

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

Programa Académico de Administración Marítima y Portuaria



**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES
PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL
OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN **MENCIÓN EN EL AMBITO**
MARÍTIMO Y PORTUARIO**

PRESENTADA POR:

TALLEDO PINCHI, MARGARET HELLEN

CALLAO, PERÚ

2022

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES
PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL
OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A, 2021

DEDICATORIA

A Dios,

Por forjar, dirigir y cuidar siempre mi camino.

A mis padres Luis Talledo y Rosa Pinchi,
Porque a pesar de que dicen que detrás de una buena hija siempre existen buenos padres, en mi caso ellos nunca estuvieron detrás, siempre estuvieron a mi lado o frente a mí. Mas que una dedicatoria, este es un homenaje a ellos; este trabajo de investigación representa sus enseñanzas, sus sacrificios y su dedicación para permitirme ser una mujer de bien.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”.

A la Magister María Elena Calero quien con sus enseñanzas y ejemplo me formó académica y profesionalmente.

A todo el personal del Terminal Portuario Paracas S.A, quienes apoyaron con sus experiencias y sugerencias para poder desarrollar y culminar el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1 Justificación teórica.....	7
1.4.2 Justificación metodológica.....	7
1.4.3 Justificación práctica.....	8
1.4.4 Justificación social.....	9
1.5 Delimitación de la investigación.....	9
1.6 Limitaciones de la investigación.....	10
1.6.1 Limitación temporal.....	10

1.6.2 Limitación bibliográfica.....	10
1.6.3 Limitación de extensión.....	11
1.6.4 Limitación de cobertura.....	12
1.7 Viabilidad de la investigación.....	12

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	13
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	16
2.2. Marco teórico.....	21
2.2.1 Plan de incentivos laborales.....	21
2.2.2 Terminal Portuario Paracas S. A.....	33
2.3. Marco conceptual.....	53

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la Investigación.....	55
3.2. Sistema de categorías.....	58
3.3. Muestra.....	60
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	61
3.5. Rigor Cualitativo.....	64
3.6. Técnicas para el procesamiento de datos.....	65
3.7. Procedimientos para el desarrollo de la investigación.....	66
3.8. Aspectos éticos.....	67

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Señalar como la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.....	68
4.1.1 Diagnosticar como es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales.....	69
4.1.2 Teorización parcial respecto al primer objetivo específico	74
4.1.3 Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.....	75
4.1.4 Teorización parcial respecto al segundo objetivo específico.....	90
4.1.5 Establecer que resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.....	91
4.1.6 Teorización parcial respecto al tercer objetivo específico.....	105
4.2 Teorización final.....	106

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.....	108
5.2. Conclusiones.....	113
5.3. Recomendaciones.....	116

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas.....	118
Referencias electrónicas.....	119

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	123
Anexo 2. Glosario de términos y abreviaturas	125
Anexo 3. Herramientas de recolección de datos.....	131
Anexo 4. Validaciones de contenido de información documental y herramienta de recolección de datos.....	133
Anexo 5. Consentimiento informado aplicado a las unidades de información conformado por el personal operativo del terminal portuario Paracas S.A	168
Anexo 6. Matriz metodológica cualitativa respecto a la categoría de análisis: Congruencia cualitativa.	169
Anexo 7. Resultados de Encuesta Procesados Estadísticamente.....	171

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Delimitación de la investigación.	9
Tabla 2: Matriz categorial.....	59
Tabla 3: Muestra por conveniencia correspondiente al presente trabajo de investigación.....	60
Tabla 4: Relación entre las técnicas, instrumento, herramientas de recolección de datos y la muestra en el presente trabajo de investigación.....	63

