



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES
E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

AUTOR

**SANCHEZ CATTURINI, JACKELINE TERESA
ORCID:0000-0002-3873-5139**

ASESOR

**ESTRADA DÍAZ, ELIDA ADELIA
ORCID:0000-0001-9618-6177**

**CHIMBOTE-PERÚ
2026**



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0003-061-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **16:07** horas del día **24** de **Abril** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR Miembro
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
Mgtr. ESTRADA DÍAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026**

Presentada Por :
(0111142061) **SANCHEZ CATTURINI JACKELINE TERESA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR
Miembro

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

Mgtr. ESTRADA DÍAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026 Del (de la) estudiante SANCHEZ CATTURINI JACKELINE TERESA , asesorado por ESTRADA DÍAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 15 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A Dios, por concederme la vida, la salud y la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo y permitirme culminar este sueño profesional

A mi madre Pilar, quién desde el cielo me guía, gracias por ser mi motor y por creer en mí antes que nadie.

A mis tres hijos, Eamon, Ashton y Gael, que son mi razón de ser y mi motivación diaria. Gracias por su paciencia en las horas de estudio y por ser la luz que me impulsa a superarme cada día para darles un mejor futuro.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi madre, quien desde el cielo sigue siendo mi mayor inspiración. Gracias por haberme impulsado a estudiar, por su apoyo económico e incondicional y por enseñarme que con esfuerzo todo es posible. Esta tesis es el fruto de la semilla que ella sembró en mí, su amor y sacrificio son el motor de mi vida.

A mi hermano Carlos y mi cuñada Liz, por su apoyo fundamental en este proceso. Gracias por ayudarme y estar presentes de manera incondicional cuando más los necesité, su colaboración ha sido clave para el éxito de esta investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de tablas	VII
Lista de Figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco Teórico.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Hipótesis	38
III. Metodología.....	39
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	39
3.2 Población	41
3.3 Operacionalización de las variables	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.5 Método de análisis de datos	45
3.6 Aspectos éticos	45
IV. Resultados	48
V. Discusión	62
VI. Conclusiones	92
VII. Recomendaciones.....	95
Referencias bibliográficas	97
ANEXOS.....	110
Anexo 1: Carta de Recojo de Datos	110
Anexo 2: Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733)	111
Anexo 3: Declaración jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés.....	112
Anexo 4: Formato de Consentimiento informado	113
Anexo 5: Matriz de Consistencia y Operacionalización	114
Anexo 6: Ficha de Identificación del Experto	116
Anexo 7: Ficha Técnica de los Instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad u otros	119

Lista de tablas

Tabla 1. Características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	48
Tabla 2. Características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	50
Tabla 3. Características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026.....	52
Tabla 4. Características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	54
Tabla 5. Características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026.....	56
Tabla 6. Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	58

Lista de Figuras

IFigura 1_ Características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	49
Figura 2. Características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	51
Figura 3. Características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	53
Figura 4. Características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026	55
Figura 5. Características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026.....	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa servicios navales Paredes E.I.R.L., distrito de Nuevo Chimbote, 2026. La metodología que se usó fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de propuesta y diseño no experimental, transversal. La población muestral estuvo constituida por 15 trabajadores. Para la recopilación de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario, compuesto por 20 ítems, 10 ítems para la variable motivación laboral y 10 ítems para el desempeño organizacional, ambos en escala de Likert. Los resultados evidenciaron que, para la motivación laboral, el 40.00% de los trabajadores indicaron que a veces las oportunidades de desarrollo personal en la empresa les permiten alcanzar sus metas profesionales, el 26.67% de los trabajadores indicaron que a veces reciben reconocimiento por su desempeño laboral. Mientras para la variable desempeño organizacional: el 33.33% de los trabajadores indicaron que su nivel de compromiso organizacional casi siempre lo motiva a permanecer profesionalmente dentro de la empresa. Se concluye que la motivación laboral y el desempeño organizacional presentan algunas irregularidades, ya que se evidenció que los problemas más resaltantes surgen en el desarrollo personal, el reconocimiento por su desempeño laboral y en el compromiso organizacional. En este contexto, se sugiere a la microempresa mejorar las estrategias de motivación y optimizar los procesos para fortalecer el rendimiento organizacional dentro de la microempresa.

Palabras clave: cuestionario, motivación, reconocimiento

Abstract

The overall objective of this study was to develop a proposal to improve workplace motivation for organizational performance at the microenterprise Servicios Navales Paredes E.I.R.L., located in the district of Nuevo Chimbote, 2026. The methodology used was applied with a quantitative approach, of descriptive level of proposal and non-experimental design, transversal. The sample population consisted of 15 workers. For the collection of information, the survey technique was used and as a data collection instrument was used the questionnaire, composed of 20 items, 10 items for the job motivation variable and 10 items for organizational performance, both on the Likert scale. The results showed that, for job motivation, 40.00% of workers indicated that sometimes personal development opportunities in the company allow them to achieve their professional goals, 26.67% of workers indicated that sometimes they receive recognition for their work performance. As for the organizational performance variable: 33.33% of workers indicated that their level of organizational commitment almost always motivates them to remain professionally within the company. We conclude that work motivation and organizational performance present some irregularities, since it was evident that the most outstanding problems arise in personal development, recognition for their work performance and organizational commitment. In this context, the micro-enterprise is suggested to improve motivation strategies and optimize processes to strengthen organizational performance within the microenterprise.

Keywords: questionnaire, motivation, recognition

I. Planteamiento del problema

A nivel mundial, las micro y pequeñas empresas (MYPES) constituyen la columna vertebral del tejido empresarial. Según el Banco Mundial, las MIPYME representan alrededor del 90% de las empresas y generan más del 50% del empleo global. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo señala que este segmento empresarial es determinante para la dinamización económica, la formalización del empleo y la reducción de brechas sociales. En este contexto, la sostenibilidad de las MYPES no solo depende de factores financieros o tecnológicos, sino también de variables internas como el clima organizacional, la motivación laboral y la gestión del talento humano. (Naciones Unidas, 2025 & Organización Internacional de trabajo, 2023)

Las MYPES actúan como motores de crecimiento económico, generación de riqueza y cohesión social. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, este tipo de empresas promueve la innovación, fomenta el emprendimiento y reduce la concentración de mercado, moderando posiciones monopólicas de grandes corporaciones. Sin embargo, su alta tasa de mortalidad empresarial especialmente en los primeros cinco años se evidencia debilidades estructurales, entre ellas la limitada gestión del capital humano, escasas políticas de bienestar laboral y deficiencias en liderazgo organizacional. (Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos 2024).

En el mundo laboral, las empresas se topan con dificultades por mantener estándares altos de eficiencia, ya que el problema central es la desconexión emocional y operativa de los trabajadores. Este fenómeno se ve reflejado en una baja motivación laboral cuando el personal recibe poco interés por parte de sus superiores, ya sea intrínseco como el reconocimiento y extrínseco como una remuneración justa, es ahí cuando su compromiso baja considerablemente. Como consecuencia, la falta de motivación en el trabajo le cuesta a la economía mundial un 9% del PBI debido a la pérdida de productividad. (Organización Internacional de Trabajo, 2024)

El desempeño organizacional, se entiende como la resiliencia operativa y agilidad estratégica, sino que también es la capacidad de transformar los recursos en valores sostenibles. Las causas del problema a nivel global se deben a que el 66% de las empresas no están diseñadas para integrar a las nuevas tecnologías, lo que genera en una caída de lo que es la productividad. La desconexión del liderazgo, porque el líder no está comprometido y el desempeño disminuye. La inercia estructural, esto ha generado que las organizaciones con modelos rígidos que no permiten una toma de decisiones

en datos. Como consecuencia, el desempeño organizacional deficiente en el año 2026, no tan solo afecta las utilidades de las empresas, sino la pérdida de soberanía, donde las empresas no rinden y se vuelven dependientes y pierden la capacidad de innovación. Las organizaciones con bajo desempeño organizacional reducen la competencia en el país, esto da como resultado que se vea afectado el crecimiento económico. (Veldhuijzen, 2026)

En España, el problema central en la motivación laboral radica en la seguridad económica y la salud mental. El problema central lo desencadena el desenganche emocional ya que España es uno de los países que tiene los niveles de felicidad laboral más bajos de la Unión Europea, pese al crecimiento del empleo en dicho país. Este tema desencadena las causas como la brecha salarial e inflación, esto quiere decir que a pesar que los salarios aumentan, un estimado es el 5% para este 2026, el costo de vida crece mucho más rápido, lo que genera frustración en la población laboralmente activa, Otra causa que afecta la motivación laboral es la falta de flexibilidad, ya que el 50% de los trabajadores tiene conflictos entre su vida personal y lo laboral. Las consecuencias son que el registro en bajas laborales se debe al estrés y ansiedad y un aumento del doble empleo, según datos estadísticos (630,000 personas tienen dos empleos para poder subsistir), lo que agota la motivación. (Instituto Nacional de Estadística, 2025).

En España, el desempeño organizacional tiene retos estructurales severos, entre ellos las más destacadas son, la baja productividad, con un 94% de la media en Europa por la poca inversión tecnológica, las empresas pequeñas, la mala asignación de los recursos y por el bajo nivel formativo. La alta falta de compromiso (90% no está comprometido laboralmente), un 47% de empleados piensa dejar su trabajo cuando la economía mejore, lo que significa un problema con la retención de talentos y problemas con la cultura organizacional. El 80% de pymes no encuentra buenos talentos, hay bastante dificultad para equilibrar los perfiles con la cualificación de los trabajadores y lo que las necesidades de la empresa necesitan. El ausentismo ha llegado a niveles altos, se ha vuelto un problema estructural, lo que paraliza procesos y reduce la eficiencia. (Gabino, 2023).

En Alemania, el fenómeno es nombrado como Dienst nach Vorschrift, este país enfrenta una crisis de motivación en su motor industrial. El problema central radica en que los trabajadores solo hacen lo necesario, el 28% de los empleados admite que trabajan sin motivación real, esto causa escasez de talento, porque la falta de personal calificado sobrecarga a los empleados, generando en ellos agotamiento, también se resisten a la digitalización, la creciente implementación de la IA sin que se capacite a su personal ha ocasionado una elevada cifra de inseguridad laboral. Como

consecuencia, todo esto lleva a que se pierda miles de millones de euros por la falta de innovación y la migración de talento humano hacia otros países. (Joichen, 2025).

En Alemania, el problema de desempeño organizacional es: La falta de mano de obra, ya que el cambio demográfico generó un déficit de trabajadores, lo que retrasa los proyectos y disminuye la productividad. Los procesos lentos administrativos frenan la inversión en las empresas. El incremento del salario y los costos alto energéticos han debilitado la competitividad. La baja inversión a lo nuevo, ya que existe se resisten a la implementación de nuevas tecnologías y una estructura digital desactualizada que limita a nuevos cambios en la innovación. La falta de claridad estratégica y la pérdida de dinamismo en la toma de decisiones ha generado un alto porcentaje de fatiga mental. (Organización Internacional del Trabajo 2024).

En Francia la motivación laboral se ve afectada por la desconexión entre el empleado y la misión de la empresa. Cómo causas se evidencian que la falta de confianza en la dirección y la falta de potestad en el puesto de trabajo, por otro lado, lo que afecta en mayor porcentaje a este país, es la salud mental y el gobierno francés declaró como gran causa nacional 2025, por los altos niveles de malestar en los empleados. Cómo consecuencia, se genera un gran ausentismo y un nivel elevado de resistencia a los cambios. (Clifton, 2025).

En Francia el desempeño organizacional, tiene retos de rigidez estructural. Hay una crisis por los puestos directivos, porque las nuevas generaciones rechazan las responsabilidades jerárquicas. En las grandes empresas la relación entre recursos humanos y el desempeño depende de la capacidad de compartir conocimiento. Las empresas francesas hacen todo por dejar los modelos de gestión tradicional frente a la transformación digital y frente a la incertidumbre geopolítica y fiscal en la actualidad. (Alkhalaf & Badewi, 2023).

En América Latina, las MYPES representan aproximadamente el 99% del total de empresas y generan cerca del 60% del empleo formal, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. No obstante, la región presenta brechas significativas en productividad frente a economías desarrolladas, atribuidas a factores como informalidad, baja inversión en capacitación y entornos laborales poco estructurados. La CEPAL advierte que la falta de motivación laboral y de sistemas de gestión del desempeño impacta directamente en la eficiencia operativa y en la competitividad. (Instituto de estudios económicos, 2025)

Diversos estudios recientes del Banco Interamericano de Desarrollo evidenciaron que la motivación laboral incide directamente en el desempeño organizacional, la permanencia del trabajador y la calidad del servicio o producto ofrecido. Cuando los colaboradores perciben

reconocimiento, condiciones adecuadas y oportunidades de desarrollo, su compromiso aumenta significativamente. En contraste, la desmotivación genera ausentismo, rotación, conflictos internos y disminución del rendimiento individual y colectivo (Berrospi, 2025).

En Ecuador, la motivación laboral, se enfrenta a retos complejos, caracterizándose por el poco reconocimiento, salarios bajos, inestabilidad, y subempleo y ambientes laborales ineficiente. Los problemas vienen reflejados por la falta de incentivos, poca comunicación, y liderazgo ineficiente, hace que todo se vea afectado especialmente a los empleados operativos y las mujeres. Los temas económicos, las brechas de género, el bajo reconocimiento del desempeño y la gestión poco eficiente de recursos humanos, repercuten en el poco compromiso, en especial sin supervisión. La falta de trabajo en equipo, la falta de incentivos económicos, generan desinterés y ausentismo en el entorno laboral. Desde la pandemia se evidenció que existe un retroceso en trabajo en equipo y desmotivación generalizada en el país. (López, 2024)

En Ecuador enfrentan retos bastante marcados en el desempeño organizacional, con un 65% de las empresas con objetivos estructurales marcados, resistencia al cambio, líderes autoritarios, desmotivación laboral y una baja gestión del talento humano, por la inestabilidad post pandemia. La escasa estructura y la comunicación que es ineficiente, esto limita la productividad, todo esto impacta especialmente a las Mipymes. (Bustamante, 2022).

En Paraguay, la motivación laboral tiene desafíos bastante grandes, especialmente por la alta tasa de informalidad, la explotación laboral, los salarios bajos, la falta de reconocimiento y las pocas oportunidades de desarrollo profesional. Todo esto genera que los trabajadores tengan bajo compromiso, estrés crónico y alta rotación de personal, perjudicando la productividad y el bienestar. El 60% de los trabajadores no tienen beneficios básicos, esto genera inseguridad y la baja motivación. Otros casos donde hay alto porcentaje de explotación es en los llamados call center donde solo pagan comisiones. En el país es escaso el reconocimiento al buen desempeño y las pocas oportunidades de capacitación o ascenso, esto generando una alta desmotivación en los jóvenes que esperan hacer línea de carrera luego de terminar sus carreras universitarias. También se han observado que el liderazgo controlador y la poca comunicación en indicación de las funciones incrementa la insatisfacción y desmotivación. El 55% de los trabajadores sufre de estrés por la sobrecarga de trabajo y exigencia de resultados, lo que disminuye la productividad y la salud mental. (Ibarra, 2024)

En Paraguay el desempeño organizacional se enfrenta a desafíos estructurales y culturales, donde impactan frente a la competitividad de las empresas y la calidad de empleo. Los principales problemas de desempeño son: Es el país menos productivo de América latina, ya que produce tan

solo 3.32 dólares por hora. Crisis de compromiso, ya que el 42% de trabajadores, busca cambiar de empleo. Informalidad, ya que el 60% de habitantes trabaja fuera de lo legal. (Báez, 2024)

En Colombia, los principales problemas de la motivación laboral son los bajos salarios, las pocas oportunidades de crecimiento profesional, la desconexión emocional por el trabajo remoto y el liderazgo deficiente, a esto también se agrega el alto ausentismo y la poca valoración y reconocimiento. La remuneración no satisface, esto genera que los colaboradores sientan poco compromiso. Sentirse estancados en sus puestos sin opciones de desarrollo profesional, los trabajadores no están satisfechos con sus líderes, la alta informalidad, la conexión emocional con la empresa ha bajado rotundamente generando falta de compromiso. Todo esto se ve afectado en la organización por el incumplimiento de las tareas y metas. (Zavaleta, 2025)

En Colombia el desempeño organizacional, se enfoca en el bienestar de los colaboradores, la producción y la gestión humana, con rotación anual del 4% que es un elevado riesgo operativo. Los aspectos clave, en Colombia se busca el bienestar de los empleados para mejorar la productividad y el servicio. La rotación laboral es del 41% anual, esto ocasiona riesgo financiero, volviéndose un tema estructural en las organizaciones. En productividad incrementa el PBI y existe desigualdad a pesar de la igualdad de los géneros. En lo que es gestión humana se incluye el liderazgo. Por tal motivo lo que se espera es gestionarse la rotación laboral para que se evite impactos financieros, también se espera mejora en la productividad y se busca implementación de desempeño que sean efectivas y equitativas. (Salas, 2024).

La motivación laboral en el Perú es un problema grande, esto empieza por la informalidad y la inestabilidad teniendo una tasa alta de 70%, la mayoría de los trabajadores no tienen beneficios como seguro, CTS o gratificaciones, esto genera ansiedad ocasionando la desmotivación intrínseca. En los trabajos formales, la alta rotación o despido es bastante alta, generando en el trabajador la desconfianza y baja motivación. Muchas veces el desequilibrio laboral con lo personal se confunde como compromiso con la empresa, cuando para los colaboradores esto significa todo lo contrario. En Lima el tráfico genera estrés ya que se movilizan desde puntos extremos para acudir a su centro de labores y, por otro lado, con la tecnología y el uso de WhatsApp para el trabajo fuera de los horarios establecidos generando agotamiento, por otro lado, el sueldo en el Perú no cubre con las expectativas y se vuelve un factor de desmotivación laboral crítico. Por otro lado, en las Pymes no hay una línea de carrera, ya que la mayoría de los empleados de estas, son familiares de los mismos dueños, esto generando que no se sientan motivados y que vean otras alternativas fuera de las empresas. (Tapia, 2025).

En el Perú, el desempeño organizacional lucha contra desafíos críticos, el 78% de los trabajadores indican síntomas de agotamiento, lo cual afecta la eficiencia de las empresas. En el caso de las Mypes, se sostiene que la falta de desempeño limita el crecimiento empresarial, esto empeora en empresas técnicas, donde se ve que el estrés laboral reduce la calidad de los procesos de producción. (Lust & Paredes, 2025)

El ambiente laboral y la colaboración en equipo son factores determinantes del desempeño en las MYPES. Investigaciones de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú indican que las empresas con climas organizacionales positivos pueden incrementar su productividad hasta en un 20%–25%. Por el contrario, entornos laborales deficientes repercuten en baja eficiencia operativa, pérdida de competitividad, deterioro de la calidad del servicio y, en casos críticos, cierre empresarial, afectando el empleo y la economía local. (Rojas, 2023)

En la región Áncash, al igual que en el resto del país, la estructura empresarial está conformada mayoritariamente por micro y pequeñas empresas, muchas de ellas vinculadas a los sectores comercio, servicios y actividades conexas a la pesca e industria metalmecánica naval. En ciudades costeras como Chimbote y Nuevo Chimbote, las MYPES cumplen un rol estratégico al generar empleo operativo y técnico; sin embargo, su crecimiento organizacional suele ser limitado debido a deficiencias en gestión administrativa y del talento humano, donde los principales problemas son la motivación laboral y el desempeño organizacional

En Áncash, particularmente en Chimbote, las microempresas del sector servicios navales operan en un entorno económicamente activo, pero organizacionalmente vulnerable, donde la limitada gestión de la motivación laboral afecta el desempeño organizacional, la productividad y la competitividad. Esta problemática justifica la necesidad de estudios aplicados orientados a proponer mejoras que fortalezcan la gestión del talento humano en el ámbito local.

A nivel local en la Microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., los problemas de motivación laboral fueron, que el personal se siente desmotivado al notar que las oportunidades de desarrollo personal en la empresa no les permite alcanzar sus metas profesionales, otro problema encontrado es la falta de reconocimiento por su desempeño laboral, esto les generó desinterés entre los colaboradores afectando sus tareas cotidianas. Esto es un problema de desmotivación en el trabajador. Al ser una microempresa, los técnicos, no sienten que pueden hacer línea de carrera y eso hace que la desmotivación elimine sus ganas de mejorar los procesos.

Con respecto a los problemas que se encontraron en la microempresa sobre el desempeño organizacional estuvo ligados al clima laboral, ubicando un problema en el nivel de compromiso

organizacional, ya que no estuvieron motivados a permanecer profesionalmente en la empresa. La falta de compromiso desencadenó que los técnicos cometan errores, como una mala soldadura o problemas de armado, que muchas veces obligaban a aumentar materiales y tiempo para poder corregirlos.

Servicios Navales Paredes E.I.R.L. funcionó por debajo de su capacidad, porque su equipo de trabajo no tiene incentivos claros que los impulsen a la excelencia, limitándolos a una productividad de sobrevivencia.

Por lo anteriormente expuesto, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote, 2026? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? ¿Cuáles son las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? ¿Cuáles son las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? ¿Cuáles son las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026?

La presente investigación tuvo como objetivo General: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Definir las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Identificar las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Definir las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Describir las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026. Elaborar una propuesta de

un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026.

La presente investigación se justificó teóricamente porque brindó información teórica con respecto a la variable motivación laboral y las dimensiones motivación intrínseca donde se brindó información sobre el desarrollo personal y en la motivación extrínseca estuvo enfocado al problema de reconocimiento de los trabajadores. También con respecto a la variable desempeño organizacional, con su dimensión clima laboral se fomentó el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el compromiso organizacional y el liderazgo participativo. Con la dimensión productividad laboral se brindó información sobre la asistencia y puntualidad, la eficiencia del empleado y la producción individual. Con la dimensión de la evaluación del desempeño se impulsó la evaluación de competencia, la capacidad laboral, el rendimiento laboral. También es importante porque en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., distrito de nuevo Chimbote, se observó que los empleados no siempre se sienten motivados, eso afectó ampliamente en su labor. Puesto que no se sentían motivados, por diferentes factores, esto repercutió en el desempeño organizacional. Siendo una microempresa que ofrecen servicios navales a empresas grandes, se necesitó que todo el equipo de trabajo este completamente comprometido para poder cumplir con las metas, competir con otras empresas o microempresas que ofrecen los mismos servicios. Al haber competencia, capacitaciones, buenos incentivos o alguna red de apoyo al trabajador, el desempeño será mejor. Por tal motivo, con la investigación se contribuyó a que la empresa pueda lograr alcanzar buenos resultados, donde la motivación y un buen desempeño organizacional son factores clave para que los empleados tengan mejor ánimo y cometan menos errores en caso existieran.

Además, este estudio se justificó de manera práctica, ya que generó información valiosa que se obtuvo mediante el recojo de datos a los trabajadores de la microempresa, con dicha información se elaboró una propuesta de mejora utilizando como base las dos variables, motivación laboral y desempeño organizacional para la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L. La propuesta con la variable motivación laboral sirve para que se mejore el trato que se le estaría dando a los trabajadores. Así la dueña de la empresa tiene herramientas que sirven para poder solucionar los problemas encontrados a partir de la encuesta y así se identificó aspectos importantes para que los trabajadores se sintieran valorados y con ganas de trabajar. Se espera que con la propuesta de mejora se solucionen los problemas de falta de interés o cualquier otro que pueda haber en el día a día. En lo que respecta al desempeño organizacional, con sus dimensiones clima laboral y sus indicadores se

pretendió mejorar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el compromiso organizacional y el liderazgo participativo. En la dimensión de productividad laboral, se pretendió mejorar en la asistencia y puntualidad, la eficiencia del empleado y la producción individual lo que es la empresa funcionó plenamente, se reduzca el plazo de tiempo para entregar los trabajos dado que se espera sean más eficientes y el ambiente de trabajo sea optimo, para que el negocio crezca y los empleados trabajen en un ambiente tranquilo.

Finalmente se justificó de manera metodológica, ya que se utilizó el tipo de investigación aplicada con un enfoque cuantitativo. No solo se describió y analizó, se usó un cuestionario con 20 preguntas para conocer cómo está la motivación y el desempeño. No solo se tomó los datos, se analizó para entender cuáles son los errores de las variables motivación laboral y desempeño organizacional. Antes de aplicar el cuestionario con 20 preguntas a los trabajadores de la microempresa, las preguntas pasaron por validación de expertos, dos de los expertos teniendo grado de Doctores en administración y una con grado de Magister, donde se analizó y validó las preguntas establecidas de acuerdo a las dos variables en la investigación. Para verificar la validez del cuestionario, se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach teniendo como resultado para la variable motivación laboral 0.750078, lo que significa que es de buena confiabilidad, mientras que para la variable desempeño organizacional 0.831152 lo que significa un nivel de confiabilidad es alta.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Variable 1. Motivación laboral

Cabascango (2024) en su tesis para obtener su título de licenciado en administración de empresas en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí del Ecuador titulado: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Dan Química C.A. de la ciudad de Montecristi*. Tuvo como objetivo general: determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa de estudio. Para ello, se desarrolló un estudio bajo un enfoque mixto (cuantitativo–cualitativo), con diseño no experimental y alcance descriptivo–correlacional. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado de 20 ítems, elaborados bajo la escala de Likert, el cual fue aplicado a la totalidad de la población conformada por 20 trabajadores. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados a través del software estadístico SPSS, lo que permitió determinar la existencia de una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores. En la motivación, el 75% casi siempre está a favor con los factores higiénicos, el otro 25% está casi siempre están a favor. En los factores motivacionales, indican que el 50% marcó casi siempre y el 25% marcó siempre. En el desempeño laboral el 70% indicó que casi siempre, el 30% indicó siempre, en la iniciativa, el 75% indicó a veces y el 25% casi siempre. En competencia, el 65 indicó que casi siempre y el 30% siempre. En productividad el 75% indicó que a veces y el otro 25% casi siempre. En reconocimiento, el 50% indicó que casi siempre y el 30% siempre. En comunicación el 70% indicó casi siempre y el 25% a veces. En conclusión, la investigación permitió a la empresa Dan Química C.A. conocer su situación actual en materia de motivación y desempeño laboral, proporcionando información relevante para fortalecer la gestión de recursos humanos, optimizar la administración empresarial y mejorar su competitividad. Asimismo, se recomienda la implementación y seguimiento del plan de acción propuesto, a fin de generar mejoras sostenibles e integrales en la motivación laboral y el desempeño organizacional.

De La Cruz y Gallo (2024) en su tesis para optar en título de licenciado en administración de empresas para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, titulado: *La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova*

Talento Humano S.A.S.; tuvo como objetivo, analizar el efecto de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S, mediante un estudio cuantitativo orientado a identificar oportunidades de mejora. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de ocho ítems. Los resultados evidenciaron que el 73% de los colaboradores afirma que la empresa brinda capacitaciones para el adecuado desempeño de sus funciones; siendo que el 70% considera que las tareas asignadas les permiten demostrar sus capacidades; el 63% señala que cuenta con autonomía para trabajar bajo su propio criterio; el 69% manifiesta haber recibido reconocimiento por su desempeño; y el 72% indica haber recibido elogios por la realización de un buen trabajo. Asimismo, en relación con el compromiso organizacional, el 88% expresa sentirse comprometido con el logro de los objetivos institucionales; el 84% afirma identificarse con la misión y visión de la empresa; y el 80% señala que existe disposición para apoyar a los compañeros cuando lo requieren. Se concluye que la propuesta de mejora diseñada para fortalecer la motivación laboral y, en consecuencia, incrementar el compromiso organizacional en Innova Talento Humano S.A.S. consiste en un plan estratégico integral, estructurado en actividades específicas, con asignación de costos y responsabilidades claramente definidas, orientado a optimizar el desempeño y la identificación de los colaboradores con la organización.

