



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“Propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
**Bachiller en Dirección de Tecnologías de la Información**  
**Bachiller en Dirección Hotelera**

**PRESENTADO POR:**

Grados Alzamora, David Jhonson – Dirección de Tecnologías de la Información  
Huamani Obregon, Joel Steven - Dirección Hotelera  
Larios Flores, Alfredo - Dirección de Tecnologías de la Información  
Segura Cuentas, Miguel Alan - Dirección de Tecnologías de la Información

ASESOR

Quijano Aranibar, Iván Ernesto

LIMA, PERÚ

2025

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Quijano Aranibar, Iván Ernesto

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Castro Montesinos, Cesar

Joo Nadal, Tatiana Jeanette

Ortiz Clarke, Dafne Ivette

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Grados Alzamora, David Jhonson identificado(a) con DNI N° 46718811 perteneciente al Programa de Dirección de Tecnologías de la Información, siendo mi asesor el Sr. Iván Ernesto, Quijano Aranibar, identificado(a) con DNI N° 45144294, y cuyo código ORCID es 0000-0003-2264-1186.

Yo, Huamani Obregon, Joel Steven identificado(a) con DNI N° 74850501 perteneciente al Programa de Dirección Hotelera, siendo mi asesor el Sr. Iván Ernesto, Quijano Aranibar, identificado(a) con DNI N° 45144294, y cuyo código ORCID es 0000-0003-2264-1186.

Yo, Larios Flores, Alfredo identificado(a) con DNI N° 43844112 perteneciente al Programa de Taller de Dirección de Tecnologías de la Información, siendo mi asesor el Sr. Iván Ernesto, Quijano Aranibar, identificado(a) con DNI N° 45144294, y cuyo código ORCID es 0000-0003-2264-1186.

Yo, Segura Cuentas, Miguel Alan identificado(a) con DNI N° 40326940 perteneciente al Programa de Dirección de Tecnologías de la Información, siendo mi asesor el Sr. Iván Ernesto, Quijano Aranibar, identificado(a) con DNI N° 45144294, y cuyo código ORCID es 0000-0003-2264-1186.

### **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:**









- a) Soy el autor del documento académico titulado “Propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025 “
- b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- c) El asesor ha revisado minuciosamente el trabajo de investigación, incluyendo las citas a otros autores y las referencias bibliográficas. Este proceso se ha llevado a cabo cumpliendo con las pautas académicas y respetando las normas internacionales.

d) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual tiene el 15% de similitud.



e) Declaro conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 24, Julio, 2025

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
David Jhonson	Grados Alzamora	46718811		
Joel Steven	Huamani Obregon	74850501		
Alfredo	Larios Flores	43844112		
Miguel Alan	Segura Cuentas	40326940		

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
Iván Ernesto	Quijano Araníbar	45144294		

## **DEDICATORIA**

A Karina, Fabián, Marco, Margarita, MALF, ICLF, JELF & CLF, gracias por creer.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que nos han brindado su apoyo en este largo proceso, a familiares, amigos quienes nos alentaron a concretar nuestra formación profesional también a los profesores quienes nos dieron las herramientas para ampliar nuestros conocimientos, especialmente agradecer la presencia de nuestro asesor el Dr. Iván Quijano por su valiosa guía y orientación desde un comienzo la cual ha sido clave para este trabajo y completar una importante etapa de nuestras vidas.

## ÍNDICE TEMÁTICO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	2
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	3
DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
ÍNDICE TEMÁTICO .....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	13
RESUMEN.....	14
ABSTRACT .....	15
INTRODUCCIÓN.....	16
I. INFORMACIÓN GENERAL.....	18
1.1. <i>Título del Proyecto</i> .....	18
1.2. <i>Área estratégica de desarrollo prioritario</i> .....	18
1.3. <i>Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada</i> 18	
1.4. <i>Localización o alcance de la solución</i> .....	19
II. Descripción de la investigación .....	20
2.1. <i>Planteamiento del problema</i> .....	20
2.1.1. <i>Problemas de investigación</i> .....	21
2.2. <i>Justificación</i> .....	22
2.2.1. <i>Justificación teórica</i> .....	22
2.2.2. <i>Justificación metodológica</i> .....	22
2.2.3. <i>Justificación práctica</i> .....	23
2.3. <i>Marco referencial</i> .....	23
2.3.1. <i>Antecedentes de investigación</i> .....	23

2.3.2. Marco teórico.....	29
2.3.2.1. Growth Mindset.....	30
2.3.2.1.1. Fundamento Teorico .....	30
2.3.2.1.2. Mentalidad de Crecimiento vs Mentalidad Fija .....	30
2.3.2.1.3. Dimensiones Esenciales de la Mentalidad de Crecimiento .....	31
2.3.2.2. Desempeño laboral.....	32
2.3.2.2.1. Fundamento teórico .....	32
2.3.2.2.2. Dimensiones Esenciales del Desempeño laboral.....	33
2.3.2.2.3. Relación Entre Mentalidad de Crecimiento y el Desempeño laboral	34
2.3.2.2.4. Búsqueda de Retroalimentación .....	35
2.3.2.2.5. Esfuerzo y persistencia .....	36
2.3.2.2.6. Resiliencia ante el fracaso.....	36
2.3.2.2.7. Búsqueda de desafíos .....	37
2.3.3. Glosario de términos.....	39
2.4. Resumen ejecutivo.....	41
2.5. Características técnicas o atributos del proyecto.....	42
2.6. Análisis comparativo de atributos, características, mejoras o novedades tecnológicas .....	43
2.7. Objetivo general y específicos: propósito del proyecto.....	43
2.7.1. Objetivo general .....	43
2.7.2. Objetivos específicos.....	44
2.8. Componente del proyecto .....	44
2.8.1. Selección de la plataforma y personalización .....	44
2.8.2. Estrategia de difusión y captación de usuarios .....	44
2.8.3. Onboarding y capacitación inicial.....	45
2.8.4. Dinámicas de participación continua.....	45

2.9. Resultados generales: componente del proyecto.....	45
2.9.1. Resultados esperados del proyecto de implementación .....	45
2.10. Plan de actividades del proyecto.....	46
2.11. Metodología del proyecto: diseños experimentales, sistemas de registros, técnicas a utilizar, factores y variables a estudiar.....	47
2.11.1. Hipótesis de investigación .....	47
2.11.2. Operacionalización de variables .....	47
2.11.3. Enfoque de investigación.....	48
2.11.4. Tipo de investigación.....	48
2.11.5. Diseño de investigación.....	49
2.11.6. Niveles de investigación .....	49
2.11.7. Población.....	49
2.11.8. Muestreo y muestra.....	50
2.11.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
2.11.10. Validez y confiabilidad .....	51
III. ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO.....	54
3.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación .....	54
IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN .....	56
4.1. Análisis de resultados descriptivos.....	56
4.2. Análisis de datos cuantitativos .....	56
V. SUSTENTO DEL MERCADO.....	83
5.1. Alcance esperado del mercado.....	83
5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio de forma de comercialización innovadora .....	83
5.3. Descripción de la propuesta de innovación o del modelo de negocio.....	84

5.3.1.	<i>Diagnóstico situacional</i> .....	84
5.3.2.	<i>Propuesta de valor</i> .....	85
5.3.3.	<i>Fuentes de ingresos</i> .....	86
5.3.4.	<i>Canales de distribución</i> .....	86
5.3.5.	<i>Estratega de penetración en el mercado</i> .....	87
5.3.6.	<i>Actividades productivas propias y externas</i> .....	87
5.3.7.	<i>Alianzas</i> .....	88
VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
6.1.	<i>Conclusiones</i> .....	89
6.1.1.	<i>Conclusión general</i> .....	89
6.1.2.	<i>Conclusiones específicas</i> .....	89
6.2.	<i>Recomendaciones</i> .....	90
6.2.1.	<i>Recomendación general</i> .....	90
6.2.2.	<i>Recomendaciones específicas</i> .....	91
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	92
VIII.	ANEXOS .....	97
7.1.	<i>Informe Turnitin</i> .....	97
7.2.	<i>Reporte de impacto y resultados</i> .....	98
7.3.	<i>Matriz de consistencia</i> .....	100
7.4.	<i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	101
7.5.	<i>Instrumentos de recolección de datos</i> .....	102
7.6.	<i>Validación de expertos si aplica</i> .....	104

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Mecanismos de Mentalidad y su Impacto en las dimensiones</i> .....	39
<b>Tabla 2</b> <i>Atributos del Servicio Moodle</i> .....	42
<b>Tabla 3</b> <i>Foco de Moser</i> .....	43
<b>Tabla 4</b> <i>Plan de actividades del proyecto</i> .....	46
<b>Tabla 5</b> <i>Niveles y Valores de Validez</i> .....	52
<b>Tabla 6</b> <i>Valores del coeficiente de correlación de Pearson</i> .....	52
<b>Tabla 7</b> <i>Coefficiente de correlación de Pearson</i> .....	53
<b>Tabla 8</b> <i>Estimación del costo</i> .....	54
<b>Tabla 9</b> <i>Resiliencia</i> .....	56
<b>Tabla 10</b> <i>Actitud ante la retroalimentación</i> .....	57
<b>Tabla 11</b> <i>Motivación intrínseca</i> .....	58
<b>Tabla 12</b> <i>Comodidad ante lo novedoso</i> .....	60
<b>Tabla 13</b> <i>Actitud frente a los desafíos</i> .....	62
<b>Tabla 14</b> <i>Persistencia a pesar de los errores y contratiempos</i> .....	63
<b>Tabla 15</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Actitud ante los fracasos y desafíos</i> .....	64
<b>Tabla 16</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Interés en el aprendizaje</i> .....	65
<b>Tabla 17</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Perseverancia ante los desafíos</i> .....	67
<b>Tabla 18</b> <i>Frecuencias totales de la variable Growth Mindset</i> .....	68
<b>Tabla 19</b> <i>Actitud ante los obstáculos</i> .....	70
<b>Tabla 20</b> <i>Precisión y efectividad de tareas</i> .....	71

<b>Tabla 21</b> <i>Manejo de tiempo.</i> .....	72
<b>Tabla 22</b> <i>Relación entre trabajo realizado y expectativas.</i> .....	73
<b>Tabla 23</b> <i>Cumplimiento de metas establecidas.</i> .....	75
<b>Tabla 24</b> <i>Percepción de las metas laborales.</i> .....	76
<b>Tabla 25</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Calidad del trabajo.</i> .....	77
<b>Tabla 26</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Productividad.</i> .....	78
<b>Tabla 27</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Cumplimiento de metas</i> .....	80
<b>Tabla 28</b> <i>Frecuencias totales de la variable Desempeño laboral.</i> .....	81
<b>Tabla 29</b> <i>Contexto de mercado</i> .....	83
<b>Tabla 30</b> <i>Cliente Empresarial Objetivo.</i> .....	84
<b>Tabla 31</b> <i>Análisis FODA.</i> .....	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Actitud ante los fracasos</i> .....	56
<b>Figura 2</b> <i>Actitud ante la retroalimentación</i> .....	57
<b>Figura 3</b> <i>Motivación intrínseca</i> .....	59
<b>Figura 4</b> <i>Comodidad ante lo novedoso</i> .....	61
<b>Figura 5</b> <i>Actitud frente a los desafíos</i> .....	62
<b>Figura 6</b> <i>Persistencia a pesar de los errores y contratiempos</i> .....	63
<b>Figura 7</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Actitud ante los fracasos y desafíos</i> .....	64
<b>Figura 8</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Interés en el aprendizaje</i> .....	66
<b>Figura 9</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Perseverancia ante los desafíos</i> .....	67
<b>Figura 10</b> <i>Frecuencias totales de la variable Growth Mindset</i> .....	69
<b>Figura 11</b> <i>Actitud ante los obstáculos</i> .....	70
<b>Figura 12</b> <i>Precisión y efectividad de tareas</i> .....	71
<b>Figura 13</b> <i>Manejo de tiempo</i> .....	72
<b>Figura 14</b> <i>Relación entre trabajo realizado y expectativas</i> .....	74
<b>Figura 15</b> <i>Cumplimiento de metas establecidas</i> .....	75
<b>Figura 16</b> <i>Percepción de las metas laborales</i> .....	76
<b>Figura 17</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Calidad del trabajo</i> .....	78
<b>Figura 18</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Productividad</i> .....	79
<b>Figura 19</b> <i>Frecuencias totales de la dimensión Cumplimiento de metas</i> .....	80
<b>Figura 20</b> <i>Frecuencias totales de la variable Desempeño laboral</i> .....	82

## RESUMEN

**Introducción:** Las micro y pequeñas empresas en Perú son esenciales para el empleo y la economía. No obstante, enfrentan problemas de bajo desempeño laboral. Esta investigación plantea que una mentalidad de crecimiento (Growth Mindset) mejora la productividad, al fomentar resiliencia, persistencia y apertura a los desafíos.

**Objetivo:** Conocer si es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025. **Metodología:** el estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y nivel exploratorio-descriptivo. Se aplicó una encuesta virtual tipo Likert a 7 trabajadores de la MYPE Willka en Lurín (2025), seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia, para evaluar la relación entre el Growth Mindset y el desempeño laboral. **Resultados:** se precisa que el 43% de los colaboradores encuestados manifiestan que casi siempre no tienen un alto desempeño en su centro de labores; mientras el 57% sostiene que sí tiene un buen rendimiento laboral. **Conclusión:** La propuesta de implementación de una plataforma tecnológica de aprendizaje en línea (e-learning) sobre el programa de Growth Mindset, permitirá mejorar el desempeño laboral de manera efectiva. Por tanto, esta herramienta no solo fomenta un entorno laboral más saludable, sino que también genera un aumento en la satisfacción, mejora en la productividad, resiliencia y el aprendizaje continuo.

**Palabras clave:** Estrés, estrés laboral, desempeño laboral, motivación, productividad, finanzas, mitigar.

## ABSTRACT

**Introduction:** Micro and small enterprises in Peru are essential for employment and the economy. However, they face issues related to low work performance. This research proposes that a Growth Mindset enhances productivity by fostering resilience, persistence, and openness to challenges. **Objective:** To determine the feasibility of implementing a Growth Mindset platform to improve work performance among employees at Willka MSE, a food-sector business in the district of Lurín, 2025. **Methodology:** The study adopts a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental and exploratory-descriptive design. A virtual Likert-scale survey was administered to 7 employees of Willka in Lurín (2025), selected through non-probabilistic convenience sampling, to assess the relationship between Growth Mindset and work performance. **Results:** The findings indicate that 43% of surveyed employees report that they almost always do not perform at a high level in their workplace, while 57% state that they do have good work performance. **Conclusion:** The proposal to implement an e-learning platform on the Growth Mindset program will effectively improve work performance. Therefore, this tool not only promotes a healthier work environment but also increases satisfaction, enhances productivity, and fosters resilience and continuous learning.

**Keywords:** Stress, work stress, job performance, motivation, productivity, mitigate.

## **INTRODUCCIÓN**

En el Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPES) constituyen más del 95 % del tejido empresarial y desempeñan un rol clave en la generación de empleo y el desarrollo económico (Ministerio de la Producción, 2022). Sin embargo, muchas de estas organizaciones enfrentan serias limitaciones en el ámbito del desempeño laboral de sus colaboradores, reflejadas en baja productividad, dificultades para el cumplimiento de metas y carencias en habilidades blandas (Colán, 2021). En este contexto, el desempeño laboral emerge como un elemento crítico para el éxito organizacional, por lo que su mejora constante es un objetivo prioritario en la gestión del talento humano.

La presente investigación propone una perspectiva innovadora al vincular el desempeño laboral con el tipo de mentalidad o mindset de los trabajadores. Específicamente, se plantea evaluar la viabilidad de implementar una plataforma basada en el enfoque de Growth Mindset como estrategia para fortalecer el rendimiento de los empleados de la MYPE Willka, una empresa del rubro alimentario ubicada en el distrito de Lurín, durante el año 2025. Este enfoque permitirá analizar el impacto de dicha intervención en dimensiones clave del desempeño como la productividad, el cumplimiento de metas y la calidad del trabajo.

Los hallazgos de esta investigación ofrecerán a la empresa una herramienta práctica para fomentar un entorno laboral más eficiente, al mismo tiempo que aportarán evidencia relevante al estudio del desarrollo organizacional en MYPES peruanas.

Por consiguiente, el presente estudio se estructura en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se presenta la información general del proyecto, su título, localización y área estratégica.

En el capítulo II, se describe la investigación: planteamiento del problema, marco teórico y metodología.

El capítulo III contempla la estimación de costos.

El capítulo IV expone los resultados obtenidos tras el trabajo de campo.

En el capítulo V se desarrolla el sustento de mercado y el análisis del modelo de negocio. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, donde figuran los instrumentos utilizados para el estudio.

## I. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. Título del Proyecto

“Propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025”.

### 1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario

La propuesta presentada se encuentra alineada con las líneas estratégicas de gestión del talento humano y mejora de procesos y operaciones, ya que su diseño contempla la implementación de un programa basado en la Growth Mindset, el cual busca potenciar el desarrollo integral de los colaboradores a nivel personal y profesional. Dicho programa tiene como finalidad optimizar los indicadores de desempeño laboral, incrementar los niveles de satisfacción del personal y fomentar la consolidación de un clima organizacional positivo, con particular atención al desarrollo de competencias de liderazgo efectivo. En tanto, el enfoque del growth mindset se configura como una estrategia clave, al promover tanto el aprendizaje continuo como la resiliencia entre los empleados. Esta aproximación se orienta hacia el fortalecimiento de la productividad laboral y el bienestar del capital humano, factores que en conjunto contribuyen al progreso.

### 1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada

El presente trabajo de investigación se desarrollará en Willka, MYPE del rubro alimentario ubicada en Lurín. Esta organización enfrenta la necesidad de mejorar el desempeño laboral, evidenciados en productividad, cumplimiento de objetivos y calidad del trabajo. Dado que su entorno demanda adaptabilidad, perseverancia y aprendizaje

continuo por parte del personal, esta propuesta está orientada a diagnosticar cómo el Growth Mindset puede mejorar el desempeño de sus colaboradores, con el fin de identificar estrategias que optimicen su eficiencia operativa.

#### **1.4. Localización o alcance de la solución**

La investigación se realizó en la ciudad de Lima Metropolitana enfocada en los colaboradores de la empresa Willka con sede en Lurín. Con esta propuesta consiste en la propuesta de implementación de una plataforma tecnológica de aprendizaje en línea sobre el programa de Growth Mindset, con el objetivo de fomentar una cultura de aprendizaje y adaptabilidad en diversos tipos de organizaciones en el Perú a través de un enfoque multidimensional que incluye formación personalizada, uso de tecnología y creación de un ambiente de apoyo, se espera mejorar significativamente el rendimiento y el clima laboral. Por consiguiente, la propuesta de implementación de esta plataforma tecnológica no solo potenciará el desarrollo profesional y personal de los empleados, incluso contribuirá al crecimiento y éxito sostenible de las organizaciones.

## II. Descripción de la investigación

### 2.1. Planteamiento del problema

A nivel global, el crecimiento exponencial de las tecnologías impone retos significativos a las empresas para mantener la motivación y el rendimiento de sus empleados. Según un informe del World Economic Forum (2022), el 45% de los trabajadores en sectores tecnológicos relacionados a la innovación y la tecnología reportan un agotamiento mental relacionado con las altas exigencias del entorno laboral. Esta situación afecta directamente la capacidad de las organizaciones para sostener niveles de productividad y adaptabilidad frente a cambios acelerados.