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Plan de incentivos laborales.....	25
Figura 2: ¿Cómo elaborar un plan de incentivos laborales?.....	30
Figura 3: Personal operativo operando una maquinaria para el despacho de carga en el Terminal Portuario Paracas S.A.....	32
Figura 4: Montos históricos de inversiones anuales ejecutadas al 2021.....	34
Figura 5: Terminal Portuario Paracas.....	36
Figura 6: Buques amarrados al Terminal Portuario Paracas S.A.....	37
Figura 7: Porcentaje de carga total movilizada: Tipo de carga.....	38
Figura 8: Crucero en el Terminal Portuario Paracas S. A.....	39
Figura 9: Servicios prestados por el Terminal Portuario Paracas S.A.....	40
Figura10: Numero de naves por tipo de servicio, 2020-2021.....	41
Figura11: Descarga y embarque de contenedores llenos, 2020-2021 (En TEU).....	42
Figura12: Descarga y embarque de contenedores vacíos, 2020-2021 (En TEU).....	43
Figura13: Porcentaje de la carga fraccionada, 2020-2021.....	44
Figura14: Tráfico de carga solido a granel 2020-2021 (Toneladas).....	45
Figura15: Tráfico de carga liquida a granel, 2019-2021 (Toneladas).	46
Figura16: Tarifario de servicios regulados, 2020-2021 (En dólares, sin IGV).	48
Figura17: Precio de servicios a la nave, 2020-2021 (En soles, sin IGV).	49
Figura18: Precio de servicios especiales en función a la carga, 2020-2021 (En soles, sin IGV).	50
Figura19: Estructura organizacional del Terminal Portuario Paracas S.A.	52
Figura20: Formato de reporte de personal utilizado por el personal operativo Portuario Paracas S.A.....	70
Figura21: Formato de reporte de maquinaria utilizado por el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.....	71
Figura22: Tipo de errores evidenciados en tareas llenados por el personal operativo...	72

Figura23: Cantidad de errores evidenciados en los tareos de acuerdo al mes y tipo.....	73
Figura24: Personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.....	75
Figura25: Principal obstáculo en el llenado del tareo.....	76
Figura26: Tiempo para llenar un tareo correctamente.....	77
Figura27: Metodología utilizada para la implementación del plan de incentivos laborales aplicado al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.....	86
Figura28: Correo de reunión de feedback para identificar necesidades.....	87
Figura29: Reunión feedback.....	88
Figura30: Comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo.....	89
Figura31: Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal.....	91
Figura32: Ganador con respecto a los reportes de personal.....	92
Figura33: Ganador con respecto a los reportes de maquinaria.....	92
Figura34: Vale de consumo otorgado a ganadores del incentivo económico.....	93
Figura35: Ganador del primer incentivo económico.....	93
Figura36: Data de registro con respecto al control de los incentivos.....	94
Figura37: Reporte de personal llenado de manera correcta.....	95
Figura38: Reporte de maquinaria llenado de manera correcta.....	96
Figura39: Cantidad de errores evidenciados en los tareos de acuerdo al mes y tipo....	97
Figura40: Cantidad de errores evidenciados en los tareos de acuerdo al mes y tipo....	98
Figura41: Cantidad de errores evidenciados en los tareos de acuerdo al mes y tipo....	99
Figura42: Errores de acuerdo con el reporte de maquinaria por trimestre.....	100
Figura43: Errores de acuerdo con el reporte de personal por trimestre.....	101
Figura44: Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento.....	103
Figura45: Figura premiación otorgada al personal de mantenimiento.....	104

RESUMEN

Objetivo: La presente investigación tuvo como objetivo señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Metodología: Fue una investigación de ruta cualitativa, tipo básica, nivel exploratorio y diseño investigación-acción. La muestra estuvo conformada por 12 unidades de información documental y 46 unidades de información sujetos conformada por el personal operativo, de los cuales 7 son operadores de grúa, 19 operadores de maquinaria múltiple y 20 operadores mantero-gavero. Se utilizaron como técnica de recolección de datos la documentación, encuesta y observación.

Resultados: Los resultados permitieron establecer teorizaciones sobre el control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos laborales; el diseño, elaboración del plan de incentivos laborales; y los resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas; bases argumentativas para poder

señalar cómo la implementación de dicho plan mejoró el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

Conclusiones: Se concluyó estableciendo que la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A, incrementando además el compromiso de los trabajadores para realizar dicha actividad de manera correcta.