Variable 2. Desempeño organizacional

López (2023) en su tesis de Ingeniería en Empresas, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, titulado: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*. La presente investigación tuvo como objetivo examinar la gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 30 colaboradores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 21 ítems. Los resultados evidenciaron que el 53% de los participantes manifestaron que siempre realizan procesos de planificación y el 37% indicaron que participan activamente en ellos. Asimismo, el 83% señalaron que siempre conoce las actividades que debe ejecutar y el 73% afirmaron contar con los conocimientos necesarios para asumir responsablemente sus funciones. En

relación con el clima laboral, un 43% calificaron el ambiente como bueno y el 60% consideraron adecuada la comunicación interna. Respecto al liderazgo, el 47% percibieron que este es positivo, mientras que el 53% valoraron la gestión de su jefe como muy buena. Respecto al control y supervisión, el 70% indicaron que siempre existe monitoreo de sus actividades. Por otra parte, el 43% manifestaron sentirse motivado al cumplir con sus responsabilidades y el 67% expresaron que le agrada su trabajo. Además, el 37% declararon estar muy satisfechos con su entorno laboral. En relación con la participación, el 53% estuvo de acuerdo en que sus opiniones son consideradas en la toma de decisiones y el 40% señalaron que sus compañeros brindan apoyo constante e influyen positivamente en su desempeño. Asimismo, el 53% se mostraron conformes con el trato recibido en la organización y el 70% afirmaron comprender claramente las instrucciones de su jefatura. En términos de mejora continua, el 43% indicó que busca optimizar los procesos en su área de trabajo. El 50% consideró que la empresa fomenta el trabajo en equipo y que los incentivos contribuyen a mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, el 40% manifestó que siempre recibe reconocimiento por los logros alcanzados. Finalmente, el 50% señaló que las funciones y responsabilidades están claramente definidas. Se concluyó que la gestión organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Carrillo (2024) en su tesis para obtener el título de Licenciados en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo, en Ecuador, con el título: *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la micro – empresa Vaca Marina, en la ciudad de Riobamba*. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la microempresa Vaca Marina, ubicada en la ciudad de Riobamba. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 43 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 17 ítems. Los resultados permitieron evidenciar que el 60% de los colaboradores indicaron que el propietario solo a veces se comunica de manera clara y efectiva; el 70% percibieron que el ambiente laboral es ocasionalmente libre de conflictos frecuentes; y el 60% consideraron que el nivel de dedicación en las tareas diarias se manifiesta únicamente algunas veces. Asimismo, el 30% señalaron que la gestión de las relaciones con los proveedores se realiza de manera profesional solo en determinadas ocasiones, mientras que un 30% mantuvieron una postura neutral respecto a si el ambiente de trabajo es positivo y colaborativo y si las decisiones se adoptan de manera

participativa. En relación con el desempeño laboral, el 30% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo en que colabora efectivamente con sus compañeros; el 70% manifestaron que la satisfacción del cliente se logra solo a veces; y el 70% indicaron que en ocasiones se siente seguro de comprender plenamente las necesidades del cliente antes de actuar. Por otro lado, el 40% expresaron sentirse casi siempre orgulloso del servicio brindado, mientras que un 40% consideraron que a veces es necesario implementar capacitaciones para mejorar el desempeño. Además, el 60% señalaron que solo en algunas ocasiones cumple puntualmente con el horario establecido, y el 40% adoptaron una posición neutral respecto a mantener una actitud positiva ante situaciones difíciles. En conclusión, se determinó que la cultura organizacional en la microempresa Vaca Marina constituye un factor determinante que incide de manera desfavorable en el desempeño laboral.

Antecedentes nacionales

Variable 1: Motivación laboral

Aguirre (2025) en su tesis para optar el título profesional Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en Perú, desarrolló el estudio titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada a fortalecer el desempeño organizacional en la empresa Tumbes Mar E.I.R.L., ubicada en el distrito de San Borja, Lima, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-propositivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 15 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 20 ítems en escala de Likert. En la variable motivación laboral, se evidenció que siente satisfacción por el personal 66%, y el otro 33% casi siempre. En creatividad, el 53% siempre y el 26% casi siempre. El 60% está dispuesto a nuevos desafíos, el 53% demuestra sentido de pertenencia. El 66% demuestra perseverancia a veces, el 60% casi nunca ofrece incentivos económicos, el 60% indicó que siempre la empresa brinda oportunidades. El 60% indicó que siempre se muestran oportunidades, el 53% indicó que a veces muestran estabilidad laboral, el 80% indicó que siempre ofrecen beneficios sociales, el 66% indicó siempre cumple las metas, el 53% indicó que a veces muestra buen rendimiento, el 60% indicó que siempre demuestra rapidez, el 66% indicó que a veces percibe buena coordinación y colaboración del personal. En productividad laboral, el 73% casi siempre sigue correctamente los procesos. En innovación, el 80% casi siempre invierte

en tecnología, el 66% indicó que a veces la empresa logra buscar productos y servicios innovadores. En servicio eficiente, el 73% dijo que siempre se cumplen con los estándares, el 60% a veces busca optimización de recursos, el 86% siempre siente que su área contribuye a la satisfacción del cliente, En conclusión, se logró identificar deficiencias significativas en la motivación laboral, evidenciadas en la limitada disposición del personal para asumir nuevos retos y en la ausencia de incentivos formales que fortalezcan su compromiso y participación activa. En cuanto al desempeño organizacional, se observaron debilidades relacionadas con la eficiencia, la calidad en la ejecución de tareas y la adecuada optimización de recursos.

Lunasco (2025) en su tesis para optar el título profesional Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en Perú, desarrolló el estudio titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada al fortalecimiento del desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., ubicada en el distrito de Pichari, Cusco, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-propositivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 10 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 20 ítems en escala ordinal tipo Likert. En relación con la variable motivación intrínseca, el 40% indicó que casi siempre siente logro personal por el trabajo que realiza, el 50% indicó que casi siempre obtiene conocimientos y habilidades, el 40% indicó que casi siempre tiene capacidad de realizar actividades. En motivación extrínseca, el 90% indicó que nunca tiene incentivos económicos, el 100% indicó que nunca tienen reconocimiento, el 50% dijo que nunca tienen recompensas por sus logros. En el clima laboral, el 70% indicó que siempre la empresa brinda estabilidad laboral, el 100% dijo que nunca su esfuerzo ha sido retribuido, el 60% dijo que siempre la empresa promueve valores, el 60% siempre cumple con las tareas diarias. En la eficiencia laboral, el 60% casi siempre se siente comprometido con alcanzar objetivos, el 60% siempre tiene para contar y realizar operaciones numéricas, el 70% siempre su tiempo de manera correcta para cumplir con todas sus actividades. En gestión de recursos, el 50% indicó que siempre tiene equipos y herramientas para el desarrollo de su trabajo, el 60% indicó que siempre tiene iluminación en su centro laboral, el 60% indicó que recibe capacitaciones constantes. En satisfacción de empleados, el 70% indicó que a veces tienen elementos de seguridad, el 60%

indicó que siempre la empresa cumple con las condiciones laborales, el 60% siempre siente que la responsabilidad es importante, el 60% indicó que siempre tiene trato directo con su jefe. En conclusión, se determinó que la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C. no cuenta con un sistema estructurado de incentivos económicos, recompensas ni reconocimientos que fortalezcan la motivación del personal. Esta situación limita el compromiso y el adecuado desempeño laboral.

Variable 2: Desempeño organizacional

Lujan (2024) en su tesis para optar el título profesional Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en Perú, desarrolló el estudio titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho, 2024.* Tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada al fortalecimiento del desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., ubicada en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-propositivo y con diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 10 trabajadores. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 16 ítems en escala de Likert. En relación con la variable motivación laboral en la motivación extrínseca, el 50% indicó que siempre y el otro 50% indicó que casi siempre un incentivo específico aumenta la motivación, Un 80% indicó que casi siempre una recompensa mejora el empleo, el 60% indicó que siempre la promoción motiva al empleado. En la motivación intrínseca, el 60% indicó que casi siempre la competencia aumenta la motivación, el 70% indicó que casi siempre el nivel de compromiso incrementa la productividad, el 70% casi siempre asumir mayor responsabilidad motiva al empleado, el 80% casi siempre siente que el crecimiento en la empresa está relacionado con su carrera. En características del desempeño, el 70% indicó que casi siempre que las tareas del empleado contribuyen a evaluar su desempeño, el 50% casi siempre siente que la capacidad del empleado ayuda a adaptarse a cambios, el 70% indicó casi siempre la calidad de trabajo del empleado impacta su desempeño laboral, el 60% indicó que casi siempre las relaciones interpersonales afectan el desempeño del empleado. En características individuales, el 80% casi siempre la iniciativa que toma el empleado mejora el proceso y resultados, el 50% indicó que siempre y el otro 50% indicó que casi siempre trabajar en equipo influye en los resultados, el 60% indicó que casi siempre colaborar con otras áreas contribuye al logro, el 60% indicó que casi siempre tener las metas claras motiva al

empleado. En conclusión, los resultados evidencian que factores como la competencia justa, el compromiso organizacional, la asunción de responsabilidades y las oportunidades de crecimiento profesional son percibidos como elementos clave en la motivación intrínseca de los colaboradores. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover un entorno laboral que impulse el desarrollo personal y profesional, fomente la equidad y fortalezca el sentido de responsabilidad compartida, como base para mejorar el desempeño organizacional.

Se ha considerado como antecedentes para la variable desempeño organizacional a los antecedentes de la variable desempeño laboral, debido a que se hizo una serie de búsqueda en los repositorios institucionales y al no encontrarse antecedentes con esas variables, se procedió a buscar antecedentes con la variable desempeño laboral, que es el desempeño individual de los trabajadores, pero en suma produce el desempeño de la organización.

Pariona (2024) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración titulado: *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*. Estableció como objetivo general elaborar una propuesta de mejora del clima organizacional orientada a fortalecer el desempeño laboral en la microempresa Colegio Sava School, ubicada en el distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-propositivo y con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 11 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 14 ítems en escala de Likert. En cuanto a los resultados del clima organizacional, el 45% de los trabajadores manifestó que solo a veces colabora en proyectos o tareas compartidas, mientras que el 55% indicó que recibe retroalimentación constructiva únicamente en algunas ocasiones. Asimismo, el 56% señaló que los conflictos se abordan de manera efectiva solo a veces. Por otro lado, el 45% expresó que casi siempre percibe que sus habilidades y contribuciones son valoradas. En relación con el respeto y la cooperación, el 45% afirmó que siempre sus colegas valoran sus opiniones y sugerencias. No obstante, el 56% manifestó que solo a veces autogestiona sus tareas sin supervisión constante. Además, el 45% señaló que solo a veces se le brindan oportunidades de crecimiento profesional y orientación para su desarrollo. En desempeño laboral, el 45% indicó que a veces si se utilizan recursos de manera eficiente, el 54% indicó que a veces si se alcanzan los objetivos establecidos, el 54% indicó que a veces se autogestiona sus tareas y responsabilidades laborales sin supervisión constante, el 45% a veces hay ofrecimiento

de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización. En conclusión, se evidencian debilidades significativas en el clima organizacional, principalmente en aspectos relacionados con la colaboración, la retroalimentación, la gestión de conflictos, la autogestión y el acceso a recursos institucionales. Estos resultados reflejan la necesidad de implementar una propuesta estratégica orientada a fortalecer la comunicación interna, promover el trabajo en equipo, consolidar mecanismos de reconocimiento y facilitar condiciones adecuadas para el desarrollo profesional, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Antecedentes locales y regionales

Variable 1: Motivación laboral

Huaraz (2024) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Microempresa Metalmecánica Servicios Generales Zaval, Distrito de Chimbote, 2024*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada al fortalecimiento del desempeño organizacional en la microempresa metalmecánica Servicios Generales Zaval, ubicada en el distrito de Chimbote, 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo propositivo y con diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 5 trabajadores. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 18 ítems en escala de Likert. En relación con la variable motivación laboral, motivación intrínseca, el 60% algunas veces siente satisfacción laboral, el 60% casi siempre siente que existen valores en la toma de decisiones, el 60% algunas veces brindan incentivos económicos, el 60% indicó que casi siempre implementan programas de capacitación. En las características de la motivación del poder, el 100% indicó que casi siempre la necesidad de triunfo es un motor que impulsa a los trabajadores, el 40% indicó que casi siempre y el otro 40% indicó que algunas veces existe un clima organizacional motivado y comprometido. En las características de la motivación extrínseca, el 80% indicó que siempre las condiciones de trabajo influyen en la productividad, el 60% indicó que siempre existe reconocimiento dentro de la empresa, el 60% indicó que siempre se preocupa por el pago puntual de sueldo. En características del rendimiento laboral, el 40% indicó que siempre y el otro 40% indicó que casi siempre se preocupan por evaluar el desempeño laboral, el 100% casi siempre los trabajadores se esfuerzan por alcanzar objetivos organizacionales, el 80% indicó que casi siempre existe liderazgo dentro de la empresa. En características de la eficiencia, el 60% indicó que casi

siempre tienen organigrama interno, el 60% casi siempre las condiciones de la empresa ayudan a obtener resultados, el 100% indicó que casi siempre implementan herramientas de gestión para mejorar los proyectos. En características de competitividad, el 80% casi siempre se preocupa por organizar un plan de actividades, un 80% casi siempre en el trabajo todos cooperan y colaboran para definir objetivos para la empresa. En características de mejora continua, el 80% indicó que casi siempre se realizan acciones correctivas para asegurar una mejora continua en el área. En conclusión, si bien se evidencian fortalezas relacionadas con el liderazgo, la planificación y la aplicación de herramientas de gestión, persisten debilidades en materia de incentivos económicos y satisfacción remunerativa, lo cual limita la proactividad y puede repercutir en el desempeño organizacional. Estas deficiencias podrían afectar la competitividad y sostenibilidad de la empresa, por lo que se justifica la implementación de una propuesta estratégica orientada a fortalecer los mecanismos de motivación y reconocimiento laboral.

Acosta (2025) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para la atención al cliente en la microempresa Centro De Capacitación E Inspección Vehicular Umachay S.A.C., Caraz, Áncash, 2025*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada a optimizar la atención al cliente en la microempresa Centro de Capacitación e Inspección Vehicular Umachay S.A.C., ubicada en Caraz, Áncash, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-propositivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 10 colaboradores y 30 clientes frecuentes. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado, compuesto por 20 ítems: 10 destinados a medir la variable motivación laboral. En la motivación laboral, en motivación intrínseca, el 60% indicó que está en desacuerdo con que labora con la intención de obtener un mayor autoaprendizaje, el 50% está en desacuerdo con aprender nuevas habilidades contribuye a su crecimiento profesional, el 50% no está ni de acuerdo ni desacuerdo laborando en la empresa pudiendo obtener logros personales, el 60% está en desacuerdo que la capacitación laboral que recibe aumenta sus deseos de seguir perteneciendo a la empresa, el 50% está en desacuerdo y el otro 50% ni en desacuerdo ni de acuerdo en la satisfacción por los logros que ha obtenido en la empresa. En la motivación extrínseca el 60% no está ni de acuerdo ni desacuerdo con el incentivo económico que le permite tener un mejor desempeño es su área, el 50% está en desacuerdo y el otro 50% ni de acuerdo ni desacuerdo con que el reconocimiento laboral

mejora se rendimiento y motiva a esforzarse, el 80% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que considera que el ascenso laboral es importante, el 70% no está ni de acuerdo ni desacuerdo con un salario competitivo que sea un factor clave el cual motiva, el 60% está en desacuerdo con que la gerencia brinda elogios frente a actividades eficientes a fin de motivación. . En conclusión, se evidencian deficiencias tanto en la motivación intrínseca como extrínseca del personal, lo cual repercute negativamente en su desempeño y, en consecuencia, en la calidad de la atención brindada al cliente. Estos hallazgos sustentan la necesidad de implementar una propuesta estratégica que fortalezca los mecanismos de motivación, promueva el desarrollo profesional y consolide una cultura de servicio orientada a la satisfacción del cliente.

Variable 2: Desempeño organizacional

Castromonte (2025) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada al fortalecimiento del desempeño organizacional en la empresa de transportes Camones S.A., ubicada en el distrito de Huaraz, Áncash, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque nivel descriptivo de propositivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 12 trabajadores. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 20 ítems en escala ordinal tipo Likert. En relación con la variable motivación laboral y su dimensión motivación intrínseca, el 41,67% de los trabajadores manifestó que nunca desarrolla procesos de superación personal en su entorno laboral, el 41% siempre demuestra alto nivel de compromiso personal en su trabajo, el 41% siempre obtiene resultados personales en el cumplimiento de sus funciones, 33% nunca posee la capacidad laboral para desempeñar eficazmente sus actividades, el 41% casi siempre posee autonomía personal para tomar decisiones en su trabajo. En la motivación extrínseca, el 50% siempre recibe bobos económicos como incentivos, el 58% a veces obtiene reconocimiento laboral por logros, el 50% casi siempre siente que la empresa le brinda oportunidades de ascenso laboral, el 41% siempre cuenta con buenas condiciones laborales para realizar su trabajo. En eficiencia laboral, el 50% casi nunca ve calidad de trabajo en sus tareas diarias, el 33% siempre ve capacidad de respuesta ante situaciones laborales imprevista, el 41% casi siempre ve el rendimiento laboral constante y eficiente, el 41% siempre ve una adecuada organización laboral en desarrollo de sus

actividades, el 41% nunca ve cumplimiento de objetivos establecidos en su puesto. En productividad laboral, el 50% siempre tiene un buen desempeño en equipo con sus compañeros, un 33% a veces siente la carga de trabajo afecta su nivel de productividad, un 33% casi siempre y el otro 33% casi nunca sienten que reciben supervisión para mejorar su desempeño, un 66% siempre realiza un trabajo eficiente que contribuye a los objetivos, un 66% siempre aplica la mejora continua en sus funciones para obtener mejores resultados. En conclusión, se identificaron deficiencias significativas en la motivación laboral, principalmente en aspectos vinculados con la superación personal y el reconocimiento del desempeño. En cuanto al desempeño organizacional, se evidenciaron debilidades relacionadas con la calidad del trabajo, el cumplimiento de objetivos, la carga laboral y la supervisión efectiva. Estas condiciones generan desmotivación en el personal y limitan el logro de los objetivos organizacionales.

Casana (2025) en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración titulado: *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador de Chimbote S.A.C, Distrito De Chimbote, 2025*. La presente investigación tuvo como objetivo general establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral orientada a optimizar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador de Chimbote S.A.C., ubicado en el distrito de Chimbote, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-propositivo y diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 12 trabajadores. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 18 ítems en escala de Likert. En motivación intrínseca, el 75% indicó que siempre siente satisfacción en su puesto de trabajo, el 83% a veces asume nuevos retos, el 66% pocas veces siente autonomía en su trabajo. En motivación extrínseca, el 83% siempre siente que las condiciones físicas de la empresa son las más adecuadas, el 66% a veces siente que la remuneración que percibe está acorde al trabajo, el 100% siempre percibe en su totalidad beneficios acordes a ley, el 75% pocas veces siente que el líder busca motivarlos a través de incentivos económicos, el 66% siempre ve que las recompensas recibidas fueron justas. En eficacia, el 66% siempre cumple eficazmente las metas programadas, el 75% siempre dispone de recursos suficientes para el cumplimiento de las metas, el 83% siempre se trabaja en equipo para facilitar el cumplimiento de objetivos, el 58% a veces se trabaja de manera colaborativa con la finalidad de mejorar sus conocimientos y experiencias. En eficiencia, el 75% siempre busca optimizar los recursos, el 66% siempre busca la reducción del uso de los recursos a través de la gestión de tareas, el 83% a veces

busca la optimización de recursos a través de la identificación de los procesos clave. En evaluación del desempeño, el 83% siempre la empresa aplica técnicas o métodos para la autoevaluación, el 100% indicó que nunca la empresa evalúa sus competencias a través de la evaluación 360°, el 75% siempre la empresa evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos. En conclusión, los resultados reflejan limitaciones significativas en la motivación laboral, evidenciadas en la baja asunción de retos, escasa autonomía y percepción de insuficiencia en los incentivos y reconocimiento. Estas condiciones influyen negativamente en el compromiso y desempeño del personal. Además, aunque se observan esfuerzos ocasionales en trabajo colaborativo y mejora de procesos, la inexistencia de herramientas formales de evaluación del desempeño restringe el desarrollo organizacional. En tal sentido, se justifica la implementación de una propuesta estratégica orientada a fortalecer la motivación, promover la autonomía y establecer sistemas formales de evaluación y reconocimiento que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

2.2 Bases teóricas

Variable 1. Motivación laboral

La motivación laboral moderna no está inclinada en los incentivos externos sino en lo que representa a uno mismo, la confianza que cada uno debe tener para el logro de objetivos. Covey nos dice que cuando se inspira a los trabajadores en lugar de solo darles ordenes, se aflora su potencial intrínseco, esto le va a permitir encontrar un objetivo en las funciones que realiza y eleve su compromiso con la empresa (Covey, 2022).

Se puede decir que la motivación laboral es uno de los factores valiosos para lograr tener éxito en una empresa, ya sea pequeña, mediana o grande, esto influye en lo que se refiere al desempeño de los trabajadores, para lograr que los empleados estén comprometidos con la empresa con ellos mismos en sus puestos de trabajo (Narvaez, 2024).

La motivación laboral, se puede decir que es lo que impulsa el deseo de toda persona, la voluntad que sienten como empleados de una empresa, dar todo de ellos y esforzarse dentro del trabajo y así puedan lograr las metas que les piden dentro de su empresa, esto de la mano de la satisfacción de sus propias necesidades para lograr objetivos dentro de ella.

Características de la motivación laboral

Los factores sobre la motivación, las teorías, las micro y macro motivaciones, trascendente, también se tiene en cuenta que todas las funciones del jefe sirven para motivar e incentivar, estos objetivos vienen siendo solo una parte de las características que destacan a los trabajadores en el tema de la motivación laboral (Vea, 2025).

Es el tema central que gestiona los recursos humanos, este desempeña un papel importante en el éxito que tenga cualquier empresa. Cómo se puede entender y como se pueden incentivar, todo esto puede ser la gran diferencia entre equipos productivos y de los equipos que logran cumplir sus objetivos dentro de la organización (Mejía, 2023).

La motivación laboral no siempre depende de lo que los jefes de las organizaciones nos brinden, tiene mucho que ver de nosotros mismos para poder confiar en lo que hacemos, esto se basa en la confianza que nos tenemos a nosotros mismos, ya que esto desencadena un propósito valioso para el beneficio de la empresa y de nosotros como trabajadores.

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Es el impulso que nace de uno mismo y no del exterior, no de los halagos o recompensas. Esto está basado en las carencias del ser humano. Estas necesidades como bienestar profesional proceden de la autodeterminación de cada persona, donde el impulso es dar lo mejor de uno mismo, para lograr tantos beneficios personales dentro de las empresas (Assana, 2025).

La motivación intrínseca está basada en los sentimientos, lo que impulsa a las personas para involucrarse en las tareas laborales, lo que a nosotros mismos nos nace, lo que nos gusta hacer y a la vez divertirnos y que se vea reflejado en nuestra labor cotidiana en la empresa, es una forma de satisfacción hacia nosotros mismos en lugar de la motivación por recompensas externas. (Yum, 2024)

Como aporte, se puede decir que la motivación intrínseca, es el acto que realizamos y que le nace a cada uno como como persona, es original para obtener nuestros logros y metas. Es hacer algo sin esperar premios ni dinero a cambio, es un impulso que nace de uno mismo, con las actividades que nos gusta, que hace sentir bien y que ayuda a crecer como persona.

Indicador 1: Desarrollo personal

Se basa específicamente en la autorrealización, el aprendizaje y mejorar continuamente para la complacencia propia y afán de superación sin que estas estén sujetas a incentivos externos. Implica autoconocimiento, también tiene mucho que ver la gestión de emociones, cambio de hábitos y salir de la zona de confort para alcanzar el máximo potencial dentro de la empresa donde se labora (Torres, 2024).

El desarrollo personal para el autor se define como un estilo de vida, donde la habilidad y la destreza de cada persona le va a permitir la mejora en las relaciones con las demás personas y a tomar decisiones. En palabras sencillas como lo indica el autor, es la forma de cambiar para buscar la felicidad y sentirnos más plenos. Sugiere que para tener planificado nuestro desarrollo personal, tengamos en cuenta lo siguiente: Auto reconocernos es el primer paso, es no ocultar que es lo que no nos gusta y en que podríamos mejorar. Para llegar a nuestros objetivos nos recomienda un plan de acción y a la vez nos recuerda que nuestro plan de acción es nuestra meta para lograr conseguirla. Trazarnos objetivos con fechas y cumplirlas en tiempos establecidos. Alinear nuestros hábitos y buscar una comunidad que esté alineada con nuestras metas (Casillas 2025).

Es el proceso donde se busca evolucionar día a día, cambiando hábitos malos por buenos, aprender nuevas cosas, es conocerse a uno mismo de forma más tranquila para lograr nuestras metas. En conclusión, el desarrollo personal es ser una misma persona, pero con una versión mejor. Se trata de conocerse a uno mismo y superar los miedos para lograr las metas que nos hagan bien.

Indicados 2: Logro

Los seres humanos tienen mayor inclinación a la inconformidad, independencia, y fortaleza del ego, como asumen los riesgos. Cada persona creativa contará habilidades y los rasgos que lo hacen único para control de la creatividad. En este sentido el logro está aliado al coeficiente intelectual elevado que el logro artístico. Después los rasgos influenciarán en esfuerzo que se acumula al pasar el tiempo, como la curiosidad, la inspiración, autodisciplina, determinación, todo esto influye en que las personas alcancen sus logros y como resultado se obtengan sus logros objetivo (Barry, 2024).

Saber lo que motiva a las personas es la diferencia en el trabajo, está confirmado que los trabajadores se desempeñan mejor cuando se sienten motivados. Esto normalmente se da con los emprendedores o los empresarios, cuando son ellos mismos los que la dirigen y ellos mismos también

necesitan automotivación. El mantenerse motivado ayuda al logro o lograr los objetivos aun cuando haya problemas en el camino. La motivación en el logro es tener en claro las metas que uno quiere llegar, lograr éxito en el ámbito laboral y así alcanzar niveles satisfactorios de logro. Es aquí que se toma en cuenta que las personas con niveles altos de motivación disfrutan asumiendo riesgos y enfrentan desafíos para el logro de sus objetivos (Mercadis, 2025).

El logro es el resultado bueno de las metas que nos proponemos, de nuestros objetivos transformándolo de un deseo el cual anhelamos a una realidad. Es alcanzar las metas o resultados que uno se propone tras dedicarle mucho tiempo y esfuerzo, es la satisfacción de cumplir objetivos importantes para uno mismo, superando los retos que se presenten el momento.

Indicador 3: Responsabilidad laboral

Es el factor donde la responsabilidad es entendida como propia, esto impulsa la motivación personal, y como se compromete el empleado con la organización, fuera de recompensas, donde asumir responsabilidades mejora considerablemente el rendimiento, creando un fuerte compromiso con la empresa u organización. (Andrade, 2021)

Es el compromiso en el trabajo, por parte del empleador como del trabajador, significa que debemos saber aceptar nuestros errores y nuestros logros, esto es básico en cualquier organización. Es una cualidad que nos ayuda a mejorar nuestro vínculo con compañeros de trabajo y mantener un buen ambiente laboral. Para conseguir eficientemente la responsabilidad laboral no tenemos que esperar que alguien nos diga que es lo que tenemos que hacer. Es importante que los objetivos asignados sean reales. Identificar que necesidades tienen nuestros compañeros y cuáles son las tareas que a ellos se les hace difícil hacerlas. Admitir nuestros errores, y que esto sirve como aprendizaje, ya que ayuda a identificar que es lo que se pueda mejorar. (Castillo & Córdova, 2024)

Es cumplir con las labores que nos asignan, cumplirlas de una forma responsable y eficiente. Donde nosotros mismos tenemos que responder por nuestros errores y donde debemos respetar las reglas de la empresa y cuidar lo que hacemos dentro de ella. Es el compromiso de cumplir con nuestras tareas de forma correcta y en tiempo breve, significa que uno mismo tiene que hacerse cargo de las funciones y asumir las consecuencias de nuestras acciones en el trabajo para que todo funcione bien.

Indicador 4: Autorrealización

La autorrealización es la evolución permanente. Para realizarla es fundamental aumentar nuestros talentos, nuestro potencial y esfuerzo. Son los recursos que usamos de nuestro cuerpo cuando realizamos alguna actividad. Cuando revelamos nuestro potencial descubrimos nuestras habilidades y tenemos que saber aprovecharlas. Las personas autorrealizadas son siempre responsables con lo que dicen, tiene un objetivo fijo de sus metas, ve todo de manera positiva, sabe controlar sus emociones, on capaces actuar y planificar fácilmente, saben encontrar verdaderas soluciones a los problemas, tolera a los demás y no está juzgando ni culpando a nadie (Carrera, 2023).

Al día de hoy la autorrealización tiene vinculo en la forma en que uno se expresa creativamente. Es una virtud que depende y se encuentra en todo ámbito, ya sea en nuestro círculo de amigos, en nuestras familias, en el ámbito laboral y en el amoroso y con uno mismo. Por tal motivo se asocia con el tiempo que nos toma en conseguirla (Soriano, 2023).

En simples palabras, es como una tendencia en la vida humana, la autorrealización llega cuando tenemos nuestros propósitos o metas y llegamos a lograr una mejor versión de nosotros mismos. Es alcanzar el máximo potencial y sentirse pleno al convertirse en la persona que siempre se ha querido ser. Se trata de usar los talentos que cada uno tiene para cumplir nuestros sueños y vivir de acuerdo con nuestros propios valores y deseos.