Esta propuesta busca proponer la implementación del Growth Mindset como estrategia para mejorar el desempeño laboral en esta organización. Dado que los desafíos actuales exigen no solo habilidades técnicas, sino también resiliencia y adaptabilidad, el desarrollo del Growth Mindset podría mitigar los efectos del estrés laboral y potenciar la capacidad de los trabajadores para enfrentar entornos demandantes. Así, se pretende no solo abordar el problema del agotamiento profesional, sino también fortalecer el desempeño organizacional en un contexto de transformación digital constante. En Perú, las empresas tecnológicas están enfrentando un reto similar, especialmente en cuanto al clima laboral. Un estudio del Instituto de Estadística e Informática (INEI, 2022) reveló que el 60% de los profesionales en tecnología reportan una insatisfacción general con su ambiente laboral por la escasez de oportunidades de crecimiento y la intensa presión por innovar. Este mal clima impacta en la retención de talento y en la capacidad de las empresas para mantenerse competitivas.

En consecuencia, si las empresas, a nivel global y local, enfrentan un clima complicado debido a las exigencias del entorno, el agotamiento mental generalizado y en algunos casos el enfoque en la productividad sin considerar el bienestar del empleado lo que conlleva en muchos casos a altos índices de rotación. Un diagnóstico reciente mostró que gran parte de las compañías en Lima tienen dificultades para retener a su personal

más talentoso debido a una falta de desarrollo profesional, oportunidades de aprendizaje y un clima laboral que fomente el desarrollo (Ministerio de Trabajo, 2023). En el Perú, específicamente, el 60% de los profesionales en tecnología manifiestan insatisfacción con su ambiente laboral, lo que se asocia con la falta de desarrollo profesional y la alta presión para mantenerse a la vanguardia de la innovación (INEI, 2022).

A manera de pronóstico, si no se aborda este problema, se espera que las empresas sigan perdiendo talento clave, mostrando desgaste excesivo en sus empleados y una caída en la motivación, lo que impacta negativamente en su crecimiento.

Por todo lo mencionado, la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados, posiblemente, es una solución viable para optimizar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, elevar la retención y el rendimiento del personal.

### ***2.1.1. Problemas de investigación***

**Problema general.** ¿Es viable la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025?

**Problemas específicos.** Los principales problemas específicos son:

¿Es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para mejorar cumplimiento de metas en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025?

¿Es viable la propuesta de implementar plataforma de Growth Mindset para mejorar la calidad del trabajo de los empleados de la MYPE Willka del distrito de Lurín,2025?

¿Es viable la propuesta de implementar plataforma de Growth Mindset para mejorar la productividad de los empleados de la MYPE Willka del distrito de Lurín, 2025? (Redactar contenido)

## **2.2. Justificación**

La presente investigación se justifica según los principios establecidos por (Hernández & Mendoza, 2023):

### **2.2.1. Justificación teórica**

La propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025 se presenta como una necesidad actual para abordar los desafíos que enfrenta muchas empresas en un escenario cada vez más competitivo. Esta investigación tiene su sustento teórico en la teoría del Growth Mindset de Carol Dweck (2007), que postula que las habilidades se pueden perfeccionar con dedicación, retroalimentación y desarrollo personal continuo, fundamento particularmente relevante para el ámbito organizacional donde estudios demuestran su impacto positivo en resiliencia, adaptabilidad y productividad laboral. Por lo mencionado, esta investigación contribuirá al campo teórico al analizar los efectos de una plataforma de Growth Mindset sobre dimensiones concretas del desempeño laboral, como la calidad del trabajo, la productividad y el cumplimiento de metas, en el contexto de una MYPE peruana Willka.

### **2.2.2. Justificación metodológica**

La metodología de esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, lo cual permite operacionalizar las variables principales para abordar de manera integral la implementación de Growth Mindset y desempeño laboral y medirlas mediante indicadores observables, y se ha optado por un diseño no experimental, de corte transversal, con un nivel exploratorio y descriptivo, considerando la escasez de estudios aplicados a MYPES en el Perú que aborden esta temática. La utilización de instrumentos psicométricos validados, como cuestionarios estructurados sobre mentalidad de crecimiento y desempeño laboral, garantiza la obtención de datos fiables. Esta información es

fundamental para evaluar la viabilidad de implementar un programa orientado al desarrollo del Growth Mindset en el entorno laboral.

### **2.2.3. Justificación práctica**

En el contexto actual, ninguna empresa es ajena a que el personal presente indicios bajo desempeño. Por lo tanto, los resultados de esta investigación ayudaran a la MYPE Willka a implementar mejoras para aumentar el desempeño laboral en el personal, dado que se ha podido identificar problemas como: falta de productividad, rotación de personal, resistencia al cambio, estancamiento en el aprendizaje, baja resiliencia entre otros. El programa busca fomentar cualidades como la perseverancia, la adaptabilidad y la curiosidad cognitiva, mediante talleres estructurados y evaluaciones bimestrales. Su impacto se medirá a través de indicadores de productividad (KPI operativos), tasa de rotación de personal y calidad percibida del trabajo (encuestas Likert). Esto no solo optimizaría los procesos internos, sino que también fortalecería la viabilidad económica de la organización en el mercado de la competencia y se convertiría en costos más bajos debido a la rotación del personal y las mayores oportunidades de innovación.

## **2.3. Marco referencial**

### **2.3.1. Antecedentes de investigación**

**Antecedentes nacionales.** A continuación, se exhiben los antecedentes nacionales más significativos para la presente investigación:

Correa-Rojas et al. (2024) en su artículo científico de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), titulado “Growth mindset, Grit, and Academic Self-efficacy as determinants of Academic Performance in Peruvian University students”, tiene por objetivo evaluar mediante SEM (Structural Equation Modeling) como la mentalidad de crecimiento (ITIS), autoeficacia académica (EPAESA) y el Grit-S (tenacidad) inciden directamente en el desempeño de los estudiantes universitarios peruanos. También, verificar que la autoeficacia académica, el interés, perseverancia y el Growth Mindset tienen

consecuencias directas con respecto al rendimiento académico en la muestra del estudio, también se consideran las variaciones en el modelo según el sexo de los participantes. Respecto a la metodología, es un estudio con diseño explicativo no experimental, con un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde participan 305 estudiantes universitarios con una edad promedio de 22.8 años, pertenecientes a la UPC. Se concluye que el conjunto de variables no cognitivas que se han estudiado (ITIS, EPAESA y Grit-S) logran explicar de una manera exitosa el rendimiento académico entre los participantes del estudio. Si se analiza el modelo en la muestra general, se encuentra que el rendimiento académico es explicado de manera significativa por el Growth Mindset y persistencia, mientras que el empoderamiento personal académica tiene un efecto bajo sobre él.

En el contexto peruano, Colán (2021) menciona al desempeño laboral como un constructo clave para las organizaciones, el cual integra tanto resultados como actitudes, reflejándose en dimensiones como calidad del trabajo, productividad y cumplimiento de metas. En su análisis teórico, Colán muestra que estas dimensiones permiten evaluar de forma integral la contribución de los colaboradores, resaltando la necesidad de ambientes laborales que fomenten motivación y aprendizaje continuo para mejorar el desempeño en empresas como las MYPE (Colán, 2021).

Escuela de Administración de Negocio para Graduados (ESAN, 2022), en su artículo "Growth Mindset: ¿Cómo promover una mentalidad de crecimiento entre colaboradores?", proveniente del portal de la "Escuela de Administración de Negocios para Graduados" (ESAN), tiene como objetivo definir el concepto de mentalidad de crecimiento desarrollado por Carol Dweck, destacando sus beneficios en el entorno laboral y proponiendo estrategias para que las empresas fomenten esta mentalidad entre sus colaboradores. El artículo, metodológicamente, revisa la teoría de Dweck, contrastando la mentalidad de crecimiento con la mentalidad fija, ofreciendo recomendaciones prácticas para su aplicación en las organizaciones. Obtenemos como resultados que el adoptar una

mentalidad de crecimiento en las empresas conlleva a un mayor compromiso de los empleados, un mejor ambiente laboral, una mayor participación y colaboradores con mayor compromiso y motivación. Además, se describen 4 estrategias clave para la promoción de dicha mentalidad: priorizar el aprendizaje sobre resultados inmediatos, permitir la toma de riesgos calculados, ofrecer, además, retroalimentación honesta y constructiva, además de invertir en la capacitación y aprendizaje continuo de los empleados. Como conclusión general tenemos que fomentar una mentalidad de crecimiento es fundamental, especialmente en entornos laborales exigentes, para que dichas organizaciones puedan beneficiarse de un mayor compromiso, motivación y una cultura de mejora continua, cosa que es esencial para el desarrollo tanto de los individuos como de la empresa en su conjunto.

**Antecedentes internacionales.** A continuación, se exhiben los antecedentes internacionales más significativos para la presente investigación:

Dweck (2006) en su libro “Mentalidad: La Nueva Psicología del Éxito” (Mindset: The New Psychology of Success), de la Universidad de Stanford, tiene como objetivo fundamental la explicación de una creencia simple, el Mindset o Mentalidad, el cual sirve de guía para una gran parte de la vida de una persona, ayudando, además, a mostrar a las personas en cómo pueden utilizar este concepto para una mejora considerable en sus vidas. El libro se apoya, metodológicamente, en los resultados de investigaciones sobre la mentalidad fija y la de crecimiento, estudios que fueron realizados por la misma autora; de igual forma, emplea anécdotas e historias basadas en investigaciones, titulares de noticias y experiencias personales de Dweck y provee, además, técnicas, estrategias y ejercicios prácticos para la aplicación de lecciones que ofrece el libro en el objetivo de cómo fomentar un cambio en la mentalidad. Los resultados principales los encontramos en forma de explicaciones detalladas sobre los dos tipos de mentalidades postulados, “Mentalidad Fija”, la cual es la creencia de que las cualidades personales como la inteligencia o el talento son

rasgos fijos, y la “Mentalidad de crecimiento”, la cual es una creencia de que dichas cualidades personales son elementos que se pueden cultivar a través de esfuerzo, dedicación y experiencia. Se indica, adicionalmente, el impacto profundo de las mentalidades, donde la mentalidad fija nos lleva a evitar desafíos y a rendirnos fácilmente, mientras que la de crecimiento nos impulsa a abrazar los desafíos y aprender de las críticas. La conclusión general del libro es que la mentalidad afecta directamente la vida de una persona, y, que, la mentalidad de crecimiento es esencial para prosperar, desarrollar nuestro potencial y alcanzar el éxito, siendo posible para cualquier individuo capaz de reconocer y cultivar esta mentalidad.

Derles y Baer (2019) en su estudio “Growth Mindset Colección de Casos de Estudio: Cómo cuatro empresas construyeron una Cultura de Mentalidad de Crecimiento”, el cual proviene del NeuroLeadership Institute, tiene como objetivo analizar cómo diversas organizaciones pueden escalar la mentalidad de crecimiento de un nivel individual a uno cultural, basados en la idea de que las habilidades pueden mejorarse que el desarrollo de estas es el fin del trabajo. Describe, también, los esfuerzos e identifica las motivaciones y estrategias de cuatro empresas (Telenor, Microsoft, Cigna y Bristol Myers Squibb) para fomentar este cambio, enfocándose en prioridades, hábitos y sistemas. Se centra, metodológicamente, en identificar y analizar como dichas organizaciones integraron sistemáticamente los principios del Growth Mindset, basándose en informes y datos proporcionados por las mismas empresas y el análisis de la misma NeuroLeadership Institute. Como resultados, obtenemos que las cuatro empresas implementaron estrategias que involucraron el compromiso del liderazgo (prioridades), la enseñanza de comportamientos y el modelado de roles (hábitos), y la integración de la mentalidad en procesos de talento y medición (sistemas), logrando con estos, impactos positivos en innovación, adaptabilidad y desempeño. Como conclusión, la construcción de una cultura de mentalidad de crecimiento es un esfuerzo sistémico y deliberado que, con el compromiso del liderazgo y la integración de hábitos y sistemas, permite a las

organizaciones a fomentar un entorno en el que se valora el desafío y el desarrollo continuo, convirtiendo la mentalidad de crecimiento en una práctica diaria que impulsa la innovación y el bienestar laboral.

Gallup (2025) en su artículo “Cómo mejorar el compromiso de los empleados en el lugar de trabajo” (How to Improve Employee Engagement in the Workplace), tiene como objetivo explicar la relevancia del engagement de los empleados para los resultados del negocio y el bienestar laboral, identificando a los responsables de su fomento, detallar sus impulsores clave y proporcionar estrategias para medirlo y mejorarlo. Metodológicamente, podemos observar que se fundamenta en el análisis de datos de Gallup y comparativas de desempeño entre unidades de negocio con distintos niveles de compromiso, fundamentando el estudio en la encuesta Q12 que identifica, como su nombre lo dice, en 12 elementos predictores del alto rendimiento y presentando un modelo jerárquico de 4 niveles para las necesidades del desarrollo del desempeño. Los hallazgos de la investigación revelan que el compromiso impacta positivamente en la reducción del ausentismo, incidentes de seguridad, rotación y mermas, y en el incremento de la fidelización del cliente, productividad y rentabilidad, aunque solo el 23% de los empleados a nivel mundial se encuentren realmente comprometidos con las empresas. Errores comunes en programas de compromiso incluyen métricas complicadas o incorrectas y el uso excesivo de encuestas sin acciones concretas. El modelo Q12 agrupa estos 12 elementos en 4 niveles de necesidades: Básicas, Contribución Individual, Trabajo en Equipo y Crecimiento, identificando 3 tipos de empleados: Comprometidos, No Comprometidos y Desconectados. Como conclusión tenemos que mejorar el compromiso es crucial para el éxito organizacional, requiriendo el apoyo ejecutivo y responsabilidad gerencial enfocados como impulsores del propósito y desarrollo, utilizando marcos probados para un impacto sostenible.

Claro et al. (2016) en su artículo científico “La mentalidad de crecimiento modera los efectos de la pobreza en el rendimiento académico” (Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement), de la Universidad de Standord, tiene como objetivo la investigación de la interacción entre factores estructurales (nivel socioeconómico) y psicológicos (mentalidad) En el desempeño académico de los estudiantes chilenos, examinando si la mentalidad de crecimiento se encuentra relacionada con los ingresos familiares y si puede mitigar los efectos de la pobreza. Metodológicamente, la investigación utiliza los datos de una muestra nacional de aproximadamente 168,000 estudiantes de nivel secundaria de las escuelas públicas en Chile, analizando resultados de pruebas estandarizadas de matemática y lenguaje junto con encuestas a estudiantes, familias y escuelas; la mentalidad se midió con una versión abreviada del instrumento de Dweck, empleando correlaciones y modelos lineales jerárquicos. Los resultados confirmaron que el factor socioeconómico predice fuertemente el rendimiento académico, y que el Growth Mindset es un factor que predice fuerte en su comparación, con una relación positiva en todos los niveles socioeconómicos; estudiantes que tenían menores ingresos eran más propensos a la mentalidad fija, mientras que aquellos estudiantes que tenían una mentalidad de crecimiento mostraron un rendimiento notablemente mejor, comparable al de estudiantes con mentalidad fija de ingresos altos. Este estudio concluye que la mentalidad puede atenuar o agravar los efectos de la desventaja socioeconómica en el rendimiento a nivel nacional (Chile), y nos sugiere que la mentalidad de crecimiento actúa como un factor protector para estudiantes de bajos ingresos y que las intervenciones para desarrollarla podrían ser valiosas en contextos de vulnerabilidad, aunque no reemplazan las políticas gubernamentales contra la pobreza.

Yeager et al. (2019) en su artículo científico “Un experimento nacional revela dónde una mentalidad de crecimiento mejora el rendimiento” (A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement”, publicado en Nature y con autores de diversas universidades estadounidenses como la Universidad de Texas y la Universidad de

Standford, tiene como finalidad evaluar el efecto de una intervención breve basada en la mentalidad de crecimiento sobre el desempeño académico y la inscripción en módulos especializados dentro de un grupo muestral nacional representativa de estudiantes de secundaria en EE.UU., e identificar las condiciones escolares que moderan dichos efectos. Metodológicamente, el estudio asignó aleatoriamente a 12,490 estudiantes de noveno grado en 65 escuelas públicas de EE. UU., a un taller de mentalidad de crecimiento o a una condición de control; los datos recopilados fueron datos de calificaciones de fuentes administrativas y midieron las normas de los compañeros mediante una tarea de elección de desafíos matemáticos. Dichos resultados indican que la intervención mejoró las calificaciones en asignaturas troncales entre los estudiantes de menor rendimiento previo y aumentó la inscripción general en cursos avanzados de matemáticas. El efecto sobre las calificaciones fue mayor en las escuelas donde las normas de los compañeros apoyaban la búsqueda de desafíos y se encontraban alineadas con el mensaje de la intervención. La conclusión del estudio.

### **2.3.2. Marco teórico**

El modelo Growth Mindset desarrollado por Dweck en su tratado “Mindset: The New Psychology of Success”, sostiene que las competencias humanas pueden ser cultivadas y perfeccionadas mediante la mejora continua. A diferencia de la mentalidad fija, que limita el potencial al asumir habilidades innatas, aquellas que adoptan una mentalidad de crecimiento perciben los desafíos como oportunidades de aprendizaje (Dweck,2026). Esta perspectiva evidencia la eficacia tanto en el contexto educativo como organizacionales, donde se vincula con mejoras en la productividad y clima laboral. Su influencia abarca desde el ámbito educativo, extendiéndose al domino laboral, donde potencia dimensiones críticas como la motivación, la resiliencia y la optimización del rendimiento (Dweck, 2006).

### **2.3.2.1. Growth Mindset**

Esta investigación se fundamenta en el concepto del Growth Mindset (mentalidad de crecimiento). Según Dweck (2006), este marco conceptual constituye un eje fundamental en la psicología actual, dado su papel determinante en los procesos con efectos en dimensiones como el aprendizaje, la motivación y el rendimiento, incluyendo aplicaciones en el terreno profesional. Para una adecuada comprensión, resulta fundamental explorar tanto sus fundamentos teóricos como las dimensiones operativas.

#### **2.3.2.1.1. Fundamento Teorico**

Segun Dweck (2006), establece la Mentalidad de Crecimiento como la creencia en que las capacidades humanas pueden desarrollarse a través del esfuerzo, practicas constantes, métodos sistemáticos y apoyos sociales.

En su artículo, Claro et al. (2016), definen la Mentalidad de Crecimiento como “la creencia de que la inteligencia puede ser efectivamente desarrollada, potenciada y afianzada, a través del apoyo y del esfuerzo”. Este artículo es significativo ya que no solo reitera la flexibilidad de la inteligencia, sino que menciona explícitamente el papel que desempeña el “apoyo educativo” y el “esfuerzo” como mecanismos para dicho desarrollo. Se enfatiza que, desde una Mentalidad de Crecimiento, el potencial del individuo es inherentemente desconocido y la superación de las desventajas se vuelve más relevante que la constante demostración del nivel de aprendizaje actual o de las ventajas innatas.

#### **2.3.2.1.2. Mentalidad de Crecimiento vs Mentalidad Fija**

Lujan (2023) nos menciona en su artículo que una mentalidad fija esta caracterizada por la convicción de que la inteligencia y las capacidades personales son inmutables y predefinidas. Quienes poseen esta perspectiva suelen rehuir las situaciones que encuentren desafiantes por el temor al fracaso, interpretando los tropiezos como una confirmación de las limitaciones innatas de cada individuo, se concibe el esfuerzo como

algo poco útil, o inútil, ya que creen firmemente que las habilidades son algo con lo que se puede nacer o no. Este tipo de pensamiento puede ser un impedimento significativo para la mejora continua a nivel humano y labora, ya que limita el espectro de exploración del potencial propio y la disposición a asumir riesgos en la búsqueda de metas.