Palabras clave: Implementación, Plan, Incentivos, Laborales, Control, Tareas, Personal, Operativo, Terminal, Portuario, Paracas.

ABSTRACT

Objective: The objective of this research was to point out how the implementation of a work incentive plan improves the daily reports control in the operating personnel of Paracas Port Terminal S.A., 2021.

Methodology: It was a qualitative route research, basic type, exploratory level and research-action design. The sample consisted of 12 units of documentary information and 46 units of personal information made up of operational personnel, of which 7 are crane operators, 19 multiple machinery operators and 20 mantero-gaviero operators. Documentation, survey and observation were used as data collection techniques.

Results: The results allowed to establish theories about the daily reports control before the implementation of a work incentives plan; the design, development of the work incentives plan; and the results of the implementation of work incentives plan in the control of daily reports; argumentative bases to be able to point out how the implementation of this plan improved the control of the daily reports in the operating personnel of Port Terminal Paracas S.A.

Conclusions: It was concluded by establishing that the implementation of a work incentive plan improves daily reports control in the operating personnel of Port Terminal Paracas S.A., also increasing the commitment of the workers to carry out this activity correctly.

Keywords: Implementation, Plan, Incentives, Labor, Control, Tasks, Personnel, Operational, Terminal, Port, Paracas.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación versa sobre la implementación de un plan de incentivos laborales para mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., lo cual constituyó una estrategia administrativa que buscó mejorar el desempeño del recurso humano mencionado.

Una de las características principales con respecto al control de tareas es que forma parte de una actividad de suma importancia para poder establecer liquidaciones de servicios con cobros precisos de acuerdo a los servicios que presta el Terminal, los cuales, al presentar errores a causa del mal llenado de los reportes de personal y maquinaria por parte del personal operativo, producían perjuicios de carácter económico.

Para analizar la problemática fue necesario realizar un diagnóstico situacional de cómo se venía realizando el control de tareas, poniendo énfasis en las necesidades y sugerencias del personal operativo, obteniendo información que justificó poner en acción

la implementación de un plan de incentivos laborales para luego poder evaluar los resultados de dicha acción.

En ese sentido, el objetivo de la investigación se orientó en poder señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, buscando demostrar que la estrategia administrativa contribuye en el rendimiento del recurso humano y beneficia económicamente a la Administración del Terminal.

En el ámbito académico respecto al campo de conocimiento que involucra la Administración Marítima y Portuaria, el presente estudio contribuye con generar conocimiento sobre un área que problematiza sobre las estrategias que ayudan a motivar a un recurso humano que labora dentro de un Terminal Portuario, considerando que existen pocos estudios en dicho entorno organizacional, aporta con teorizaciones que conllevan a que el estudio pueda someterse a réplica en condiciones que lo ameriten de acuerdo con la problemática establecida.

En el ámbito profesional, el presente estudio permite que se pueda considerar una nueva línea de investigación (control de tareas) que, dentro del contexto de estudio, represente una labor que tenga una directa repercusión económica para el Terminal Portuario, permitiendo desarrollar un conocimiento especializado que se perfeccione a través de procesos de mejora continua, beneficiando equilibradamente también al personal operativo.

Es importante señalar que la investigación partió de conocimientos previos encontrados en la revisión de la literatura, principalmente de las categorías centrales de análisis (“plan de incentivos laborales” y “control de tareas”), lo que permitió poseer una base cognoscitiva que fundamentó la investigación diagnóstica y la acción que se implementó en búsqueda de mejorar el llenado de los reportes que realizaba el personal operativo del Terminal en mención.

A través de un método cualitativo, que permitió recabar datos de forma iterativa de diferentes unidades de información, a partir de la aplicación de las técnicas de recolección de datos tales como la documentación, encuesta y observación, obteniéndose las teorizaciones que respondieron de manera lógica a la sistematización de los problemas y objetivos de la investigación, garantizando el rigor científico de todo proceso de investigación llevada a cabo dentro del campo académico-profesional.