Indicador 5: Crecimiento profesional

Es conocido por sus procesos en la mejora continua de los conocimientos, competencias y las habilidades de los colaboradores de las empresas. Esto les permite lograr avanzar en sus carreras profesionales, alcanzando sus metas y logrando sus aspiraciones en el trabajo. Impulsa a buscar experiencias de crecimiento y desarrollo en el trabajo, todo el entorno profesional (Morales 2024).

Concluir la carrera profesional, salir al mundo laboral y durante ese proceso es importante crecer profesionalmente, para lograr ser reconocido o ir escalando y lograr un ascenso, reconocimiento o algún cargo en la empresa donde laboras. También se define en forma ambiciosa como el deseo o el hambre por tener más habilidades y conocimientos (Mayab, 2020).

El tema de autoconocimiento es básico porque se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora y lo que se quiera en la vida, en este punto se puede dibujar los objetivos trazados y en función a eso se puede desarrollar y lograr metas dentro de una empresa, en conclusión, crecería

profesionalmente dentro de la empresa y se puede lograr asumir cargos que suman a nuestra hoja de vida.

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Los factores extrínsecos ya no dependen del trabajador, ahora este término es el que depende de la máxima autoridad de la empresa para influir y motivar en el desempeño del trabajador, mediante capacitaciones, elogios incentivos, bonos, ascensos, etc. En conclusión, el factor extrínseco viene a ser las recompensas que la empresa ofrece a los trabajadores y es renovable (Bontempi, 2025).

Se trata de un tipo de motivación que se da por condicionantes externas. Esto es lo que conlleva al control directo del trabajador brindándole estímulos que satisfagan su motivación ya que toda acción que realice prácticamente tenga un premio por lo que se hace ya sea dinero, premios, reconocimientos o buenas calificaciones depende el caso (Ruiz 2024).

Es aquella donde la motivación depende del exterior o de algún premio, se enfoca básicamente a la recompensa económica u otras que puedan mejorar la productividad dentro de la empresa, estas pueden ser el reconocimiento de los logros dentro de la empresa, sentirse valorados. Es el impulso de realizar una tarea para obtener recompensas o evitar castigos.

Indicador 1: Reconocimiento

Es el factor que contribuye a las recompensas o premios que no son económicos o monetarios, sino del reconocimiento que la empresa les brinda a sus trabajadores, como las palabras de aliento, las felicitaciones, ascensos, los cuales buscan tener un reconocimiento o estatus dentro de la empresa, mejorar la calidad de vida y satisfacer necesidades personales del trabajador (Briceño, 2023).

El reconocimiento laboral, genera oportunidad de lograr y hacer que los colaboradores valoren más su trabajo, es el acto de validar, distinguir o agradecer a alguien por sus cualidades. El reconocimiento eleva el compromiso individual de los colaboradores, también aumenta la productividad en la empresa, significa en un mayor compromiso con la empresa. (Gallup, 2024)

Es cuando el valor de los trabajadores es reconocido internamente o muchas veces externamente, este reconocimiento influye mucho en el desarrollo laboral del trabajador que lo recibe, en términos laborales se puede decir que es expresar gratitud o brindar premio a alguien por el trabajo que realice o el esfuerzo que se le ponga dentro de lo laboral.

Indicador 2: Salario y beneficios

Son propuestas de equilibrio que brindan las empresas para beneficio del trabajador, como, por ejemplo, vales de comida, seguros privados, capacitaciones, flexibilidad en el horario del trabajador, todo esto fuera de su salario mensual, generando un plus para satisfacción y buen ambiente laboral en la empresa (Half, 2023).

El salario recibido, es factor fundamental y uno de los más importantes en la motivación laboral. Es seguro que los trabajadores se esfuercen más en sus trabajos si están conformes con el salario que reciben, esto quiere decir que las personas, en este caso los trabajadores se sientan más motivados por los buenos salarios, ya que un buen sueldo les brinda seguridad. (Pastrana, 2023).

Los salarios y beneficios que nos brindan al laborar en una empresa, ambos son la compensación total que recibimos por nuestro esfuerzo mes a mes dentro de las empresas. El salario cubre lo que sería nuestras necesidades diarias y los beneficios es la ayuda que nos brinda la empresa para mejorar lo que sería nuestra calidad de vida.

Indicador 3: Relaciones interpersonales

Esto depende del buen trato entre trabajadores o compañeros de trabajo. Es el confort que uno siente en el ambiente laboral, habiendo esto muchos trabajadores están impulsados a ir a trabajar ya que el ambiente es bueno y esperan sentirse parte de algo, esto surge del confort al llevarse bien y sentirse apoyado por su equipo. (López & Peña 2021).

Las relaciones interpersonales son de diferentes tipos, familiares o de pareja, las superficiales importantes para su círculo social, las que se involucran entre lo íntimo y superficial, las que generan malos entendidos, donde también necesitan sentirse aceptados y los que necesitan control. Para esto las personas en las relaciones interpersonales tienen que ser honestas y sinceras, también es factor fundamental que brinden respeto y sabiduría. (Chenche, 2023)

Son fundamentales para la vida de las personas y sobre todo en la sociedad, se manifiestan de diversos modos, en lo laboral, deportivo, familiar entorno amistoso, las parejas, etc. Es una forma de la vida humana tan importante que están reguladas por la ley. Tienen un papel fundamental en el desarrollo de las personas desde que están pequeños, contribuyendo al bien mental y emocional de las personas.

Indicador 4: Seguridad laboral

Para crear una cultura organizacional que tenga seguridad y cuidado conjunto es el primer paso. Cuando se ofrecen oportunidades para desarrollar habilidades conjunto con los conocimientos. El incentivo para tener comportamientos seguros, fortalece la motivación extrínseca. Es clave para obtener un comportamiento organizacional donde se promueva la seguridad, por eso es importante que los trabajadores se sientan importantes de sus decisiones firmes. (Padilla, 2024)

Se describe como la sensación que las personas experimentan con el logro de equilibrio ante las necesidades laborales, es el producto de la relación entre el trabajador y los dueños de las empresas, esto quiere decir qué es lo que el trabajador anhela en el trabajo y lo que puede lograr dentro de él. (Bohórquez, 2020)

Cuando el trabajador se siente apoyado por su empresa, siente que es valorado y que los superiores se preocupan no solo por su tranquilidad laboral dentro de la empresa, sino también física, para el buen desenvolvimiento dentro de la empresa, su seguridad sobre todo y que tengan todos los implementos para que el personal trabaje con confianza. Este desempeña su labor con más ganas, sabiendo que el ambiente es seguro para ellos y lo sienten como una recompensa que reduce su ansiedad.

Indicador 5: Condiciones laborales

Las condiciones laborales son factores que afectan de forma negativa en la salud de los trabajadores de las empresas u organizaciones. El horario de trabajo, el entorno, los salarios, las vacaciones que les corresponden por ley y el balance entre su vida y lo que forma parte de las condiciones laborales. Cuando hay buena condición laboral, se ofrecen diferentes beneficios ya sea a la empresa o a sus colaboradores. (Personio, 2021)

La seguridad y salud en el trabajo es base fundamental de las condiciones laborales, este se ocupa de todo y su objetivo es la prevención de accidentes y enfermedades. En entorno seguro y saludable es donde se quitan todos los riesgos o donde se toman medidas comprensibles para la reducción de los riesgos como parte de la organización. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Son las circunstancias que rodea a una empresa, son los derechos de trabajo hechos para no dañar la salud y que fuera del trabajo tengan vida personal que no les afecte ni involucren trabajo. En

resumen, se puede decir, que son las reglas y el ambiente las cuales determinan si un empleo es bueno, justo y digno.

Variable 2.

Desempeño organizacional

Es la capacidad que tienen las empresas u organizaciones para cumplir sus metas, ayuda al progreso y con eso justifica el proceso de decidir optimizar el uso de los recursos de la empresa, donde evalúan el desempeño de la empresa en el éxito de los resultados y el retorno de lo que se invierte. Las empresas miden el desempeño organizacional con las sugerencias de los trabajadores y las evaluaciones que hay dentro de la empresa (Reeves, 2024).

Se dice que es una de las formas en como las empresas logran los objetivos trazados. Es un método donde se ve si la empresa está cumpliendo bien su rol y si los trabajadores con los recursos que les brindan pueden lograr buenos resultados. No solo se centra en ganancias monetarias, también en satisfacer a los clientes y a los trabajadores. (Polo, 2025)

El desempeño organizacional es lo que les permite a las empresas saber si están haciendo bien o mal, donde lograr sus objetivos es lo principal, donde tienen que usar menos recursos o dinero, tiempo y esfuerzo, todo esto para obtener mejores ganancias, mejorar los servicios que ofrecen y tener a los empleados en un enfoque de satisfacción plena.

Dimensión 1: Clima laboral

Es un factor importante donde el desempeño y el bienestar de los trabajadores influye en la organización. Se relaciona con lo que los trabajadores ven, con su experiencia dentro de la empresa. Si se habla del factor tangible, entran los bonos, beneficios, también cuentan los ambientes dentro de la empresa, lo que hace que el trabajador se sienta en estado de confort dentro de ellas, los espacios donde puedan recrearse, los recursos que la empresa utilice para que el trabajador tenga acceso a las máquinas expendedoras de alimentos, café y agua, sillas cómodas, todo lo que el trabajador pueda percibir con los sentidos. En lo que es el factor tangible podemos especificar que la empresa tiene que tener un buen clima laboral porque mediante esta depende de la relación que lleguen a tener los trabajadores con la empresa. (Doria & Vivas 2023)

Tiene efecto en el rendimiento y la motivación de los empleados. Está demostrado que el entorno de trabajo depende significativamente en el ánimo del trabajador, en como rinden y el

compromiso. Muchas empresas no le brindan importancia y dejan de lado al clima laboral, perjudicando tanto a la empresa como a los trabajadores, ya que la rotación del personal genera la desmotivación en ellos. (Olaz, 2024)

El clima laboral, depende mucho de como el trabajador se sienta dentro de la empresa, esto ya sea basado en su estancia en la empresa, en las cosas que ve, como se siente en las instalaciones, se ve que es lo que la empresa hace por ellos. Es decir, cuando el trabajador tiene un buen clima laboral, es más fácil que el trabajador se sienta, bien, satisfecho con lo que ve y lo que siente dentro de la empresa, esto repercute de forma positiva en los trabajadores, por lo tal el compromiso con la empresa es más alto.

Indicador 1: trabajo en equipo

Son las relaciones que abordan al individuo en su entorno, ya sea familiar, laboral, recreacional, etc. Esto significa que las personas colaboran entre ellos e interactúan y se comunican de forma grupal, ya sea mediante el uso de tecnologías, en escuelas, con los padres, laboralmente. (Ruiz, 2023)

Son procesos donde las personas o individuos involucran sus mejores talentos con cosas en común, donde los desafíos que afrontan se convierten en oportunidades mediante la colaboración activa. Esto nace de la necesidad de las personas cuando participan en grupos y usan las habilidades que tienen. Fomenta la lealtad, la autoestima y la seguridad, porque logra satisfacer las necesidades de los participantes porque se sienten valorados al esforzarse por mantener compromiso positivo dentro y fuera del equipo de trabajo u otro. (Gómez, 2023)

En conclusión, el trabajo en equipo es muy importante para tener éxito en las metas de una organización o empresa, para ello es necesario un buen clima laboral donde los trabajadores se sientan en un entorno bueno y que se desarrollen voluntariamente, ya sea de forma individual o en grupo, todo en beneficio tanto personal o como logro en conjunto para la organización

Indicador 2: comunicación efectiva

Es un tipo de comunicación, mediante la cual consigue que se transmita el mensaje que quieras dar, de una forma clara y concisa para la persona que recibe el mensaje y así evitar posibles problemas o confusiones erróneas. No todas las personas tienen esa forma de comunicación, por eso se tiene que tener en cuenta que se debe tener contacto visual con la otra persona, se usa el lenguaje corporal para

que el mensaje no sea plano sino también acompañarlo de gestos y emociones, se tiene que emplear palabras claras y utilizar cumplidos de vez en cuando ya que esto genera aprobación en las personas que reciben el mensaje. (Hernández & García, 2022)

Con una buena comunicación efectiva se evitan malos entendidos. Muchas veces se mal interpreta a las personas porque no están dando un buen mensaje o usan una comunicación incorrecta. Al no entender cómo se comunican los demás y la falta de comunicación clara. Muchas veces se puede mal interpretar como falta de respeto, se sienten ignorados o sienten que se están aprovechando, es porque no están recibiendo una buena comunicación efectiva. Por tal motivo en las empresas brindan talleres de comunicación, para que, mediante esta buena comunicación, aumente el compromiso de los trabajadores con la empresa. (Bosworth, 2022)

La comunicación, en definitiva, es el lenguaje verbal y no verbal que se utiliza para hacer llegar el mensaje al receptor de una manera clara y concisa, ocurre cuando el mensaje llega a las otras personas exactamente como se planea, sin confusiones ni malentendidos, no se trata solo de hablar, sino de lograr que los otros comprendan las ideas a las cuales se quiere llegar.

Indicador 3: compromiso organizacional

Es el apego de los trabajadores a su lugar de trabajo, en otras palabras, es cuando los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa, cuando hay un compromiso personal hacia su organización, esto quiere decir que los trabajadores se mantendrán más tiempo en la empresa para lograr las metas trazadas. (Velasquez, 2024)

El compromiso organizacional se considera como una dirección diferente dentro de lo laboral, lo que primero se busca es afianzar y fidelizar con los trabajadores, tiene aportes y niveles efectivos para llevar una relación productiva y satisfactoria, a diferencia que los sentimientos desarrollados hacia su trabajo no son los mismos que desarrolla en su institución. (Huamán, 2024)

Es el vínculo que existe entre el trabajador y la empresa donde labora, donde se caracteriza por identificar sus metas y el gran deseo de seguir en ella. No se trata solo de cumplir con los horarios de trabajo, sino de sentir que los objetivos de la organización son de uno mismo y estar dispuestos a dar esfuerzos extras porque se cree de verdad en lo que la compañía representa.

Indicador 4: liderazgo participativo

Es un modelo popular que se ha dado con el paso de los años. Este estilo es importante para la colaboración de todos los trabajadores que forman un equipo de trabajo, con esto tienen mayor responsabilidad en las diferentes áreas de la empresa. También se le conoce como liderazgo democrático, esto quiere decir que el modelo donde todos los trabajadores colaboran en la toma de decisiones de la empresa. Por lo tanto, es un estilo que se basa en el respeto, la colaboración de todos, lo cual le genera beneficio a la empresa. (Quichiz, 2022)

Son estilos donde la participación de todos los miembros de una empresa es importante para intercambiar ideas. Es una mezcla de liderazgo democrático y autocrático, donde se prioriza el vínculo, la coordinación dentro del ambiente laboral, donde todos tienen que opinar y dar aportes, todo ello para la gestión del trabajo. (Jimenez, 2025)

En conclusión, se define como la participación activa de todos los miembros del equipo de trabajo, donde se eliminan las barreras jerárquicas para que la información fluya libremente y donde todos participen y dan opiniones para el beneficio de la empresa, es la estrategia de decidir en conjunto para fortalecer el compromiso y la innovación dentro de la organización.

Dimensión 2: Productividad laboral

Es la mezcla entre los servicios y los bienes que producen los trabajadores y los recursos que estos utilizan para obtener dicha producción. Es una medida de eficiencia que se refiere a una empresa en concreto a la economía. Esto les permite saber la función y conocer a sus empleados, saber si hay baja productividad y hallar soluciones. Lo que puede influir en la productividad laboral es el sueldo que reciben, el clima laboral, el engagement, el tipo de liderazgo que utiliza la empresa, los materiales que utilizan, diseños de productos, calidad de la materia prima y el estado de la maquinaria usada. Crece cuando hay mayor valor agregado. (Córdova, 2024)

Eficiencia y eficacia en los procesos, como desarrollar tareas en grupo o individualmente, esto se mide calculando el tiempo que necesitará cada actividad y cuanto se le ha dedicado para finalizar. Se debe tener en cuenta que tiempo se le dedica, materiales necesarios, sencillez del mismo y el número de las personas que participan y por último se calcula los resultados. (Torre, 2023)

En conclusión, es cuanto más trabajo realizan en menor tiempo, mayor será su productividad, esto último también se puede lograr cuando el trabajo se realiza con menos esfuerzo, pero se utiliza

mejor maquinaria. No se trata de trabajar más horas o estar ocupado, sino se trata de aprovechar mejor cada minuto para generar resultados de calidad.

Indicador 1: asistencia y puntualidad

Ambos elementos son fundamentales para que las empresas tengan éxito, esto ayuda a aumentar la productividad en la presa porque asegura que los trabajadores empiecen puntuales su jornada laboral. Colabora con mejorar el ambiente laboral, también esto ayuda a que las empresas usen mejor sus recursos al saber que los trabajadores llegan puntuales y están presentes en las actividades. Las consecuencias serían una gran baja de productividad, ambiente tenso porque afectaría a la productividad como equipo, generaría costos altos al contratar personal temporal para cubrir el trabajo que no se ha logrado realizar. (Cortes, 2025)

La asistencia y puntualidad se refiere a cuando los trabajadores asisten de forma regular a sus puestos de trabajo, según el horario que les corresponda, ya sea turno mañana, tarde, noche o medio tiempo. La puntualidad se basa en la capacidad de llegar temprano al trabajo para poder cumplir como corresponde los horarios que le han establecido en la empresa. (Ortega, 2023)

Es cuando los trabajadores se comprometen con la organización, llegando puntual y sin faltas a su puesto de trabajo, llegando a tiempo y faltando lo menos posible. son importantes porque demuestra la responsabilidad y respeto hacia su equipo, el ambiente donde se trabaja en cualquier empresa, para la mejora de la productividad.

Indicador 2: eficiencia del empleado

Consiste en ver el importante uso de los recursos del ámbito profesional. Es la capacidad que tienen los empleados a la hora de realizar sus tareas con el uso de menos recursos posibles, como lo son el esfuerzo, el dinero y el tiempo. Se puede decir que el trabajador llega a ser eficiente cuando logra los resultados que la empresa espera, pero con el uso óptimo de los recursos disponibles. Si llega a existir disminución de la eficiencia del empleado se vería en la falta de motivación, pocas o escasas capacitaciones, aumento de la carga laboral, tendría mucho que ver en la falta de equilibrio, involucrando la vida personal con el trabajo, la falta de recursos dentro de la empresa, problemas que afecten la comunicación interna, los conflictos entre compañeros logrando ambiente toxico dentro de él, la falta de reconocimiento y los cambios que normalmente suelen generar incertidumbre en el empleado, todo esto afecta a la eficiencia del empleado.(Centro Europeo de Postgrado. 2023)

Es la importancia en el trabajo, donde la capacidad que tienen los colaboradores como equipo, deban cumplir con lo que les asignen en el menor tiempo, es decir que ayude a que los trabajadores cumplan sus labores de forma inteligente, sin que implique más trabajo. Para esto es requisito cumplir con requisitos, estimular y motivar a los trabajadores para lograr compromiso laboral. (Machuca, 2022)

La eficiencia del empleado se mide si el trabajador está ejecutando las responsabilidades que les ponen, aumentando la producción, pero aminorando el desperdicio. Es la capacidad para realizar las tareas en el trabajo, logrando los resultados que la empresa espera y es donde se utiliza la menor cantidad de recursos. Se trata de trabajar de forma inteligente para lograr productividad y la disminución de los desperdicios.

Indicador 3: producción individual

Este punto es de suma importancia, porque en las empresas confían plenamente en el aumento de sus ganancias. Los trabajadores individualmente tienen habilidades y deberes que usan de forma individual en la empresa. Muchas empresas enfocan la atención de producción en forma global, cuando deberían enfocarse por igual o quizá más en la producción individual, la diferencia es que se considera como productividad pequeña frente a productividad alta. (Djordjevic, 2021)

Esto permite al trabajador poder organizarse de una mejor manera y ser más productivo en sus labores. En lo que es productividad es importante este punto al adoptar un sistema personal. Con esto se pueden gestionar las tareas dentro de la empresa, el tiempo, las funciones en específico, la estructura, es cuando, como y donde se van a usar y ayudarán a la elección de las herramientas que requieren la actividad. (De Diego, 2020)

Se basa en la cantidad de trabajo que realiza una persona en su centro de labores, donde lo puede realizar en un tiempo determinado, es la capacidad de las personas en su lugar de trabajo genera bienes y servicios, utilizando, tiempo, recursos y energías de manera eficaz, no es solo trabajar más, sino que tienen que enfocarse priorizar y mejorar la calidad con menos empeño. En conclusión, es el rendimiento que da cada persona en su trabajo.

Dimensión 3: Evaluación del desempeño

Es un procedimiento organizado, que permite calcular el cumplimiento de las labores del personal. Es una valoración que se centra en varios factores como competencias, la excelencia y en

todo lo que puedan aportar los trabajadores, es la dedicación que le ponen con la disciplina constante son idóneas para el desempeño laboral de los empleados. (Artal, 2025)

Es fundamental en la gestión de las organizaciones, esto implica que se deben medir la calidad y la eficiencia todas las actividades individuales de los trabajadores. En este punto se considera como parte de prueba lo que es las competencias y habilidades de cada trabajador ya que pueden tener, en consecuencia, la realización del trabajo. (Jaime, 2023).

La evaluación del desempeño, mide las habilidades y competencias de cada trabajador de modo individual, ya que tienen gran impacto en los resultados que espera la empresa. Es donde se revisa cada cierto tiempo, donde la empresa mide que tan bien es la labor de los empleados, llegando a comparar sus resultados, sus habilidades con la confianza que les han dado para el puesto donde se encuentran, tiene como objetivo destacar los logros de los trabajadores para favorecer en el desarrollo profesional.

Indicador 1: evaluación de competencia

Es un método de evaluación de empleados, donde miden los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para un puesto en específico, esto va más lejos de los objetivos en números y se enfoca totalmente en observar el desempeño del empleado en la empresa. Para hacer un buen uso de esta competencia, es necesario realizar evaluaciones sin improvisar, donde se espera un papel en específico antes de ser medido. (Hernández, 2026)

Lo primero que se necesita es crear un modelo que se adapte a las necesidades de la organización. Lo primero que se tiene que hacer es tener identificadas las competencias que se requieren en cada puesto de trabajo. Estas son: Los cognitivos donde se reconoce el conocimiento que tienen los empleados, los actitudinales donde se ve el comportamiento del trabajador y los procedimentales, estos miden la capacidad que tiene individualmente el empleado de una manera efectiva. (Perlado & Barroso 2023)

Ayuda a medir el potencial del equipo, da una visión más completa y no solo revisión de resultados. Mide el desempeño del empleado y que tan bien maneja las competencias y como las aplica en su día de labores. Ayuda a los empleados a que sepan sus fortalezas y a corregir sus debilidades. Es fundamental en las organizaciones ya que implica medir la calidad y la eficiencia de todas las actividades individuales de los trabajadores.

Indicador 2: rendimiento laboral

Es una base fundamental para el éxito de toda empresa, esto se enfoca en los equipos de trabajo y aseguren su mejor momento individual y grupal. Pero no todo es fácil ya que todo esto va a depender de muchos factores externos e internos. Fuera de las habilidades o el tipo de experiencia que tengan los trabajadores influye en el rendimiento, Por eso los jefes de empresas tienen como reto la adaptación de nueva tecnología y las tendencias actuales sin perjudicar el rendimiento de sus trabajadores y equipos de trabajo. (Mamani & Huancollo, 2021).

Es una herramienta que ayuda en el registro de resultados del rendimiento de la empresa, esto ayuda a conocer la eficiencia que se utiliza en la producción, con esto se puede obtener un máximo rendimiento. Aquí tienen que ver los factores técnicos, los de organización, los de producción, los personales y los de liderazgo. (Ramos & Aguilar, 2021)

Es fundamental para que las empresas tengan éxito, esto depende de varios factores, desde la cultura organizacional, el uso de herramientas y de los recursos de cada empresa, es el valor total que un trabajador aporta a la organización a través de sus acciones, habilidades y resultados durante su jornada de trabajo.

Indicador 4: resultados esperados

Los resultados esperados van conjunto con las metas y los objetivos empresariales. Una meta puede tener varios objetivos, por tal motivo es importante poder identificar los resultados que se quiere llegar a obtener para lograr una meta en particular. Esto va después de que se implementa y revisa el plan de acción, después de eso se puede ver si se ha logrado el objetivo trazado y si se logró avanzar en el logro de resultados. (Núñez, 2023)

Es el incremento de la capacidad de organización y de la productividad de los colaboradores, es identificar si tienen expectativas de creación, de valor económico o creación de valor económico o en la creación de valor social. Todo se debe hacer en función de todos los trabajadores en lo que se espera satisfacer, por ende, se debe ver cuáles son las expectativas de cada parte interesada. (Aguirre, 2023)

Son las metas que se concretan, las que se pueden medir y las que son claras, donde el proyecto busca alcanzar al finalizar. Sirve para saber hacia dónde se irá y para verificar si el esfuerzo dio

buenos resultados, donde cualquier trabajador de la empresa pueda entenderlos, deben ser posibles de alcanzar y se deben demostrar con números concretos.

Marco Conceptual

Productividad: Es la relación entre los bienes y servicios que producidos y los recursos. No es solo trabajar sino también tener en cuenta la eficacia para generar valores añadidos. (Bautista & Erasmo 2024)

Colaboración activa: Es el compromiso donde se trabajan tareas e ideas, es pasar de estar presente a sumar de forma positiva con la comunicación y el apoyo mutuo. (Cabrera, 2023).

Procesos: Es el camino organizado una empresa que siguen las empresas para convertir sus recursos en productividad. No solo es trabajar, sino optimizar el trabajo para generar valor. Para que se pueda lograr, es básico poder entender que el trabajo no ocurre de forma aislada, sino a través de procesos que estén estructurados. (Mori, 2022).

Evaluación: Es un enfoque que consiste en seguir constantemente el progreso de una persona a lo largo de todo un ciclo y no solo al final. Da información en cada paso para poder corregir el rumbo de la empresa, refuerza lo que se va aprendiendo y asegura que nadie se quede atrás. No es al azar, es formativa, integral, retroalimentadora porque proporciona información útil y de forma rápida. (Velasquez, 2024).

Capacitaciones: Las capacitaciones para los trabajadores, significa que serán entrenados para convertir su desempeño en un proceso estratégico y continuo, donde se adquieren conocimientos, habilidades y actitudes. Es una herramienta donde se transmite información, se desarrollan habilidades, actitudes y conceptos. (Jauriguiberry, 2022).

Habilidades: Las habilidades son la capacidad de ejecutar tareas con eficacia, en la actualidad esto significa el equilibrio entre lo que es técnico y lo humano, permitiendo no solo cumplir el proceso, sino que también aporte valor a través de su comportamiento. (González, 2022).

Rendimiento: El rendimiento viene de la mano de la eficiencia y la eficacia, porque con ellos se cumplen los objetivos, se tiene como referencia que el valor de las acciones y los comportamientos del empleado aportan a las metas de una organización. (Pilco & Paredes).

Ausentismo: Se refiere al incumplimiento de los empleados a la hora de asistir al trabajo. En gestión de recursos, es la ausencia de los colaboradores a sus puestos de trabajo, se justifiquen o no. Cuando es justificado el empleado avisa y está amparada por la ley, cuando es injustificado no hay razón válida en términos legales. El ausentismo presencial también afecta, porque el empleado asiste a sus labores, pero se dedica a hacer otras tareas, también puede ser baja su productividad por falta de motivación o pro salud. Esto puede ser por problemas de salud, estrés, agotamiento o situaciones familiares que igual afectan el entorno laboral, cuando los factores organizacionales van de la mano, esto es por falta de incentivos, el clima laboral toxico, condiciones precarias. Ya los factores externos vienen por los problemas en el entorno social y el transporte. (Calonge, 2022)

Personal: Es el conjunto de individuos que brindan su esfuerzo, habilidades, conocimientos y experiencias a una empresa. Como capital humano es el valor económico de las habilidades profesionales. Como sinérgico, es la suma de los talentos, que en conjunto es lograr resultados que en solitario no se podría. Como eje estratégico, es el motor que da ejecución a los procesos y garantizar la supervivencia de la organización en el mercado. (Vargas, 2023).

Empresa: Es la organización en la cual un grupo de personas se une para utilizar recursos, ya sea maquinaria, dinero o herramientas. Las personas son el motor, si ellas ni el esfuerzo y talento del personal, la empresa no llega a nada. No solo se trata de tener recursos, sino es saber ordenarlos para que llegue a funcionar. Tiene como objetivo cumplir la misión que tenga el rubro al cual esté dedicada. (Quintana, 2020)

2.3 Hipótesis

Se incluye en los proyectos de investigación explicativas o experimentales, donde se tienen que comprobar unión entre las variables y cuando se puede adelantar un resultado. No se incluye en los estudios que son descriptivos o exploratorios, si tiene como objetivo solo observar, medir o narrar situaciones actuales. (Corona & Fonseca, 2023).