La distinción fundamental entre una mentalidad fija y una mentalidad de crecimiento se encuentra en la manera en la que los individuos interpretan y reaccionan ante las dificultades y los contratiempos. Una mentalidad de crecimiento percibe los obstáculos como posibilidades para aprender y evolucionar, mientras que una mentalidad fija tiende a percibir los desafíos como peligros. Adoptar una mentalidad de crecimiento, al contrario de una fija, permite a las personas liberar sus capacidades, superar obstáculos con mayor eficacia y alcanzar un nivel de éxito superior (Cote, 2022).

#### **2.3.2.1.3. Dimensiones Esenciales de la Mentalidad de Crecimiento**

**Perseverancia ante desafíos:** Un patrón de las personas con Mentalidad de Crecimiento es su disposición a interpretar los obstáculos como plataformas de desarrollo cognitivo, en vez de verlas como amenazas (Dweck, 2006). Se comprende que el esfuerzo sostenido es el cambio hacia poder ser maestro en algo y desarrollar las habilidades. Esta forma de persistir incluso cuando las tareas se puedan tornar difíciles es fundamental.

**Actitud ante fracasos y desarrollo de la Resiliencia:** Las personas con una Mentalidad de Crecimiento robusta no se desaniman fácilmente por el fracaso; muy por el contrario, lo interpretan como una oportunidad de aprendizaje, de ajuste de estrategias y mejora (ESAN, 2022). Un concepto clave postulado por Dweck es el poder del No, todavía, esto implica una reformulación lingüística de una declaración de incapacidad de no poder realizar una tarea en una afirmación de potencial y proceso, es decir, que no se puede realizar una tarea, aún.

Interés genuino en el aprendizaje y la Superación Continua: La mentalidad de Crecimiento se caracteriza por una pasión intrínseca por el aprendizaje y un deseo constante de superación personal y profesional (Dweck, 2006), donde las personas con esta mentalidad no se conforman con el nivel actual de competencia, sino que buscan, constantemente, maneras de expandir sus conocimientos y habilidades. Dicha orientación al aprendizaje se manifiesta en una preferencia por tareas desafiantes para promover el desarrollo, incluso a costa de implicar un mayor riesgo de error al inicio, en lugar de optar por tareas fáciles donde se puedan demostrar su competencia actual y evitar el fracaso.

### **2.3.2.2. Desempeño laboral**

En su obra *Gestión del talento humano*, Chiavenato (2009) establece que el desempeño laboral es la manifestación tanto cuantitativa como cualitativa de las actividades realizadas por un colaborador, evaluando aspectos como la calidad del trabajo, la productividad y el logro de metas u objetivos organizacionales. Señala que estos criterios permiten medir el aporte individual de los trabajadores al éxito de la empresa. Asimismo, explica que, aunque en algunos contextos se utilizan como sinónimos los términos “desempeño” y “rendimiento”, es recomendable definirlos claramente según las necesidades de cada organización para garantizar una comprensión adecuada y coherente (Chiavenato, 2009).

El Desempeño laboral es un constructo central en la psicología laboral y en la gestión de recursos humanos, el cual representa el valor que las acciones de un empleado contribuyen al logro de las metas corporativas. Su conceptualización ha evolucionado reconociéndose su naturaleza multidimensional.

#### **2.3.2.2.1. Fundamento teórico**

Una definición general del Desempeño laboral lo concibe como el sistema de patrones comportamiento que tiene una persona para cumplir los objetivos

organizacionales (Hernández et al., 2024). También se entiende como el patrón conductual integrado o acciones observables y evaluables son relevantes para el o los objetivos de la organización y que están bajo el control del individuo. Se debe distinguir el rendimiento, el cual es el comportamiento del individuo, de los resultados, el cual sería la consecuencia de los comportamientos, y de la efectividad, la cual es la evaluación de esos resultados en función de los estándares organizacionales (Saidin et al., 2024).

De acuerdo con Platania et al. (2024), el desempeño laboral constituye un factor clave y esencial en la mayoría de los ámbitos de la administración y el comportamiento organizacional. Por lo tanto, la gestión de dicho rendimiento se presenta como un proceso fundamental para el aprovechamiento estratégico de las capacidades laborales y alcanzar los objetivos de la organización.

#### **2.3.2.2. Dimensiones Esenciales del Desempeño laboral**

**Cumplimiento de Metas:** Este componente evalúa el grado en que un empleado alcanza objetivos y resultados específicos que han sido establecidos para su puesto o que contribuyen para metas comunes o amplias de la organización (Platania et al., 2024).

**Calidad de trabajo:** Evalúa el nivel de conformidad del desempeño laboral con estándares de precisión y ausencia de errores manteniendo niveles altos de calidad (Hernández, 2024).

**Productividad:** Se define como la razón entre el volumen de producción y los factores productivos empleados. La productividad mide resultados, mientras que la eficiencia evalúa procesos (Méndez, 2022).

### 2.3.2.2.3. Relación Entre Mentalidad de Crecimiento y el Desempeño laboral

Como podemos observar en los puntos anteriores, la literatura sugiere que la mentalidad de crecimiento impacta en el desempeño laboral a través de mecanismos conductuales específicos. En esta sección argumentaremos que la mentalidad de crecimiento fomenta cuatro comportamientos clave: la búsqueda de retroalimentación, el esfuerzo y la persistencia, la resiliencia ante el fracaso y la búsqueda de desafíos. Se muestra, además, cómo estos comportamientos influyen directamente en las dimensiones esenciales del desempeño laboral: cumplimiento de metas, calidad de trabajo y la productividad.

La conexión entre Growth Mindset y desempeño laboral ha sido ampliamente estudiada. Dweck (2006) plantea que una mentalidad de crecimiento permite que los colaboradores mantengan su motivación incluso ante dificultades, lo que influye directamente en la calidad del trabajo y productividad. Yeager y Dweck (2012) demuestran que el Growth Mindset fomenta la fijación de metas más ambiciosas y la capacidad para alcanzarlas, estableciendo un vínculo directo con la dimensión de cumplimiento de metas.

Asimismo, estudios como el de Luthans et al. (2006) muestran que empleados con mentalidad de crecimiento presentan mayor resiliencia, factor que permite mantener un desempeño estable en contextos adversos, lo cual impacta positivamente en todas las dimensiones del desempeño laboral propuestas. En conjunto, estos hallazgos respaldan el modelo planteado en esta tesis, donde se espera que el programa de Growth Mindset mejore de manera significativa la calidad del trabajo, la productividad y el cumplimiento de metas.

#### **2.3.2.2.4. Búsqueda de Retroalimentación**

A lo largo del marco teórico sugerimos que las personas con una mentalidad de crecimiento no solo se encuentran abiertas a la crítica, sino que la consideran como información valiosa para mejorar, lo cual acelera el desarrollo, y, consecuentemente, su rendimiento.

De acuerdo con Murphy y Reeves (2019) los individuos con una mentalidad de crecimiento a menudo tienden a disfrutar y buscar retroalimentación crítica, ya que la perciben como una oportunidad para aprender y crecer, además de tenerla como un elemento esencial para el fortalecimiento y mejora de sus resultados. Esta búsqueda constante de retroalimentación está esencialmente ligada al deseo de mejora continua. Dicha investigación sobre mentalidades en contextos organizacionales ha explorado cómo las creencias de los empleados sobre su propia mentalidad moldean las respuestas brindadas a la retroalimentación crítica.

Podemos inferir que la conexión entre la mentalidad de crecimiento y la búsqueda constante de retroalimentación no es, simplemente, una receptividad pasiva, sino una búsqueda activa y estratégica de información para el desarrollo personal.

Esta búsqueda de retroalimentación impacta directamente en el desempeño laboral. Primero, mejora la calidad de trabajo, ya que con esto el empleado puede corregir errores y alinear sus resultados con los estándares de precisión esperados. Segundo, facilita el cumplimiento de metas, ya que dicha retroalimentación permite ajustar estrategias y esfuerzos para asegurar que se está avanzando en la dirección correcta hacia objetivos organizacionales.

#### **2.3.2.2.5. Esfuerzo y persistencia**

Murphy y Reeves (2019) en su estudio desarrollan que aquellas personas con una mentalidad de crecimiento tienden a tener una visión positiva del esfuerzo ya que con esto desarrollan sus habilidades además de buscar tareas y roles demandantes y que requieran de esfuerzo. Esto apoya la idea que el esfuerzo es valorado y buscado.

Park et al. (2020) encontraron en su estudio que el grit (determinación) y el growth mindset predicen el esfuerzo y el logro ante los desafíos. También nos señalan que cuando una persona crea que su esfuerzo valdrá la pena, es más probable que establezcan metas ambiciosas a largo plazo y tengan una mayor perseverancia.

Esto nos proporciona un respaldo de conexión entre la mentalidad de crecimiento como un indicador del desempeño laboral. Es por eso por lo que mencionamos que la mentalidad de crecimiento tiene como característica por la idea que, mediante el aprendizaje, el esfuerzo y la persistencia a través de los múltiples desafíos puede hacer que una persona aumente sus habilidades de manera significativa.

Este enfoque en el esfuerzo y la persistencia se traduce en mejoras cuantificables del rendimiento. El mayor esfuerzo sostenido en el tiempo se relaciona directamente con un aumento en la productividad, definida como la razón entre el volumen de producción y los factores empleados (Méndez, 2022). La persistencia ante los obstáculos es una condición necesaria para el cumplimiento de metas a mediano y largo plazo, sobre todo en aquellas que son más complejas.

#### **2.3.2.2.6. Resiliencia ante el fracaso**

Se debe destacar la actitud resiliente ante los fracasos, donde los contratiempos deben ser analizados para ampliar el aprendizaje, lo cual conduce a las personas a una mejora del rendimiento a largo plazo.

Murphy y Reeves (2019) afirman que, cuando las personas aceptan las creencias de la mentalidad de crecimiento, muestran una mayor resiliencia ante los desafíos y contratiempos y ven los desafíos como oportunidades para aprender y poder desarrollarse. Con esto se vincula directamente la mentalidad de crecimiento con la resiliencia y con una visión de los contratiempos que se encuentra orientada al aprendizaje. Además, se observa, que las personas resilientes son capaces de percibir los fracasos como desafíos a superar y pueden usar una mentalidad de crecimiento para sobreponerse a estos fracasos. Dweck (2006) en su estudio ya define sobre cómo aquellas personas con mentalidad de crecimiento interpretan el fracaso como una oportunidad de aprendizaje.

Esto nos indica que la mentalidad de crecimiento altera fundamentalmente el significado del fracaso, que para una mentalidad fija se considera como un punto en el cual ya no hay más oportunidad de avance. Esto permite a los individuos a persistir, adaptarse y aprender, habilidades que son esenciales para un desempeño laboral sostenido en entornos altamente dinámicos.

La resiliencia, que es nutrida por una mentalidad de crecimiento, potencia el desempeño laboral. Al recuperarse de los contratiempos, el empleado minimiza las caídas de productividad que pudiera tener y mantiene un ritmo de trabajo constante. Además, interpretando el fracaso como una lección, hace que la calidad de trabajo mejore para que en un futuro no se repitan los mismos errores y asegura, fundamentalmente, la continuidad en la búsqueda del cumplimiento de metas que personas con una mentalidad fija, abandonarían.

#### **2.3.2.2.7. Búsqueda de desafíos**

Los individuos con una mentalidad de crecimiento apuntan a tareas más desafiantes, y esto a su vez, los hace salir de su zona de confort, permitiendo de esta forma

que puedan adquirir nuevas habilidades que harán que los individuos sean mejor valorados y competentes en sus roles.

Murphy y Reeves (2019) establecen que los individuos con mentalidad de crecimiento buscan tareas y roles que demanden esfuerzo porque tienen la creencia, que, con esto, fomentarán al desarrollo de sus habilidades y capacidades en mayor medida. Similar a lo mencionado, Park et al. (2020) nos mencionan que cuando una persona tiene una mentalidad de crecimiento más desarrollada va a tender a elegir tareas desafiantes que los ayuden en su aprendizaje, contrario a elegir tareas fáciles que evitaren errores.

Esto nos ayuda a determinar que la búsqueda constante de desafíos, impulsada por una mentalidad de crecimiento es una estrategia calculada para un desarrollo acelerado. Cuando un individuo selecciona, intencionalmente, tareas que exigen sus capacidades actuales, estos crean condiciones idóneas para el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades. Todo esto se traduce en un mayor desempeño laboral y adaptabilidad para la organización.

Elegir tareas desafiantes de manera deliberada es un motor de crecimiento que eleva el techo del desempeño laboral. Adquiriendo nuevas y más complejas habilidades, el empleado se sitúa en una mejor posición para mejorar la calidad de trabajo en tareas futuras y para abordar metas con mayor ambición, esto impacta positivamente el cumplimiento de metas. Un resultado de largo plazo haría que esta ampliación de capacidades conducirá a un salto cualitativo en la productividad general del individuo.

Tabla 1

*Mecanismos de Mentalidad y su Impacto en las dimensiones*

Mecanismo de Mentalidad de Crecimiento	Impacto directo en las dimensiones del desempeño laboral
Búsqueda de retroalimentación	Mejora la calidad de trabajo y facilita el cumplimiento de metas.
Esfuerzo y persistencia	Aumenta la productividad y es clave para el cumplimiento de metas.
Resiliencia ante el fracaso	Sostiene la productividad mejora la calidad de trabajo y asegura el cumplimiento de metas.
Búsqueda de desafíos	Aumenta la calidad de trabajo en el futuro, permite un mayor cumplimiento de metas y potencia la productividad a largo plazo.

**Fuente: Elaboración propia.**

### 2.3.3. Glosario de términos

**Clima Laboral:** Es un indicador psicosocial, determinado por dimensiones objetivas (normas, condiciones materiales) y subjetivas (percepción de liderazgo, satisfacción laboral). La sinergia de estos componentes influye directamente en la experiencia colectiva del entorno laboral, determinante para el desempeño y la salud organizacional (Bustos, 2013).

**Desarrollo Personal:** Se logra mediante metodologías formativas que facilitan la reestructuración activa de esquemas cognitivos y la creación de significado respecto al propio crecimiento, superando paradigmas educativos unidireccionales (Condori, 2016).

**Growth Mindset:** Mentalidad que se basa bajo el principio de que las competencias humanas pueden desarrollarse mediante el esfuerzo, el aprendizaje y la perseverancia (Dweck, 2006).

**Liderazgo Transformacional:** Se define como un proceso orientado a estimular la reflexión crítica y fortalecer el sentido de pertenencia organizacional entre los colaboradores, lo que favorece la alineación entre sus acciones individuales y el logro de los objetivos estratégicos (Bass y Avolio, 1994).

**Motivación Extrínseca:** Se define como la influencia de factores externos (económicos, sociales o normativos) que promueven la realización de una actividad con mayor esfuerzo y focalizado, independientemente del interés personal (López y Rodríguez, 2012).

**Motivación Intrínseca:** Se caracteriza por la realización de actividades por el placer de aprender y dominar habilidades, sin mediación de recompensas externas. Esta se sustenta en la interacción entre necesidades psicológicas (autonomía, competencia), disposiciones individuales (curiosidad, intereses) y entornos que favorecen la autodeterminación (Cirino-Guenera, 2013)

**Productividad:** Se define como métrica que cuantifica la capacidad de transformar factores (financieros, humanos y materiales) en bienes y servicios con valor económico. Este concepto se caracteriza por maximizar la producción con los recursos dados o alternativamente, minimizar insumos para alcanzar un nivel de producción. (Galindo y Ríos, 2015).

**Desempeño laboral:** En este estudio, se entenderá desempeño laboral como la variable que engloba el nivel de calidad, productividad y cumplimiento de metas de los colaboradores, aspectos que en algunas fuentes se refieren también como 'rendimiento laboral' (Chiavenato, 2017). Es uno de los temas prioritarios en las organizaciones debido a la vinculación directa con el desempeño de los trabajadores. Su relevancia se fundamenta en la capacidad para modular variables claves como la productividad y la estabilidad de los equipos de trabajo (Gabini, 2018).

**Resiliencia:** Es conceptualizada como la capacidad de los organismos vivos para adaptarse ante agentes perturbador o condiciones adverso (Diener, 1997)

**Satisfacción Laboral:** Desde una perspectiva administrativa, este concepto debe entenderse como un factor determinante del bienestar individual del trabajador, que interactúa con diversos factores internos (psicológicas, motivacionales) y externos (organizaciones, contextuales) al entorno laboral (Chiavenato, 2017).

#### 2.4. Resumen ejecutivo

**Título:** “Propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025”. **Procedencia:** tesis de bachiller por San Ignacio de Loyola – Escuela ISIL. **Objetivo:** Se busca implementar una plataforma tecnológica de aprendizaje en línea sobre el programa de Growth Mindset, que permita mejorar el desempeño laboral mediante el desarrollo personal y contribuirá al crecimiento sostenible de la organización. **Metodología:** mediante la implementación de una plataforma tecnológica de aprendizaje en línea (e-learning) sobre el programa de Growth Mindset, con el objetivo de fomentar una cultura de aprendizaje y adaptabilidad. **Resultados:** Se pudo verificar que el 43% de los colaboradores encuestados manifiestan que casi siempre no tienen un alto desempeño en su trabajo. **Conclusión:** La plataforma tecnológica de aprendizaje en línea (e-learning) sobre el programa de Growth Mindset, permitirá mejorar el desempeño laboral de manera efectiva. Esta herramienta no solo fomenta un entorno laboral más saludable, sino que también genera un aumento en la satisfacción, mejora en la productividad, resiliencia y el aprendizaje continuo.

## 2.5. Características técnicas o atributos del proyecto

Tabla 2

*Atributos del Servicio Moodle*

Atributos	Descripción
¿Es físico o virtual?	Moodle es una plataforma virtual (basada en web), diseñado para la gestión del aprendizaje en línea (e-learning).
¿Qué tan costoso es?	Es de código abierto y gratuito para descargar y usar. Moodle requiere MoodleCloud ( versión hosting para Moodle) tiene planes desde \$100/año.
¿Qué tan complejo es?	Bajo en complejidad, para usuarios que solo necesitan subir cursos y gestionar. Complejidad avanzada para la instalación en servidor, personalización con PHP, puglins.
¿Es gratuito, pagado, rentado o tiene un mecanismo de suscripción?	Es de código abierto y gratuito para descargar, si usas MoodleCloud es una suscripción anual.
¿Cómo llega al cliente?	Directamente desde Moodle.org, servicios en la nube con planes anuales y empresas que ofrecen instalación, hosting y soporte personalizado.
¿Brinda un servicio de posventa?	No brinda servicio postventa, pero hay soporte técnico gratuito en la comunidad de usuarios y foros oficiales que ayudan con problemas técnicos.

Fuente: Elaboración propia.

## 2.6. Análisis comparativo de atributos, características, mejoras o novedades

### tecnológicas

Tabla 3

*Foco de Moser*

Características	Herramientas Tradicionales (aulas físicas)	Mejoras Tecnológicas (Plataforma Moodle)
<b>Facilidad de Uso</b>	Requiere coordinación presencial, horarios fijos y material físico.	Interfaz intuitivo, acceso 24/7 desde cualquier dispositivo de internet.
<b>Confiabilidad</b>	Depende de factores externos (clima, asistencia, recursos físicos).	Disponibilidad en la nube, respaldo automático de datos y actualizaciones constantes.
<b>Seguridad</b>	Riesgo de pérdidas de documentos físicos.	Cifrado de datos, roles de usuario (estudiante, administrador) y autenticación segura
<b>Precisión</b>	Evaluaciones manuales.	Corrección automática de exámenes, analytics de proceso y reportes detallados.
<b>Rapidez</b>	Comunicación lenta (ejm: repartición de materiales físicos).	Distribución instantánea de contenidos, notificaciones en tiempo real y chat integrados.
<b>Personalización</b>	Limitada por recursos físicos y tiempo.	Plugins, temas personalizados, integración con herramientas externas (Google Drive, Zoom, etc).
<b>Escalabilidad</b>	Complejo y costoso (aulas físicas, impresión de materiales).	Admite desde 10 hasta miles de usuarios sin incrementar costos operativos.