De igual manera el contenido de la presente investigación se desarrolló en cinco (05) capítulos, los cuales se refieren a los siguientes aspectos:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, se presenta la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación, delimitaciones, limitaciones y la viabilidad de la investigación.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL, comprende las investigaciones relacionadas al tema de estudio, el marco teórico y el marco conceptual.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO, se presenta el diseño de investigación; sistema de categorías, muestra, técnicas e instrumentos para recolección de datos, rigor cualitativo, técnicas para el procesamiento de datos, procedimientos para el desarrollo de la investigación y aspectos éticos.

CAPITULO IV: RESULTADOS, se presentan los hallazgos en coherencia con los objetivos establecidos, considerando teorizaciones parciales en respuesta de los objetivos específicos y la teorización final que responde al objetivo general.

CAPITULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, se presentan las comparaciones con otros trabajos de investigación, las conclusiones del trabajo de investigación y las recomendaciones pertinentes al problema abordado.

Finalmente se incluyen las referencias generales y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El control de tareas se entiende como una actividad que permite conocer, controlar y verificar el tiempo real de los recursos materiales y humanos que se utilizan para poder llevar a cabo una determinada tarea dentro de un contexto organizacional de manera que se pueda evaluar la productividad, costos y tiempos que se requirieron en cada actividad (DMS, 2021).

A nivel internacional, los terminales portuarios constituyen la principal forma de transporte de bienes en el mundo por lo que son ejes importantes de conexión del comercio entre las naciones. La eficiencia de las operaciones en los terminales mejora la producción/comercialización de los productos que importa o exporta un país y las condiciones de vida de los habitantes. (Bobadilla,2018).

Dicha eficacia sin duda puede ser lograda a través de la correcta gestión de los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros, ya que estos están

estrechamente involucrados en cada una de las actividades portuarias, los cuales utilizados de manera óptima conducen a mejorar la competitividad del puerto.

A nivel Latinoamérica, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) señaló, que con la llegada de la pandemia del Covid-19, el valor estratégico de los puertos en la cadena global de suministro, no se corresponde con la situación de los trabajadores portuarios ya que las importantes mejoras se han llevado a cabo en cuestiones operacionales y logísticas, dejando de lado las condiciones y beneficios del recurso humano que involucra a estibadores, bodegueros, grueros, portaloneros, etc.

Ante lo señalado, es importante poner atención en los trabajadores portuarios, quienes realizan actividades significativas que están vinculadas con la eficacia de las operaciones, donde existen condiciones que deben mejorarse en materia de capacitaciones, incentivos laborales y cuestiones de seguridad y salud ocupacional, de modo que se pueda contar con un recurso potenciado y apto para poder desempeñarse adecuadamente.

A nivel nacional, el panorama no es ajeno a lo mencionado, ya que los puertos por lo general tienden a mantener mayor preocupación o poner mayor énfasis en cuestiones operacionales y comerciales dejando de lado la gestión del recurso humano, que como se mencionó suele ser vital para que los terminales portuarios mantengan alta competitividad dentro la zona de acción propia.

En ese sentido, existe una falta de actitud en abordar diversas cuestiones que coadyuven a fomentar el desempeño de los trabajadores portuarios, los cuales traten problemáticas de forma prioritaria, planteando estrategias y estímulos que puedan mejorar las condiciones de trabajo caracterizados por el rigor y el peligro constante.

En el Terminal Portuario Paracas S.A, se pudo observar que el personal operativo no realiza un llenado adecuado de los tareos, los cuales detallan los trabajos realizados y las maquinarias utilizadas en cada operativa ya sea en operaciones de carga, descarga, recepciones, despachos y otros asignados por la gerencia de operaciones.

La causa a dicha problemática está relacionada a que el personal desconoce la importancia de la información que se registra en el tareo, así como los datos que se deben consignar en cada reporte tales como el nombre de las naves, códigos de actividades, códigos de zonas, rango de horas que laboraron y otras observaciones no contempladas en las actividades diarias de rutina.

En consecuencia, se solían observar de forma frecuente errores en los reportes enviados a la gerencia, los cuales provocan confusiones en la toma de decisiones, errores en las liquidaciones de los servicios que generaban reclamos por parte de los clientes y exceso de tiempo en mapear y registrar en la data maestra las actividades consignadas en los tareos.