En la presente investigación que tiene por título: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026, no se planteó hipótesis porque es una investigación descriptiva de propuesta.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo.

Tipo: Aplicada

Es la búsqueda que se enfoca en resolver problemas claves, tiene como propósito principal generar ideas y llegar a solucionarlas para que tengan impacto tangible, donde se puedan enfocar en explicar entre la teoría y la práctica, con la aplicación de los conocimientos necesarios en momentos reales para desafíos puntuales, lograr la toma de decisiones y favorecer distintos campos (Appinio, 2024).

Fue de tipo aplicada, ya que se buscó resolver los problemas identificados, basados en las variables motivación laboral y desempeño organizacional, teniendo como objetivo, desarrollar una propuesta y un plan de mejora, mediante los datos obtenidos en la investigación.

Enfoque: Cuantitativo

Es el método que tiene estructura para recopilación y analizar la información que se obtiene de diferentes fuentes. Esto se realiza con el uso de herramientas de estadística y números para cuantificar el problema de la investigación (Ortega, 2022).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se midió y describió las dos variables que son: motivación laboral y desempeño organizacional, por tal motivo se utilizó tablas y figuras estadísticas que se obtuvieron mediante la recopilación de datos a través de la técnica de recolección.

Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptiva de propuesta.

Descriptivo

En una investigación descriptiva porque pertenece a la realidad y no se explican porque suceden las cosas, solo se dan en un momento dado. Se enfoca en las características, perfiles personales, propiedades o grupos, aquí el investigador es como un narrador, no modifica nada, solo anota lo que ve, sirve para buscar datos antes de buscar causas complejas. (Valle & Revilla, 2022).

La investigación fue descriptiva porque solo describió la recolección de información conforme a las variables del estudio que fueron la motivación laboral y desempeño organizacional.

De propuesta

Se dice de propuesta porque se trata de comunicar todo lo que se tiene por evaluar en una investigación, En conclusión, es presentar lo más aproximado de un proyecto, donde se proponen soluciones a los problemas encontrados dentro de la investigación (Díaz, 2021).

Fue de propuesta porque, se detallaron los problemas en las variables motivación laboral y desempeño organizacional, se creó soluciones según los hallazgos, siendo estas en la motivación laboral, específicamente en la motivación intrínseca donde uno de los problemas ubicados fue el desarrollo personal, en la motivación extrínseca se ubicó el problema del poco reconocimiento a los trabajadores. En el desempeño laboral se encontró del bajo clima laboral lo cual repercute en el compromiso organizacional. Al ser una investigación descriptiva, se detectó problemas, por los cuales se dieron estrategias para la mejora del equipo de trabajo dentro de la organización. En la investigación se elaboró una propuesta y un plan de mejora de la motivación laboral y el desempeño organizacional diseñado específicamente para las necesidades operativas de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L. Fue importante para la empresa ya que el diseño de propuesta permite elevar los estándares de eficiencia en el sector naval de Nuevo Chimbote y transformar el capital humano en una ventaja para que sea competitiva y sostenible.

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental- transversal.

No experimental

Es cuando la investigación se realiza sin manipular las variables. Es fundamental que se tenga en cuenta la observación de los hechos tal y como se van dando en su contexto normal para luego analizarlas como sea el caso. (Dzul, 2020)

Fue no experimental porque no se manipuló premeditadamente a las variables motivación laboral para el desempeño organizacional, es decir, que solo se observó y describió conforme a la realidad sin que surja ningún tipo de modificaciones.

Transversal

Son los que se utilizan en las investigaciones utilizando diferentes facetas para el análisis de datos en un momento específico. Cuando comparan diferentes sujetos sin que se tenga en cuenta la variable temporal, dentro de dichos estudios se puede dar valiosos conocimientos de los hechos dentro de una población. (Stewart, 2020)

Fue transversal porque la investigación de la de propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la empresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., distrito de nuevo Chimbote, se desarrolló en un tiempo y espacio determinado, teniendo un inicio y un fin específicamente en el año 2026.

3.2 Población

Es el grupo que se considera para realizar estudios de razonamiento estadístico. Esta no limita solo a la población humana. Este conjunto se puede obtener de animales, objetos, entre otros. (Parra, 2022)

La población de la presente investigación estuvo formada en total por 15 trabajadores de la Microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, Distrito de nuevo Chimbote, según la información que brindó la dueña de la microempresa.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

Se incluyó a todos los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote que desearon participar en la investigación y firmaron el consentimiento informado.

Exclusión

No se excluyó a ningún trabajador porque todos participaron en la investigación y firmaron el consentimiento informado.

Muestra

La muestra de la investigación estuvo conformada por el total de 15 trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote.

Muestreo: Censal

Se da cuando la población es pequeña o finita, por tal motivo no se escoge una muestra, sino que se toma a toda la población de dicho estudio. Esto permitirá estudiar de mejor manera a toda la población sin que se afecte la validez de resultados (Stewart, 2020).

Se utilizo un muestreo censal en la investigación dado que se tomó a toda la población objetiva, la cual fue de 15 trabajadores como muestra.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o valoración
Motivación laboral	En la variable motivación laboral se planteó 2 dimensiones. La dimensión 1: Motivación intrínseca, con sus indicadores: Desarrollo personal, logro, responsabilidad laboral, autorrealización y crecimiento personal y la dimensión 2: Motivación extrínseca, con sus indicadores: Reconocimiento, salario y beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral, condiciones laborales. Se elaboró un cuestionario de 10 ítems para la variable clima laboral (Chiavenato, 2020).	Motivación intrínseca	Desarrollo personal	Likert	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Logro		
			Responsabilidad laboral		
			Autorrealización		
		Motivación extrínseca	Crecimiento profesional		
			Reconocimiento		
			Salario y beneficios		
			Relaciones interpersonales		
			Seguridad laboral		
			Condiciones laborales		
Desempeño organizacional	En la variable desempeño organizacional se plantearon 3 dimensiones: Dimensión 1: Clima laboral con sus indicadores: Trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso organizacional y liderazgo participativo. Además La dimensión 2: Productividad laboral con sus indicadores: Asistencia y puntualidad, eficiencia del empleado y producción individual por último la dimensión 3: Evaluación del desempeño con sus indicadores: Evaluación de competencia, capacidad laboral, rendimiento laboral y resultados esperados. Se elaboró un cuestionario de 10 ítems para la variable desempeño organizacional (Aguines,2023)	Clima laboral	Trabajo en equipo		
			Comunicación efectiva		
			Compromiso organizacional		
			Liderazgo participativo		
		Productividad laboral	Asistencia y puntualidad		
			Eficiencia del empleado		
			Producción individual		
		Evaluación del desempeño	Evaluación de competencia		
			Rendimiento laboral		
			Resultados esperados		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Son las herramientas que servirán para recopilar la información de diferentes fuentes, y lo que permitirá hacer evaluaciones para la toma de mejores decisiones. Por eso es al elegir la técnica se tenga en claro cuáles son los objetivos y que información necesitará obtener. (Machuca, 2022)

Son las diferentes formas que se usarán por el investigador para lograr obtener información sobre el evento a estudiar. Se conforma por un grupo de reglas y procedimientos que ayudarán a cumplir los objetivos de estudio. (Suarez, 2023)

La encuesta

Esta técnica usada, sirve para la recolección de datos de una gran cantidad de personas, donde se les aplica preguntas para medir las opiniones, los comportamientos y los hechos. En una encuesta grande se obtiene información de cientos de miles en forma estándar y económica, ayuda a descubrir tendencias, se usan preguntas iguales para todos los participantes, se analiza estadísticamente los resultados y se convierten en números y gráficos que servirán de evidencia. (Duarte & Guerrero, 2024).

Para la presente investigación, la técnica utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores de la microempresa, para análisis de la variables, motivación laboral y desempeño organizacional.

Instrumento

El cuestionario

Herramienta importante en las investigaciones, tiene una serie de preguntas diseñadas para la recolección de datos de un grupo de personas. Se usa en las encuestas y estudios que miden opiniones, conocimientos y comportamientos de forma estandarizada. (Sánchez & Barreto, 2024)

En la investigación el instrumento que se usó fue el cuestionario con 20 ítems, de los cuales 10 fueron para la variable motivación laboral y 10 para la variable desempeño organizacional. De tal modo el instrumento fue previamente validado a través del juicio de expertos, por tres profesionales, dos con grado de Doctor y una con grado de Magíster en Administración. También fue evaluada la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo como resultado

para la variable motivación laboral 0.750078, lo que nos quiere decir que es de buena confiabilidad. Para la variable desempeño organizacional 0.831152 lo que nos quiere decir que la confiabilidad del instrumento es alta. (Anexo7).

3.5 Método de análisis de datos

En este punto el investigador utiliza diferentes criterios, ya sean cuantitativos o cualitativos, a una serie de datos de lectura, análisis e interpretaciones, basándose en el enfoque que se utilizará en la investigación. (Peña, 2021)

La recolección de datos fue mediante la aplicación de la encuesta estructurada, la cual fue entregada personalmente para optimizar el proceso de la recolección de información.

Una vez finalizada la fase de recojo de datos, se procedió al análisis descriptivo de las dos variables de estudio, específicamente la motivación laboral y el desempeño organizacional. Para la redacción e incorporación de las observaciones y correcciones necesarias, se hizo uso de la herramienta software Microsoft Word, Mendeley para las referencias y Pdf para la presentación.

De tal modo, se empleó Microsoft Excel para la elaboración de las figuras y las tablas estadísticas, también se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, con el fin de determinar el grado de confiabilidad del instrumento de medición. Los documentos obtenidos fueron escaneados y enviados mediante PDF con el uso de Adobe Reader, el objetivo de tal fue asegurar el almacenamiento y consultas posteriores.

Para finalizar, se utilizó el programa Turnitin con el fin de garantizar la gestión de la honestidad e integridad del contenido, dando como porcentaje base de similitud el 25% conforme a los estándares éticos establecidos para la investigación. Por último, para la proyección de la sustentación de la investigación, se utilizó Microsoft PowerPoint, con la cual se elaboró las diapositivas de manera coherente y metódica.

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación se elaboró respetando los principios éticos establecidos de acuerdo al Reglamento de integridad científica en la investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes

En la presente investigación, se respetó a los participantes, ya que su identidad no fue expuesta y se mantuvo en privado, no se utilizó para ningún fin distinto, solo de uso exclusivo para la investigación y se respetaron sus opiniones.

Cuidado del medio ambiente

La presente investigación no causó daños al medio ambiente. Se usó responsablemente, enfocado en la sostenibilidad y respeto por el entorno natural. Para disminuir la huella ecológica, se realizó lo siguiente: Se priorizó el uso de herramientas digitales, en caso estrictamente necesario, en este caso a la hora que se realizó el cuestionario, se usó papel reciclado y se optó por impresión de doble cara. El procesamiento de los datos se realizó bajo protocolos de ahorro de energía, optimizando el uso de laptop, impresora y la iluminación.

Libre participación por voluntad propia

Las personas que participaron en la encuesta no fueron obligados y a la vez se les indicó que tenían derecho a pedir información a la universidad o al investigador para mantenerse al tanto de la propuesta de mejora, si este fuera el caso. Se les informó a los trabajadores que participaron de la encuesta, previa coordinación con la dueña de la empresa. Se les indicó de manera detallada el motivo de la investigación y se les explicó el uso del consentimiento informado, donde ellos autorizaron su participación con su firma y no se les obligó a participar de la encuesta sin tener la autorización de ellos.

Beneficencia, no maleficencia

Beneficencia

Porque todos los participantes de la investigación tuvieron garantizada su seguridad, la empresa sabrá como motivarlos y recibirán lo que necesitan para mejorar su desempeño. Esta propuesta de mejora permitió beneficiar a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, por tal motivo tiene como fin la mejora de la motivación laboral y el desempeño organizacional.

No maleficencia

Porque no se usó con otros fines, solo exclusivamente para la investigación, así se evitó cualquier filtración de información de los datos personales de los participantes. Esto garantizó que no ocurra cualquier daño que pueda ocasionar a los participantes, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas, donde los resultados obtenidos solo se usaron de forma estadística sin exponer a los participantes. Se aseguró la integridad, no se puso en riesgo y no repercutió en ellos, no se interfirió con su horario laboral, se esperó a que los trabajadores estuvieran desocupados para que pudieran responder las encuestas sin interferir su horario laboral.

Integridad y Honestidad

La investigación fue honesta e íntegra, toda la información que se obtuvo de los trabajadores fue genuina y no se alteró, cumpliendo con el reglamento de integridad científica de la investigación. Toda la investigación relacionada fue sustentada con fuentes para aportar la credibilidad. No se alteró resultados, todo fue verídico.

Justicia

La investigación fue justa y no se discriminó a ningún participante. Se aseguró que todos fueron tratados justamente. No se aprovechó de su participación, ni se les negó el acceso a los beneficios que la empresa obtuvo mediante la investigación.

IV. Resultados

Variable 1: Motivación laboral

Objetivo específico 1: Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026.

Tabla 1

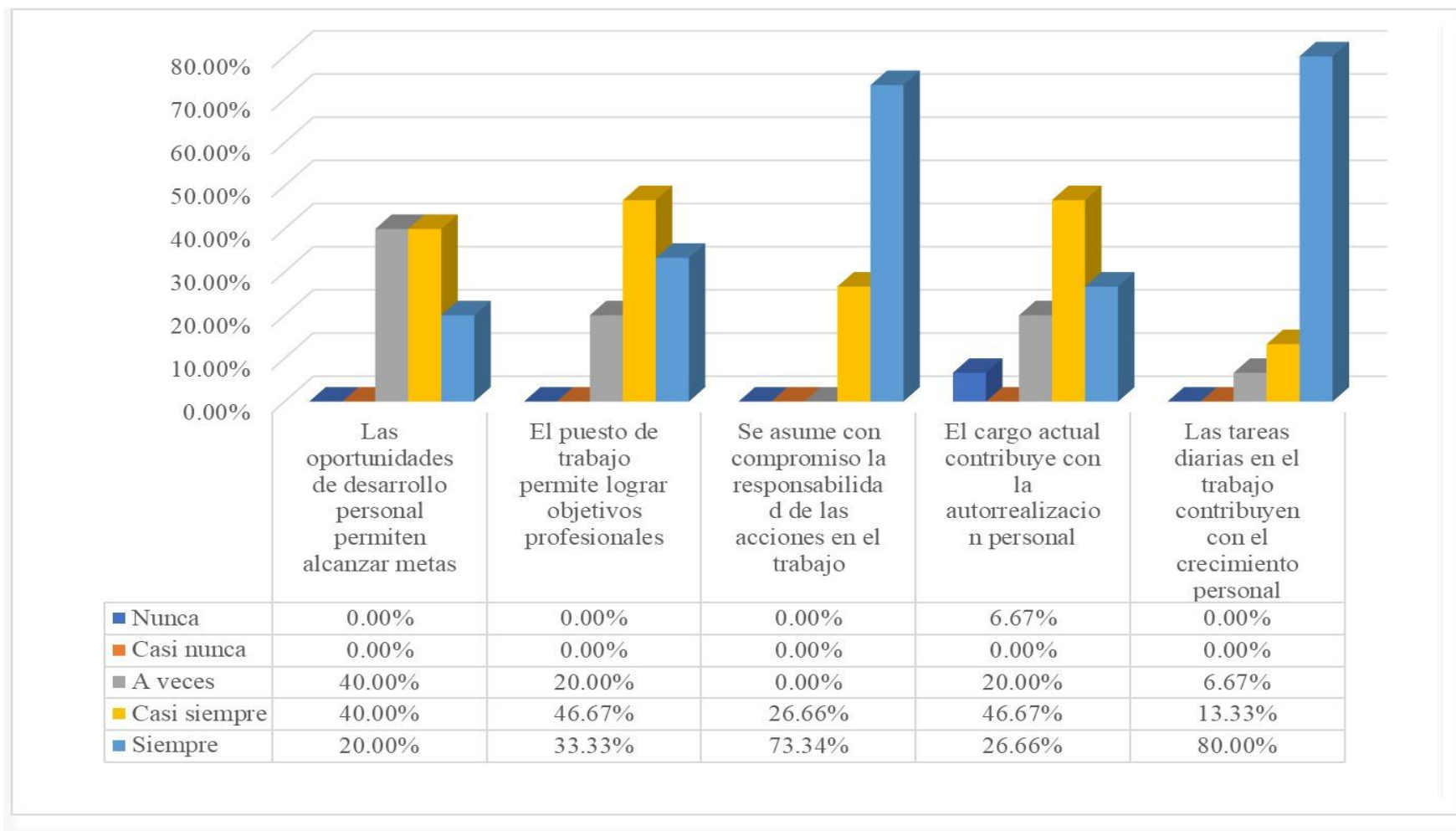
Características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Motivación Intrínseca	N	%
Las oportunidades de desarrollo personal en la empresa permiten alcanzar metas profesionales		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	40.00
Casi siempre	6	40.00
Siempre	3	20.00
Total	15	100.00
El puesto de trabajo permite lograr objetivos profesionales		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	20.00
Casi siempre	7	46.67
Siempre	5	33.33
Total	15	100.00
Se asume con compromiso la responsabilidad de las acciones en el trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	4	26.66
Siempre	11	73.34
Total	15	100.00
El cargo actual contribuye con la autorrealización personal		
Nunca	1	6.67
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	20.00
Casi siempre	7	46.67
Siempre	4	26.66
Total	15	100.00
Las tareas diarias en el trabajo contribuyen con el crecimiento personal		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	6.67
Casi siempre	2	13.33
Siempre	12	80.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Figura 1

Características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026



Nota. La figura muestra los resultados de los ítems relacionados acerca de las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote, 2026

Respecto al objetivo específico 2: Definir las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Tabla 2.

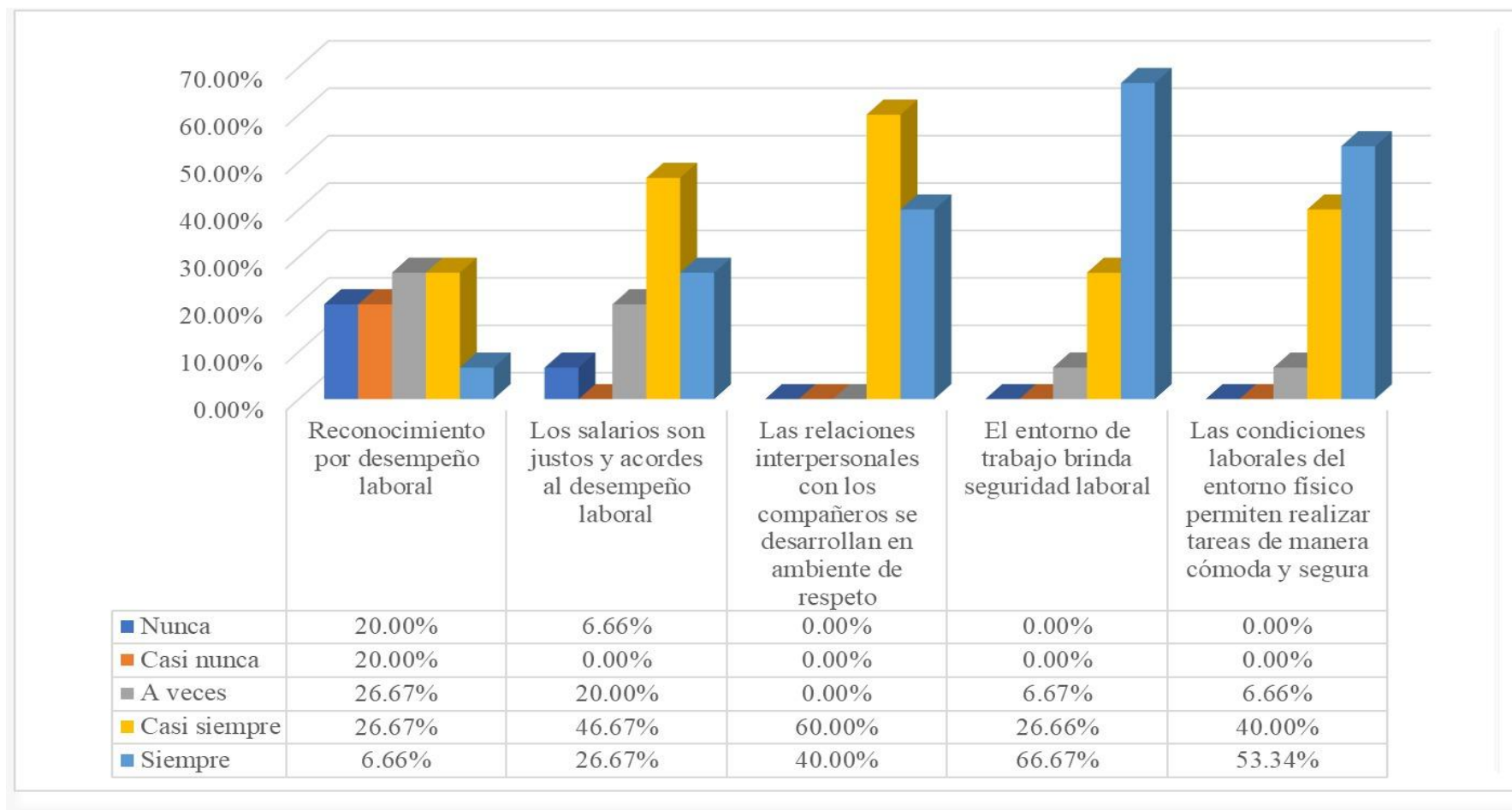
Características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Motivación Extrínseca	N	%
Reconocimiento por desempeño laboral		
Nunca	3	20.00
Casi nunca	3	20.00
A veces	4	26.67
Casi siempre	4	26.67
Siempre	1	6.66
Total	15	100.00
Los salarios son justos y acordes al desempeño laboral		
Nunca	1	6.66
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	20.00
Casi siempre	7	46.67
Siempre	4	26.67
Total	15	100.00
Las relaciones interpersonales con los compañeros se desarrollan en ambiente de respeto		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	9	60.00
Siempre	6	40.00
Total	15	100.00
El entorno de trabajo brinda seguridad laboral		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	6.67
Casi siempre	4	26.66
Siempre	10	66.67
Total	15	100.00
Las condiciones laborales del entorno físico permiten realizar tareas de manera cómoda y segura		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	6.66
Casi siempre	6	40.00
Siempre	8	53.34
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Figura 2

Características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026



Nota. La figura muestra los resultados de los ítems relacionados acerca de las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Variable 2: Desempeño Organizacional

Respecto al objetivo específico 3: Identificar las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Tabla 1

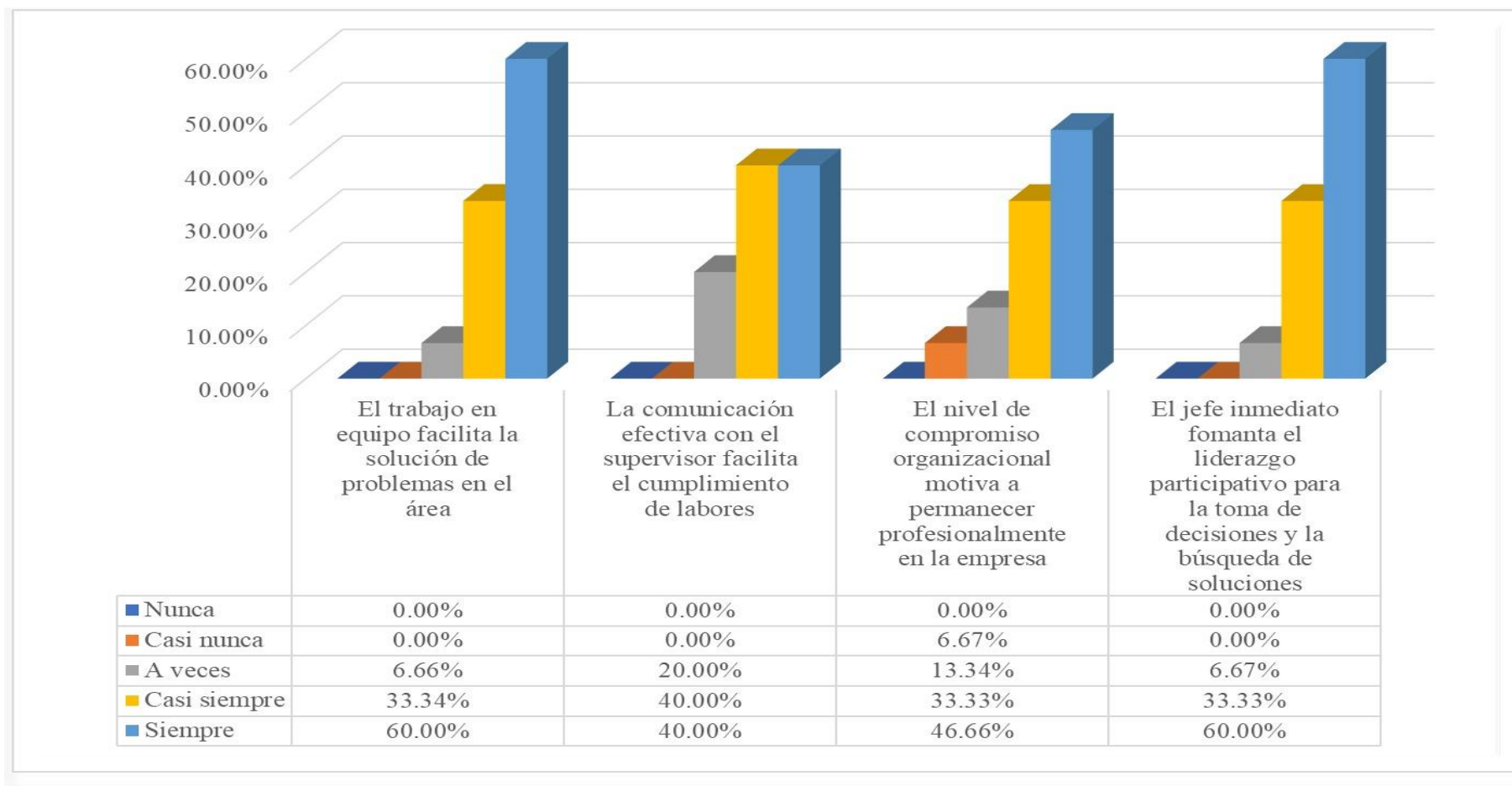
Características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Clima Laboral	N	%
El trabajo en equipo facilita la solución de problemas en el área		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	6.66
Casi siempre	5	33.34
Siempre	9	60.00
Total	15	100.00
La comunicación efectiva con el superior facilita el cumplimiento de labores		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	20.00
Casi siempre	6	40.00
Siempre	6	40.00
Total	15	100.00
El nivel de compromiso organizacional motiva a permanecer profesionalmente en la empresa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	6.67
A veces	2	13.34
Casi siempre	5	33.33
Siempre	7	46.66
Total	15	100.00
El jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	6.67
Casi siempre	5	33.33
Siempre	9	60.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Figura 3

Características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026



Nota. La figura muestra los resultados de los ítems relacionados acerca de las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Respecto al objetivo específico 4: Definir las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Tabla 2