Fuente: Elaboración propia.

## 2.7. Objetivo general y específicos: propósito del proyecto

### 2.7.1. Objetivo general

Conocer si es viable la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.

### **2.7.2. Objetivos específicos**

Conocer si es viable la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.

Conocer si es viable la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.

Conocer si es viable la propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025).

## **2.8. Componente del proyecto**

### **2.8.1. Selección de la plataforma y personalización**

El primer paso es la evaluación de entornos virtuales de aprendizaje (LMS), considerando criterios clave como accesibilidad (compatibilidad con dispositivos móviles y baja demanda de ancho de banda), escalabilidad (soporte para incrementos repentinos de usuarios durante periodos como exámenes) y adaptabilidad (integración con herramientas externas como Google Classroom y Zoom). Se selecciona Moodle.org por su código abierto, capacidad de personalización mediante plugins y compatibilidad con estándares internacionales (SCORM, xAPI), personalizándose la plataforma con temas institucionales (colores/logos), plugins de gamificación (insignias, tablas de clasificación) y módulos de evaluación automatizada.

### **2.8.2. Estrategia de difusión y captación de usuarios**

El acercamiento se realiza mediante redes sociales como LinkedIn y X para llegar a instituciones educativas, empresas, comunidades especializadas como foros, y alianzas estratégicas con Moodle Partners (proveedores certificados). El propósito es crear cursos

interactivos, reducir costos operativos y ofrecer formación continua con seguimiento en tiempo real, priorizando la captación de PYMES que requieren capacitación remota escalable.

### **2.8.3. Onboarding y capacitación inicial**

Los usuarios nuevos reciben acceso guiado a través de videos-tutoriales para configurar aulas virtuales y plantillas prediseñadas de cursos, el soporte técnico es mediante webinars en vivo para resolver dudas sobre plugins o calificaciones automatizadas, junto con documentación en español sobre Analytics de Moodle (seguimiento de progreso), y opciones de certificación con cursos gratuitos de Moodle Academy para obtener credenciales de educador digital.

### **2.8.4. Dinámicas de participación continua**

La plataforma opera 24/7, excepto durante mantenimientos programados (domingos 03:00-05:00 GMT) y fomenta la interacción mediante eventos recurrentes como los workshops los miércoles a las 16:00 GMT para nuevos usuarios (creación de cuestionarios interactivos) y sesiones de Q&A los viernes a las 10:00 GMT para administradores (resolución de incidentes técnicas), incentivos como insignias digitales (badges) por completar cursos y tablas de clasificación (rankings) para estudiantes y dinámicas comunitarias que incluyen foros moderados por expertos y retos mensuales.

## **2.9. Resultados generales: componente del proyecto**

### **2.9.1. Resultados esperados del proyecto de implementación**

Al finalizar la implementación de la plataforma Moodle, se obtendrá un entorno virtual de aprendizaje completamente funcional que facilitará la creación de conexiones profesionales y académicas entres los usuarios, con el objetivo de reducir las barreras en la educación digital. Este sistema estará disponible de forma permanente para la empresa Willka y los empleados que participen en los programas de formación inicial. Además, se proyecta que, gracias a la satisfacción de los usuarios y a las herramientas de colaboración

integradas, la adopción de la plataforma crecerá orgánicamente entre nuevas organizaciones.

## 2.10. Plan de actividades del proyecto

**Tabla 4**

*Plan de actividades del proyecto*

Nº	Actividades	ABR				MAY				JUN				JUL			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del resumen e introducción.																
2	Desarrollo del problema, objetivos e hipótesis de investigación.																
3	Redacción de la justificación de la investigación																
4	Desarrollo de los antecedentes de investigación, marco teórico y glosario de términos.																
5	Desarrollo de la metodología.																
6	Identificar las herramientas de recolección de datos.																
7	Descripción del público objetivo (población y muestra).																
8	Desarrollar el procesamiento y análisis de las herramientas de recolección.																
9	Elaboración del diagnóstico situacional.																
10	Elaboración del sustento de mercado.																
11	Redacción de las conclusiones y recomendaciones.																
12	Sustentación ante un jurado externo.																

Fuente: Elaboración propia.

## **2.11. Metodología del proyecto: diseños experimentales, sistemas de registros, técnicas a utilizar, factores y variables a estudiar**

### **2.11.1. Hipótesis de investigación**

#### **Hipótesis general**

Esta investigación no requiere hipótesis, debido a que es un estudio de descriptivo centrado en una propuesta de solución, sin búsqueda de relación entre variables

#### **Hipótesis específicas**

Al ser una investigación de carácter descriptivo, no es necesario plantear hipótesis, pues el objetivo no está orientado a analizar relaciones ni efectos entre las variables consideradas.

### **2.11.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Growth Mindset (Mentalidad de Crecimiento)**

#### **Definición conceptual**

La mentalidad de crecimiento es la creencia de que las habilidades y capacidades pueden desarrollarse a través del esfuerzo, la dedicación y el aprendizaje continuo (Dweck, 2006).

#### **Definición operacional**

La variable propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset, tiene tres dimensiones, como Perseverancia ante los desafíos (ítems 1 y 2), Actitud ante los fracasos (resiliencia) (ítems 3 y 4), Interés en el aprendizaje (ítems 5 y 6). Para medir esta variable, se utilizará un cuestionario sobre evaluación de Growth mindset, ver Anexo 7.3.

## **Variable 2:** Desempeño laboral

### **Definición conceptual**

El desempeño laboral corresponde a la productividad con la cual los empleados realizan las tareas y cumplen con las responsabilidades asignadas, según las expectativas de la organización (Yeager et al., 2019). Asimismo Gabini (2018) indica que es una serie de comportamientos que resultan ser indispensables para lograr los objetivos de la organización en la cual la persona trabaja, es decir, es una medida de cómo un individuo cumple con sus metas y objetivos laborales, y cómo contribuye al éxito y los resultados de una organización.

### **Definición operacional**

La variable en cuestión, desempeño laboral, tiene tres dimensiones, como Cumplimiento de metas (ítems 7 y 8), Calidad del trabajo (ítems 9 y 10), Interés en el aprendizaje (ítems 11 y 12). Para la medición de esta variable, utilizaremos un cuestionario, ver Anexo 7.3.

#### **2.11.3. Enfoque de investigación**

El enfoque metodológico es cuantitativo, ya que su objetivo central es medir y cuantificar variables analizadas, específicamente la implementación del Growth Mindset y el desempeño laboral, a través de indicadores medibles. El diseño de la investigación utiliza cuestionarios estandarizados como instrumento de recolección de datos, lo que posibilita la generación de resultados cuantitativos para el análisis sistemático de las variables en estudio.

#### **2.11.4. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica, de acuerdo con la definición de Ñaupas et al. (2023), sostienen que buscan solamente conocer y comprender una realidad, como el caso de implementar una plataforma de Growth Mindset y su impacto en el desempeño laboral,

así como sus indicadores, en la MYPE Willka del distrito de Lurín en el año 2025. El estudio tiene como objetivo evaluar la factibilidad de implementación en micro y pequeñas empresas (mypes), analizando los factores que influyen positiva o negativamente en su aplicación. Asimismo, pretende contribuir al marco teórico existente, proporcionando fundamentos para futuras investigaciones y su posterior aplicación práctica.

#### **2.11.5.        *Diseño de investigación***

El presente estudio adopta un diseño no experimental de corte transversal, dado que no se manipulan las variables bajo análisis y la recolección de datos se realiza en un único momento temporal, concretamente durante el año 2025 (Hernández & Mendoza, 2023)

#### **2.11.6.        *Niveles de investigación***

El estudio se sitúa en un nivel exploratorio, dado que se realizó una revisión preliminar de información que permitió definir el problema y establecer los objetivos de investigación (Ñaupas et al., 2023).

Asimismo, es de nivel descriptivo, ya que se recopilarán datos mediante instrumentos cuantitativos con el propósito de describir las variables: implementación de la metodología Growth Mindset, detallando sus características, dimensiones y propiedades, tal como lo señalan Ñaupas et al. (2023).

#### **2.11.7.        *Población***

La población de estudio, siguiendo a Rodríguez-Sosa y Burneo (2017), se define como el grupo de individuos que comparten características específicas relevantes para la investigación. En este caso, la población está conformada por 7 trabajadores de la empresa Willka del distrito de Lurín en el año 2025, una empresa catalogada como micro y pequeña empresa (MYPE) del sector agro-tecnológico, especializada en la producción de hongos

gourmet, durante el año 2025. Esta MYPE, ubicada en el distrito de Lurín (Lima, Perú), opera en un entorno competitivo y dinámico.

### **2.11.8. Muestreo y muestra**

El estudio emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que significa que la selección de los participantes se realizará en función de su disponibilidad y disposición para participar en la investigación, criterios determinados por los investigadores (Ñaupas Paitán et al., 2023). Este enfoque es apropiado cuando no se cuenta con un marco muestral amplio o cuando la investigación se centra en un grupo de interés específico. En este caso, la muestra estará conformada por 7 empleados de la MYPE Willca que, pertenecientes a diferentes áreas funcionales, lo que permitirá conocer la relación entre el Growth Mindset y el desempeño laboral.

### **2.11.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada en una investigación comprende las herramientas y métodos disponibles para que los investigadores, cumplan con la obtención de datos y guíen el proceso de recolección de información (Arias, 2020).

La encuesta es la técnica utilizada para esta investigación, se desarrolló en Google Docs y se aplicó mediante Whatsapp permitiendo recopilar información estructurada sobre la relación del Growth Mindset y desempeño laboral en la MYPE Willka del distrito de Lurín en el año 2025.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos de las variables definidas, se empleará un cuestionario de Growth Mindset, basado en la teoría de Carol Dweck, que permitirá evaluar la mentalidad de crecimiento de los empleados, en conjunto con una un cuestionario sobre la

apreciación del personal respecto a su desempeño laboral. Esta encuesta fue diseñada en formato Likert.

El cuestionario contendrá preguntas cerradas con opciones de respuesta en una escala ordinal de 5 niveles (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre). Será estructurado de acuerdo con las variables e indicadores definidos en la investigación y distribuido a empleados de diferentes áreas para evaluar su percepción sobre la adopción del Growth Mindset y su desempeño laboral. Este ha sido aplicado de manera virtual por medio de la plataforma Google Formulario (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfPF9bUfUuukxeSZ1NajlW81JoUfIK1OPB24SN-Kx073rBptg/viewform?usp=header>) dirigido a 7 empleados de la PYME Willka, 2025.

Tras la recopilación de respuestas, los datos serán agrupados y analizados por dimensiones e indicadores, permitiendo obtener una visión de la relación del Growth Mindset en el desempeño laboral.

#### **2.11.10. Validez y confiabilidad**

**Validez del instrumento.** La validación se realizó mediante juicio de expertos, recurriendo a la evaluación de un especialista en metodología de la investigación para analizar el cuestionario. Esta evaluación se realizó con base en criterios como claridad, objetividad/subjetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia (ver Anexo 7.5).

Los resultados del juicio de expertos fueron comparados con los valores y niveles de validez establecidos, como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Niveles y Valores de Validez*

<b>Niveles</b>	<b>Valores</b>
Excelente	81-100%
Muy bueno	61-80%
Bueno	41-60%
Regular	21-40%
Deficiente	0-20%

Fuente: Elaboración propia.

Por consiguiente, el instrumento para medir/comprender colocar las variables/categorías en estudio tiene un nivel de validez bueno, dado que el valor obtenido es de 51%, ver Anexo 7.5.

**Confiabilidad del instrumento.** En cuanto a la confiabilidad, se utilizó la medida de estabilidad (test-retest) para precisar si el instrumento es confiable, es decir si produce resultados coherentes y consistentes. Para ello, se preparó una prueba piloto compuesta por 7 participantes de similares características a la muestra en estudio, donde se les aplicó dos veces el instrumento.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la correlación de Pearson donde puede tomar valores que oscilan entre 0 (baja o nula confiabilidad) y 1 (alto o máximo de confiabilidad), ver Tabla 6.

**Tabla 6**

*Valores del coeficiente de correlación de Pearson*

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy Alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Fuente: Elaboración propia.

Luego de aplicar el test-retest, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.927. Por lo tanto, se precisa que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad.

**Tabla 7**

*Coeficiente de correlación de Pearson*

		<b>Correlaciones</b>	
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Correlación de Pearson	1	.956**
	Sig. (bilateral)		1
	N	7	7
VAR00002	Correlación de Pearson	.956**	1
	Sig. (bilateral)	1	
	N	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### III. ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO

#### 3.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación

Tabla 8

*Estimación del costo*

Categoría General de Gasto	Descripción	Cantida d/ Meses	Costo Unitario(S/)	Monto Estimado (S/)
<b>Bienes</b>				
Servidor en la nube	Instancia dedicada para hosting .	1	S/.2000	S/.2000
Equipos de red	Router, Swtich y Firewall.	1	S/.3000	S/.3000
Licencias de plugins premium	Plugins avanzados.	5	S/.200	S/.1000
<b>Servicios</b>				
Instalación y configuración	Despliegue inicial y optimización.	1	S/.1500	S/.1500
Publicidad Digital	Marketing digital en redes sociales.	3m	S/.1500	S/.4500
Personalización de temas	Diseño adaptado a marca institucional.	1	S/.1500	S/.1500
Hosting en la nube (AWS/Azure)	Servicio mensual.	12m	S/.200	S/.2400
Soporte técnico	Mantenimiento y actualizaciones.	12m	S/.1200	S/.14,000
Capacitación	Sesiones para administradores y docentes.	3	S/.1300	S/.3900
<b>Costos Administrativos</b>				
Dominio y certificado SSL	Registro anual.	1	S/.500	S/.500
Suministros de oficina	Materiales para equipo técnico.	1	S/.400	S/.400
<b>Resumen</b>				
Bienes				
Servicios				S./6,000
Costos				S./29,300
Administrativos				S/.900
<b>Total</b>				<b>S/36,200.00</b>

---

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 7 que la implementación inicial de la plataforma tecnológica de Growth Mindset en la MYPE Willka del distrito de Lurín tiene un costo total de S/.36,200, que está estructurado en tres categorías: **Bienes** en un total de S/6,000 con inversiones únicas en servidor en la nube (S/2,000), equipos de red (S/3,000) y licencias de plugins (S/1,000); **Servicios** (S/29,300) que incluyen configuración inicial (S/3,000), publicidad digital (S/4,500), personalización (S/1,500), Hosting anual (S/2,400), soporte técnico recurrente (S/14,000) y capacitación (S/3,900); **Costos Administrativos** (S/900) para el dominio SSL (S/500) y suministros (S/400). El análisis evidencia que el 80.9%% del gasto corresponde a servicios (destacando soporte técnico y capacitación), mientras que los bienes representan el 16.6%. Tras el primer año, los costos se reducen un 53% (a S/16,900 anuales), limitándose a hosting, soporte y dominio, optimizando así la sostenibilidad operativa con gastos controlados.

#### IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

##### 4.1. Análisis de resultados descriptivos

##### 4.2. Análisis de datos cuantitativos

##### Variable 1: Growth Mindset

**Pregunta 1:** ¿Cuándo me enfrento a un fracaso o error en el trabajo, busco aprender de la experiencia y mejorar?

**Tabla 9**

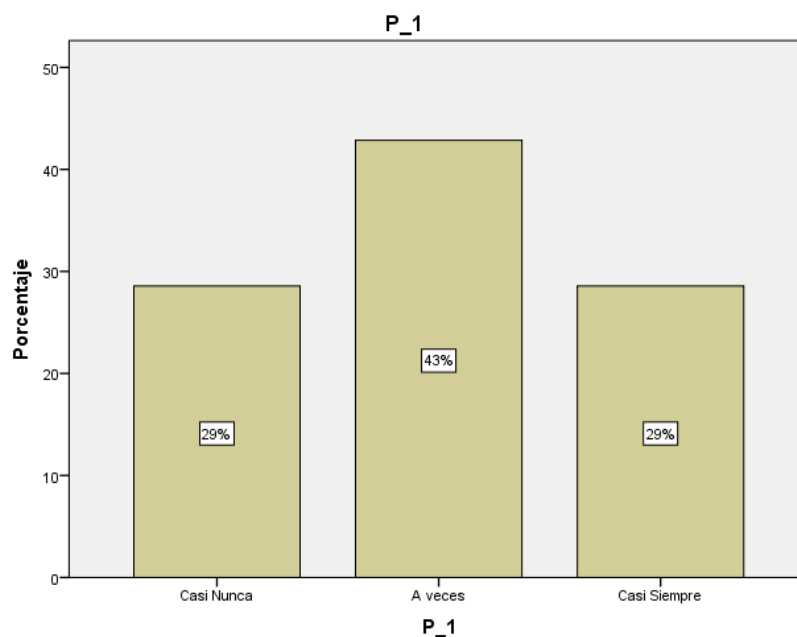
*Resiliencia*

Escala Likert	f	%
Casi Nunca	2	29%
A veces	3	43%
Casi Siempre	2	29%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 1**

*Actitud ante los fracasos*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 9 y en la Figura 1 que el 43% de encuestados considera que "A veces" enfrenta los fracasos con actitud positiva, mientras el 29% lo hace "Casi Nunca" y otro 29% "Casi Siempre", reflejando resiliencia variable. El 29% que casi nunca lo hace, nos sugiere dificultades para gestionar adversidades. Esto resalta la necesidad de reforzar estrategias de resiliencia en quienes aún no las adoptan.

**Pregunta 2:** ¿Aceptas la retroalimentación, consejos o comentarios constructivos para mejorar mi desempeño laboral?

**Tabla 10**

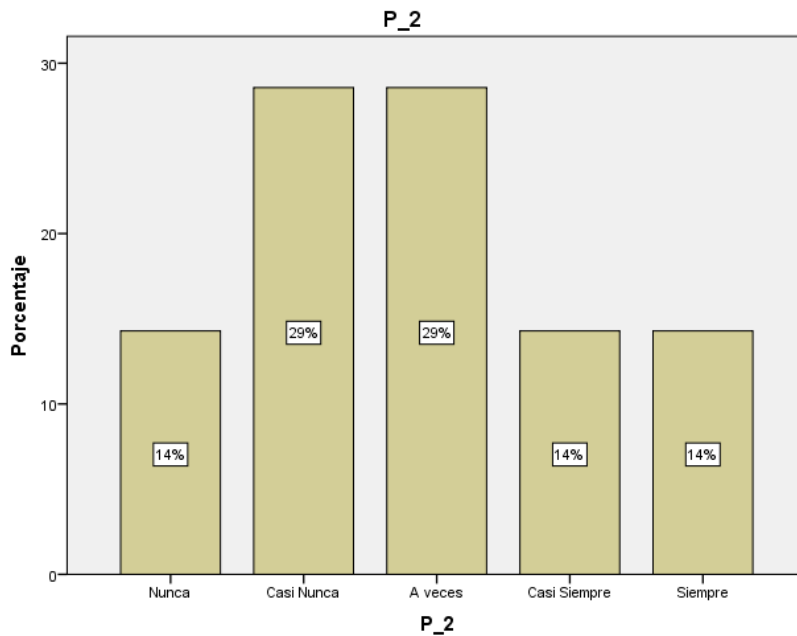
*Actitud ante la retroalimentación*

<b>Escala Likert</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nunca	1	14%
Casi Nunca	2	29%
A veces	2	29%
Casi Siempre	1	14%
Siempre	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2**

*Actitud ante la retroalimentación*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 10 y en la Figura 2 una actitud dividida hacia la retroalimentación: un 14% responde “Casi Siempre”, un 29% responde "A veces" y otro 29% "Casi Nunca", reflejando posturas intermedias. Solo un 14% elige "Nunca" o "Siempre", indicando posturas extremas minoritarias. La distribución equilibrada muestra que hay percepciones variadas entre los participantes. No predomina ni la aceptación ni el rechazo claro.