En ese sentido, bajo un paradigma cualitativo e interpretativo, el presente estudio se orientó a elaborar un plan de incentivos laborales para ser aplicado y

estimar resultados, buscando mejorar el control de tareas que realiza el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, de modo que se pueda contribuir con mejorar una de las actividades laborales ligadas directamente con el recurso humano operativo y la productividad empresarial de la Administración del recinto portuario.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales?

¿Qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.?

¿Qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales.

Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

Establecer qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica y adquiere importancia por las siguientes razones:

1.4.1 Justificación teórica

El estudio que se llevó a cabo presenta una postura teórica, la cual pone de manifiesto información relevante en virtud de un plan de incentivos laborales y el control de tareas, los cuales se corresponden con una organización empresarial portuaria, sobre la cual existen pocos estudios que ayudan a comprender el funcionamiento de ambas categorías de análisis dentro de un contexto específico y particular.

Así también, los resultados permiten establecer una interpretación de la acción que se llevó cabo para mejorar el control de tareas, realizado por el personal operativo del terminal, lo cual genera una teoría base que conlleva a un entendimiento que servirá para que futuros investigadores puedan someterlos a crítica o comparación, de modo que se pueda ampliar las bases teóricas sobre el fenómeno estudiado que pretende mejorar el desempeño laboral de un grupo de trabajadores portuarios.

1.4.2 Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación, se establecieron dos categorías de análisis las cuales son vinculantes y buscan demostrar una influencia, avalado bajo un método interpretativo, de modo que se tuvieron que construir herramientas de recolección de datos, los cuales a la vez se relacionen con indicadores o aspectos puntuales de análisis que pueden utilizarse en estudios que planteen objetivos similares en contextos afines.

En ese sentido, el material empírico que presenta el estudio puede servir como referencia para ser tomados en cuenta de forma directa, o al menos ser adaptado a las necesidades de conocimiento que plantee cada investigador dentro de un contexto organizacional caracterizado por un Terminal Portuario que presente características y problemáticas similares.

1.4.3 Justificación práctica

Si bien es cierto, la metodología adoptada problematiza sobre un contexto particular e inductivo, donde no se puede aplicar métodos estadísticos para poder demostrar una relación causal entre ambas categorías de análisis, los datos presentados, permiten señalar una teorización lógica donde la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas a partir de un conjunto de actividades que de ser replicadas en otros contextos organizacionales donde exista un recurso humano similar, se puedan mejorar las condiciones en beneficio del trabajador y las operaciones que se realizan rutinariamente dentro del terminal.

A través del plan, se puede mejorar el tiempo de registro de información consignada en los tareas, así como los reportes que se obtienen de la data maestra para el análisis operativo, se fomenta el trabajo en equipo, se facilite la atracción y retención de personal, y se incrementa consecuentemente la productividad a partir de un correcto control de tareas.

1.4.4 Justificación social

Con el presente estudio, de acuerdo con los datos presentados, se pudo mejorar los reportes de maquinaria y los reportes de personal, actividades que realiza el personal operativo del Terminal, lo cual fue viable a partir de incentivos económicos y no económicos que permiten el reconocimiento y fomentan la capacitación y motivación en dicho grupo humano.

Es así como los trabajadores, mostraron mayor compromiso en la información que registran en los tareos, a través de una estrategia que puede ser sometido a réplica, adaptándolas a características propias de cada recinto portuario que cuente con una fuerza laboral similar, lo cual permitirá obtener beneficios para la Administración del Terminal a partir del correcto cobro de los servicios brindados y el control de las actividades laborales que se realizan, los cuales son información importante para autoridades fiscalizadoras tales como OSITRAN, APN, INEI, entre otros.

1.5 Delimitación de la investigación

Se presenta la delimitación de la investigación en la siguiente tabla:

Tabla 1

Delimitación de la investigación

Temas	Plan de incentivos laborales	Control de tareos
Subtemas	-Control de tareos antes de la implementación de un plan de incentivos laborales.	
	-Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales.	
	-Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareos.	