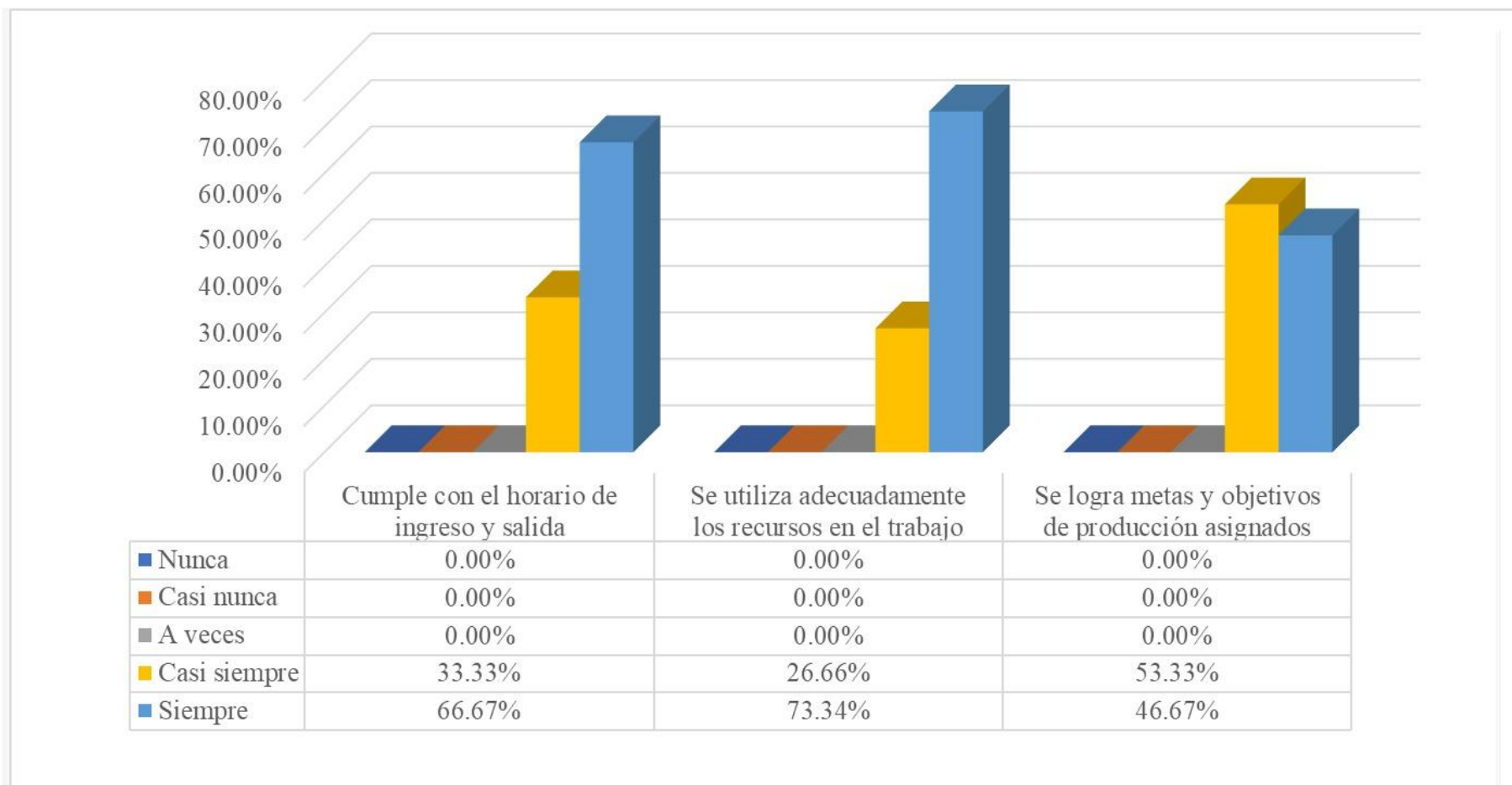
Características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Productividad laboral	N	%
Cumple con el horario de entrada y salida		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	5	33.33
Siempre	10	66.67
Total	15	100.00
Se utiliza adecuadamente los recursos en el trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	4	26.66
Siempre	11	73.34
Total	15	100.00
Se logra alcanzar las metas y objetivos de producción asignados		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	8	53.33
Siempre	7	46.67
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Figura 4

Características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026



Nota. La figura muestra los resultados de los ítems relacionados acerca de las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Respecto al objetivo específico 5: Describir las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Tabla 3

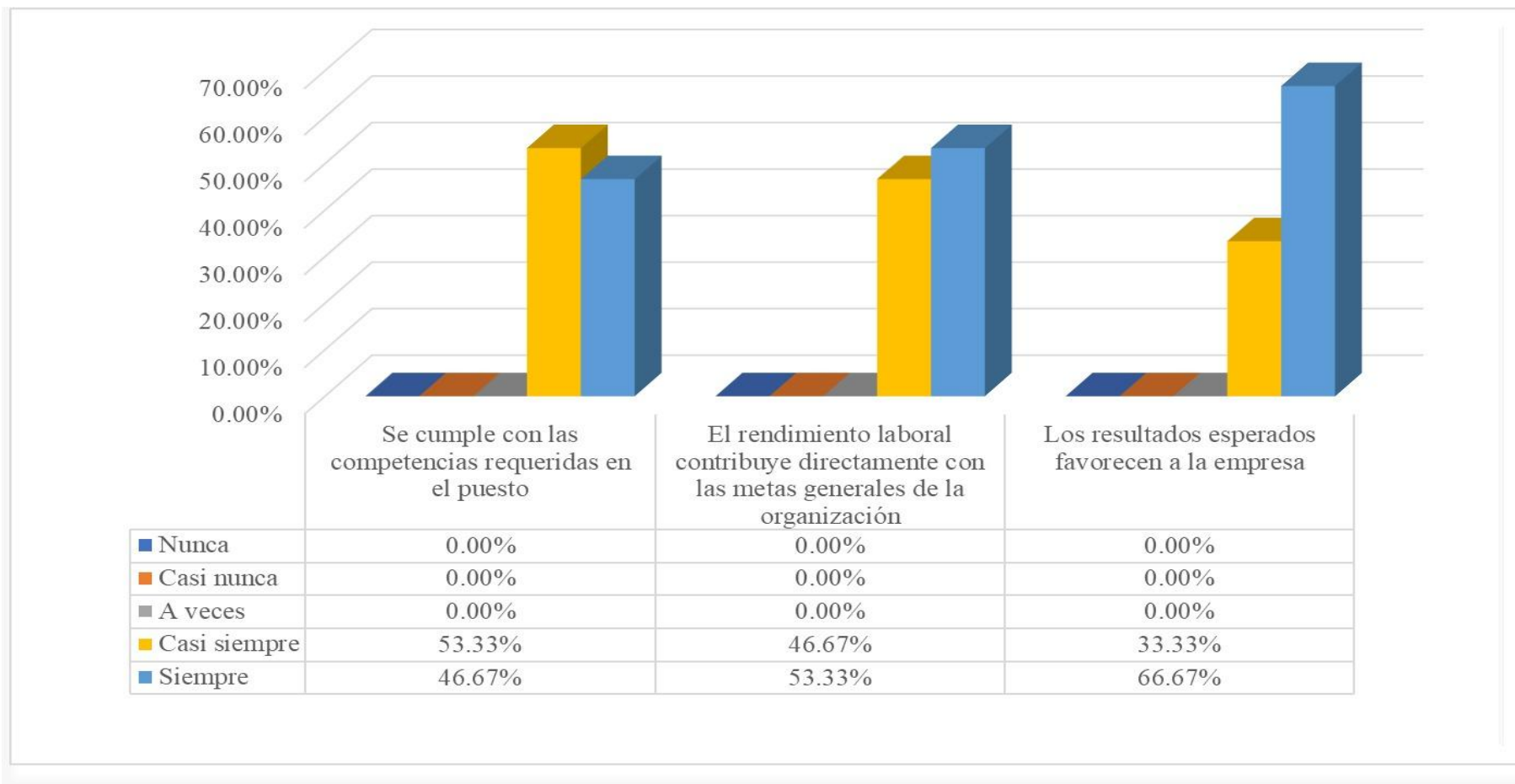
Características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Evaluación del desempeño	N	%
Se cumple con las competencias requeridas en el puesto		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	8	53.33
Siempre	7	46.67
Total	15	100.00
El rendimiento laboral contribuye directamente con las metas generales de la organización		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	7	46.67
Siempre	8	53.33
Total	15	100.00
Los resultados esperados favorecen a la empresa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	5	33.33
Siempre	10	66.67
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Figura 5

Características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026



Nota. La figura muestra los resultados de los ítems relacionados acerca de las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Respecto al objetivo específico 6: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Tabla 6

Propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026

Variables	Indicadores	Problemas	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsable	Presupuesto
Motivación laboral	Desarrollo personal	El 40% de los trabajadores encuestados indicaron que la microempresa a veces tiene oportunidades de desarrollo personal que les permite alcanzar metas profesionales	. Ausencia de un plan de carrera o línea de ascenso definida.	. Estancamiento de competencias y habilidades.	. Crear un mapa de crecimiento donde se evidencien los niveles de progresión para cada puesto (Junior, Senior, Especialista) con requisitos claros de desempeño y puesto. Diagnóstico y planificación Realizar Levantamiento de perfiles de puesto. Se definen las funciones actuales y los requisitos para subir al siguiente nivel jerárquico. Diseño y formalización Creación del manual de línea de carrera. Documento donde el trabajador aprende A y B, puede aspirar a puesto X. Ejecución y despliegue Lanzamiento del programa de promoción interna. Ante una vacante, se prioriza el personal actual que cumpla con el plan de carrera diseñado.	Administración	S/. 0 (Uso de recursos internos)
			. Priorizar las tareas operativas	. Fuga de talento hacia empresas con mejores beneficios.	. Programa de mentoría interna: El jefe capacita a su equipo en horas de carga baja.	Operaciones	S/500 (Materiales, refrigerios para talleres)

			sobre el aprendizaje .		<ul style="list-style-type: none"> . Elaborar un inventario de competencias internas. Identificar que sabe hacer cada trabajador para aprovechar el talento que ya existe sin contratar externos. . Desarrollo de módulos de autoaprendizaje. Preparar guías o vídeos simples sobre procesos clave que el trabajador pueda revisar en tiempos muertos. . Inicio del ciclo de charlas. Los trabajadores más experimentados dictan talleres cortos, rotando el conocimiento técnico. 		y posibles incentivos)
			. Presupuesto limitado destinado a capacitación externa	. Desmotivación por falta de proyección a futuro.	<p>Talleres de Soft Skills: Capacitación trimestral de liderazgo y metas personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseñar el cronograma anual de capacitación, estableciendo horarios que no afecten la operación técnica de la microempresa. . Gestionar convenios institucionales. Contactar con centros de formación para canjes o descuentos por volumen. . Implementación de bonos de tiempo para estudio. Otorgar 2 horas semanales pagadas para que el trabajador asista a sus capacitaciones acordadas. . Evaluación y control Medición del impacto para asegurar que el 40% de insatisfacción disminuya. 	Administración	S/ 1200

	Reconocimiento	El 26.67% de los trabajadores encuestados indicaron que solo a veces tienen reconocimiento por desempeño laboral en la microempresa .	. Ausencia de criterios objetivos para medir el buen desempeño.	. Los trabajadores se sienten invisibles y falta sienten poco valor personal.	<p>Diagnóstico y Normalización Elaboración de un cuadro de metas e indicadores. Definir qué es un buen desempeño (puntualidad, cero errores en servicio, eficiencia en tiempo).</p> <p>Diseño de herramientas y formalización. Diseño del programa Colaborador del mes. Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones).</p> <p>Ejecución y Ritualización Implementación de reuniones de retroalimentación quincenal. Espacio de 10 minutos para dar a conocer lo que salió bien.</p>	S/ 100 – Impresión de diplomas
			. Estilo de liderazgo autocrático o centrado solo en errores.	. Disminución del esfuerzo extra (el trabajador hace lo mínimo)	<p>. Sesión de sensibilización a la gerencia. Taller sobre la importancia del refuerzo positivo en la producción.</p> <p>. Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones).</p> <p>. Entrega pública de los reconocimientos Hito de excelencia. Al finalizar reuniones se hace un brindis o entrega de certificados frente al equipo.</p>	S/ 500 Refrigerio

			. Falta de cultura de retroalimentación (feedback) constante.	. Ambiente de trabajo tenso o diferente hacia los objetivos.	. Creación del Muro de logros. Espacio físico o digital donde se publiquen las felicitaciones de clientes o jefes. . Sistema de incentivos no pecuniarios. viernes de salida temprana para quien cumplió sus metas semanales.		S/ 0 (Uso de recursos internos)
Desempeño organizacional	Compromiso organizacional	El 33.33% los trabajadores indicaron que casi siempre el nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente en la empresa	. Los empleados no notan oportunidades reales de ascenso o crecimiento a largo plazo.	Posible aumento de renuncias, lo que genera retraso en las operaciones diarias y carga a los demás trabajadores.	. Diseñar planes de desarrollo, creando rutas de capacitaciones que aseguren al personal a un futuro profesional de la organización.		
			. Falta de integración y escaso reconocimiento.	El trabajador limita su esfuerzo al mínimo por falta de vinculación emocional.	Implementar beneficios no económicos, como horarios flexibles o programas de bienestar integral.	Administración	Recursos internos S/ 0
			. Los objetivos de trabajadores no están alineados con la visión actual de la empresa.	. La fuga de talentos podría hacer que la pérdida de trabajadores pueda ser difícil de reemplazar.	Capacitaciones para los jefes de área en escucha activa y retroalimentación constante para aumentar el sentido de pertenencia.	Administración	Capacitación externa (Coach) 400.00 Única vez
Total							S/ 2700.00

V. Discusión

Objetivo específico 1: Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026.

Oportunidades de desarrollo personal en la empresa que permiten alcanzar metas profesionales: El 40% de los trabajadores señalaron que a veces las oportunidades de desarrollo personal en la empresa permiten alcanzar metas profesionales (Tabla 1), estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación desarrollada por Aguirre (2025) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde se obtuvo el resultado del 60% indica que siempre la empresa brinda oportunidades, coincide con la investigación de Pariona (2024) Titulada: *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*. donde indicó que el 45% señaló que a veces se le brinda oportunidades de crecimiento profesional. Lo que se fundamenta en la investigación de Assana (2025) donde menciona que el impulso viene fundamentalmente de cada persona, no del exterior ni de terceros, ni de halagos, ya que está basado en las carencias de las personas. que concuerdan en a veces las oportunidades de desarrollo personal en la empresa le permiten alcanzar metas profesionales, contrastando con un solo autor que indicó que siempre la empresa le permite alcanzar metas profesionales. Estos resultados demuestran la mayoría siente que siempre la empresa les permite alcanzar metas. De tal modo se demuestra que la empresa no ignora el desarrollo personal, algunas se centran en el tema operativo inmediato y los otros se centran en una posibilidad, más no como una estrategia que retenga a los trabajadores, lo cual en la presente investigación se evidencia como una oportunidad de mejora para el fortalecimiento de la motivación intrínseca.

El puesto de trabajo permite lograr objetivos profesionales: El 46.67% de los trabajadores indicaron que casi siempre el puesto de trabajo le permite lograr objetivos profesionales (Tabla 1), estos resultados coinciden con Acosta, (2025) en su investigación titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para la atención al cliente en la microempresa Centro De Capacitación E Inspección Vehicular Umachay S.A.C., Caraz, Áncash, 2025*, donde se obtuvo como resultado que el 50% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo en la satisfacción por los logros que ha obtenido en la empresa. Por otro lado, contrastando con la investigación de Pariona, (2024) titulada: *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio Sava School,*

Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024, donde señaló que el 45% solo a veces se le brindan oportunidades de crecimiento profesional. Lo que se fundamenta con el artículo de Mercadis, (2025) titulado: *Motivación de logro: Nueve formas de utilizar en el lugar de trabajo*. Bobadilla del monte Madrid, donde indica que mantenerse motivado ayuda a que se logre los objetivos a los cuales se quiere llegar, con el logro en el ámbito laboral se puede alcanzar niveles buenos. En este punto es donde se evidencia que las personas con niveles altos de motivación asumen con gusto los riesgos para poder enfrentar los desafíos para lograr sus objetivos. Los resultados demuestran que la minoría perciben que el puesto de trabajo permite lograr objetivos profesionales, en la investigación se evidencia que la mayoría de los colaboradores identifica su puesto de trabajo como un plus hacia su éxito profesional. Esto indica, que una gestión de talento humano más efectiva, donde las competencias desarrolladas se perciben como valor para el futuro del empleado.

Se asume con compromiso la responsabilidad de las acciones en el trabajo: El 73.34% indicó que siempre se asume con compromiso la responsabilidad de las acciones en el trabajo (Tabla 1), estos resultados coinciden con Castromonte, (2025) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde se obtuvo como resultado que el 41% siempre demuestra alto nivel de compromiso en su trabajo. A su vez coincide con la investigación de López (2023), en su tesis *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde se obtuvo como resultado que el 73% afirmaron que siempre cuentan con los conocimientos necesarios para asumir responsablemente sus funciones. Estos resultados demuestran que la mayoría de los trabajadores perciben que asumen con compromiso la responsabilidad de acciones en el trabajo. Esto demuestra que la capacidad de los trabajadores de responder por sus propias acciones no es un hecho aislado, transforman sus errores en aprendizaje y los aciertos que tienen se convierten en estándares de excelencia, donde cada tarea se hace con orgullo y entendiendo que el éxito personal y el organizacional son un solo objetivo.

El cargo actual contribuye con la autorrealización personal: El 46.67% indicó que casi siempre el cargo actual contribuye con la autorrealización personal (Tabla 1), estos resultados contrastan con la investigación de Castromonte (2025) titulada *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde se obtuvo como resultado que el 41,67% de los trabajadores manifestó que nunca desarrolla procesos de superación personal en su entorno laboral. A su vez, coincidiendo con

el trabajo de López, (2023) en su investigación *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, contrasta, indicando que el 37% participan activamente en ellos mismos. Lo que se fundamenta con lo dicho por Soriano (2023) en su libro titulado *¿Qué es la autorrealización? Psicología y Mente*, donde nos indica que las personas autorrealizadas son responsables con lo que hacen y dicen, controlan sus emociones y actúan y planifican de manera fácil, encuentran verdaderas soluciones, toleran y no culpan ni juzgan a nadie. Estos resultados demuestran que la minoría de los trabajadores perciben que su cargo actual contribuye con su autorrealización personal. Es decir que aceptan su capacidad, esta posición les otorga autoridad para tomar decisiones estratégicas, donde se fortalece la confianza y el propósito dentro de la empresa. La percepción de que el puesto de trabajo actúa como plataforma para el crecimiento, permite que el talento individual se alinee con los propósitos que cada persona tiene en su vida, convirtiendo las tareas diarias en hitos de desarrollo personal y donde las metas técnicas con la satisfacción es un logro.

Las tareas diarias en el trabajo contribuyen con el crecimiento personal: El 80% de los trabajadores indicó que siempre las tareas diarias en el trabajo contribuyen con el crecimiento personal (Tabla 1), estos resultados coinciden con el trabajo de investigación de La Cruz y Gallo, (2024), en su tesis *La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.* donde el 70% indicó que siempre considera que las tareas asignadas les permite demostrar sus capacidades siempre. Contrastando con lo evidenciado por Castromonte, (2025) en su investigación titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde dijo que el 41.67% de los trabajadores manifestó que nunca desarrolla procesos de superación personal en su entorno laboral. Lo que se fundamenta con Mayab, (2021) donde señala, que el mundo laboral es importante crecer profesionalmente para lograr reconocimiento o cargos en la empresa donde trabaja, también nos dice que es una forma ambiciosa de tener muchas más habilidades y conocimientos. Estos resultados demuestran que la mayoría de los trabajadores sienten que las tareas diarias en el trabajo contribuyen con el crecimiento personal, los resultados revelan que las tareas diarias no se perciben como una carga sino como base fundamental para el crecimiento personal.

Respecto al objetivo específico 2: Definir las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Reconocimiento por desempeño laboral: El 26.67% de los trabajadores indicaron que a veces tienen reconocimiento por su desempeño laboral (Tabla 2), estos resultados contrastan con De La Cruz y Gallo, (2024) en su tesis titulada: *La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S*, donde indica que el 69% de trabajadores manifiesta haber recibido reconocimiento por su desempeño laboral, además contrasta con el estudio de Huaraz, (2024) titulado: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Microempresa Metalmecánica Servicios Generales Zaval, Distrito de Chimbote, 2024*, dado que el 60% indicó que siempre existe reconocimiento dentro de la empresa, coincidiendo con Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde el 58% indicó que a veces obtiene reconocimiento laboral, contrasta con la tesis de Cabascango, (2024) titulada: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN Química C.A. de la ciudad de Montecristi*, donde dijo que el 50% casi siempre tienen reconocimiento con lo que evidenció Acosta, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para la atención al cliente en la microempresa Centro De Capacitación E Inspección Vehicular Umachay S.A.C., Caraz, Áncash, 2025*, contrasta y coincide con que el 50% está en desacuerdo y el otro 50% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el reconocimiento laboral. Estos resultados evidencian que la minoría de trabajadores indican que a veces hay reconocimiento por desempeño laboral. Se observó que más predomina el a veces, esto demuestra que el reconocimiento en la empresa no está establecido, esto genera incertidumbre, ya que los trabajadores no sabrían que estándares cumplir para ser valorados, el reconocimiento no es motivador si no es constante, esto sirve para tener en cuenta en la propuesta de mejora.

Los salarios son justos y acordes al desempeño laboral: El 46.67% indicó que casi siempre los salarios son justos y acordes al desempeño laboral (Tabla 2), estos resultados contrastan con los Acosta, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para la atención al cliente en la microempresa Centro De Capacitación E Inspección Vehicular Umachay S.A.C., Caraz, Áncash, 2025* donde el 60% no está ni de acuerdo ni desacuerdo con el incentivo económico, contrastando con Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de*

Huaraz, Áncash, 2025, donde dice que el 50% siempre recibe bonos económicos, por otro lado contrasta con la tesis de Casana, (2025) titulada: *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador De Chimbote S.A.C, Distrito De Chimbote, 2025*, donde dice que el 60% a veces siente que la remuneración que recibe está acorde al trabajo. Estos resultados evidencian que la minoría está conforme con que los salarios son justos y están acorde al desempeño laboral. En este punto se ha observado que hay una gran aceptación sobre el salario justo, esto no es solo una demanda económica sino una validación del valor profesional, esto ayuda a optimizar el presupuesto al pagar por resultados buenos.

Las relaciones interpersonales con los compañeros se desarrollan en ambiente de respeto: El 60% indicó que casi siempre las relaciones interpersonales con los compañeros se desarrollan en ambiente de respeto (Tabla 2), estos resultados contrastan con los obtenidos por De La Cruz y Gallo, (2024), donde se pudo evidenciar que el 80% de los trabajadores señaló que existe disposición para apoyar a los compañeros cuando lo requieran. Estos resultados contrastan con los de López, (2024) en su tesis titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde indica que el 43% de los trabajadores calificaron que el ambiente laboral es bueno. Por otro lado, coincide con la investigación de Carrillo, (2024) titulada: *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la microempresa Vaca Marina, en la ciudad de Riobamba*, donde el 70% percibieron que el ambiente laboral es ocasionalmente está libre de conflictos. Coincidiendo con la investigación de Luján (2024) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho, 2024*, donde el 60% indicó que casi siempre las relaciones interpersonales afectan el desempeño del empleado. Contrastando con lo indicado por Pariona (2024), donde indica que, en relación al respeto y la cooperación, el 45% de los empleados afirmó que siempre sus colegas valoran sus opiniones y sugerencias, estos resultados contrastando con los de Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde indicó que el 50% siempre tiene un buen desempeño en equipo con sus compañeros. Estos resultados demuestran que la mayoría de los equipos de trabajo de las diferentes empresas, las relaciones interpersonales con los compañeros se desarrollan en un ambiente de respeto. Como resultado, se podría decir que las relaciones sanas entre equipos- reducen

el estrés y reduce la rotación, esto significa que para tener éxito en una empresa las relaciones interpersonales buenas suelen estar ligadas a una comunicación fluida.

El entorno de trabajo brinda seguridad laboral: El 60% indicó que siempre el entorno de trabajo brinda seguridad laboral, estos resultados, estos resultados coinciden con los de Lunasco, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*, donde nos dice que el 70% de los trabajadores indicaron que siempre la empresa brinda estabilidad laboral, contrastando con Aguirre, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde nos indica que el 53% a veces muestran estabilidad laboral. Lo que se fundamenta con lo expuesto por Padilla, (2024) en su artículo titulado: *Obligación o Convicción: La importancia de la motivación cultura de seguridad*, donde nos dice que el primer paso es la creación de la cultura organizacional tenga seguridad y cuidado y que cuando ofrecen oportunidades para el desarrollo de las habilidades es en conjunto con los conocimientos, también nos dice que es fundamental brindarles a los trabajadores los incentivos ya que fortalece la motivación extrínseca y que esto es clave para que se obtenga un comportamiento organizacional donde se promueva la seguridad. Estos resultados demuestran que la mayoría presta importancia a la seguridad laboral, ya que es fundamental que los empleados sientan apoyo por parte de su empresa, esto significa que la seguridad laboral es como una recompensa para ellos, lo cual reduce los niveles de ansiedad en el trabajo.

Las condiciones laborales del entorno físico permiten realizar tareas de manera cómoda y segura: El 46.66% indicó que siempre las condiciones laborales del entorno físico permiten realizar las tareas de manera cómoda y segura (Tabla 2), estos resultados coinciden con los de Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde el 41% siempre cuenta con buenas condiciones laborales para realizar su trabajo, coincidiendo con la tesis de Lunasco, (2025) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*, donde el 60% indicó que siempre la empresa cumple con las condiciones laborales, coincidiendo también con la tesis de Huaraz, (2024) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Microempresa Metalmecánica Servicios Generales*

Zaval, *Distrito de Chimbote, 2024*, donde evidencia que el 80% de los trabajadores indicó que siempre las condiciones de trabajo influyen en la productividad, coincidiendo con la tesis de Casana, (2025) titulada: *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador De Chimbote S.A.C, Distrito De Chimbote, 2025*, donde el 83% siempre siente que las condiciones físicas de la empresa son las más adecuadas. Estos resultados muestran que la mayoría siente que las condiciones laborales del entorno físico permiten realizar tareas de manera cómoda y segura. Lo cual evidencia la importancia de esta dimensión dentro de la motivación laboral, ya que lo primordial dentro de una empresa son las condiciones óptimas que brindan al empleado, para su seguridad y su comodidad. Por lo tanto, en las empresas y la comodidad que siente el trabajador está la infraestructura y el diseño del espacio donde trabajadores, donde el entorno físico es un aliado necesario para que los trabajadores puedan concentrarse plenamente en sus funciones.

Respecto al objetivo específico 3: Identificar las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

El trabajo en equipo facilita la solución de problemas en el área: el 60% indicó que siempre el trabajo en equipo facilita la solución de problemas (Tabla3), estos resultados coinciden con los de Carrillo, (2024) en su tesis titulada: *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la microempresa Vaca Marina, en la ciudad de Riobamba*, donde evidenció que un 30% mantuvieron una postura neutral respecto a si el ambiente de trabajo es positivo y colaborativo y si las condiciones se adaptan de manera participativa, contrastando con López, (2024) en su tesis titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde indica que el 50% de los trabajadores consideró que la empresa fomenta el trabajo en equipo, contrastando con la tesis de Lujan, (2024) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho, 2024*, donde el 50% de los trabajadores indicó que casi siempre trabajar en equipo influye en los resultados. Lo que se fundamenta con lo expuesto por Gómez, (2023), donde nos dice, que el trabajo en equipo involucra a sus mejores talentos para resolver desafíos y convertirlos en oportunidades usando las habilidades que cada uno ofrece. Estos resultados demuestran que la mayoría cree que el trabajo en equipo facilita la solución de problemas en el área. Por tal motivo, el trabajo en equipo no trata de que todos los trabajadores piensen igual, sino de que todos piensen juntos, en grupo para solucionar los problemas. La colaboración en equipos, es una

herramienta muy eficaz que ayuda a superar obstáculos al unir criterios y habilidades, donde el equipo transforma los desafíos individuales en soluciones grupales más rápidas y creativas.

La comunicación efectiva con el supervisor facilita el cumplimiento de labores: El 40% indicó que siempre la comunicación efectiva con el supervisor facilita el cumplimiento de labores, contrastando con la tesis de Cabascango, (2024) titulada: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN Química C.A*, donde la comunicación está en un 70% que indicaron que casi siempre, contrastando con la investigación de López, (2023) titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde el 60% consideraron que casi siempre la comunicación interna es adecuada, contrastando con la tesis de Carrillo, (2024) titulada: *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la microempresa Vaca Marina, en la ciudad de Riobamba*, indicando que el 60% de los colaboradores indicaron que el propietario solo a veces se comunica de manera clara y efectiva, coincidiendo con la investigación de Lunasco, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*, que dice que el 60% de los trabajadores indicaron que tienen trato directo con su jefe. Estos resultados nos indican que la mayoría de los trabajadores cree que la comunicación efectiva con el supervisor facilita el cumplimiento de sus labores. Estos resultados nos dan a conocer que la comunicación es un factor fundamental dentro de las organizaciones, ya que mediante el diálogo directo se centran en los puntos clave de lo que el jefe requiere por parte de sus empleados para lograr el cumplimiento de sus labores ya que establece que la claridad y apertura del diálogo con el líder eliminan problemas, permitiendo que las instrucciones que reciben de parte de su superior se transformen en acciones precisas que favorecen a la organización.