**Pregunta 3:** Me entusiasmo al enfrentar tareas o labores desafiantes o que parecen difíciles.

**Tabla 11**

*Motivación intrínseca.*

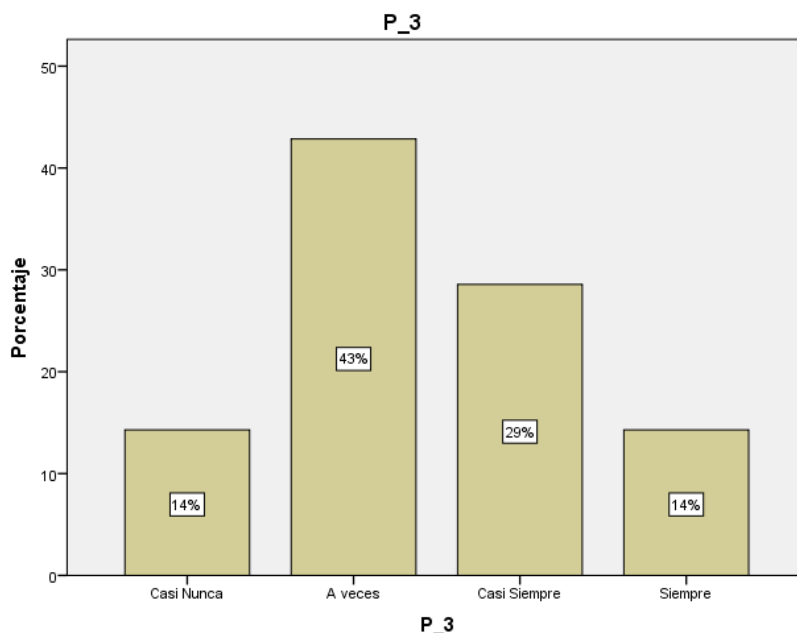
Escala Likert	f	%
Casi Nunca	1	14%
A veces	3	43%
Casi Siempre	2	29%
Siempre	1	14%

Total 7 100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Motivación intrínseca.



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 11 y en la Figura 3 muestra que todos los participantes experimentan algún grado de motivación intrínseca, ya que nadie eligió "Nunca". Un 14% seleccionó "Siempre" (entusiasmo constante) y 29% "Casi siempre" (alta motivación). El 43% respondió "A veces", indicando fluctuaciones ocasionales y por último un 14% respondió "Casi Nunca" indicando baja motivación. Estos resultados revelan alta variabilidad en la tendencia general hacia los desafíos, con diferentes niveles de intensidad. La ausencia de opciones negativas confirma una actitud predominantemente favorable en el grupo.

**Pregunta 4:** Me siento cómodo adaptándome a nuevas formas de trabajo o tecnologías en el trabajo.

Tabla 12

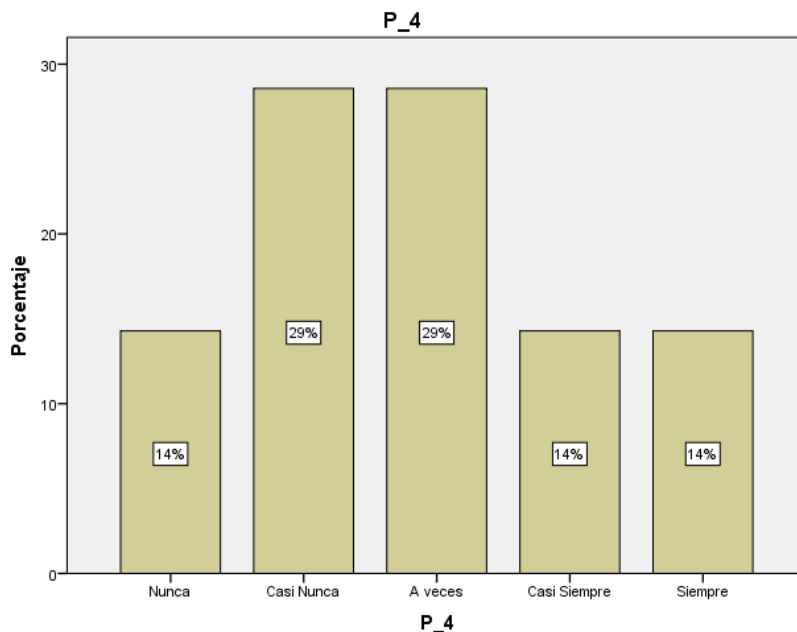
*Comodidad ante lo novedoso.*

<b>Escala Likert</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nunca	1	14%
Casi Nunca	2	29%
A veces	2	29%
Casi Siempre	1	14%
Siempre	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Comodidad ante lo novedoso.



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 12 y en la Figura 4 que el 29% de los encuestados no se sienten cómodos con lo novedoso "Nunca" o "Casi Nunca", mientras que otro 29% lo hace "A veces". Solo un 14% responde "Casi Siempre" y otro 14% "Siempre". Esto indica que la mayoría de los participantes (58%) tienen dificultades para adaptarse a lo nuevo, ya sea de manera ocasional o constante. La distribución equitativa en las respuestas sugiere una polarización en las actitudes hacia la novedad, donde un grupo significativo muestra resistencia, mientras que una minoría se adapta con facilidad. Esto podría reflejar la necesidad de implementar estrategias de apoyo para facilitar la adaptación en entornos cambiantes.

**Pregunta 5:** Cuando enfrento un desafío en mi trabajo, trato de encontrar soluciones en lugar de rendirme.

**Tabla 13**

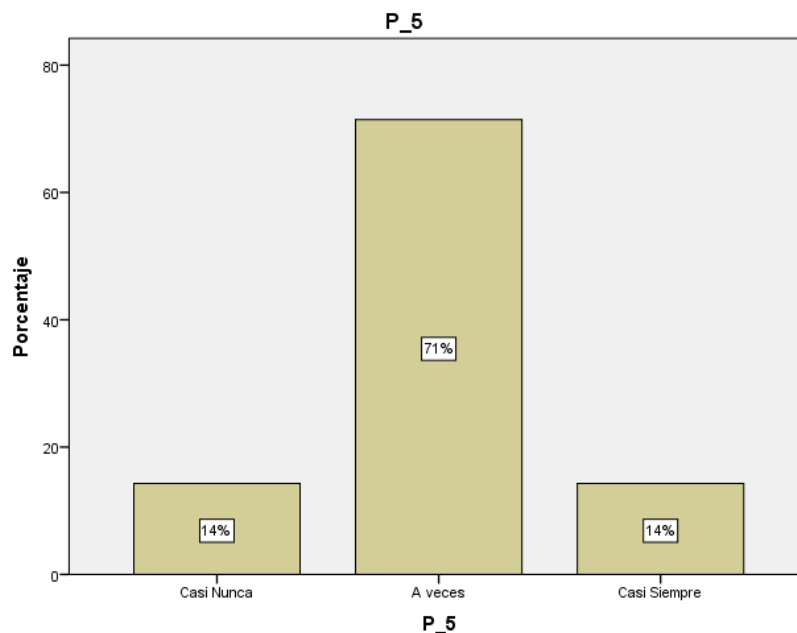
*Actitud frente a los desafíos.*

Escala Likert	<i>f</i>	%
Casi Nunca	1	14%
A veces	5	71%
Casi Siempre	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5**

*Actitud frente a los desafíos.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 13 y en la Figura 5 que el 71% de los encuestados enfrenta desafíos "A veces", mostrando una actitud intermitente. Un 14% ("Casi siempre") actúa con proactividad, mientras otro 14% ("Casi nunca") evita retos. Esto

revela una mayoría ambivalente, con minorías polarizadas hacia la resiliencia o la evitación. La ausencia de respuestas absolutas ("Siempre" o "Nunca") sugiere flexibilidad actitudinal. Se sugiere reforzar estrategias para aumentar la consistencia frente a desafíos.

**Pregunta 6:** Después de enfrentar un revés en mi trabajo, me esfuerzo por seguir adelante y encontrar formas de mejorar.

**Tabla 14**

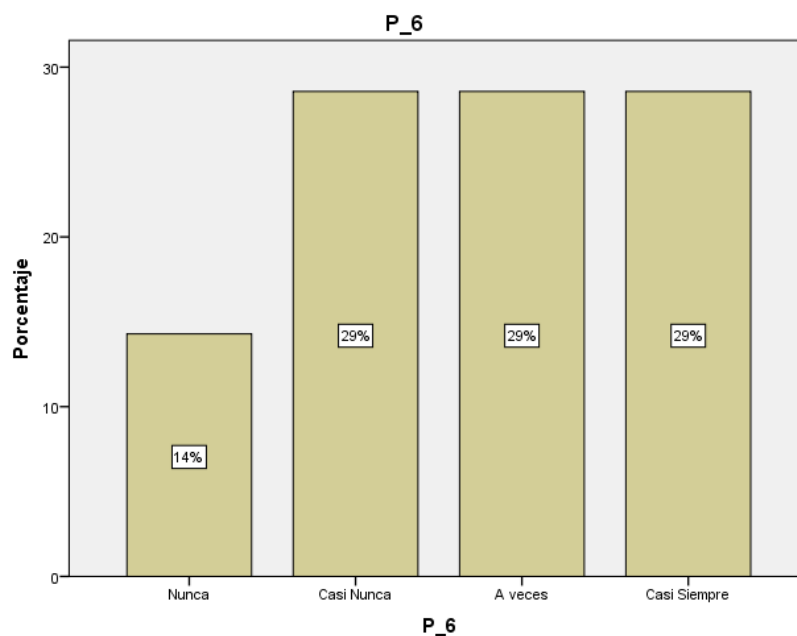
*Persistencia a pesar de los errores y contratiempos.*

Escala Likert	f	%
Nunca	1	14%
Casi Nunca	2	29%
A veces	2	29%
Casi Siempre	2	29%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6**

*Persistencia a pesar de los errores y contratiempos*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 14 y en la Figura 6 el 58% persiste tras errores ("A veces"/"Casi Siempre"), pero un 43% ("Casi Nunca"/"Nunca") tiende a rendirse. Mayoría muestra resiliencia intermitente, mientras una minoría significativa evita perseverar. La polarización indica la urgencia de promover estrategias para cultivar persistencia, especialmente en quienes abandonan ante contratiempos.

### Dimensión 1: Actitud ante los fracasos y desafíos

**Tabla 15**

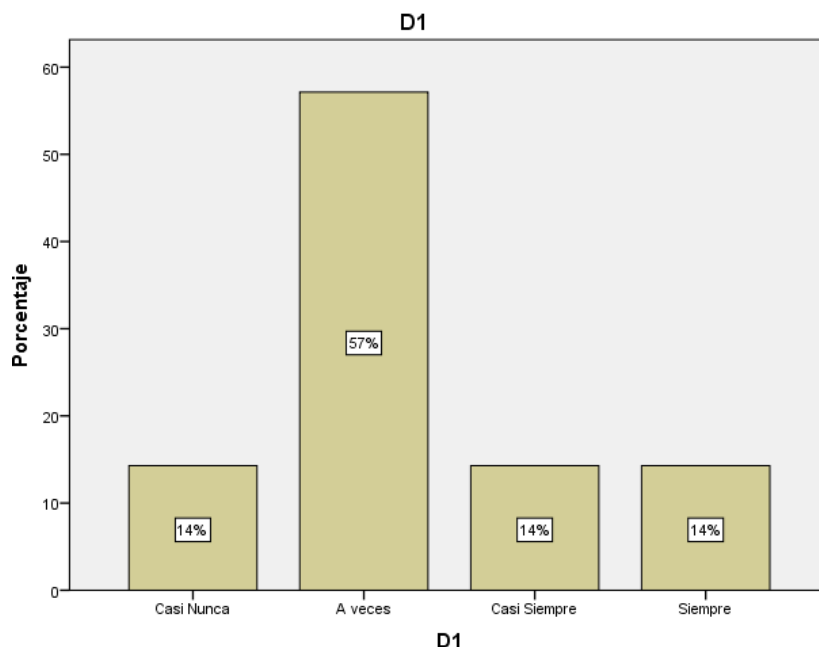
*Frecuencias totales de la dimensión Actitud ante los fracasos y desafíos.*

Escala	Baremo		f	%
Nunca	1	2	0	0%
Casi Nunca	3	4	0	0%
A veces	5	6	0	0%
Casi Siempre	7	8	0	0%
Siempre	9	10	7	100%
<b>Total</b>			7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7**

*Frecuencias totales de la dimensión Actitud ante los fracasos y desafíos.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 15 y en la Figura 7 que Las frecuencias totales de la dimensión "Actitud ante los fracasos y desafíos" muestran que la mayoría de los individuos (57%) manifiestan una actitud intermedia ("a veces") frente a estas situaciones, lo que sugiere una respuesta variable según el contexto. Un 14% de los encuestados tiende a adoptar esta actitud "casi nunca", indicando una menor predisposición a enfrentar fracasos y desafíos. Por otro lado, otro 14% responde "casi siempre", reflejando una mayor frecuencia en esta actitud, mientras que el 14% restante lo hace "siempre", demostrando una consistencia alta en su enfoque positivo ante estas adversidades. Estos resultados revelan una diversidad en las respuestas, con una ligera predominancia de posturas ocasionales o situacionales.

## Dimensión 2: Interés en el aprendizaje

Tabla 16

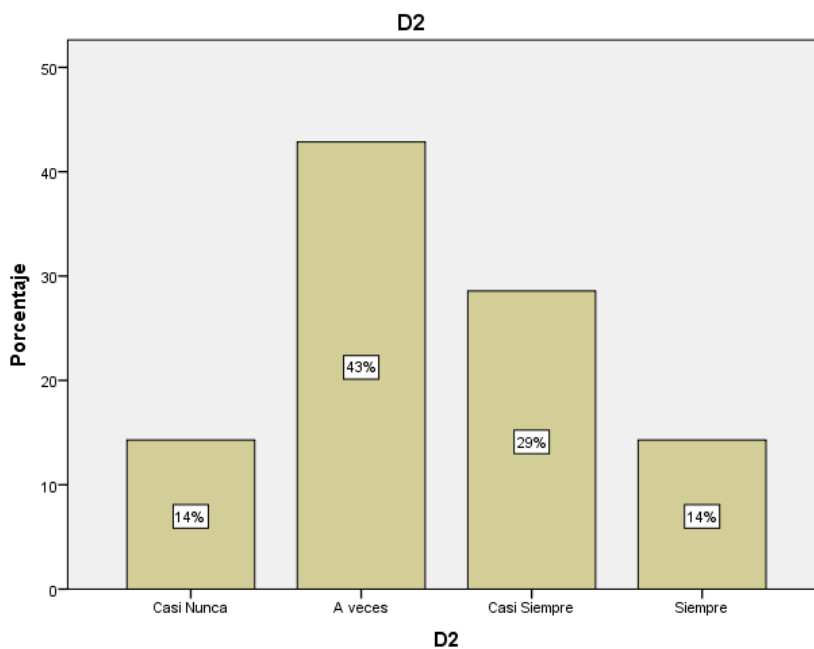
Frecuencias totales de la dimensión Interés en el aprendizaje.

Escala	Baremo	f	%
Nunca	1	2	0%
Casi Nunca	3	4	0%
A veces	5	6	0%
Casi Siempre	7	8	57%
Siempre	9	10	43%
<b>Total</b>		7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Frecuencias totales de la dimensión Interés en el aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Las frecuencias totales de la dimensión "Interés en el aprendizaje" revelan que la mayoría de los individuos (43%) muestra un interés ocasional ("a veces"), lo que sugiere una motivación variable hacia el aprendizaje. Un 29% se inclina por "casi siempre", indicando una actitud frecuentemente positiva hacia la adquisición de

conocimientos. Por otro lado, el 14% responde "casi nunca", reflejando un bajo nivel de interés, mientras que otro 14% selecciona "siempre", demostrando un compromiso constante con el aprendizaje. Estos resultados destacan una tendencia predominante hacia un interés intermitente, aunque con una proporción significativa (43%) que mantiene una disposición regular o permanente hacia el aprendizaje.

### Dimensión 3: Perseverancia ante los desafíos

**Tabla 17**

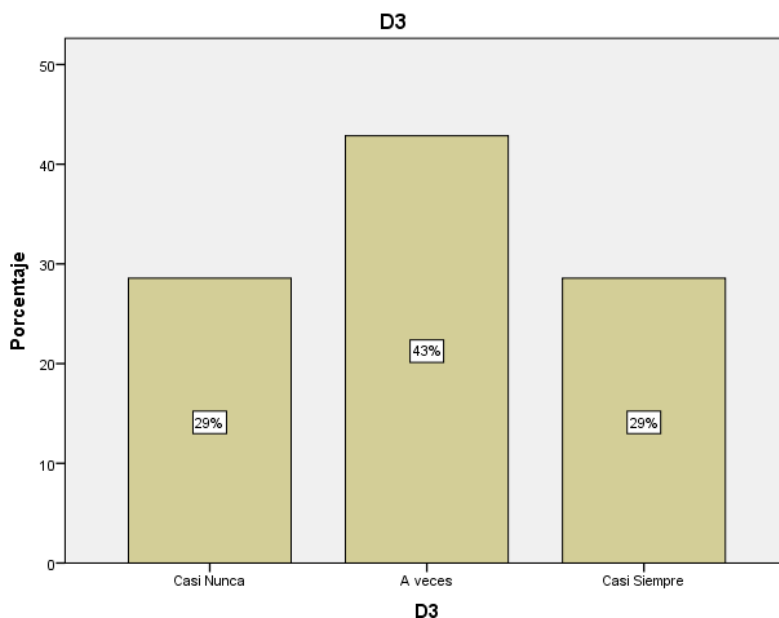
*Frecuencias totales de la dimensión Perseverancia ante los desafíos*

Escala	Baremo		f	%
Nunca	1	2	0	0%
Casi Nunca	3	4	0	0%
A veces	5	6	0	0%
Casi Siempre	7	8	1	14%
Siempre	9	10	6	86%
<b>Total</b>			7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9**

*Frecuencias totales de la dimensión Perseverancia ante los desafíos.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** El 43% persiste ocasionalmente ("A veces"), mientras 29% lo hace consistentemente ("Casi siempre") y otro 29% casi nunca ("Casi nunca"). La mayoría (72%) muestra al menos cierta perseverancia, pero solo 29% mantiene constancia. Esto revela una necesidad clave de fortalecer la resiliencia en el 29% con dificultades persistentes y estabilizar la motivación en el grupo intermitente (43%). La ausencia de "Nunca" indica que todos intentan superar desafíos en algún grado.

