R., & Villavicencio, V. (2019). Influencia de la música en el desarrollo motriz y emocional en niños de 8-10 años. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 38(2), 104–121. <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v38n2/1561-3011-ibi-38-02-104.pdf>
- Peña-Ochoa, M., María, & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Rev.Colomb.Cienc.Soc.* /Vol, 7(1), 2216–1201.
- Pérez, J. (2022). *La enseñanza del español como lengua extranjera a través de la música* [Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/75947>
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra. edici). Pearson Educación de México.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (23 ed.). Real academia española.
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101.
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*. 3805–3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú*. 6, 1793–1804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697
- Sigcha, E., Constante, M., Defaz, Y., Trávez, J., & Ceiro, W. (2016). *La Expresión musical como herramienta para el desarrollo integral en la educación infantil*. VII.
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). *Clima organizacional como factor de desempeño laboral em MPMEs no Ecuador*. 8, 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569> Ciencias
- Velarde, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad san Ignacio de Loyola.
- Zagal, H. (2019). La música en Aristóteles. *Revista de Filosofía Open Insight*, X(19), 149–163.