El nivel de compromiso organizacional motiva a permanecer profesionalmente en la empresa: El 46.66% indicó que siempre el nivel de compromiso organizacional motiva a permanecer profesionalmente en la empresa, coincidiendo con De la Cruz y Gallo (2024) indica en relación al compromiso organizacional, que el 88% se siente comprometido, contrastando con la tesis de Lujan , (2024) titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho, 2024*, donde indica que el 80% casi siempre siente que el crecimiento en la empresa está relacionado con su carrera. Lo que fundamenta con lo expuesto en el artículo de Velasquez, (2024), donde dice

que el compromiso organizacional genera que el trabajador se mantenga más tiempo en la empresa, ya que logra fidelizar con ellos para llevar una buena relación productiva en cuanto a lograr sus metas en la empresa. Estos resultados nos indican que la mayoría de los trabajadores sienten que el nivel de compromiso organizacional los motiva a permanecer profesionalmente en la empresa. Por lo tanto, queda claro que el compromiso motiva al trabajador a quedarse, la clave de esto es que la empresa ha logrado convertir el compromiso como un ancla profesional, donde los trabajadores cumplan sus tareas y que sientan que el éxito que tiene la empresa también es suyo. Esto nos da a entender que es un indicador positivo, pero requiere de análisis profundo para poder mejorarlo.

El jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones: El 60 % de los trabajadores indicaron que siempre el jefe inmediato fomenta liderazgo participativo en la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones, coincidiendo con López, (2023) en su tesis titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, indica que el 53% de los trabajadores estuvo de acuerdo en que sus opiniones son consideradas en la toma de decisiones, contrastando con Pariona, (2024), donde el 56% menciona que los trabajadores solo a veces autogestiona sus tareas sin supervisión constante. Lo que fundamenta con lo expuesto por Quichiz (2022), en su artículo titulado: *El liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica en Lima, 2021*, donde nos dice que el liderazgo participativo conforme pasó los años se fue volviendo en un estilo importante para los trabajadores que forman equipos, ya que fomenta a la responsabilidad en diferentes áreas de la empresa ya que pueden tomar decisiones, lo cual es un beneficio para la empresa. Estos resultados nos indican que, la mayoría está de acuerdo con que su jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones. Por lo tanto, el liderazgo participativo es clave para el desempeño organizacional, cuando permiten que el equipo pueda intervenir en la toma de decisiones, se aprovecha el talento de todos, generando un impulso de motivación y eficiencia con el cumplimiento de las metas.

Respecto al objetivo específico 4: Definir las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Cumple con el horario de ingreso y de salida: El 66.67% de los trabajadores indicaron que siempre cumplen con el horario de entrada y salida, contrastando con la tesis de Carrillo, (2024) titulada: *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la microempresa Vaca Marina, en la ciudad de*

Riobamba, donde el 60% señaló que solo en algunas ocasiones cumple puntualmente con el horario establecido. Lo que fundamenta con lo dicho por Córdova, (2024) en su artículo de revista titulada: *La capacitación continua en la productividad laboral*, dice que la productividad laboral les permite saber sobre las funciones y conocer más a sus empleados, saber si hay alta o baja productividad y hallar soluciones. Estos resultados nos dan a conocer que la mayoría de los trabajadores cumple con su horario de entrada y salida. Por lo tanto, cumplir con el horario de trabajo, garantiza un buen desempeño, la investigación indica que los niveles altos de motivación laboral logran crear permanencia estratégica, como resultado general un nivel alto de productividad, esto se conoce como una manifestación de respeto mutuo y profesionalismo al valorar el cumplimiento de sus jornadas laborales.

Se utiliza adecuadamente los recursos en el trabajo: El 73.34 de los trabajadores indicaron que siempre se utiliza adecuadamente los recursos en el trabajo, coincidiendo con la tesis realizada por López, (2023) titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde el 43% de los trabajadores indicaron que siempre se busca optimizar los procesos en su área de trabajo, contrastando con Aguirre, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde el 60% a veces busca optimización de recursos, coincidiendo con Lunasco, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*, donde indica que en gestión de recursos el 50% indicó que siempre, contrastando con la tesis de Pariona, (2024) titulada: *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*, donde indicó que el 45% a veces si se utilizan los recursos de manera eficiente, coincidiendo con Casana, (2025) en su tesis titulada: *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador De Chimbote S.A.C, Distrito De Chimbote, 2025*, donde el 75% de los trabajadores indicó que siempre dispone de recursos suficientes para el cumplimiento de las metas. Lo que se fundamenta con lo expuesto por Artal, (2025), donde dice que la evaluación del desempeño permite hacer un cálculo al cumplimiento de labores de los trabajadores, se centra en diversos factores de competencias y en todo lo que pueda brindar el empleado, es la disciplina y dedicación para el desempeño laboral. Estos resultados demuestran que la mayoría está de acuerdo en que se utiliza adecuadamente los recursos en el trabajo. En este sentido,

un uso eficiente de los recursos refleja una buena cultura de responsabilidad y compromiso organizacional, potenciando los resultados, donde el uso consciente de las herramientas y materiales disponibles se reconoce como una herramienta principal de ética laboral, donde la gestión eficiente de los insumos no solo reduce desperdicios, sino que potencia la sostenibilidad y la calidad final de cada tarea realizada.

Se logra alcanzar metas y objetivos de producción asignados: El 53.33% de los trabajadores indicaron que casi siempre se logra alcanzar metas y objetivos de producción asignados, estos resultados contrastan con los de Lunasco, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa S.A.C., distrito de Pichari, Cusco, 2025*, indica que el 60% de los trabajadores siempre se siente comprometido con alcanzar objetivos, estos resultados contrastan con los de Aguirre, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde indicó que el 66% de los trabajadores siempre cumple con las metas, contrastando con los resultados de Pariona, (2024) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*, donde el 54% de los trabajadores indicó que a veces si se alcanzan los objetivos establecidos, coincidiendo con los resultados de Huaraz, (2024) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Microempresa Metalmecánica Servicios Generales Zaval, Distrito de Chimbote, 2024*, donde el 100% casi siempre se esfuerzan por alcanzar objetivos organizacionales, contrastando con los resultados de Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde un 66% siempre realiza un trabajo eficiente que contribuye a los objetivos, contrastando con la tesis de Casana, (2025) titulada: *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador De Chimbote S.A.C, Distrito De Chimbote, 2025*, donde el 75% siempre dispone de recursos para el cumplimiento de las metas. Estos resultados demuestran que en su mayoría se logra alcanzar metas y objetivos de producción asignados. Esto nos da a entender que es un indicador positivo, pero requiere de análisis ya que lograr las metas con el respaldo de todo el equipo de trabajo es ideal para lograr estabilidad organizacional y donde el cumplimiento constante de los objetivos de producción refuerza

el sentido de competencia y fiabilidad del equipo, también refleja una alineación que tiene éxito entre las capacidades de todo el personal y las exigencias operativas de la organización.

Respecto al objetivo específico 5: Describir las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

Se cumple con las competencias requeridas en el puesto: El 53.33% de los trabajadores indicaron que casi siempre se cumple con las competencias requeridas en el puesto, contrastando con De la Cruz y Gallo, (2024) con su tesis titulada: *La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S*, donde el 73% de los colaboradores afirma que siempre la empresa brinda capacitaciones para el adecuado desempeño de sus funciones, coincidiendo con López, (2023) en su tesis titulada: *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*, donde el 73% afirmaron contar siempre con los conocimientos necesarios para asumir responsablemente sus funciones, contrastando con Aguirre, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde el 73% dijo que siempre cumplen con los estándares. Todo lo anterior se fundamenta con el artículo de Hernández, (2026) titulado: *Evaluación por competencias*, donde dice que es un método que evalúa a los empleados, midiendo las habilidades, conocimientos y todo lo que se necesita para estar en un puesto, enfocado en observar cómo va el desempeño del trabajador en la empresa. Estos resultados demuestran que la mayoría cumplen con las competencias requeridas en el puesto. Se puede evidenciar que cumplen con el perfil, dominan sus tareas y tienen las capacidades necesarias para manejar las responsabilidades que el cargo requiere, esto significa que el personal posee exactamente las habilidades y conocimientos necesarios para que el trabajo fluya sin errores ni retrasos, todo esto se basa en conocer bien sus funciones, donde las competencias aseguren el resultado final y que se cumpla los estándares exigidos.

El rendimiento laboral contribuye directamente con las metas generales de la organización: El 53.33% de los trabajadores indicaron que siempre el rendimiento laboral contribuye directamente con las metas generales de la organización, contrastando con los resultados de Castromonte, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa De Transportes Camones S.A., distrito de Huaraz, Áncash, 2025*, donde el 41% casi siempre ve el rendimiento laboral constante y eficiente. Lo anteriormente expuesto se fundamenta

con el artículo de Mamani y Huancollo, (2021) titulada: *Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores*, nos dice que siempre será una base importante para lograr el éxito en todas las empresas, todo esto depende de varios motivos internos y externos, habilidades, experiencia de los trabajadores y cómo influye en su rendimiento. Estos resultados demuestran que la mayoría relativa cree que el rendimiento laboral contribuye directamente con las metas generales de la organización. Por lo tanto, si el equipo de trabajo no está comprometido con las metas generales de la organización, por ende, un buen desempeño de los trabajadores es lo que convierte las metas en reales resultados.

Los resultados esperados favorecen a la empresa: El 66.67% de los trabajadores indicaron que siempre los resultados esperados favorecen a la empresa, coincidiendo con los resultados de Aguirre, (2025) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025*, donde el 73% de los trabajadores dijo que siempre se cumplen con los estándares, contrastando con lo dicho por Lujan, (2024) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho, 2024*, donde el 80% casi siempre la iniciativa que toma el empleado mejora el proceso y resultados, contrastando con los resultado de Huaraz, (2024) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la Microempresa Metalmecánica Servicios Generales Zaval, Distrito de Chimbote, 2024*, donde el 60% casi siempre las condiciones de la empresa ayudan a obtener resultados. Estos resultados demuestran que la mayoría está conforme con los resultados esperados favorecen a la empresa. El respaldo de los involucrados confirma que se está generando un valor estratégico que incrementa y consolida la posición de la empresa, se refiere a la alineación total entre el esfuerzo del trabajador y los resultados que la empresa busca alcanzar, entendiendo que el crecimiento de la organización beneficia directamente a quienes la integran.

Objetivo específico 6: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026

PLAN DE MEJORA

1. Datos Generales:

Razón Social: SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L.

2. Misión

Somos una empresa que brinda a nuestros clientes, servicios de calidad en la construcción, reparación y mantenimiento de sistemas de tuberías, solucionando sus necesidades, cuidando la seguridad y salud de nuestros colaboradores y del medio ambiente.

3. Visión

Ser una de las mejores empresas nacionales en la construcción, reparación y mantenimiento de sistemas de tuberías.

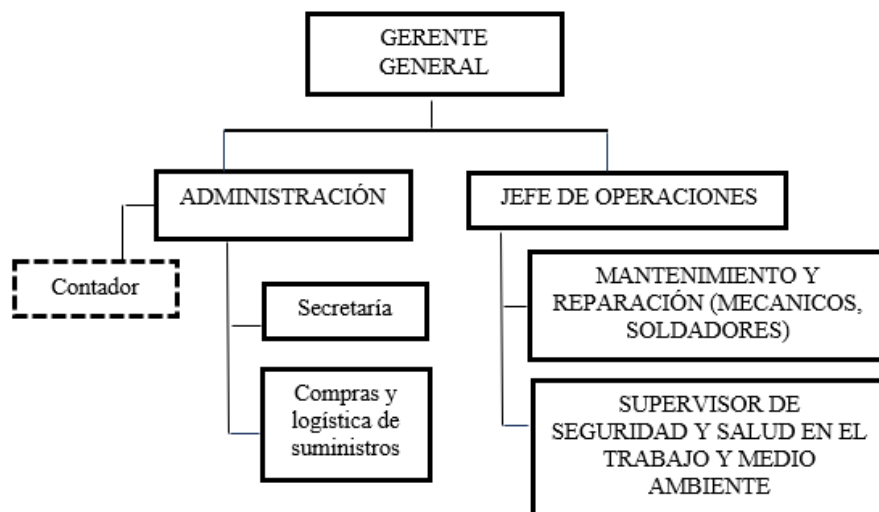
4. Objetivos organizacionales

- Garantizar la máxima seguridad en todas las operaciones.
- Optimizar los procesos de mantenimiento y logística para reducir tiempos de inactividad.
- Asegurar el cumplimiento estricto de las regulaciones marítimas nacionales.
- Implementar prácticas que minimicen el impacto ambiental en las zonas de trabajo.
- Brindar servicios de alta calidad que superen las expectativas.

5. Servicio

Servicios Navales Paredes E.I.R.L ofrece reparación y construcción de sistemas de tuberías para embarcaciones.

6. Organigrama de la institución



Nota. Organigrama creado para la empresa.

6.1 Descripción de funciones

Información General del puesto	
Nombre de puesto	Gerente general
Nivel académico	Técnico
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los procesos de servicios o producción cumplan con los estándares de calidad. • Administrar herramientas y personal. • Aplicar soluciones prácticas o logísticas. • Supervisión del flujo de caja y la atención directa a los clientes. • Asegurar que el taller respete las reglas de seguridad y licencias locales.
Nombre del puesto	Administración
Nivel académico	Bachiller en educación orientado a la administración de servicios navales.
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • 3 años de experiencia como asistente administrativo
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión administrativa y documental: Organización de archivos y trámites. Registros, facturación y documentación. • Uso de metodologías de planificación para organizar cronogramas de mantenimiento y servicios.

	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal. • Desarrollo y bienestar del trabajador. • Administración de personal.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Control documental y trámites • Gestión de compras y suministros • Planificación de agenda operativa • Reportes de gestión • Reclutamiento y selección de personal • Gestión de planillas y beneficios (controlar asistencias, horas extras, descansos médicos) • Control de certificaciones
Nombre del puesto	Secretaria
Nivel académico	Secretariado ejecutivo
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • 3 años como recepcionista en empresa exportadora. • 2 años en recepción de instituto • 1 año como recepcionista en tienda de abastecimiento.
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción comercial y técnica • Ofimática avanzada • Sistemas de facturación y cobranzas • Trámites documentarios • Gestión de proveedores • Control de personal • Atención al cliente • Gestión de agenda
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción de informes, presupuestos, correos electrónicos. • Manejo fluido de Excel, Word y herramientas de gestión. • Emisión de facturas electrónicas, notas de crédito y seguimiento de cuentas por cobrar a clientes. • Conocimiento de proveedores locales de insumos navales. • Registro de asistencia, horas extras. • Manejo de clientes (armadores, capitanes y gerentes) • Coordinación de las visitas de inspección técnica a las naves y reuniones de gerencia.
Nombre del puesto	Compras y logística de suministros
Nivel académico	Ingeniero industrial
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compras y suministros en empresa comercializadora de materiales de construcción.
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión estratégica de compras • Logística de almacenes e inventarios • Planificación de cadena de suministros • Herramientas tecnológicas y análisis de datos

	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos técnicos del sector
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y homologación de proveedores • Negociación de contratos • Análisis de gastos • Gestión de stock • Valorización de inventarios • Codificación de materias • Gestión de tiempos de entrega • Logística de entrada y salida • Dominio de ERP • Excel para logística • Cotizar y comprar • Seguimiento de pedido • Control de mermas • Coordinación de operaciones
Nombre del puesto	Jefe de operaciones
Nivel académico	Ingeniero industrial
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procesos • Planeamiento de control de producción • Gestión de cadena de suministros • Finanzas operativas y control de costos • Seguridad, salud y medio ambiente • Habilidades blandas
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Modelado de procesos, capacidad para diagramar flujos de trabajo • Conocimiento en 5S, Kaizen, Just in time para eliminar desperdicios • Six sigma, manejo de herramientas estadísticas, asegurar que todos los servicios mantengan la misma calidad. • Programación de operaciones, uso de diafragmas o herramientas para asignar recursos. • Gestión de capacidad • Balance de línea • Logística de entrada y salida • Gestión de almacenes • Elaboración de presupuestos, gestionar el presupuesto de gastos operativos de la empresa. • Análisis de costos • Indicadores de Gestión (KPIs), definir y monitorear métricas • Normativa legal, conocimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783) y estándares internacionales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos, Capacidad para evaluar IPERC (Identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles) • Gestión de talento • Negociación
Nombre del puesto	Mantenimiento y reparación (Mecánicos, Soldadores)
Nivel académico	Técnicos en soldadura, Técnicos electricistas
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura e interpretación de planos técnicos • Metrología y ajuste mecánico • Sistemas de transmisión y potencia • Tecnología de materiales y tratamientos • Mantenimiento industrial y moderno
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Entender tolerancias, acabados superficiales y tipos de materiales indicados en los planos. • Diseño asistido, conocer las bases de programas de AutoCAD o Inventor para visualizar piezas en 3D. • Uso de instrumentos de precisión (micrómetros, comparadores de carátula y alesómetros). • Saber usar las piezas según las normas técnicas. • Cálculo técnico, aplicación de trigonometría básica y conversiones entre el sistema métrico. • Conocimiento profundo sobre rodamientos, fajas, cadenas, engranaje y acoplamientos. • Hidráulica y neumática, entender cómo funcionan las bombas, cilindros y válvulas. • Saber elegir el tipo de aceite o grasa correcto según la temperatura y la carga de trabajo. • Diferenciar entre aceros al carbono, inoxidable, bronce y fundiciones. • Conceptos básicos de temple y revenido para modificar la dureza de las piezas. • Mantenimiento preventivo, noción de análisis de vibraciones, termografía y análisis de aceite para detectar fallas. • Seguridad y salud, conocimiento riguroso de bloqueos de energía, uso de EPP y prevención de riesgos mecánicos.
Nombre del puesto	Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo y medio ambiente
Nivel académico	Ingeniero Industrial
Conocimientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Marco legal y normativo, Ley de SST y reglamento: Conocimiento de la legislación nacional y sectorial. Normas internacionales de la ISO 45001 (seguridad y salud), ISO 14001 (medio ambiente) para implementar sistemas de gestión integrados.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos operativos: Metodología IPERC, elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control. Trabajos de alto riesgo (protocolos específicos para soldadura), espacios confinados, trabajos en altura e izaje de cargas críticas. Higiene industrial. Conocimientos sobre agentes físicos (ruido, vibraciones), químicos (humos de soldadura solventes) y ergonómicos. • Gestión ambiental: Plan de manejo de residuos • Respuesta a emergencias: Diseño de planes de contingencia.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones de seguridad • Permisos de trabajo (PETAR) • Charlas • Investigación de accidentes • Indicadores de gestión KPIs. • Auditorías internas. • Control de vertimientos • Monitoreo ambiental • Visión de procesos • Análisis de datos • Cultura organizacional • Software de Gestión de SST • Excel avanzado • AutoCAD

Nota. Al ser una E.I.R.L., la organización se distingue por una gestión liderada por una persona emprendedora con profesión técnica, quien encabeza la toma de decisiones estratégicas dentro de ella. La mayoría de equipo de trabajo con cargos está compuesta por miembros de la familia con diversas titulaciones profesionales.

7. Diagnóstico general

MATRIZ FODA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>O1. Incremento del comercio marítimo, incremento de naves que requieren servicios de mantenimiento.</p> <p>O2. Futuras expansiones portuarias en la región que requieran servicios de mantenimiento y reparación.</p> <p>O3. Nuevas alianzas con astilleros, posibilidad de contratos para proyectos específicos.</p>	<p>A1. Variación en el precio de los repuestos y acero reduciendo los márgenes de ganancia.</p> <p>A2. Servicios de talleres informales que ofrecen precios bajos, pero sin conocimientos de normas de seguridad.</p> <p>A3. Modificación en concesiones y/o tarifas de acceso a muelles, limitando operatividad.</p>
FORTALEZAS	Estrategias FO	Estrategias FA
<ul style="list-style-type: none"> • F1. Profesionales técnicos con conocimiento en mantenimiento y reparación y dominio de estructuras tubulares. • F2. Infraestructura propia. • F3. Experiencia de 14 años en el sector. 	<p>FO1. Aprovechar el personal técnico experto para aumentar la cuota de mercado ante el incremento de actividad.</p> <p>FO2. Diseñar propuesta de valor basándose en la trayectoria y respaldo de los 14 años en el sector, para lidiar con nuevos proyectos.</p> <p>FO3. Establecer convenios de colaboración con astilleros, poniendo a disposición la infraestructura propia para ejecutar proyectos específicos y contratos de mantenimiento.</p>	<p>FA1. Garantizar la calidad y el cumplimiento de normas de seguridad para diferenciar los servicios en comparación con la competencia informal.</p> <p>FA2. Optimizar los procesos de fabricación y recuperación de los materiales, mediante la experiencia de los técnicos, para reducir el alza en el precio del material.</p> <p>FA3. Aprovechar la infraestructura propia para ofrecer los servicios de mantenimiento que reduzca la tarifa del muelle.</p>
DEBILIDADES	Estrategias DO	Estrategias DA
<ul style="list-style-type: none"> • D1. Limitadas oportunidades de desarrollo personal • D2. Deficiencia de los sistemas de reconocimiento al personal. • D3. Bajo nivel de compromiso organizacional. 	<p>DO1. Implementar capacitaciones externas aprovechando convenios locales.</p> <p>DO2. Crear un plan de reconocimiento basado en bonos, distinciones o incentivos no monetarios.</p> <p>DO3. Utilizar nuevas metodologías de gestión humana para motivar al personal que no siente un compromiso constante con la organización.</p>	<p>DA1. DA1. Formalizar planes de carrera internos para evitar que el personal sin metas profesionales emigre hacia la competencia.</p> <p>DA2. Establecer protocolos de desempeño estandarizados que aseguren la calidad de servicios, mitigando el riesgo de baja productividad por falta de reconocimiento.</p> <p>DA3. Realizar sesiones de escucha activa o charlas, para fortalecer el compromiso organizacional y reducir la inseguridad frente a la inestabilidad económica del sector naval.</p>

8. Indicadores de gestión

Indicadores	Problemas	Causas	Consecuencias
Desarrollo personal	El 40% de los trabajadores encuestados indicaron que la microempresa a veces tiene oportunidades de desarrollo personal que les permite alcanzar metas profesionales	. Ausencia de un plan de carrera o línea de ascenso definida.	. Estancamiento de competencias y habilidades.
		. Priorizar las tareas operativas sobre el aprendizaje	. Fuga de talento hacia empresas con mejores beneficios.
		. Presupuesto limitado destinado a capacitación externa	. Desmotivación por falta de proyección a futuro.
Reconocimiento	El 26.67% de los trabajadores encuestados indicaron que solo a veces tienen reconocimiento por desempeño laboral en la microempresa.	. Ausencia de criterios objetivos para medir el buen desempeño.	. Los trabajadores se sienten invisibles y falta sienten poco valor personal.
		. Estilo de liderazgo autocrático o centrado solo en errores.	. Disminución del esfuerzo extra (el trabajador hace lo mínimo)
		. Falta de cultura de retroalimentación (feedback) constante.	. Ambiente de trabajo tenso o diferente hacia los objetivos.
Compromiso organizacional	El 33.33% los trabajadores indicaron que casi siempre el nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente en la empresa	. Los empleados no notan oportunidades reales de ascenso o crecimiento a largo plazo.	Posible aumento de renuncias, lo que genera retraso en las operaciones diarias y carga a los demás trabajadores.
		. Falta de integración y escaso reconocimiento.	El trabajador limita su esfuerzo al mínimo por falta de vinculación emocional.
		. Los objetivos de trabajadore no están alineados con la visión actual de la empresa.	. La fuga de talentos podría hacer que la pérdida de trabajadores pueda ser difícil de reemplazar.

9. Problemas

Problemas	Causas
El 40% de los trabajadores encuestados indicaron que la microempresa a veces tiene oportunidades de desarrollo personal que les permite alcanzar metas profesionales	. Ausencia de un plan de carrera o línea de ascenso definida.
	. Priorizar las tareas operativas sobre el aprendizaje
	. Presupuesto limitado destinado a capacitación externa
El 26.67% de los trabajadores encuestados indicaron que solo a veces tienen reconocimiento por desempeño laboral en la microempresa.	. Ausencia de criterios objetivos para medir el buen desempeño.
	. Estilo de liderazgo autocrático o centrado solo en errores.
	. Falta de cultura de retroalimentación (feedback) constante.
El 33.33% los trabajadores indicaron que casi siempre el nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente en la empresa	. Los empleados no notan oportunidades reales de ascenso o crecimiento a largo plazo.
	. Falta de integración y escaso reconocimiento.
	. Los objetivos de trabajador no están alineados con la visión actual de la empresa.

10. Establecer solución

Indicadores	Problemas	Acciones de mejora
Desarrollo personal	El 40% de los trabajadores encuestados indicaron que la microempresa a veces tiene oportunidades de desarrollo personal que les permite alcanzar metas profesionales	. Crear un mapa de crecimiento donde se evidencien los niveles de progresión para cada puesto (Junior, Senior, Especialista) con requisitos claros de desempeño y puesto. Diagnóstico y planificación Realizar Levantamiento de perfiles de puesto. Se definen las funciones actuales y los requisitos para subir al siguiente nivel jerárquico. Diseño y formalización Creación del manual de línea de carrera. Documento donde el trabajador aprende A y B, puede aspirar a puesto X. Ejecución y despliegue Lanzamiento del programa de promoción interna. Ante una vacante, se prioriza el personal actual que cumpla con el plan de carrera diseñado.
		. Programa de mentoría interna: El jefe capacita a su equipo en horas de carga baja. . Elaborar un inventario de competencias internas. Identificar que sabe hacer cada trabajador para aprovechar el talento que ya existe sin contratar externos.

		<ul style="list-style-type: none"> . Desarrollo de módulos de autoaprendizaje. Preparar guías o vídeos simples sobre procesos clave que el trabajador pueda revisar en tiempos muertos. . Inicio del ciclo de charlas. Los trabajadores más experimentados dictan talleres cortos, rotando el conocimiento técnico.
		<p>Talleres de Soft Skills: Capacitación trimestral de liderazgo y metas personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseñar el cronograma anual de capacitación, estableciendo horarios que no afecten la operación técnica de la microempresa. . Gestionar convenios institucionales. Contactar con centros de formación para canjes o descuentos por volumen. . Implementación de bonos de tiempo para estudio. Otorgar 2 horas semanales pagadas para que el trabajador asista a sus capacitaciones acordadas. . Evaluación y control <p>Medición del impacto para asegurar que el 40% de insatisfacción disminuya.</p>
Reconocimiento	El 26.67% de los trabajadores encuestados indicaron que solo a veces tienen reconocimiento por desempeño laboral en la microempresa.	<p>Diagnóstico y Normalización Elaboración de un cuadro de metas e indicadores. Definir qué es un buen desempeño (puntualidad, cero errores en servicio, eficiencia en tiempo).</p> <p>Diseño de herramientas y formalización. Diseño del programa Colaborador del mes. Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones).</p> <p>Ejecución y Ritualización Implementación de reuniones de retroalimentación quincenal. Espacio de 10 minutos para dar a conocer lo que salió bien.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Sesión de sensibilización a la gerencia. Taller sobre la importancia del refuerzo positivo en la producción. . Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones). . Entrega pública de los reconocimientos Hito de excelencia. Al finalizar reuniones se hace un brindis o entrega de certificados frente al equipo. <ul style="list-style-type: none"> . Creación del Muro de logros. Espacio físico o digital donde se publiquen las felicitaciones de clientes o jefes. . Sistema de incentivos no pecuniarios. viernes de salida temprana para quien cumplió sus metas semanales.

Compromiso organizacional	El 33.33% los trabajadores indicaron que casi siempre el nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente en la empresa	. Diseñar planes de desarrollo, creando rutas de capacitaciones que aseguren al personal a un futuro profesional de la organización.
		Implementar beneficios no económicos, como horarios flexibles o programas de bienestar integral.
		Capacitaciones para los jefes de área en escucha activa y retroalimentación constante para aumentar el sentido de pertenencia.