### Variable 1: Growth Mindset

Tabla 18

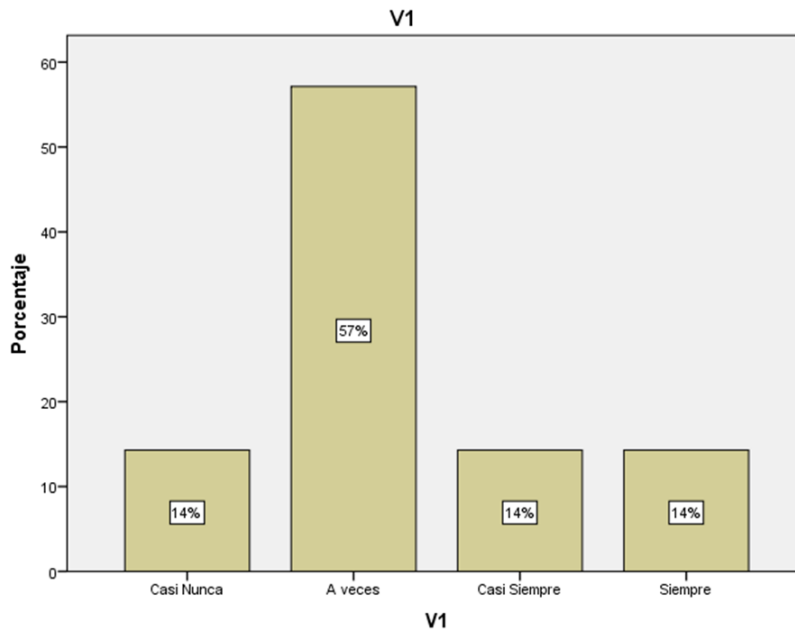
*Frecuencias totales de la variable Growth Mindset*

Escala	Baremo	f	%
Casi Nunca	0	12	14%
A veces	4	18	57%
Casi Siempre	2	24	14%
Siempre	1	30	14%
<b>Total</b>		7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Frecuencias totales de la variable Growth Mindset.



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** El 57% muestra mentalidad de crecimiento ocasional ("A veces"), mientras solo 28% la mantiene consistentemente ("Casi siempre" 14% + "Siempre" 14%). Un 14% ("Casi nunca") revela resistencia al cambio. La mayoría (85%) evidencia algún grado de apertura al desarrollo, pero la inconsistencia del 57% destaca la necesidad de reforzar estrategias para convertir actitudes esporádicas en permanentes, especialmente en el grupo resistente.

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Pregunta 7:** En situaciones difíciles, tengo la capacidad de mantener una actitud positiva y no dejar que los problemas afecten mi desempeño.

**Tabla 19**

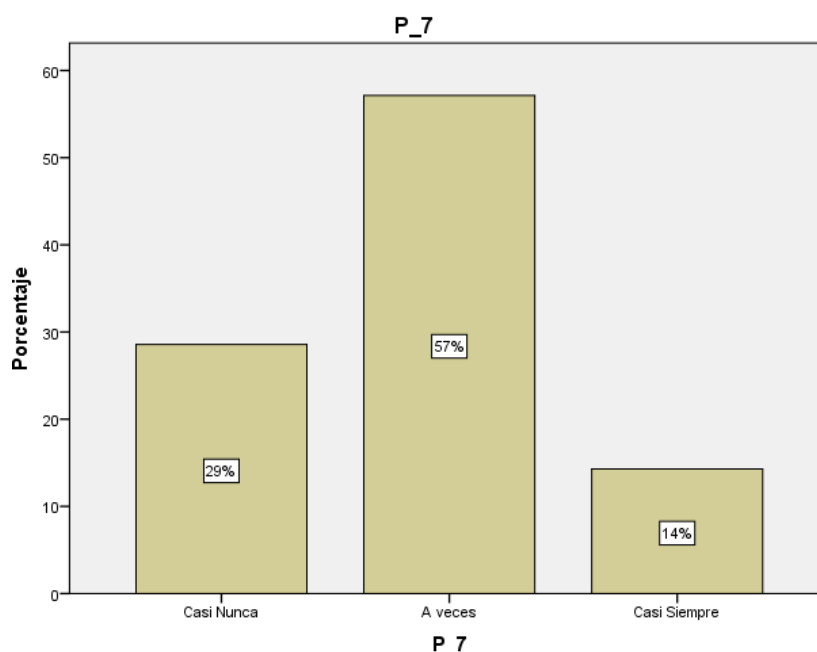
*Actitud ante los obstáculos.*

Escala Likert	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Casi Nunca	2	29%
A veces	4	57%
Casi Siempre	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 11**

*Actitud ante los obstáculos.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico que el 57% de los participantes afirma que "A veces" mantienen una actitud positiva en situaciones difíciles. Otro 29% responde "Casi

Nunca", lo que indica una baja capacidad para mantener una actitud positiva en todo momento. Un 14% responde "Casi siempre", sugiriendo que suelen mantener una actitud positiva, aunque no siempre de manera constante. Los participantes muestran una cierta variabilidad en la consistencia.

**Pregunta 8:** Me esfuerzo por mejorar la calidad de mi trabajo o mantener alta calidad en mi trabajo, aun con tareas son difíciles o repetitivas.

**Tabla 20**

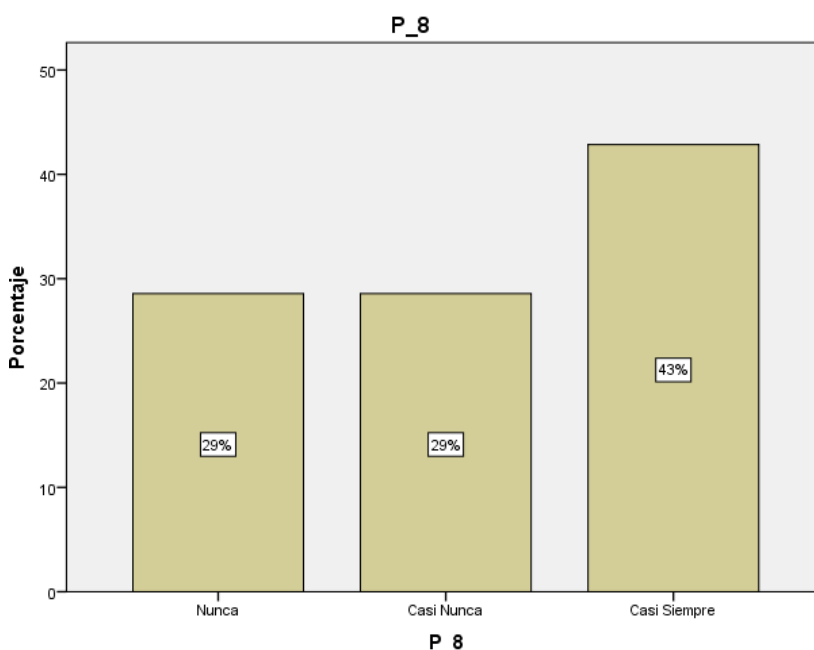
*Precisión y efectividad de tareas.*

Escala Likert	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	29%
Casi Nunca	2	29%
Casi Siempre	3	43%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12**

*Precisión y efectividad de tareas.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en el gráfico y la tabla que el 29% de los participantes que “Casi Nunca” trabajan en la optimización de su trabajo o mantener alta calidad en su trabajo, incluyendo tareas difíciles o repetitivas y otro 29% "Nunca" lo hace. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen una baja o nula dedicación a la excelencia en su desempeño laboral. Además, un 43% de los participantes responde "Casi siempre", lo que sugiere que están comprometidos con la mejora continua de su trabajo, aunque no en todos los casos. Esto refleja que una gran variabilidad en el nivel de compromiso con la calidad de su trabajo.

**Pregunta 9:** Tengo una buena capacidad para gestionar mi tiempo y completar tareas de manera eficiente.

**Tabla 21**

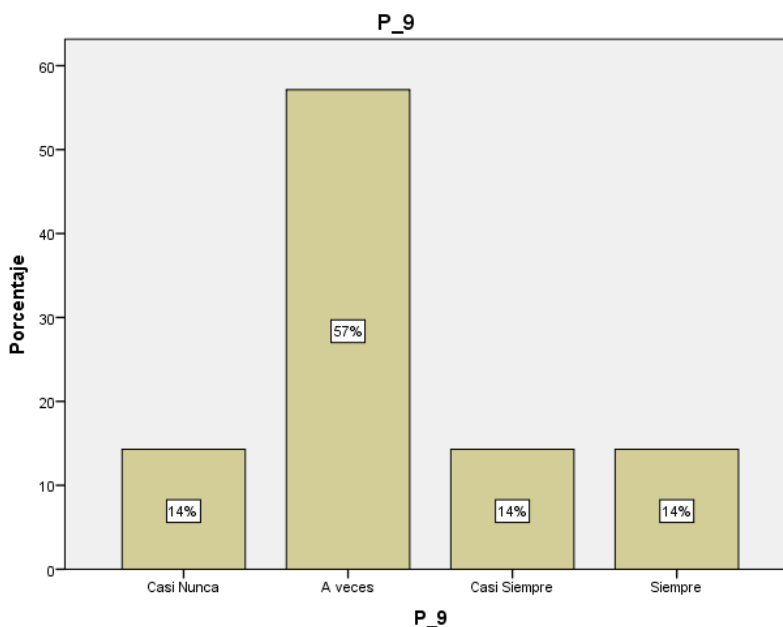
*Manejo de tiempo.*

<b>Escala Likert</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nunca	1	14%
Casi Nunca	3	57%
A veces	1	14%
Casi Siempre	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13**

*Manejo de tiempo.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la tabla y gráfica que el 28% de los participantes (14% "Casi siempre" + 14% "Siempre") está de acuerdo en considerar que tienen una buena capacidad para gestionar su tiempo y completar tareas de manera eficiente. Esto indica son pocos los encuestados que se sienten seguros en su habilidad para administrar su tiempo y cumplir con sus responsabilidades laborales. Además, un 57% de los participantes responde "A veces" y otro 14% "Casi Nunca", lo que sugiere que estos individuos pueden tener dificultades para gestionar su tiempo de manera consistente.

**Pregunta 10:** Logro realizar mis tareas dentro de los plazos establecidos sin comprometer la calidad.

**Tabla 22**

*Relación entre trabajo realizado y expectativas.*

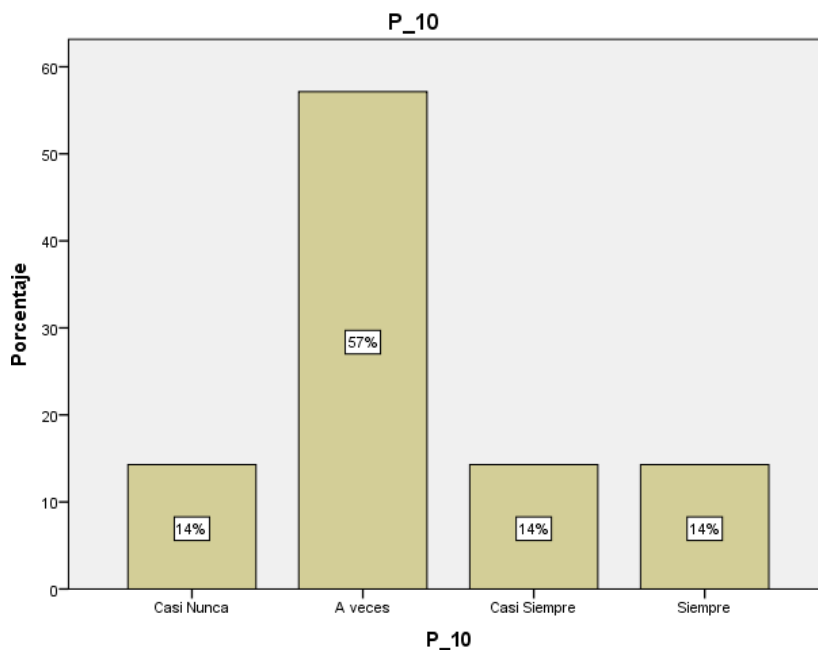
Escala Likert	<i>f</i>	%
Nunca	1	14%
Casi Nunca	3	57%
A veces	1	14%

Casi Siempre	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 14**

*Relación entre trabajo realizado y expectativas*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la tabla y Figura que el 57% de los participantes afirma “A Veces” lograr realizar sus tareas dentro de los plazos establecidos sin comprometer la calidad y otro 14% “Casi Nunca”. Estos datos demuestran que un porcentaje predominante de los entrevistados tienen una baja capacidad para gestionar su tiempo y mantener altos estándares de calidad en su trabajo. Además, un 14% de los participantes responde "Casi siempre", lo que sugiere que pueden cumplir con los plazos y mantener la calidad en la mayoría de las ocasiones. Por último, un 14% responde "Siempre", lo que indica que no enfrentan dificultades para equilibrar el tiempo y la calidad del trabajo. La grafica evidencia que, la mayor parte de los participantes no logra realizar

sus tareas a tiempo y con alta calidad, y que también existe gran variabilidad en la consistencia de este logro.

**Pregunta 11:** Cumpro con las metas, plazos establecidos o las expectativas en mi trabajo.

**Tabla 23**

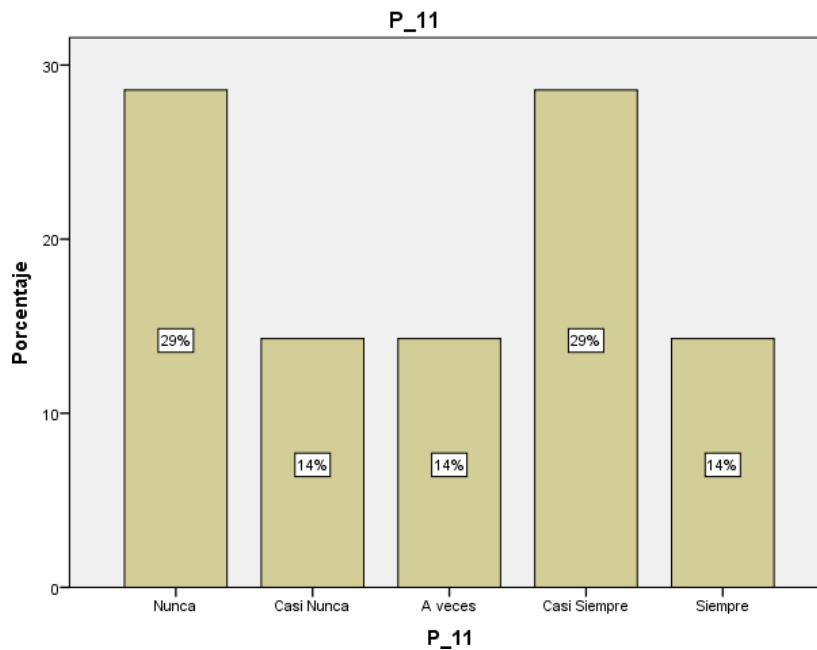
*Cumplimiento de metas establecidas*

Escala Likert	f	%
Nunca	2	29%
Casi Nunca	1	14%
A veces	1	14%
Casi Siempre	2	29%
Siempre	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 15**

*Cumplimiento de metas establecidas.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la gráfica y tabla que el 43% de los participantes afirma "Casi siempre" o "Siempre" cumplir con las metas, plazos establecidos o las expectativas en su trabajo. Además, el 14% de los participantes (1 persona) responde "A Veces", mientras que otro 43% afirma que "Nunca" o "Casi nunca" logra cumplir con las metas. Esto indica que hay gran variabilidad en la capacidad para lograr sus metas laborales y mantenerse alineados con las expectativas de su organización.

**Pregunta 12:** Siento que puedo alcanzar mis metas laborales, incluso cuando enfrente obstáculos importantes

**Tabla 24**

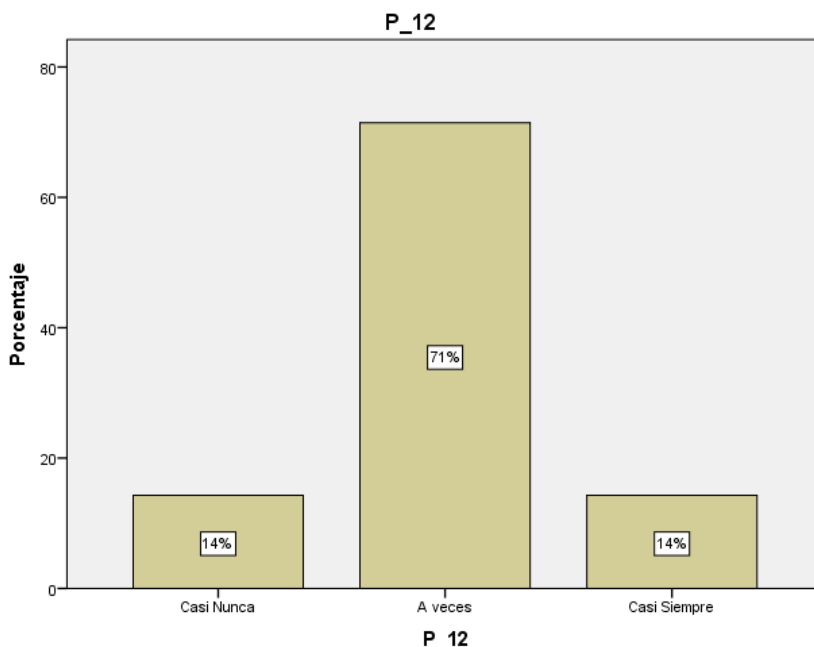
*Percepción de las metas laborales.*

<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
A veces	1	14%
Casi Siempre	5	71%
Siempre	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 16**

*Percepción de las metas laborales.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la gráfica y cuadro que el 71% de los participantes indica que "A veces" sienten que pueden alcanzar sus metas laborales, incluso cuando enfrentan obstáculos importantes, con un 14% respondiendo "Casi Nunca" y otro 14% respondiendo "Casi Siempre". Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados se sienten capaces de alcanzar sus metas laborales, aunque no con la misma consistencia que aquellos que respondieron "Casi siempre", pero en mayor grado que los participantes que respondieron "Casi Nunca".

#### Dimensión 4: Calidad del trabajo

Tabla 25

Frecuencias totales de la dimensión Calidad del trabajo.

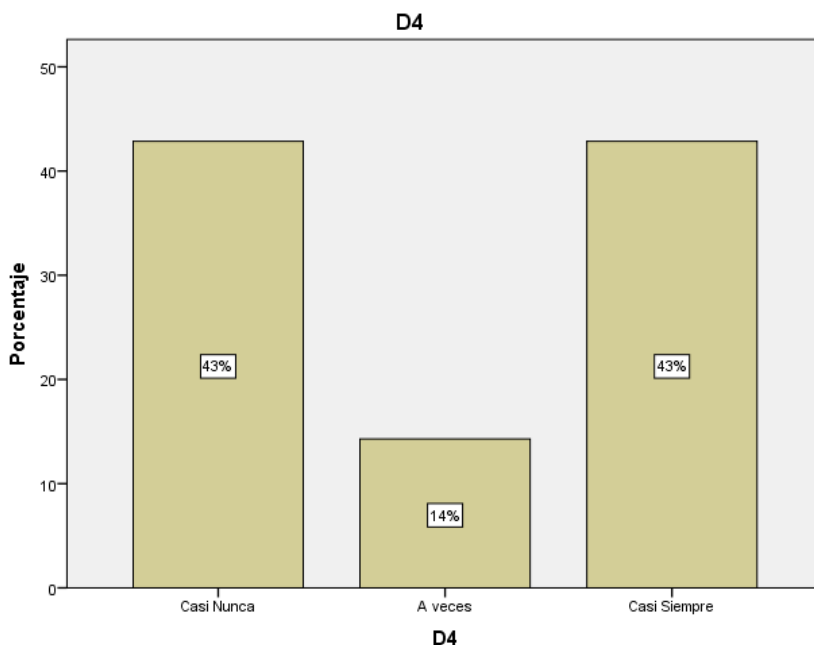
Escala	Baremo	f	%
Nunca	1 2	0	0%
Casi Nunca	3 4	3	43%
A veces	5 6	1	14%
Casi Siempre	7 8	3	43%
Siempre	9 10	0	0%

<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
--------------	----------	-------------

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 17**

*Frecuencias totales de la dimensión Calidad del trabajo*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 25 y en la Figura 17 que el 43% de los participantes respondieron "Casi siempre" en relación con la calidad de su trabajo, mientras que un 43% eligió la opción "Casi Nunca" y un 14% "A Veces". No se registraron respuestas en las categorías "Nunca" ni "Siempre", lo que indica que hay una variación intermedia en la frecuencia con la que los encuestados manifiestan lograr una alta calidad en su trabajo.