11. Recursos para la implantación de estrategias

Estrategias	Recursos humanos	Recursos económicos	Recursos Tecnológicos	Tiempo
<p>. Crear un mapa de crecimiento donde se evidencien los niveles de progresión para cada puesto (Junior, Senior, Especialista) con requisitos claros de desempeño y puesto.</p> <p>Diagnóstico y planificación</p> <p>. Realizar Levantamiento de perfiles de puesto. Se definen las funciones actuales y los requisitos para subir al siguiente nivel jerárquico.</p> <p>Diseño y formalización</p> <p>. Creación del manual de línea de carrera. Documento donde el trabajador aprende A y B, puede aspirar a puesto X.</p> <p>Ejecución y despliegue</p> <p>. Lanzamiento del programa de promoción interna. Ante una vacante, se prioriza el personal actual que cumpla con el plan de carrera diseñado.</p>	<p>Área de Administración</p>	<p>S/. 0 (Uso de recursos internos)</p>	<p>Laptop, hojas de trabajo de Office</p>	<p>4 meses</p>
<p>. Programa de mentoría interna: El jefe capacita a su equipo en horas de carga baja.</p> <p>. Elaborar un inventario de competencias internas. Identificar que sabe hacer cada trabajador para aprovechar el talento que ya existe sin contratar externos.</p> <p>. Desarrollo de módulos de autoaprendizaje. Preparar guías o vídeos simples sobre procesos clave que el trabajador pueda revisar en tiempos muertos.</p> <p>. Inicio del ciclo de charlas. Los trabajadores más experimentados dictan talleres cortos, rotando el conocimiento técnico.</p>	<p>Área de Operaciones</p>	<p>S/500 (Materiales, refrigerios para talleres y posibles incentivos)</p>	<p>Sala de recepción del taller, multimedia, materiales impresos</p>	<p>4 meses</p>

<p>Talleres de Soft Skills: Capacitación trimestral de liderazgo y metas personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseñar el cronograma anual de capacitación, estableciendo horarios que no afecten la operación técnica de la microempresa. . Gestionar convenios institucionales. Contactar con centros de formación para canjes o descuentos por volumen. . Implementación de bonos de tiempo para estudio. Otorgar 2 horas semanales pagadas para que el trabajador asista a sus capacitaciones acordadas. . Evaluación y control <p>Medición del impacto para asegurar que el 40% de insatisfacción disminuya.</p>	<p>Área de Administración</p>	<p>S/ 1200</p>	<p>Auditorio, multimedia, materiales impresos</p>	<p>4 meses</p>
<p>. Diagnóstico y Normalización</p> <ul style="list-style-type: none"> . Elaboración de un cuadro de metas e indicadores. Definir qué es un buen desempeño (puntualidad, cero errores en servicio, eficiencia en tiempo). <p>Diseño de herramientas y formalización</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseño del programa Colaborador del mes. Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones). <p>Ejecución</p> <p>Implementación de reuniones de retroalimentación quincenal. Espacio de 10 minutos para dar a conocer lo que salió bien.</p>	<p>Área administración</p>	<p>S/ 100 – Impresión de diplomas</p>	<p>Laptop, hojas de cálculo de Office. Auditorio, multimedia, laptop, materiales.</p>	<p>4 meses</p>
<ul style="list-style-type: none"> . Sesión de sensibilización a la gerencia. Taller sobre la importancia del refuerzo positivo en la producción. . Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones). . Entrega pública de los reconocimientos Hito de excelencia. Al finalizar reuniones se hace un brindis o entrega de certificados frente al equipo. 	<p>Área administración</p>	<p>S/ 500 Refrigerio</p>	<p>Sala de recepción del taller, multimedia, materiales impresos</p>	<p>4 meses</p>

<ul style="list-style-type: none"> . Creación del Muro de logros. . Espacio físico o digital donde se publiquen las felicitaciones de clientes o jefes. . Sistema de incentivos no pecuniarios. . Viernes de salida temprana para quien cumplió sus metas semanales. 	Área administración	S/ 0 (Uso de recursos internos)	Recepción, Auditorio, multimedia, laptop, materiales.	4 meses
. Diseñar planes de desarrollo, creando rutas de capacitaciones que aseguren al personal a un futuro profesional de la organización.	Área administración	Recursos internos S/ 0	Sala de reuniones Auditorio, multimedia, laptop, materiales.	4 meses
Implementar beneficios no económicos, como horarios flexibles o programas de bienestar integral.	Área administración	Recursos internos S/ 0	Auditorio, multimedia, laptop, materiales.	4 meses
Capacitaciones para los jefes de área en escucha activa y retroalimentación constante para aumentar el sentido de pertenencia.	Área administración	Capacitación externa (Coach) 400.00	Auditorio, multimedia, laptop, materiales.	4 meses

12. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
N°	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de termino	Año 2026															
				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
				semanas				semanas				semanas				semanas			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<p>. Crear un mapa de crecimiento donde se evidencien los niveles de progresión para cada puesto (Junior, Senior, Especialista) con requisitos claros de desempeño y puesto.</p> <p>Diagnóstico y planificación</p> <p>. Realizar Levantamiento de perfiles de puesto. Se definen las funciones actuales y los requisitos para subir al siguiente nivel jerárquico.</p> <p>Diseño y formalización</p> <p>. Creación del manual de línea de carrera. Documento donde el trabajador aprende A y B, puede aspirar a puesto X.</p> <p>Ejecución y despliegue</p> <p>. Lanzamiento del programa de promoción interna. Ante una vacante, se prioriza el personal actual que cumpla con el plan de carrera diseñado.</p>	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	<p>. Programa de mentoría interna: El jefe capacita a su equipo en horas de carga baja.</p> <p>. Elaborar un inventario de competencias internas. Identificar que sabe hacer cada trabajador para aprovechar el talento que ya existe sin contratar externos.</p> <p>. Desarrollo de módulos de autoaprendizaje. Preparar guías o vídeos simples sobre procesos clave que el trabajador pueda revisar en tiempos muertos.</p>	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	. Inicio del ciclo de charlas. Los trabajadores más experimentados dictan talleres cortos, rotando el conocimiento técnico.																		
3	<p>Talleres de Soft Skills: Capacitación trimestral de liderazgo y metas personales.</p> <p>. Diseñar el cronograma anual de capacitación, estableciendo horarios que no afecten la operación técnica de la microempresa.</p> <p>. Gestionar convenios institucionales. Contactar con centros de formación para canjes o descuentos por volumen.</p> <p>. Implementación de bonos de tiempo para estudio. Otorgar 2 horas semanales pagadas para que el trabajador asista a sus capacitaciones acordadas.</p> <p>. Evaluación y control Medición del impacto para asegurar que el 40% de insatisfacción disminuya.</p>	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	<p>. Diagnóstico y Normalización</p> <p>. Elaboración de un cuadro de metas e indicadores. Definir qué es un buen desempeño (puntualidad, cero errores en servicio, eficiencia en tiempo).</p> <p>Diseño de herramientas y formalización</p> <p>. Diseño del programa Colaborador del mes. Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones).</p> <p>Ejecución</p> <p>Implementación de reuniones de retroalimentación quincenal. Espacio de 10 minutos para dar a conocer lo que salió bien.</p>	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	. Sesión de sensibilización a la gerencia. Taller sobre la importancia del refuerzo positivo en la producción.	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> . Establecer los premios (no necesariamente dinero, pueden ser días libres o menciones). . Entrega pública de los reconocimientos Hito de excelencia. Al finalizar reuniones se hace un brindis o entrega de certificados frente al equipo. 																	
6	<ul style="list-style-type: none"> . Creación del Muro de logros. . Espacio físico o digital donde se publiquen las felicitaciones de clientes o jefes. . Sistema de incentivos no pecuniarios. . Viernes de salida temprana para quien cumplió sus metas semanales. 																	
7	. Diseñar planes de desarrollo, creando rutas de capacitaciones que aseguren al personal a un futuro profesional de la organización.	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Implementar beneficios no económicos, como horarios flexibles o programas de bienestar integral.	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Capacitaciones para los jefes de área en escucha activa y retroalimentación constante para aumentar el sentido de pertenencia.	01-05-26	31-08-26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, con el objetivo de optimizar el rendimiento del personal, fortalecer el compromiso laboral y mejorar la productividad; debido a que los resultados evidenciaron problemas en la variable motivación laboral, principalmente en el escaso reconocimiento al trabajador y en las limitadas oportunidades de desarrollo personal, los cuales afectan directamente la variable desempeño organizacional. En consecuencia, estas deficiencias generan bajo compromiso, incremento de errores en los procesos y una productividad limitada; por lo que la implementación de estrategias de motivación laboral permitirá mejorar la eficiencia operativa, reducir fallas en las actividades y fortalecer la competitividad de la empresa en el sector naval. En la investigación se identificaron las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, donde una proporción significativa de trabajadores indicó que solo a veces las oportunidades de desarrollo personal les permiten alcanzar sus metas profesionales, así como también señalaron que el reconocimiento por su desempeño laboral es percibido de manera ocasional; sin embargo, algunos colaboradores muestran compromiso con sus funciones, lo que evidencia un potencial que puede ser fortalecido mediante estrategias adecuadas de motivación interna.

Se identificó las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, evidenciándose que la mayoría de los trabajadores indicó que solo a veces las oportunidades de desarrollo personal les permiten alcanzar sus metas profesionales, mientras que una menor proporción manifestó recibir reconocimiento de manera ocasional por su desempeño laboral. Asimismo, se observó que, a pesar de estas limitaciones, algunos colaboradores mantienen compromiso con sus funciones. En ese sentido, como aporte del investigador, se determina que la motivación intrínseca no se encuentra plenamente desarrollada, lo cual limita el crecimiento profesional del trabajador y afecta el fortalecimiento del desempeño organizacional, siendo necesario implementar estrategias orientadas al desarrollo personal, reconocimiento y fortalecimiento del compromiso laboral

Se definió las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, evidenciándose que la empresa cumple principalmente con otorgar beneficios laborales básicos conforme a la normativa; sin embargo, la mayoría de los trabajadores percibe limitaciones en la aplicación de incentivos adicionales, reconocimiento laboral y condiciones adecuadas de trabajo, mientras que una minoría considera aceptables dichos aspectos. Asimismo, se identificaron factores como el ruido, el calor y el desgaste físico que afectan las condiciones laborales. En ese contexto, como aporte del investigador, se concluye que la motivación extrínseca es insuficiente, lo cual influye negativamente en la motivación del personal y en su desempeño diario, generando desinterés y bajo nivel de compromiso organizacional.

Se identificó que las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, evidenciándose que la mayoría de los trabajadores percibe debilidades en la integración del equipo, la comunicación interna y el liderazgo organizacional, lo cual repercute negativamente en el ambiente de trabajo y en la coordinación de las actividades; mientras que una minoría considera que estos aspectos se desarrollan de manera adecuada. Asimismo, se observa que, pese a estas limitaciones, los trabajadores mantienen cierta disposición para cumplir con sus funciones. En ese contexto, como aporte del investigador, se concluye que el clima laboral presenta deficiencias que afectan la cohesión grupal y el desempeño organizacional, siendo necesario implementar estrategias orientadas a fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo participativo dentro de la organización.

Se definió las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, evidenciándose que la mayoría de los trabajadores indicó que casi siempre cumple con las metas y objetivos asignados; sin embargo, una minoría presenta dificultades relacionadas con errores operativos, retrasos en la ejecución de tareas y baja eficiencia en algunos procesos. Estos resultados reflejan inconsistencias en el desempeño laboral. En ese contexto, como aporte del investigador, se concluye que, si bien existe cumplimiento de objetivos, la productividad laboral se ve afectada por deficiencias operativas vinculadas a la desmotivación y la falta de incentivos adecuados, lo cual limita la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

Se describió las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, evidenciándose que la mayoría de los trabajadores percibe la ausencia de un sistema estructurado y constante de evaluación del desempeño, mientras que una minoría considera que existen ciertos mecanismos informales de seguimiento. Asimismo, se identificó la falta de procesos formales de retroalimentación. En ese sentido, como aporte del investigador, se concluye que la inexistencia de un sistema adecuado de evaluación del desempeño limita la identificación de fortalezas y debilidades del personal, restringe el desarrollo profesional de los trabajadores y afecta la mejora continua de sus competencias laborales.

Se elaboró un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, a partir de los problemas identificados en ambas variables de estudio. En la variable motivación laboral, se evidenciaron deficiencias en el reconocimiento del desempeño, limitadas oportunidades de desarrollo personal y escasos incentivos laborales; mientras que en la variable desempeño organizacional se identificaron debilidades en el clima laboral, la productividad y la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño. En ese contexto, el plan de mejora desarrollado contempla acciones orientadas al fortalecimiento del reconocimiento laboral, implementación de incentivos, promoción del desarrollo profesional, mejora de las condiciones laborales, fortalecimiento del trabajo en equipo y establecimiento de mecanismos de evaluación del desempeño. Como aporte del investigador, se concluye que la aplicación de este plan permitirá incrementar la motivación del personal, mejorar la eficiencia operativa, reducir errores en los procesos y fortalecer el desempeño organizacional, generando un impacto positivo en la competitividad y sostenibilidad de la microempresa.

VII. Recomendaciones

Aplicar e implementar el plan de mejora propuesto en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., el cual permitirá fortalecer la motivación laboral y el desempeño organizacional, incrementando la satisfacción de los colaboradores, promoviendo el trabajo en equipo y reduciendo la rotación de personal. Asimismo, este proceso debe ser liderado por la gerencia, considerando un periodo de implementación adecuado y un presupuesto acorde a las necesidades de la organización, garantizando su sostenibilidad en el tiempo.

Promover un ambiente que incentive el deseo de superación de los colaboradores, enfocado en el aprendizaje continuo, el crecimiento profesional y el reconocimiento de logros. Para ello, es necesario diseñar programas de capacitación y oportunidades de desarrollo que fortalezcan las competencias del personal, fomentando un mayor sentido de pertenencia hacia la empresa. Asimismo, se sugiere implementar planes de ascenso interno y estrategias orientadas a identificar y potenciar las habilidades individuales de los trabajadores.

Implementar un sistema de incentivos económicos y no económicos que contribuya a que los colaboradores se sientan valorados y motivados, complementando los beneficios sociales establecidos por ley. Asimismo, se sugiere mejorar las condiciones laborales relacionadas con el ambiente físico, tales como el control del ruido, la ventilación y la seguridad, con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo adecuado. Además, se recomienda reconocer y celebrar los logros individuales y grupales mediante incentivos y reconocimientos públicos que fortalezcan la motivación y el compromiso del personal.

Revisar de manera continua la propuesta de mejora de la motivación laboral a través de un equipo conformado por la gerencia y el área administrativa de la microempresa, involucrando activamente a los colaboradores. Para ello, es importante implementar estrategias que fomenten la participación, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, generando un entorno laboral favorable donde los trabajadores se sientan valorados, escuchados y comprometidos con la organización.

Asignar responsabilidades de acuerdo con las competencias del personal, permitiendo que los colaboradores con mayor experiencia se enfoquen en actividades estratégicas, mientras que el personal de reciente ingreso desarrolle progresivamente sus capacidades en tareas operativas. Esta distribución permitirá optimizar los procesos, reducir errores operativos y mejorar la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Instaurar un sistema de seguimiento de objetivos cuantificables que permita evaluar el rendimiento laboral e identificar oportunidades de mejora. Para ello, es necesario establecer indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con la productividad, cumplimiento de plazos, calidad del trabajo y trabajo en equipo. Asimismo, se deben implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación continua que contribuyan al desarrollo profesional de los colaboradores y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua del plan de mejora de la motivación laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., mediante la conformación de un equipo responsable integrado por la gerencia y el área administrativa, quienes deberán supervisar el cumplimiento de las acciones propuestas, medir los resultados obtenidos y realizar ajustes oportunos. Asimismo, se sugiere involucrar activamente a los colaboradores en este proceso, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del plan, mejorar su efectividad y asegurar su impacto positivo en el desempeño organizacional.

Referencias bibliográficas

- Acosta M. (2025) *Propuesta de mejora de la motivación laboral para la atención al cliente en la microempresa centro de capacitación e inspección vehicular Umachay SAC, Caraz, Áncash, 2025.* Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/41818/SERVICIO_AL_CLIENTE_MOTIVACION_LABORAL_ACOSTA_MARCHENA_RUBI_YESENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre. F. (2023) *Cómo alinear una organización y obtener los resultados esperados.* Teleduc, pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de: <https://teleduc.uc.cl/2023/09/20/alinear-organizacion-resultados-esperados/#:~:text=Los%20resultados%20esperados%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%20son,el%20nivel%20de%20alineamiento%20en%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Aguirre N. F. (2025). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la empresa Tumbes Mar EIRL, Distrito de San Borja, Lima, 2025.* Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/42997/MOTIVACION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_AGUIRRE_NOBLECILLA_FERGIE_VALERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (5ta ed. ed.). Editoria Sage Publications. Recuperado de: <http://ww.hermanaguinis.com/pdf/IIMRanchiJMS.pdf>
- Alkhalaf. T. A (2024). "Prácticas de HRM, aprendizaje organizacional y rendimiento organizacional: evidencia de los cuatro grandes servicios financieros en Francia". *La organización del aprendizaje: una revista internacional*, (Vol. 31 No. 6 pp. 797–816), Obtenido de: Doi: <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2023-0004>
- Andrade, L. (2021). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo.* Guayaquil. Obtenido de http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepez_Lourdes_Priscula_20070_55232.pdf

- Appinio. (2024). ¿Qué es la investigación aplicada? Definición, tipos y ejemplos. Obtenido de: <https://www.appinio.com/es/blog/investigacion-de-mercados/investigacion-aplicada>
- Artal. M.J. (2025). *¿Cómo utilizar correctamente la evaluación del desempeño en tu empresa?* GRUPO CASTILLA. Obtenido de: <https://www.grupocastilla.es/evaluacion-desempeno/>
- Assana. (2025). ¿Qué es la motivación intrínseca y como funciona?. Assana. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Baez. M. J. R. (2024). *Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay.* Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/386511163_Influencia_del_estres_laboral_en_la_productividad_de_los_colaboradores_de_una_empresa_consultora_en_Paraguay
- Bautista. A. & Erasmo. V. (2024). Productividad y su impacto en las organizaciones. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12909>
- Barry. Kauffman. S. (2024). *El talento esta subvalorado. El talento importa para la creatividad y el desarrollo de la experiencia.* Phychology today en español. Obtenido de: <https://www.psychologytoday.com/pe/blog/el-talento-esta-subvalorado>
- Berrosipi, R., Pino, F, , & Vargas Trinidad, J. L. (2025). *Relación entre motivación y desempeño laboral en un ambiente organizacional.* Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/22731/T018_74248025_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E. P. (2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Bontempi, E. (Octubre de 2025). *Motivación intrínseca y extrínseca: Implicaciones en la escuela, el trabajo y el bienestar psicológico.* Excelsior University. Obtenido de <https://www.excelsior.edu/es/article/types-of-motivation/>
- Bustamante. R. S. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador.* Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/380072989_Clima_Organizacional_como_Factor_del_Desempeno_Laboral_en_las_Mipymes_en_Ecuador

- Bosworth, P. (2021). *The power of good communication in the workplace*. Leadership Choice. Retrieved. Obtenido de: <https://extension.psu.edu/comunicacion-efectiva-en-el-lugar-de-trabajo>
- Briceño, Y. (2023). *Factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación desde la perspectiva*. Revista sustentabilidad al día. Obtenido de <https://repositorio.uvm.edu.ve/server/api/core/bitstreams/ea7a9cb7-f495-46be-afc6-0e3ed6070d79/content>
- Cabascango M. P. (2024). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Dan Química C.A.” de la ciudad de Montecristi*. Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/5713/1/ULEAM-ADM-0182.pdf>
- Cabrera. R. (2023). *El aprendizaje colaborativo de Vygotsky*. Obtenido de: <https://www.rededuca.net/blog/educacion-y-docencia/teoria-aprendizaje-colaborativo>
- Calonge. J, G. (2022). *El absentismo laboral*. Facultad de ciencias empresariales y del trabajo de Soria. Obtenido de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53940/TFG-O-2069.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casana. L. (2025) *Motivación laboral para mejorar el desempeño del personal del Recreo Campestre El Mirador de Chimbote SAC, distrito de Chimbote, 2025*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/40425/MOTIVACION_PRODUCTIVIDAD_CASANA_LECCA_FIORELLA_ROSITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casillas, N. (2025) *¿Qué es el desarrollo personal? Claves y beneficios*. Obtenido de: <https://www.sanarai.com/blog/desarrollo-personal-claves-beneficios>
- Castillo. K. & Córdova. N. (2024) *Impacto de la responsabilidad laboral en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en los trabajadores de una organización*. Edición 1. Editorial CILADI Centro De Investigación Latinoamericano para el Desarrollo e

Innovación Guayaquil – Ecuador. Obtenido de: <https://ciladi.org/wp-content/uploads/LIBRO-TALENTO-HUMANO-Digital.pdf>

Castromonte Castillo, N. N. (2025). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la empresa de transportes Camones SA, distrito de Huaraz, Áncash, 2025*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/43150/PRODUCTIVIDAD_LABORAL_CASTROMONTE_CASTILLO_NEVER_NILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo. N. (2024). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en la micro–empresa “Vaca Marina”, en la ciudad de Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14007/1/Carrillo%2c%20A%20.%20%282024%29.%20La%20cultura%20Organizacional%20y%20desempe%20%20laboral%20en%20la%20micro-empresa%20Vaca%20Marina%20%2c%20en%20l.pdf>

Clifton. J. (2025). *Is the Global Workplace at a Breaking point?* Obtenido de: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5ta ed.). McGraw - Hill Interamericana. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>

Centro Europeo de Postgrado. EUPE. (2023). *Eficiencia laboral. ¿Qué es y qué beneficios aporta?* CEUPE Centro Europeo de Postgrado. Obtenido de: <https://www.ceupe.com/blog/eficiencia-laboral.html#:~:text=La%20eficiencia%20laboral%20es%20la%20capacidad%20de,de%20recursos%20necesarios%20para%20realizar%20tarefas%20eficientemente>

Corona. M. L & Fonseca. H. M. (2023). *La hipótesis en el proyecto de investigación: ¿Cuándo si, ¿cuándo no?* Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100269&script=sci_arttext&tlng=pt

Cortes. N. (2025). *Importancia de la Asistencia y Puntualidad en la Empresa*. GeoVictoria. Obtenido de: <https://www.geovictoria.com/es-cl/blog/operaciones/por-que-es-importante-la-asistencia-y-puntualidad-en-la-empresa>

- Córdova. Verdugo. S. V. & Aillon Alán, J. C (2025). *La capacitación continua en la productividad laboral*. Revista InveCom, 5(3). Obtenido de: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300115&script=sci_arttext
- Covey. S.M.R (2022). *Confiar e inspirar. Cómo los grandes líderes liberan la grandeza en los demás*. 1° edición. Pag:55-58. Obtenido de: https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/54/53304_Confiar_e_inspirar.pdf
- Chenche. G & Contreras, J. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. Pág. 376. Recimundo. Obtenido de: [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).ene](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).ene)
- De La Cruz. Z y Gallo Villalta A. L. (2024). *La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22521>
- De Diego. L. (2020). *¿Qué es un sistema de productividad personal? Táctica práctica*. Obtenido de: <https://tacticapractica.com/que-es-un-sistema-de-productividad-personal/>
- Djordjevic. B. (2021). *El impacto de la productividad individual en la productividad de la fuerza laboral en toda la empresa*. Insightful. Obtenido de: <https://www.insightful.io/es/blog/individual-workforce-productivity>
- Doria. V., V. E., Neira. V. & Durand. S. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 211–225. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/2781>
- Dzul. E. M. (2020). Fundamentos de metodología de investigación. Obtenido de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Espinoza, J. A. (2021). *Plan de motivacion laboral al personal administrativo de la comision de transito del ecuador, del cantón santa elena*. Ecuador. Obtenido de <https://api.dspace.itb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c49b245b-2328-4d26-847b-292a4f922a1f/content>

- Gabino, D. (2023). *La baja productividad con España, tiene que ver con el talento*. *Logística España*. Obtenido de: <https://forodelogistica.com/la-baja-productividad-en-espana-tambien-tiene-mucho-que-ver-con-el-talento/>
- Gallup. (2024). *La importancia del reconocimiento de los empleados: bajo costo, alto impacto*. Obtenido de: https://www-gallup-com.translate.googleusercontent.com/workplace/236441/employee-recognition-low-cost-high-impact.aspx?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sge
- Gómez, L.C. (2023). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. *Question Pro*. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- González, B. I. (2022). Las Habilidades una mirada a su estructura interna. Obtenido de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.4.74-87>
- Half, R. (2023). Salario o Beneficios. *rh Robert Half*. Obtenido de <https://www.roberthalf.com/cl/es/insights/gestion-talentos/salario-o-beneficios-que-es-mas-importante-para-el-colaborador>
- Hernández, L. (2026). Evaluación por competencias: Ejemplos y guía práctica. *Nailted*. Obtenido de: <https://nailted.com/blog/es/evaluacion-por-competencias/>
- Hernández, T. P & García, J. L (2022). *Calidad del servicio, expectativas del usuario y comunicación efectiva fuentes de satisfacción del usuario*. Artículo de investigación científica de Ciencia Digital. Obtenido de: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v6i4.2289>
- Huaraz Tarazona, K. M. (2024). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa metalmeccánica Servicios Generales Zaval, distrito de Chimbote, 2024*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39058/CONDICIONES_D_E_TRABAJO_MOTIVACION_HUARAZ_TARAZONA_KELVIN_MILCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán-Gil, L. A. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(18), 4-18. Obtenido de: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000200004

- Ibarra. E. S. (2025). *Trabajadores informales en Paraguay: el lado invisible de la protección social*. *Revista MERCOSUR De Políticas Sociales*, 6, 100-108. <https://doi.org/10.28917/ism.2025-v6-id163>
- Instituto Nacional de Estadística (INE, 2025). *Encuesta de población activa (EPA)*. Obtenido de: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T25.htm>
- Instituto de Estudios Económicos (IEE). (2025). *Caracterización de las MiPymes en América Latina y el Caribe* (Punto de Vista, noviembre 2025). <https://www.icemadrid.es/sites/ceoe-iee/files/content/file/2025/12/03/25/iee.-punto-de-vista-noviembre-2025.-caracterizacion-de-las-mipymes-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>
- Jauriguiberry, M. (2022). *¿Qué es la capacitación?* Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- Jaime, H. (2023). *Evaluación del desempeño laboral: ¿Qué implica y por qué realizarla?* Obtenido de: <https://www.pandape.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Jimenez. P. (2025) *Liderazgo participativo: Qué es, ventajas, desventajas y ejemplos*. Sonari. Obtenido de: <https://www.sanarai.com/blog/liderazgo-participativo-que-es-ventajas-desventajas-y-ejemplos>
- Jochen. M. (2025). *Servicios de regulación: Causas + consejos*. Alemania. Obtenido de: <https://karrierebibel.de/dienst-nach-vorschrift/>
- López García, A. (2023). *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CEMEAG de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/3913f06d-ce8a-4b6e-8016-317b0d90192b>
- Lopez, P. &. (2021). *Satisfacción laboral: Factores intrínsecos y Extrínsecos del trabajador*. Coahuila, México. Obtenido de: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- López. V. (2024). *La motivación laboral disminuye en la región*. Expreso Ecuador. Obtenido de: <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/motivacion-laboral-disminuye-region-205806.html>
- Lujan, P. (2025). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa SMAS Contratistas Generales S.A.C., distrito de San Juan Bautista,*

Ayacucho, 2024. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/39095>

Lunasco Tomaylla, Y. Y. (2025) *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicentro Figueroa SAC, distrito de Pichari, Cusco, 2025.* Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/41134/MOTIVACION_ORGANIZACION_LUNASCO_TOMAYLLA_YENI_YANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lust. J. & Paredes. R. (2025). La Mypes del Perú: Su falta de inserción en la economía nacional e internacional. Economía, sociedad y territorio. Obtenido de:
<https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/2302>

Legaltech. M.D. (2025). *Capacidad laboral.* Mi despacho. Obtenido de:
<https://blog.midespacho.cloud/diccionario-legal/capacidad-laboral/>

Machuca. F. (2022). *Eficiencia laboral: ¿qué esperas para aplicar el secreto de las empresas rentables y exitosas?* Future of people. Obtenido de:
<https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>

Machuca. F. (2022). 8 técnicas de recolección de datos: Descubre un mundo más allá de la encuesta. Obtenido de: <https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/tecnicas-recoleccion-de-datos/>

Mayab, A. (2020). *Crecimiento profesional: ¿Cómo lograrlo?* Blog de postgrado. Obtenido de:
<https://merida.anahuac.mx/posgrado/blog/crecimiento-profesional-como-lograrlo>

Mejía. A. (2023). Motivación laboral: ¿Qué es y como implementarla? Bloguvm. Obtenido de:
[https://blog.uvm.mx/motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral?%20La%20motivaci%C3%B3n,realizaci%C3%B3n%2C%20etc.\)%20como%20extr%C3%ADnsecos%20\(recompensas%2C%20reconocimiento%2C%20etc.\).](https://blog.uvm.mx/motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral?%20La%20motivaci%C3%B3n,realizaci%C3%B3n%2C%20etc.)%20como%20extr%C3%ADnsecos%20(recompensas%2C%20reconocimiento%2C%20etc.).)

Mercadis (2025) *Motivación de logro: nueve formas de utilizarla en el lugar de trabajo.* Boadilla del monte Madrid. Obtenido de: <https://cepymenews.es/motivacion-logro>

- Morales. D. (2024) *¿Qué es el crecimiento profesional y como lograrlo?* Inesem business school. Obtenido de: <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/crecimiento-profesional>
- Mori. A.D.F. (2022). *Nivel de gestión por procesos en una unidad de gestión educativa local, Perú, 2022*. Obtenido de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2889
- Narvaez, M. (2024). *QuestionPro*. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>
- Núñez. S.M. (2024). *Metodología de gobierno y gestión en el sistema universitario de España para garantizar el resultado esperado en la transformación digital*. Obtenido de: <https://doi.org/10.61752/acd.i12.180>
- Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos (OGEIEE). (2024). *Las MIPYME en cifras 2022* (Ministerio de la Producción, Perú). <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022>
- Olaz Capitán, A. (2024). *Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica*. Revista Internacional De Organizaciones, (32), 123–145. Obtenido de: <https://doi.org/10.17345/rio32.458>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020). *Condiciones de trabajo*. Organización internacional de trabajo. Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/oficina-de-actividades-para-los-empleadores/areas-de-trabajo/condiciones-de-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2024). *Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*. 1ra Ed. Obtenido de: DOI: <https://doi.org/10.54394/EIIX3179>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe* (30.ª ed.). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Organización Internacional Del Trabajo. (2024). Alemania: Un enfoque centrado en el empleo [Resumen ejecutivo recomendaciones]. Obtenido de:

<https://www.ilo.org/es/publications/alemania-un-enfoque-centrado-en-el-empleo-resumen-ejecutivo-y>

- Ortega. A. A. (2023). *El despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo*. Obtenido de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/63626>
- Ortega. C. (2022). *Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla*. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Parra. A. (2022). *¿Qué es una población de estudio? Características y técnicas de muestreo*. Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>
- Padilla. R. (2024). *Obligación o Convicción: La importancia de la motivación cultura de seguridad*. G&F Desarrollo corporativo. Obtenido de: <https://www.gfdesarrollo.com/2024/01/08/obligacion-o-conviccion-la-importancia-de-la-motivacion-en-la-cultura-de-seguridad/>
- Pariona, G. (2024). *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa colegio sava school, distrito santa rosa, ayacucho, 2024*. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote , Ayacucho. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37658/MICROEMPRESA_PRODUCTIVIDAD_PARIONA_DELGADO_GIOMAR_MILTON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastran. C. (2023). *Tipos de Motivación laboral: cómo conseguir equipos satisfactorios*. IEBS Business School. Obtenido de: <https://www.iebschool.com/hub/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Perlado. L. & Barroso. (2023). *Evaluación de competencias y estilos de aprendizaje*. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Barroso-Tristan/publication/376257941_Evaluacion_por_competencias_y_estilos_de_aprendizaje_Espanol/links/6577507dea5f7f02055fa406/Evaluacion-por-competencias-y-estilos-de-aprendizaje-Espanol.pdf
- Peña. S. (2021). *Análisis de datos*. Obtenido de: <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

- Pilco Chupandina, C y Paredes Mori, P. (2024). *La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa Ramón Castilla 2023*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/10866>
- Polo.O. (2025). *Definición y Medición del desempeño organizacional*. Obtenido de: <https://es.scribd.com/document/910141691/Que-Es-El-Desempeno-Organizacional>
- Quichiz Chu, A. (2022). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, 2021*. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82942>
- Quichiz. Ch. A (2021) *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmecánica de lima, 2021*, obtenido de. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82942>
- Quintana. P. J. (2020). *Importancia del modelo de Gestión Empresarial Para Las Organizaciones Modernas*. Obtenido de: [https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/621965988007.pdf#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20empresa%20Andrade%20\(1997\)%20define%20la,que%20sus%20trabajadores%20junto%20al%201%C3%ADder%20ejerzan.](https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/621965988007.pdf#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20empresa%20Andrade%20(1997)%20define%20la,que%20sus%20trabajadores%20junto%20al%201%C3%ADder%20ejerzan.)
- Ramos. C. B & Aguilar. J.G. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un rendimiento laboral efectivo*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Reeves. H.G. (204). *Desempeño organizacional: ¿Qué es y cómo mejorarlo?* BambooHR | Blog. Obtenido de: <https://www.bamboohr.com/blog/organizational-performance>
- Ruiz. A. E. (2023). *El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática*. Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades. Obtenido de: DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Ruiz. M, L. (2024). *Motivación extrínseca: características y ejemplos*. La mente maravillosa/ procesos psicológicos básicos. Obtenido de: <https://lamenteesmaravillosa.com/motivacion-extrinseca-caracteristicas-y-ejemplos/>
- Saavedra.J.A. (2023). *¿Qué es la autorrealización y cómo lograrla?* Obtenido de: <https://ebac.mx/blog/que-es-autorrealizacion>

- Salas, A. L. (2024). Gestión humana y gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional de pequeñas y medianas empresas de una economía emergente: un enfoque al contexto colombiano. Obtenido de: <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.44.5>
- Sánchez, D. D & Barreto, R. G. (2024). *La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica*. Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativas, 3(2), 94-107. Obtenido de: <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/836>
- Soriano, Javi. (2023). *¿Qué es la autorrealización?* Psicología y Mente. Obtenido de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/que-es-la-autorrealizacion>
- Stewart. (2020). Estudio transversal en la investigación. Obtenido de: <https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion>
- Tapia, D. (2025). *7 de cada 10 peruanos considera renunciar por mala relación con su jefe: alza en el mal ambiente laboral*. Obtenido de: <https://larepublica.pe/economia/2025/03/26/mal-ambiente-laboral-en-peru-7-de-cada-10-peruanos-considero-renunciar-a-su-trabajo-por-una-mala-relacion-con-su-jefe-hnews-1635556>
- Torre Rueda, W. A. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022*. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110318>
- Torres, J. M. (2024). *La complicada situación de las pymes en España*. Presidente de CONPYMES , ESPAÑA. Obtenido de: <https://www.hayderecho.com/2024/03/14/pymes-complicada-situacion/>
- Torres, M. (2024). *Tipos, ejemplos y su impacto en el comportamiento humano* . Obtenido de <https://www.intelema.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca>
- Valle. A. M & Revilla. D. (2022). La investigación descriptiva. Obtenido de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20d5ac9a-57bf-42e9-966e-73c5aabbbf95/content>
- Vargas. T. (2023). *La Gestión Del Talento Humano Según Chiavenato*. Obtenido de: <https://www.tramitapp.com/blog/la-gestion-del-talento-humano-segun-chiavenato/>
- Veá. R. (2025). *Motivación laboral: Teorías, técnicas, tipos y ventajas*. Obtenido de: <https://smowl.net/es/blog/motivacion-laboral/>

- Velasquez. A. (2024). ¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo? Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>
- Velasquez D, w. S. (2024). La evaluación formativa y la retroalimentación: un reto en los estudiantes de secundaria. En aula virtual (vol. 5, número 12, pp. 1(133–160)). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11121674>
- Veldhuijzen. A. (2026). *The State of Organizations 2026: Three tectonic forces that are reshaping organizations*. Obtenido de: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/the%20state%20of%20organizations/2026/the-state-of-organizations-2026.pdf>
- Yum. I.P. (2024). *Motivación y rendimiento académico*. Ciencia latina internacional. 1ª. Edición. Año 2024. Editorial CID - Centro de Investigación y Desarrollo. Pag 12. Obtenido de: <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/12/55-07-LIBRO-Motivacion-y-Rendimiento-Academico-copia.pdf>
- Zavaleta. M, A. (2025). *Casi una cuarta parte de los trabajadores en Bogotá están desmotivados con su empleo, revela estudio sobre “renuncia silenciosa”*. Secretaría de desarrollo económico. Alcaldía Mayor de Bogotá. Obtenido de: <https://desarrolloeconomico.gov.co/casi-una-cuarta-parte-de-los-trabajadores-en-bogota-estan-desmotivados-con-su-empleo-revela-estudio-sobre-renuncia-silenciosa/>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de Recojo de Datos



Chimbote, 13 de febrero del 2026

CARTA N° 0000000206- 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**PAREDES AGUILAR ROXANA BERTHA
20541732960**

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026, con la LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de JACKELINE TERESA SANCHEZ CATTURINI, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 43924406, durante el período de 22-01-2026 al 30-04-2026.

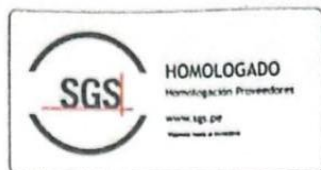
La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Nilo Albert Velásquez Castillo
Director de Investigación y Postgrado
Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

Anexo 2: Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733)



“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Fecha: 17 de febrero del 2026

Señor:
Dr. Nilo Albert Velásquez Castillo
Director de Investigación y Postgrado
ULADECH Católica

Asunto: Autorización para el desarrollo de la investigación

Referencia: Carta N°0000000206-2026-CGI-VIP-ULADECH CATÓLICA

De nuestra consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de la empresa SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., en respuesta a su comunicación N°0000000206-2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA fechada el 13 de febrero de 2026, nos dirigimos a usted para informarle lo siguiente:

Se **aprueba** su solicitud para:

- Que la estudiante JACKELINE TERESA SANCHEZ CATTURINI con DNI: 43924406 egresado del programa de estudios de administración de la ULADECH CATÓLICA realice actividades de recolección de datos en nuestras instalaciones, en el período comprendido del **22 de enero al 30 de abril de 2026**.
- Incluir el nombre de la **empresa** en el título de su investigación: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026

Con la condición de que los datos recolectados deberán utilizarse exclusivamente con fines académicos, conforme a lo establecido en la Ley N°29733 (Ley de Protección de Datos Personales).

Atentamente,

Roxana Bertha Paredes Aguilar

E-mail: serv_paredes@hotmail.com
Servicios Navales Paredes
Oficina: P.J. 1 de Mayo Mz. K Lt. 16 Jirón Cuzco 581 - Nuevo Chimbote
Teléfono: 955330395 - 955330259

Anexo 3: Declaración jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés

Yo, Jackeline Teresa Sánchez Catturini, identificado con Documento Nacional de Identidad (DNI) N° 43924406, con domicilio en Urb. 21 de abril Mz. A 21, Lote 9, piso 2, en condición de: Autor/ Investigador responsable vinculado al proyecto de investigación titulado: **PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE CHIMBOTE, 2026**

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el comité de Ética de la investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:
 No represento conflictos de interés económico, laboral, institucional, académico, personal u otro.
 Sí represento conflictos de interés
8. Que me comprometo a informar oportunamente al comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

DECLARACIÓN FINAL

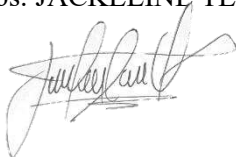
9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha: CHIMBOTE, 13 DE FEBRERO DEL 2026

Firma del declarante:

Nombres y apellidos: JACKELINE TERESA SANCHEZ CATTURINI

DNI: 43924406



Anexo 4: Formato de Consentimiento informado

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

INVESTIGADOR RESPONSABLE:

INSTITUCIÓN: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1.INVITACIÓN A PARTICIPAR

Usted está siendo invitado(a) a participar de manera voluntaria en un proyecto de investigación. Antes de decidir si desea participar, es importante que lea cuidadosamente la siguiente información. Si tiene alguna duda, puede realizar las preguntas que considere necesarias.

2.OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente estudio es:

3.PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar, se le solicitará:

La duración aproximada de su participación será de:

4.RIESGOS Y MOLESTIAS POTENCIALES

La participación en este estudio implica riesgos o molestias.....

BENEFICIOS

Su participación no generará beneficios económicos directos. Sin embargo, los resultados del estudio podrían contribuir a:

5.CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Sus datos personales serán protegidos conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales.

Los resultados serán presentados de forma agregada, sin revelar su identidad.

6.PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRO

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de sanción o perjuicio.

7.CONSULTAS Y CONTACTO

Si tiene preguntas sobre el estudio o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

Investigador responsable: Correo electrónico: Teléfono:

Comité de Ética en Investigación (CEI): Correo institucional.....

8.DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la información proporcionada, se me han aclarado mis dudas y acepto participar de manera voluntaria en el presente proyecto de investigación.

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del participante:

Lugar y fecha:

Firma del investigador responsable:

Anexo 5: Matriz de Consistencia y Operacionalización

Título: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote, 2026

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p>Problema General: . ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote, 2026</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Variable 1. Motivación laboral . ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? . ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Nuevo Chimbote, 2026</p> <p>Variable 2. Desempeño organizacional . ¿Cuáles son las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? . ¿Cuáles son las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? . ¿Cuáles son las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026? . ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de nuevo Chimbote, 2026?</p>	<p>Objetivo General . Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Variable 1. Motivación laboral . Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026 . Definir las características de la motivación extrínseca en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026</p> <p>Variable 2. Desempeño organizacional . Identificar las características del clima laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026 . Definir las características de la productividad laboral en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026 . Describir las características de la evaluación del desempeño en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026</p> <p>Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026</p>	<p>En la investigación que tiene por título: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L., Distrito de Nuevo Chimbote, 2026, no se planteó hipótesis porque fue una investigación descriptiva de propuesta.</p> <p>Se incluye en los proyectos de investigación explicativas o experimentales, donde se tienen que comprobar unión entre las variables y cuando se puede adelantar un resultado. No se incluye en los estudios que son descriptivos o exploratorios, si tiene como objetivo solo observar, medir o narrar situaciones actuales. (Corona & Fonseca, 2023).</p>	<p>. Motivación laboral - Motivación intrínseca - Motivación extrínseca</p> <p>. Desempeño organizacional - Clima laboral - Productividad laboral - Evaluación del desempeño</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo de propuesta</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental – Transversal</p> <p>Población y muestra: Población: 15 trabajadores de la microempresa servicios navales paredes E.I.R. L Muestra: 15 trabajadores de la microempresa servicios navales paredes E.I.R. L</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta y el cuestionario estructurado con 20 preguntas</p>

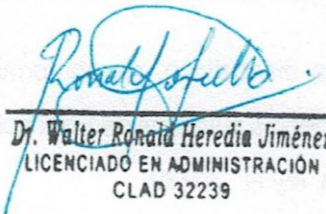

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o valoración
Motivación laboral	En la variable motivación laboral se planteó 2 dimensiones. La dimensión 1: Motivación intrínseca, con sus indicadores: Desarrollo personal, logro, responsabilidad laboral, autorrealización y crecimiento personal y la dimensión 2: Motivación extrínseca, con sus indicadores: Reconocimiento, salario y beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral, condiciones laborales. Se elaboró un cuestionario de 10 ítems para la variable clima laboral (Chiavenato, 2020).	Motivación intrínseca	Desarrollo personal	Likert	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Logro		
			Responsabilidad laboral		
			Autorrealización		
		Motivación extrínseca	Reconocimiento		
			Salario y beneficios		
			Relaciones interpersonales		
			Seguridad laboral		
Desempeño organizacional	En la variable desempeño organizacional se plantearon 3 dimensiones: Dimensión 1: Clima laboral con sus indicadores: Trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso organizacional y liderazgo participativo. Además La dimensión 2: Productividad laboral con sus indicadores: Asistencia y puntualidad, eficiencia del empleado y producción individual por último la dimensión 3: Evaluación del desempeño con sus indicadores: Evaluación de competencia, capacidad laboral, rendimiento laboral y resultados esperados. Se elaboró un cuestionario de 10 ítems para la variable desempeño organizacional (Aguines,2023)	Clima laboral	Trabajo en equipo		
			Comunicación efectiva		
			Compromiso organizacional		
			Liderazgo participativo		
		Productividad laboral	Asistencia y puntualidad		
			Eficiencia del empleado		
			Producción individual		
		Evaluación del desempeño	Evaluación de competencia		
Rendimiento laboral					
Resultados esperados					

Anexo 6: Ficha de Identificación del Experto



Anexo 6

Ficha de identificación del experto



Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Walter Ronald Heredia Jiménez	
N° DNI: 08157789	Edad: 51
Teléfono celular: 942103877	Email: wronaldherediaj@gmail.com
Título profesional Administrador de empresa	
Grado académico: Maestría: <input type="checkbox"/>	Doctorado: <input checked="" type="checkbox"/>
Institución que labora: Universidad Tecnológica del Perú	
Identificación del proyecto de investigación o Tesis	
Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"	
Autor: Jackeline Teresa Sánchez Catturini	
Programa académico: Administración	
 D. Walter Ronald Heredia Jiménez LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CLAD 32239	
Firma y sello	Huella digital

Anexo 6

Ficha de identificación del experto

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Elizabeth Liliana Ramos Flores.	
N° DNI: 32972027 Edad: 42	
Teléfono celular: 934570957 Email: elidav2002@hotmail.com	
Título profesional	
Licenciado en Administración.	
Grado académico: Maestría: <input type="checkbox"/>	Doctorado: <input checked="" type="checkbox"/>
Institución que labora: Universidad Tecnológica del Perú.	
Identificación del proyecto de investigación o Tesis	
Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"	
Autor: Jackeline Teresa Sánchez Catturini	
Programa académico: Administración	
 Dra. Elizabeth Liliana Ramos Flores LICENCIADA EN ADMINISTRACION CLAD. 13973	
Firma y sello	Huella digital

Anexo 6
Ficha de Identificación del Experto

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y apellidos: YULY YOLANDA MORILLO CAMPOS	
N° DNI: 33263862	Edad: 53 años
Teléfono celular: 985967896	E mail: ..yymorillo@gmail.com
Título profesional	
Licenciada en Administración	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Institución que labora: Municipalidad Provincial del Santa	
Identificación del proyecto de investigación o Tesis:	
Título: "PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESMPENÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"	
Autor: Jackeline Teresa Sánchez Catturini	
Programa académico: Administración	
 Firma y sellos	 Huella Digital

Anexo 7: Ficha Técnica de los Instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad u otros)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Nombre: Doctor. Walter Ronald Heredia Jiménez

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecer la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Jackeline Teresa Sánchez Catturini, egresada del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026" y envío a Ud. el expediente de validación que concierne.

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operalización de las variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de Usted.

Atentamente:



Firma

Dni: 43924406

Egresado



Dr. Walter Ronald Heredia Jiménez
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 32239

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"								
	Variable 1: Motivación Laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca (Desarrollo personal, logro, responsabilidad laboral, autorrealización, crecimiento profesional).							
1	¿Las oportunidades de desarrollo personal en la empresa le permiten alcanzar sus metas profesionales?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo le permite lograr sus objetivos profesionales?	X		X		X		
3	¿Asume con compromiso la responsabilidad de sus acciones en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Siente que el cargo actual contribuye con su autorrealización personal?	X		X		X		
5	¿Las tareas que realiza diariamente en su trabajo contribuyen con su crecimiento personal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca. (Reconocimiento, salario y beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral, condiciones laborales).							
6	¿Recibe reconocimiento por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	¿Cree usted que los salarios que recibe son justos y acordes a su desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que las relaciones interpersonales con sus compañeros se desarrollan en un ambiente de respeto?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que su entorno de trabajo le brinda seguridad laboral?	X		X		X		
10	¿Considera que las condiciones laborales de su entorno físico le permiten realizar sus tareas de manera cómoda y segura?	X		X		X		
	Variable 2: Desempeño Organizacional							
	Dimensión 1: Clima laboral (Trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso organizacional, liderazgo participativo).							

11	¿El trabajo en equipo facilita la solución de problemas en su área?	X		X		X		
12	¿Considera usted que la comunicación efectiva con su superior facilita el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
13	¿Siente que su nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X		
14	¿Siente que su jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones?	X		X		X		
Dimensión 2: Productividad Laboral (Asistencia y puntualidad, eficiencia del empleado, producción individual).								
15	¿Cumple usted regularmente con su horario de entrada y salida?	X		X		X		
16	¿Utiliza adecuadamente los recursos en su trabajo?	X		X		X		
17	¿Logra usted alcanzar las metas y objetivos de producción asignados?	X		X		X		
Dimensión 3: Evaluación del Desempeño (Evaluación de competencia, rendimiento laboral, resultados esperados).								
18	¿Cumple con las competencias requeridas en el puesto?	X		X		X		
19	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha contribuido directamente con las metas generales de la organización en este periodo?	X		X		X		
20	¿Sus resultados esperados han favorecido a la empresa?	X		X		X		

Recomendaciones: _____

.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. Walter Ronald Heredia Jimenez

Dni: 08157789


 Dr. Walter Ronald Heredia Jimenez
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CL.MD. 32238



CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora. Elizabeth Liliana Ramos Flores

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS


Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecer la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Jackeline Teresa Sánchez Catturini, egresada del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026" y envío a Ud. El expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacion de las variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

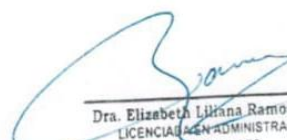
Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de Ud.

Atentamente:



Jackeline Teresa Sánchez Catturini

Dni: 43924406



Dra. Elizabeth Liliana Ramos Flores
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CEDAD. 13973

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"								
	Variable 1: Motivación Laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca (Desarrollo personal, logro, responsabilidad laboral, autorrealización, crecimiento profesional).							
1	¿Las oportunidades de desarrollo personal en la empresa le permiten alcanzar sus metas profesionales?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo le permite lograr sus objetivos profesionales?	X		X		X		
3	¿Asume con compromiso la responsabilidad de sus acciones en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Siente que el cargo actual contribuye con su autorrealización personal?	X		X		X		
5	¿Las tareas que realiza diariamente en su trabajo contribuyen con su crecimiento personal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca. (Reconocimiento, salario y beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral, condiciones laborales).							
6	¿Recibe reconocimiento por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	¿Cree usted que los salarios que recibe son justos y acordes a su desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que las relaciones interpersonales con sus compañeros se desarrollan en un ambiente de respeto?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que su entorno de trabajo le brinda seguridad laboral?	X		X		X		
10	¿Considera que las condiciones laborales de su entorno físico le permiten realizar sus tareas de manera cómoda y segura?	X		X		X		
	Variable 2: Desempeño Organizacional							
	Dimensión 1: Clima laboral (Trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso organizacional, liderazgo participativo).							

11	¿El trabajo en equipo facilita la solución de problemas en su área?	X		X		X		
12	¿Considera usted que la comunicación efectiva con su superior facilita el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
13	¿Siente que su nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X		
14	¿Siente que su jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones?	X		X		X		
	Dimensión 2: Productividad Laboral (Asistencia y puntualidad, eficiencia del empleado, producción individual).							
15	¿Cumple usted regularmente con su horario de entrada y salida?	X		X		X		
16	¿Utiliza adecuadamente los recursos en su trabajo?	X		X		X		
17	¿Logra usted alcanzar las metas y objetivos de producción asignados?	X		X		X		
	Dimensión 3: Evaluación del desempeño (Evaluación de competencia, rendimiento laboral, resultados esperados)							
18	¿Cumple con las competencias requeridas en el puesto?	X		X		X		
19	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha contribuido directamente con las metas generales de la organización en este periodo?	X		X		X		
20	¿Sus resultados esperados han favorecido a la empresa?	X		X		X		

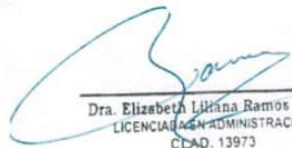
Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. Elizabeth Liliana Ramos Flores

Dni: 32972027


 Dra. Elizabeth Liliana Ramos Flores
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 CLAD. 13973

Firma y sello



CARTA DE PRESENTACIÓN

Nombre: Magister. Yuly Morillo

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecer la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Jackeline Teresa Sánchez Catturini, egresada del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026" y envío a Ud. el expediente de validación que concierne,

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operalización de las variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de Usted.

Atentamente:



Jackeline Teresa Sánchez Catturini

Dni: 43924406



Mag. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
Título: "PROPUESTA MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026"								
	Variable: Motivación Laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca (Desarrollo personal, logro, responsabilidad laboral, autorrealización, crecimiento profesional.							
1	¿Las oportunidades de desarrollo personal en la empresa le permiten alcanzar sus metas profesionales?	X		X		X		
2	¿Su puesto de trabajo le permite lograr sus objetivos profesionales?	X		X		X		
3	¿Asume con compromiso la responsabilidad de sus acciones en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Siente que el cargo actual contribuye con su autorrealización personal?	X		X		X		
5	¿Las tareas que realiza diariamente en su trabajo contribuyen con su crecimiento personal?	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca. (Reconocimiento, salario y beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral condiciones laborales.							
6	¿Recibe reconocimiento por su desempeño laboral?	X		X		X		
7	¿Cree usted que los salarios que recibe son justos y acordes a su desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que las relaciones interpersonales con sus compañeros se desarrollan en un ambiente de respeto?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que su entorno de trabajo le brinda seguridad laboral?	X		X		X		
10	¿Considera que las condiciones laborales de su entorno físico le permiten realizar sus tareas de manera cómoda y segura?	X		X		X		

	Variable 2: Desempeño Organizacional						
	Dimensión 1: Clima laboral (trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso organizacional, liderazgo participativo)						
11	¿El trabajo en equipo facilita la solución de problemas en su área?	X		X		X	
12	¿Considera usted que la comunicación efectiva con su superior facilita el cumplimiento de sus labores?	X		X		X	
13	¿Siente que su nivel de compromiso organizacional lo motiva a permanecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X	
14	¿Siente que su jefe inmediato fomenta el liderazgo participativo para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones?	X		X		X	
	Dimensión 2: Productividad Laboral (Asistencia y puntualidad, eficiencia del empleado, producción individual).						
15	¿Cumple usted regularmente con su horario de entrada y salida?	X		X		X	
16	¿Utiliza adecuadamente los recursos en su trabajo?	X		X		X	
17	¿Logra usted alcanzar las metas y objetivos de producción asignados?	X		X		X	
	Dimensión 3: Evaluación del desempeño (Evaluación de competencia, rendimiento laboral, resultados esperados)						
18	¿Cumple con las competencias requeridas en el puesto?	X		X		X	
19	¿Cree usted que su rendimiento laboral ha contribuido directamente con las metas generales de la organización en este periodo?	X		X		X	
20	¿Sus resultados esperados han favorecido a la empresa?	X		X		X	

Recomendaciones:APLICA EL CUESTIONARIO.....

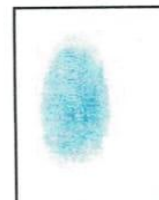
Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto:

Dni:


Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma y sello



Huella digital

Confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach

Variable 1: Motivación Laboral

Trabajadores

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO											
Código	Variable 1: Motivación Laboral										Sumatoria
	D 1					D 2					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
T1	3	3	5	4	5	1	3	4	4	4	36
T2	3	3	5	5	5	1	1	5	3	3	34
T3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	37
T4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
T5	4	4	5	3	4	2	3	5	5	5	40
T6	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
T7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
T8	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	42
T9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
T10	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
T11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
T12	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
T13	3	5	4	1	5	3	5	4	4	4	38
T14	3	3	5	3	5	1	4	4	5	5	38
T15	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	44
VARIANZA	0.56	0.51	0.19	1.04	0.32	1.49	1.04	0.24	0.38	0.37	
Sumatoria de la varianza de cada ítem	6.18										
Varianza Total:	19.04										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$



VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL		
Alfa de Cronbach	α	0.750078
Número de ítems	K	10
Sumatoria de varianza de cada ítem	ΣVi	6.18
Varianza Total	Vt	19.04

Interpretación:

En la variable “Motivación Laboral” se encuestó a 15 trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L de lo cual según la formula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.750078, lo que nos quiere decir que el análisis de la consistencia es de buena confiabilidad.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO											
Código	Variable 2: Desempeño Organizacional										Sumatoria
	D1				D2			D3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
T1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
T2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
T3	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	39
T4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
T5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
T6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
T7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
T8	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	44
T9	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
T10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
T11	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
T12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
T13	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	39
T14	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
T15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
VARIANZA	0.38	0.56	0.82	0.35	0.16	0.22	0.19	0.24	0.24	0.22	
Sumatoria de la varianza de cada ítem	3.42										
Varianza total	13.58										

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		
Alfa de Cronbach	α	0.831152
Número de ítems	K	10
Sumatoria de varianza de cada ítem	ΣVi	3.42
Varianza Total	Vt	13.58



$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma Vi}{Vt} \right]$$

Interpretación:

En la variable “Desempeño Organizacional” se encuestó a 15 trabajadores de la microempresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, de la cual, según la fórmula alfa de Cronbach, dio como resultado final 0.831152, lo que nos quiere decir el análisis de la confiabilidad es alta.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Jackeline Teresa Sánchez Catturini con Dni 43924406, con domicilio real en Urbanización 21 de abril Mz. A21, lote. 9 piso 2, Distrito de Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash.

DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de Bachiller en Administración con código de estudiante: 0111142061 del programa de Estudios de Administración de la facultad de Humanidades, Ciencias y Salud de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Semestre académico 2026.

Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA SERVICIOS NAVALES PAREDES E.I.R.L., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2026, son reales y no hubo manipulación ni fabricación de los resultados, todo lo que se presenta en la investigación, tantos resultados, validaciones de los expertos y toda la información colocada es auténtica y real.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Chimbote, 20 de marzo del 2026

Firma del estudiante Bachiller

Jackeline Teresa Sánchez Catturini

Dni: 43924406



Huella digital