**Dimensión 5: Productividad**

**Tabla 26**

*Frecuencias totales de la dimensión Productividad.*

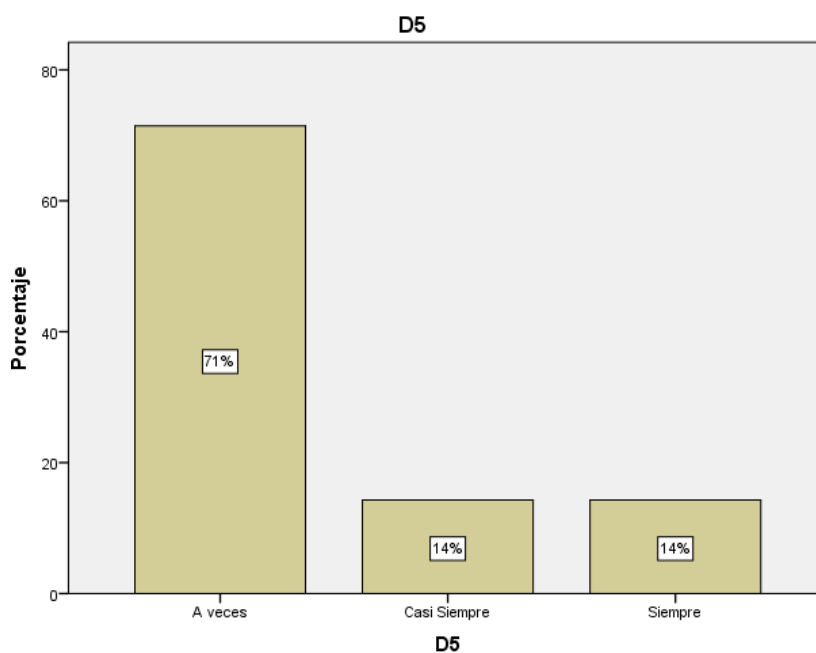
<b>Escala</b>	<b>Baremo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
---------------	---------------	----------	----------

Nunca	1	2	0	0%
Casi Nunca	3	4	0	0%
A veces	5	6	5	71%
Casi Siempre	7	8	1	14%
Siempre	9	10	1	14%
<b>Total</b>			7	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 18**

*Frecuencias totales de la dimensión Productividad.*



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la Tabla 26 y en la Figura 18 se observa que el 14% de los participantes respondió "Casi siempre", mientras que otro 14% indicó "Siempre". Un 71% seleccionó "A veces", y no hubo respuestas en las categorías "Nunca" ni "Casi nunca". Los datos indican que, en su mayoría, los participantes se encuentran en un nivel intermedio de la escala, lo que indica un grado de productividad con espacio para mejorar.

**Dimensión 6: Cumplimiento de metas**

Tabla 27

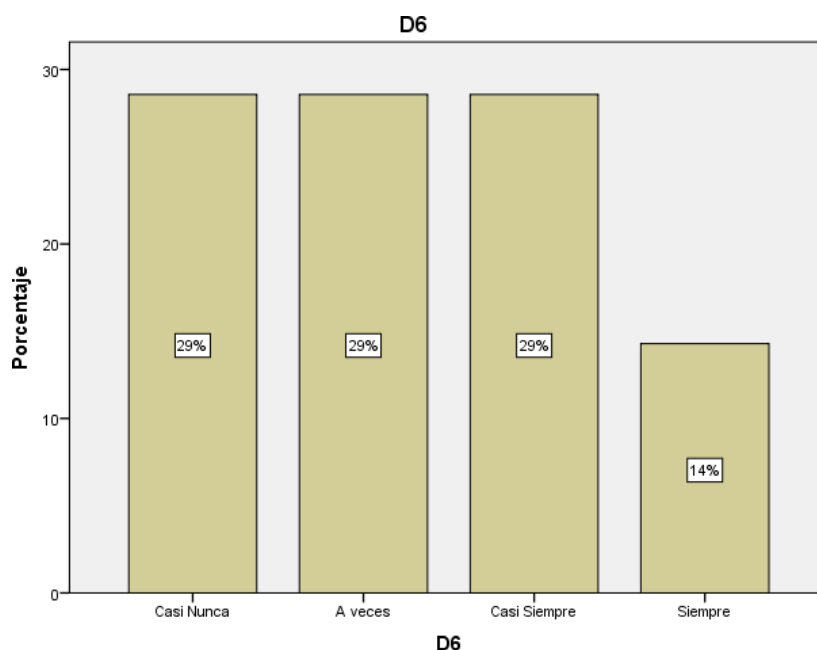
Frecuencias totales de la dimensión Cumplimiento de metas

Escala	Baremo		f	%
Nunca	1	2	0	0%
Casi Nunca	3	4	2	29%
A veces	5	6	2	29%
Casi Siempre	7	8	2	29%
Siempre	9	10	1	14%
<b>Total</b>			7	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19

Frecuencias totales de la dimensión Cumplimiento de metas



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la Tabla 27 y Figura 19 muestra las frecuencias y porcentajes correspondientes a la dimensión "Cumplimiento de metas", donde el 29% de los participantes indicó "Casi siempre" y el 14% seleccionó "Siempre". Evidenciamos que cerca de un tercio de los participantes se sitúa en los niveles más altos de la escala, mientras

que un 58% (29% + 29%) seleccionó “casi Nunca” o “Nunca” lo que sugiere una alta inconsistencia en el grado de cumplimiento de metas, con una predominancia en el rango medio.

Variable 2: Desempeño laboral

**Tabla 28**

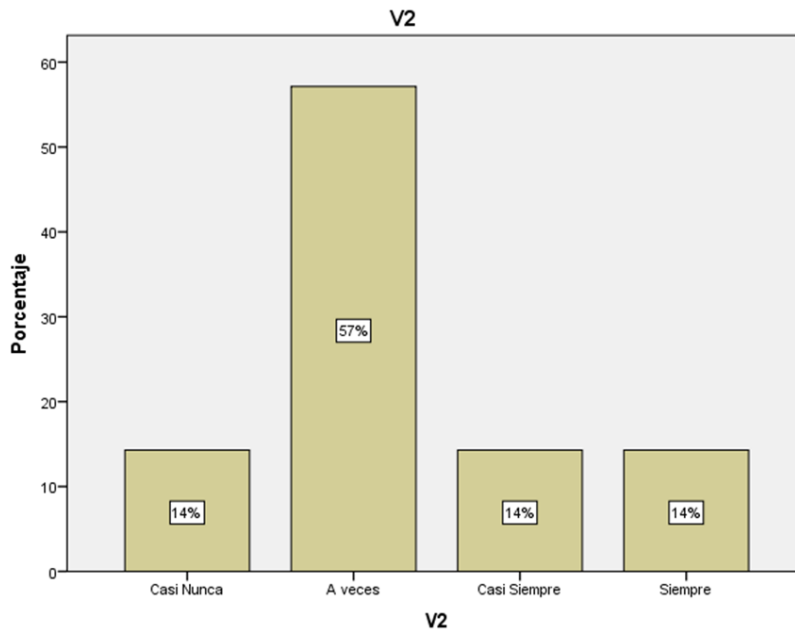
*Frecuencias totales de la variable Desempeño laboral.*

<b>Escala</b>	<b>Baremo</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
Nunca	0	6	0	0%
Casi Nunca	7	12	1	14.3%
A veces	13	18	4	51.4%
Casi Siempre	19	24	1	14.3%
Siempre	25	30	1	14.3%
<b>Total</b>			<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20

Frecuencias totales de la variable Desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Los resultados de la variable "Desempeño laboral", donde el 57% de los participantes indicó que "A veces" tienen un alto desempeño en su trabajo, mientras que el 28% seleccionó la opción "Casi siempre" o "Siempre" y otro 14% la opción "Casi Nunca". Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe su desempeño laboral como inconsistente.

## V. SUSTENTO DEL MERCADO

### 5.1. Alcance esperado del mercado

La presente investigación aborda el diseño de una plataforma tecnológica digital de aprendizaje en línea centrada en el desarrollo del Growth Mindset y como su existencia afectaría positivamente al desempeño laboral, con un alcance inicial en las MYPES del rubro alimentario del distrito de Lurín. Este sistema beneficiara a los empleados y organizaciones en el ámbito de la formación profesional. Se caracteriza porque la plataforma facilita el aprendizaje digital mediante herramientas colaborativas y accesibles, adaptado a las necesidades de los usuarios y la empresa Willka. Si la implementación de la plataforma Moodle demuestra resultados positivos en la formación de los empleados de la MYPE Willka, su uso podría escalarse a otras áreas de la empresa o incluso a filiales en diferentes regiones. A largo plazo, el modelo podría adaptarse para atender las necesidades de capacitación en otras industrias o sectores educativos, ampliando su impacto a nivel nacional e internacional. Además, la integración de nuevas herramientas como inteligencia artificial y análisis de datos podría posicionar a la plataforma como un referente en innovación educativa corporativa.

### 5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio de forma de comercialización innovadora

Tabla 29

*Contexto de mercado*

Elemento	Descripción
<b>Fortalezas</b>	Atributos principales, participación de mercado, productos más demandados.
<b>Proveedores</b>	GoDaddy, Moodle, Amazon, Azure, etc.
<b>Canales de venta</b>	Digital.
<b>Estrategias de publicidad</b>	Redes sociales, recomendación de persona a persona.

Fuente: Elaboración propia

## Cientes potenciales

**Tabla 30**

*Cliente Empresarial Objetivo.*

Elementos	Descripción
Tipo de Organización	Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) del Perú.
Sector / Rubro	Empresas del rubro alimentario, de forma inicial, potencial expandibles a otros sectores que requieran de habilidades blandas.
Ubicación	Base en el distrito de Lurín (Lima, Perú), pero con alcance a atender a MYPES de toda Lima Metropolitana y otras regiones.
Tamaño de la Empresa	Organizaciones con equipos de entre 5 y 50 colaboradores. El caso de estudio cuenta con 7 empleados. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas con bajo nivel de iniciativa o autonomía en sus equipos.</li> <li>• Necesidad de mejoramiento de productividad, cumplimiento de metas y calidad del trabajo.</li> </ul>
Necesidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en soluciones de capacitación flexibles y de bajo costo para fortalecer el capital humano.</li> <li>• Dueño o gerente asume múltiples funciones y requiere delegar de manera más efectiva.</li> </ul>
Poder de decisión	Principalmente dueño, fundador o Gerente General de la MYPE

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3. Descripción de la propuesta de innovación o del modelo de negocio

#### 5.3.1. Diagnóstico situacional

En análisis FODA de la MYPE Willka, 2025.

**Tabla 31**

*Análisis FODA.*

Análisis	Descriptor
<b>Fortalezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producto fresco y de alta calidad, con cadena de frío y buen posicionamiento sensorial.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión empresarial conectada con salud, sostenibilidad y conciencia ecológica.</li> <li>• Conocimiento técnico en biotecnología, cultivo, fermentación y productos funcionales.</li> <li>• Capacidad instalada suficiente para triplicar la producción.</li> <li>• Canales de distribución consolidados con supermercados de alto tráfico (Wong, Metro, etc.).</li> <li>• Espíritu innovador en desarrollo de nuevos productos (miso, sake, bebidas, shoyu).</li> <li>• Ambiente de trabajo que promueve confianza y apertura, aunque aún sin estructuración formal.</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la demanda por alimentos funcionales, sostenibles y saludables.</li> <li>• Vacío informativo sobre hongos, ideal para posicionamiento con talleres y formación.</li> <li>• Posibilidad de expandir el canal B2B con hoteles, restaurantes o aplicaciones móviles.</li> <li>• Desarrollo de derivados fermentados con valor agregado.</li> <li>• Potencial de impacto social formando a comunidades para cultivar hongos.</li> <li>• Fortalecimiento de la marca personal del fundador como referente del sector.</li> </ul>
<b>Debilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de requerimientos tecnológicos de telecomunicaciones.</li> <li>• El dueño asume la mayoría de las funciones (producción, ventas, estrategia), lo que genera cuellos de botella.</li> <li>• Bajo nivel de iniciativa y autonomía en el equipo de trabajo.</li> <li>• Gestión del tiempo y cumplimiento de tareas con deficiencias frecuentes.</li> <li>• Actitudes pasivas ante nuevos retos o aprendizajes percibidos como difíciles.</li> <li>• Ausencia de un sistema estructurado para la comunicación de objetivos y avances.</li> <li>• Falta de seguimiento formal del desempeño laboral (calidad, metas, productividad).</li> <li>• Inexistencia de programas de formación continua o retroalimentación estructurada.</li> </ul>
<b>Amenazas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia creciente en el nicho de hongos gourmet y funcionales.</li> <li>• Alta dependencia de supermercados y sus condiciones de negociación.</li> <li>• Inestabilidad económica y logística en el país que afecta operaciones.</li> <li>• Cambios climáticos o imprevistos que pueden alterar la producción.</li> <li>• La empresa deja espacio en el mercado a competidores al no aprovechar su capacidad instalada debido a limitaciones del rendimiento.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.2. Propuesta de valor

La plataforma de capacitación de Growth Mindset ofrece un método innovador y accesible para desarrollar una mentalidad de crecimiento en los colaboradores de MYPES, lo cual reduce la resistencia al cambio, mejora la adaptabilidad frente a desafíos y aumenta

significativamente la productividad laboral. Esta solución aborda problemas críticos como la falta de capacitación en habilidades blanda, la baja motivación del personal y la limitada capacidad de innovación, ofreciendo una herramienta digital asequible y escalable. De esta forma, satisfacemos la necesidad de las MYPES de fortalecer el capital humano con un sistema flexible, practico y medible, que les permita optimizar su desempeño organizacional incluso en entornos competitivos y de recursos limitados.

### ***5.3.3. Fuentes de ingresos***

Nuestros futuros clientes estarán dispuestos a invertir en nuestra plataforma porque ofrece resultados comprobables como la mejora del desempeño laboral, menor rotación de personal y mayor adaptabilidad de equipos. Al desarrollar habilidades como resiliencia y proactividad aumentan directamente su productividad y competitividad. Actualmente, gasta en capacitaciones presenciales costosas, alquiler de aulas y materiales genéricos online, con poco seguimiento y retorno demostrable, pagando con recursos propios que no garantizan continuidad. Prefieren opciones flexibles como: suscripción accesible, planes escalables por usuarios o pagos por resultados medibles. También valorarían financiamiento mediante alianzas con gremios o programas estatales, permitiéndoles acceder a la solución sin afectar su liquidez inmediata mientras obtienen beneficios tangibles en su capital humano.

### ***5.3.4. Canales de distribución***

Los clientes muestran clara preferencia por canales digitales de soporte técnico y atención al cliente para recibir información sobre la plataforma, valorando especialmente las asesorías virtuales personalizadas que les permiten conocer los beneficios del Growth Mindset sin interferir con sus operaciones diarias. Entre otros canales, las demostraciones virtuales interactivas mediante webinars o videollamadas resultan particularmente efectiva, ya que, al presentar casos prácticos, como el manejo del estrés en temporadas altas, se logra conectar directamente la teoría del Growth Mindset con situaciones reales, facilitando

así su comprensión y aplicación. Para una estrategia costo-beneficio, el Marketing Digital se posiciona como la mejor opción. A través de redes sociales (Facebook/Instagram) con contenido educativo basado en testimonios reales y campañas de email marketing automatizado que destacan resultados mediables, se logra un alcance amplio con mínima inversión comprado con métodos tradicionales.

#### ***5.3.5. Estrategia de penetración en el mercado***

Para impulsar la adopción de la plataforma, se implementará webinars demostrativos con caso de éxito reales y talleres virtuales gratuitos que muestre la aplicación práctica del Growth Mindset en el sector alimentario, complementados con planes de pago flexibles (suscripción mensual o pago por resultados) para facilitar el acceso. La estrategia de publicidad combinara campañas digitales segmentadas en LinkedIn y Facebook Ads, dirigidos a dueños de MYPEs, con apoyo de material físico en ferias y cámaras de comercio para reforzar la presencia local. Además, se establecerán alianzas estratégicas con instituciones de capacitación como SENATI y gremios empresariales como ASPEC para ampliar el alcance, mientras que municipalidades servirán como socios claves para llegar a MYPEs en zonas rurales y promover la adopción de la plataforma.

#### ***5.3.6. Actividades productivas propias y externas***

Las actividades necesarias para dar la propuesta de valor incluyen el desarrollo de una plataforma interactiva de Growth Mindset con cursos modulares, videos formativos y evaluaciones de progreso, junto con un sistema de seguimiento de aprendizaje. Para su comercialización, se realizará webinars demostrativos, campañas en redes sociales y alianzas estratégicas, ofreciendo pruebas gratuitas para que los usuarios conozcan la plataforma. Se mantendrá una relación cercana con los clientes mediante soporte técnico especializado, foros de discusión, encuestas de feedback y un programa de mentorías en línea. Los ingresos provendrán de suscripciones, venta de cursos avanzados, licencias

institucionales y un modelo freemium que combine funciones básicas gratuitas con opciones premium.

### **5.3.7. Alianzas**

Nuestros proveedores más importantes incluirán empresas de tecnología educativa para el desarrollo de la plataforma como Moodle, creadores de contenido especializado en psicología y educación para los cursos, y servicios en la nube para el alojamiento y escalabilidad del sistema. Para nuestras actividades clave, contaremos con el apoyo de especialistas en marketing digital para las campañas en redes sociales, influencers educativos para promocionar los webinars y partners institucionales (universidad y centro de formación) que nos ayudaran a llegar a nuestro público objetivo. Además, colaboraremos con comunidades de coaches y mentores que facilitaran el programa de mentorías en línea, asegurando una experiencia de aprendizaje completa y personalizada para los usuarios.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

#### 6.1.1. *Conclusión general*

Se concluye que, sí es viable la propuesta de implementar la metodología Growth mindset para mejorar el desempeño laboral de los empleados en la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025. Esta viabilidad se sustenta en que la propuesta responde a problemas reales previamente diagnosticados, como lo evidencia el análisis FODA, el cual revela un bajo nivel de iniciativa y autonomía en el equipo de trabajo, así como deficiencias en la gestión del tiempo y el cumplimiento de tareas. Además, se identificó una actitud receptiva por parte de los empleados hacia el enfoque del Growth Mindset, lo que facilita su implementación. La propuesta también apunta a cerrar brechas específicas de desempeño relacionadas con la productividad y el manejo de la presión. Finalmente, se trata de una solución práctica, realista y adaptada a las características de una MYPE, que no solo plantea un concepto teórico, sino una herramienta concreta alineada con las necesidades de la empresa.

#### 6.1.2. *Conclusiones específicas*

##### **Conclusión específica 1**

Se concluye que, sí es viable la propuesta de implementar la metodología Growth Mindset para alcanzar el cumplimiento de metas en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025; porque, pese a que los colaboradores manifiestan una percepción mayoritariamente positiva sobre su desempeño, los datos evidencian una debilidad crítica ante situaciones adversas, lo que justifica la necesidad de una intervención que fortalezca la resiliencia, la persistencia y la capacidad de afrontar desafíos.

### **Conclusión específica 2**

Se concluye que, sí es viable la propuesta de implementar la metodología Growth Mindset para alcanzar la calidad del trabajo de los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025; porque la investigación demuestra que los comportamientos clave promovidos por una mentalidad de crecimiento como la búsqueda de retroalimentación, la resiliencia ante el fracaso y la disposición a asumir desafíos, pueden influenciar positivamente en la mejora continua del desempeño, con la finalidad de prevenir errores recurrentes y elevan los estándares de calidad en futuras tareas.

### **Conclusión específica 3**

Se concluye que, si es viable la propuesta de implementar la metodología de Growth Mindset para alcanzar la productividad de los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025; ya que la investigación sostiene que esta metodología posiblemente incide positivamente en la productividad, especialmente a través de factores como el esfuerzo persistente, la resiliencia frente al fracaso y la disposición a asumir nuevos desafíos. Asimismo, se identificaron brechas en la eficiencia laboral y en la gestión del tiempo, lo que refuerza la necesidad de una intervención que promueva hábitos productivos sostenidos y enfoques de trabajo más efectivos.

## **6.2. Recomendaciones**

### **6.2.1. Recomendación general**

Se recomienda implementar una plataforma tecnológica para el aprendizaje en línea de Growth Mindset en la MYPE Willka para el desarrollo de las habilidades clave de los trabajadores, así como fomentar una mentalidad de crecimiento y, de esta forma, mejorar el desempeño laboral en la empresa.

### **6.2.2. Recomendaciones específicas**

#### **Recomendación específica 1**

Se recomienda, para fomentar el cumplimiento de metas, implementar y utilizar la plataforma tecnológica de aprendizaje en línea sobre el Growth Mindset en la MYPE Willka con el objetivo de desarrollar esta mentalidad en los colaboradores a través de capacitaciones específicas que aborden este indicador.

#### **Recomendación específica 2**

Se recomienda, para medir y mejorar la calidad, realizar encuestas periódicas y analizar los resultados que ofrezca la plataforma en línea sobre el Growth Mindset, con la finalidad de identificar las áreas de mejora en la comunicación y el fortalecimiento del ambiente laboral.

#### **Recomendación específica 3**

Se recomienda, para la mejora de la productividad, usar la plataforma en línea sobre el Growth Mindset para dar un seguimiento continuo a los objetivos organizacionales de la MYPE Willka, permitiendo ajustar las estrategias de manera dinámica y así potenciar tanto la productividad como el bienestar de los empleados.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausat, A. M. A., Muhammad Aqib Shafiq, Doaa Wafik, & Norma Angélica Santiesteban López. (2024). The Role of Transformational Leadership in Improving Employee Psychological Wellbeing: A Review [El rol del liderazgo transformacional en la mejora del bienestar psicológico de los empleados: Una revisión.]. *Apollo: Journal of Tourism and Business*, 2(1), 148–157. <https://doi.org/10.58905/apollo.v2i1.239>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership [Desarrollo de liderazgo auténtico: llegar a la raíz de las formas positivas de liderazgo]. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Calo, M., Judd, B., & Peiris, C. (2024). Grit, resilience and growth-mindset interventions in health professional students: A systematic review and meta-analysis [Intervenciones de coraje, resiliencia y mentalidad de crecimiento en estudiantes de profesionales de la salud: una revisión sistemática y un metanálisis]. *Medical Education*, 58(8), 902–919. <https://doi.org/10.1111/medu.15391>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3ra edición).
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement [La mentalidad de crecimiento atenúa los efectos de la pobreza en el rendimiento académico]. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664–8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Correa-Rojas, J., Grimaldo, M., Marcelo-Torres, E., Manzanares-Medina, E., & Ravelo-Contreras, E. L. (2024). Growth mindset, Grit, and Academic Self-efficacy as determinants of Academic Performance in Peruvian university students [Mentalidad

- de crecimiento, Grit y Autoeficacia Académica como determinantes del Rendimiento Académico en estudiantes universitarios peruanos]. *International Journal of Educational Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.17583/ijep.13115>
- Derler, A., & Baer, D. (2019). *Growth Mindset NeuroLeadership Institute CASE STUDY [Mentalidad de Crecimiento Instituto de NeuroLiderazgo ESTUDIO DE CASO]*.
- Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. [Grit: El poder de la pasión y la perseverancia.]. In *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner/Simon & Schuster.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success [Mentalidad: La nueva psicología del éxito]*. Random House.
- Eckerwall, A., & Karlsson, C. (2021). *Fostering a Growth Mindset in Organizations [Fomentar una mentalidad de crecimiento en las organizaciones]*.
- ESAN. (2022, Noviembre 17). *Growth mindset: ¿Cómo promover una mentalidad de crecimiento entre los colaboradores?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/growth-mindset-como-promover-una-mentalidad-de-crecimiento-entre-los-colaboradores>.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*.
- HASINAT, I. (2024). The Multifaceted Nature of Individual Job Performance: A Focus on Individual Behaviors [La naturaleza multifacética del desempeño laboral individual: un enfoque en los comportamientos individuales]. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2). <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00723>
- Hernández Jaimes, B. G., Guerrero Sánchez, P., Gómez Peralta, H., & Ramírez González, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1144–1158. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>

- Javidan, M., & Bowen, D. (2013). The 'Global Mindset' of managers [La 'mentalidad global' de los directivos]. *Organizational Dynamics*, 42(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.03.008>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. [CONDICIONES PSICOLÓGICAS DEL COMPROMISO Y DESCOMPROMISO PERSONAL EN EL TRABAJO.]. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kim, S.-S., & Yoon, D.-Y. (2025). Impact of empowering leadership on adaptive performance in hybrid work: a serial mediation effect of knowledge sharing and employee agility [Impacto del liderazgo empoderador en el desempeño adaptativo en el trabajo híbrido: un efecto de mediación serial del intercambio de conocimientos y la agilidad de los empleados]. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1448820>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement [El modelo demandas-recursos del trabajo y el desempeño: el papel mediador del compromiso del empleado]. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Lujan, M. (2023, Diciembre 4). *El poder del Growth Mindset: definición y guía*. [https://Innovaromir.Com/EI-Poder-Del-Growth-Mindset-Definicion-y-Guia/#Mentalidad\\_de\\_crecimiento\\_versus\\_mentalidad\\_fija\\_Growth\\_Mindset\\_vs\\_Fixed\\_Mindset](https://Innovaromir.Com/EI-Poder-Del-Growth-Mindset-Definicion-y-Guia/#Mentalidad_de_crecimiento_versus_mentalidad_fija_Growth_Mindset_vs_Fixed_Mindset).
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency [Desarrollando el capital psicológico de la resiliencia]. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Matzler, K. (2020). *The impact of growth mindset on employees' work motivation, individual innovation behaviour, and career satisfaction: A quantitative research on the*

*individual employment level [El impacto de la mentalidad de crecimiento en la motivación laboral de los empleados, el comportamiento de innovación individual y la satisfacción profesional: una investigación cuantitativa sobre el nivel de empleo individual].*

- Ministerio de la Producción. (2024). *MIPYME 2022 LAS EN CIFRAS*.  
<https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anauales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022>
- Murphy, M. C., & Reeves, S. L. (2019). Personal and organizational mindsets at work [Mentalidades personales y organizacionales en el trabajo]. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100121. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100121>
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-Set Interventions Are a Scalable Treatment for Academic Underachievement [Las intervenciones de mentalidad son un tratamiento escalable para el bajo rendimiento académico]. *Psychological Science*, 26(6), 784–793. <https://doi.org/10.1177/0956797615571017>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2023). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version [Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual: Propiedades psicométricas de la versión italiana]. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 8(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Saidin, K., Wan, P., & Halim, W. F. S. W. A. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches [Una síntesis hacia el constructo del desempeño laboral: dimensiones y enfoques teóricos]. *Pakistan*

*Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2). <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.0022>

Schachner, S. T. (2021, Abril). *DOES LEARNING MINDSET MODERATE THE EFFECT OF PERFORMANCE INFORMATION TYPE ON PERFORMANCE? [¿LA MENTALIDAD DE APRENDIZAJE MODERA EL EFECTO DEL TIPO DE INFORMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO?]*.

Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). Passion, grit and mindset in young adults: Exploring the relationship and gender differences [Pasión, determinación y mentalidad en adultos jóvenes: Explorando las relaciones y las diferencias de género]. *New Ideas in Psychology*, 59, 100795. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2020.100795>

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed [Mentalidades que promueven la resiliencia: Cuando los estudiantes creen que las características personales se pueden desarrollar]. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314. <https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>

Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Tipton, E., Schneider, B., Hulleman, C. S., Hinojosa, C. P., Paunesku, D., Romero, C., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Iachan, R., Buontempo, J., Yang, S. M., Carvalho, C. M., ... Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement [Un experimento nacional revela dónde una mentalidad de crecimiento mejora el rendimiento]. *Nature*, 573(7774), 364–369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>

## VIII. ANEXOS

### 7.1. Informe Turnitin

#### ALFREDO LARIOS FLORES

#### Growth Mindset %28Versi%C3%B3n final%29.docx

Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

##### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::30163:475888077

110 Páginas

Fecha de entrega  
23 jul 2025, 10:40 p.m. GMT-5

19.645 Palabras

Fecha de descarga  
24 jul 2025, 2:05 p.m. GMT-5

113.571 Caracteres

Nombre de archivo  
Growth Mindset (Versión final).docx

Tamaño de archivo  
1.0 MB

#### 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

##### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

##### Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

##### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.



Quijano Aranibar  
Ivan Ernesto  
(Asesor)



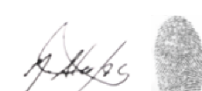
David Johnson  
Grados  
Alzamora  
(Autor)



Joel Steven  
Huamaní  
Obregón  
(Autor)



Alfredo Larios  
Flores  
(Autor)



Miguel Alan  
Segura Cuentas  
(Autor)

## 7.2. Reporte de impacto y resultados

**Tipo de documento:** Trabajo de investigación

**Título del Trabajo de Investigación o Tesis:** “Propuesta de implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025”

**Integrantes:**

1. Grados Alzamora, David Jhonson
2. Huamani Obregon, Joel Steven
3. Larios Flores, Alfredo
4. Segura Cuentas, Miguel Alan

**Asesor:** Quijano Aranibar, Iván Ernesto

### **Impacto de la investigación**

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

Como **impacto tecnológico** la implementación de la plataforma Moodle, al ser una herramienta de e-learning moderna y escalable, permite a las empresas digitalizar sus procesos de capacitación y desarrollo de personal. Esto representa una innovación en la gestión de talento humano para dicha MYPE, facilitando a la empresa contar con una formación continua a sus empleados y contar con un seguimiento del progreso en tiempo real.

Como **impacto social y de organización**, se espera un impacto positivo en el clima laboral al fomentar una cultura de aprendizaje, resiliencia y adaptabilidad. Con esto se puede obtener una mayor satisfacción y compromiso de los empleados y como consecuencia una posible reducción de la tasa de rotación de personal, un problema muy común en este sector. Al largo plazo se puede esperar un fortalecimiento en el capital humano de la empresa, el cual es un factor clave para la sostenibilidad de la empresa.

Como **impacto económico**, se puede esperar una optimización de costos operativos a futuro, debido a que la implementación inicial requiere de una inversión. La mejora en la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas podrá impactar directamente en la eficiencia y competitividad de la MYPE Willka en el mercado.

### **Resultado del proceso de investigación**

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

**Diagnóstico:** Se descubrió que el 100% de los colaboradores ya poseen una mentalidad de crecimiento. Con esto podemos confirmar que el equipo ya posee una predisposición natural para adoptar una plataforma que se centre en el desarrollo y aprendizaje del growth mindset.

**Identificación de brechas:** A pesar de contar con este 100% de autopercepción generalmente positiva, al hacer el análisis de datos se revelaron áreas de oportunidad concretas, como, por ejemplo, un 14% de los empleados reporta un nivel de productividad inconsistente y un 29% de los empleados admiten tener dificultades ocasiones en la gestión del tiempo. Estos datos cuantificables son un resultado directo de la investigación y justifican la necesidad de la intervención.

**Determinación de la viabilidad del proyecto:** El resultado fundamental de la investigación es que la propuesta de implementación es totalmente viable. Dicho resultado no es una suposición, sino más bien una conclusión basada en la evidencia recopilada durante el proceso: la compatibilidad de la solución con la cultura receptiva de la empresa, que se indica en el diagnóstico y la capacidad de la propuesta para atender las debilidades detectadas, indicado en la identificación de brechas.

### 7.3. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y dimensiones	Metodología	Población y muestra
¿Es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.	No aplica	<p><b>Variable 1:</b> implementación de una plataforma de Growth Mindset (Mentalidad de Crecimiento)</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud ante los fracasos (resiliencia)</li> <li>- Interés en el aprendizaje.</li> <li>- Perseverancia ante los desafíos.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas.</li> <li>- Calidad del trabajo.</li> <li>- Productividad.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Niveles de investigación:</b> Exploratorio-Descriptivo</p>	<p><b>Población:</b> Trabajadores de la MYPE Willka del distrito de Lurín, 2025.</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilística por conveniencia 7 empleados de la MYPE Willka del distrito de Lurín, 2025.</p>
¿Es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar cumplimiento de metas en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar el cumplimiento de metas en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.	No aplica			
¿Es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar la calidad del trabajo de los empleados de la MYPE Willka del distrito de Lurín, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar la calidad del trabajo de los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.	No aplica			
¿Es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar la productividad de los empleados de la MYPE Willka del distrito de Lurín, 2025?	Conocer si es viable la propuesta de implementar una plataforma de Growth Mindset para alcanzar la productividad de los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025.	No aplica			

### 7.4. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN INSTRUMENTO	ESCALA					
								1	2	3	4	5	
<b>Growth Mindset</b>	La mentalidad de crecimiento es la creencia de que las habilidades y capacidades pueden desarrollarse a través del esfuerzo, la dedicación y el aprendizaje continuo (Dweck, 2006)	La implementación de una plataforma de Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentario del distrito de Lurín, 2025 tiene tres dimensiones, como Actitud ante los fracasos (ítems 1 y 2), Interés en el aprendizaje (ítems 3 y 4), Perseverancia ante los desafíos (ítems 5 y 6).	Actitud ante los Fracayos y Desafíos	Capacidad para aprender de los fracasos	1	¿Cuándo me enfrento a un fracaso o error en el trabajo, busco aprender de la experiencia y mejorar?	Ordinal	Encuesta	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
				Actitud ante la retroalimentación	2	¿Acepto la retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño laboral?							
			Interés en el aprendizaje	Motivación intrínseca	3	¿Me entusiasmo al enfrentar tareas o labores desafiantes o que parecen difíciles?							
				Comodidad ante lo novedoso	4	¿Me siento cómodo adaptándome a nuevas formas de trabajo o tecnologías en el trabajo?							
			Perseverancia ante los desafíos	Actitud frente a los desafíos	5	Cuando enfrente un desafío en mi trabajo, ¿trato de encontrar soluciones en lugar de rendirme?							
				Persistencia a pesar de los errores y contratiempos	6	Después de enfrentar un revés en mi trabajo, ¿me esfuerzo por seguir adelante y encontrar formas de mejorar?							
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los empleados realizan las tareas y cumplen con las responsabilidades asignadas, según las expectativas de la organización (Yeager et al., 2019).	La variable en cuestión, desempeño laboral, tiene tres dimensiones, como Calidad del Trabajo (ítems 7 y 8), Productividad (ítems 9 y 10), Cumplimiento de Metas (ítems 11 y 12).	Calidad del trabajo	Actitud ante los obstáculos	7	En situaciones difíciles, ¿tengo la capacidad de mantener una actitud positiva y no dejar que los problemas afecten mi desempeño?	Ordinal	Encuesta	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
				Precisión y efectividad de tareas	8	¿Me esfuerzo por mejorar la calidad de mi trabajo o mantener alta calidad en mi trabajo, aun con tareas son difíciles o repetitivas?							
			Productividad	Manejo de tiempo	9	¿Tengo una buena capacidad para gestionar mi tiempo y completar tareas de manera eficiente?							
				Relación entre trabajo realizado y expectativas	10	¿Logro realizar mis tareas dentro de los plazos establecidos sin comprometer la calidad?							
			Cumplimiento de Metas	Cumplimiento de Metas Establecidas	11	¿Cumplo con las metas y plazos establecidos en mi trabajo?							
				Percepción de las metas laborales	12	¿Siento que puedo alcanzar mis metas laborales, incluso cuando enfrente obstáculos importantes?							

### 7.5. Instrumentos de recolección de datos

¡Hola! Somos David Jhonson Grados Alzamora, Alfredo Larios Flores y Miguel Alan Segura Cuentas, estudiantes de la Escuela Superior Instituto San Ignacio de Loyola. Estamos realizando una investigación de Pregrado titulada: "Propuesta de implementar la metodología Growth Mindset para mejorar el desempeño laboral en los empleados de la MYPE Willka del rubro alimentarios del distrito de Lurín, 2025". Por lo tanto, se solicita leer cuidadosamente cada una de las siguientes preguntas y contestar marcando con un aspa (X) o cruz (+) en las alternativas establecidas.

La duración de la encuesta es menor a **5 minutos**. Además, es completamente anónima, por lo que no le pediremos datos personales. Sus respuestas serán utilizadas únicamente para la investigación y con total confidencialidad, por ello le pedimos sinceridad al contestar.

¡Muchas gracias por su tiempo!

Por favor indicar su grado de estudios:

Grado Educativo	
Primaria	
Secundaria	
Técnica	
Bachiller	
Postgrado	

De acuerdo con el siguiente cuestionario, marcar del 1 al 5 donde 1 es "Nunca" y 5 es "Siempre"

<u><b>Cuestionario</b></u>				
<b>Me entusiasmo al enfrentar tareas o labores desafiantes o que parecen difíciles.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Tengo una buena capacidad para gestionar mi tiempo y completar tareas de manera eficiente.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Cumplo con las metas, plazos establecidos o las expectativas en mi trabajo.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Siento que puedo alcanzar mis metas(laborales), incluso cuando enfrento obstáculos importantes.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Me siento cómodo adaptándome a nuevas formas de trabajo o tecnologías en el trabajo.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Cuando enfrento un desafío en mi trabajo, trato de encontrar soluciones en lugar de rendirme.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Después de enfrentar un revés en mi trabajo, me esfuerzo por seguir adelante y encontrar formas de mejorar.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Cuando me enfrento a un fracaso o error en el trabajo, busco aprender de la experiencia y mejorar.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Logro realizar mis tareas dentro de los plazos establecidos sin afectar negativamente la calidad.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Me esfuerzo por mejorar la calidad de mi trabajo o mantener alta calidad en mi trabajo, aun cuando las tareas son difíciles o aburridas.</b>				
1	2	3	4	5
<b>Acepto la retroalimentación, consejos o comentarios constructivos para mejorar mi desempeño laboral.</b>				
1	2	3	4	5
<b>En situaciones difíciles, tengo la capacidad de mantener una actitud positiva y no dejar que los problemas afecten mi desempeño.</b>				
1	2	3	4	5

## 7.6. Validación de expertos si aplica



### FICHA DE VALIDACIÓN

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución	Instrumento	Autor(es)
Mg. Ivan Ernesto Quijano Aranibar	Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Docente e Investigador RENACYT en el Instituto San Ignacio de Loyola.	Cuestionario	Segura Cuentas Miguel Alan Fernández Vilchez Angel Paul Grados Alzamora, David Jhonson Salazar Ninaquispe, Jimmy Robert

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos			X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			X		

#### III. OPINION DE APLICACIÓN

- Aplicable
- Aplicable después de corregir
- No aplicable

#### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

51% BUENO

#### V. DATOS DEL EXPERTO

DNI	ORCID	COD. INVESTIGADOR RENACYT	Celular
45144294	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2264-1186">https://orcid.org/0000-0003-2264-1186</a>	<a href="#">P0130610</a>	+51 956 202 509

Lugar y fecha: Lima, 17 de febrero de 2025.

  
 QUIJANO ARANIBAR IVAN ERNESTO  
 DNI: 45144294