Población de estudio (Unidad de estudio)	Personal operativo
Lugar	Terminal Portuario Paracas S.A.
Tiempo	2021

Nota. Se muestra los elementos principales que enfoca en términos concretos las áreas de interés, los referentes, espacio y tiempo.

1.6 Limitaciones de la investigación

1.6.1 Limitación temporal

Los resultados del presente estudio presentan una limitación temporal, ya que existen condiciones muy particulares sobre las cuales se implementó el plan de incentivos laborales y se mejoró el control de tareas, lo cual se llevó a cabo específicamente entre los meses de junio de 2021 hasta abril de 2022.

En ese sentido, considerando que el personal operativo pueda cambiar o que las condiciones de trabajo puedan variar, el plan o estrategia no obtendría resultados positivos, lo que conlleva a que la dirección de recursos humanos aplique una filosofía de mejora continua que determine que se mantengan realizando actividades gestadas a partir de la estrategia producto del presente estudio.

1.6.2 Limitación bibliográfica

La bibliografía científica y técnica especializada sobre recursos humanos y estrategias que ayuden a mejorar el desempeño laboral del trabajador portuario a nivel Latinoamérica y local de acuerdo con la revisión de la literatura suelen ser escasos. En ese sentido, se tuvieron que elegir fuentes alternativas que

problematicen sobre ambas categorías de análisis fundamentales del trabajo de investigación para poder ubicar aquellas que se puedan corresponder.

Es así como los antecedentes elegidos tanto a nivel internacional como nacional que fueron tomados en cuenta son de carácter indirecto, ya que no se corresponden de manera estricta con los temas centrales de análisis (implementación de un plan de incentivos laborales y control de tareas) y el objetivo establecido, sin embargo, aportan con temas que individualmente permiten brindar alcances teóricos importantes para poder abordar el problema de investigación y plantear discusiones con mayor rigor científico.

1.6.3. Limitación de extensión

Los resultados del presente trabajo de investigación son aplicables para el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., ya que la implementación del plan de incentivos laborales se desarrolló tomando en cuenta las características personales, laborales y culturales del grupo humano en mención, así como las características operativas de la labor que ejecutan en el terminal.

Sin embargo, puede servir como referencia para poder gestarse estrategias similares en otro contexto organizacional portuario, lo cual deberá considerar características propias del personal y operativas en relación con las actividades que se realizan en el Terminal de estudio.

1.6.4 Limitación de cobertura

Para el adecuado entendimiento de la investigación, se resaltan los ejes temáticos más importantes que se corresponden con las categorías principales de análisis:

- Plan de incentivos, que agrupa un conjunto de temáticas que están relacionadas con cuestiones ligadas a un plan de incentivos laborales.
- Control de tareas, que involucra actividades relacionadas con los reportes de máquinas y los reportes del personal.

1.7 Viabilidad de la investigación

Se presentaron las condiciones necesarias para llevar a cabo la investigación en coherencia con el objetivo planteado, contando con la anuencia de la Gerencia de Operaciones, Coordinación de Recursos Humanos, así como del personal operativo, que, sumado a los recursos materiales, económicos e informáticos obtenidos de manera personal por la autora del presente estudio, permitieron en conjunto resolver el problema de investigación con el rigor científico que demanda una tesis en el ámbito académico-profesional.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Chérrez (2020) realizaron un trabajo de investigación titulado: *“Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción”*. Se plantearon como objetivo diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación que permita tener en claro cada una de las necesidades de los colaboradores de la empresa y que al momento de ejercer las actividades que les corresponde tengan el conocimiento de que su trabajo es un aporte fundamental para el desarrollo de la empresa y con su esfuerzo y dedicación todos son parte de una sola familia. Metodológicamente fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por los trabajadores de la empresa y documentos relacionados con el sistema de incentivos actual. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación, documentación y la entrevista. Como

herramientas de recolección de datos se utilizaron fichas de observación, de investigación y una guía de entrevista. Los resultados muestran fue inevitable recolectar la información obtenida en el cuestionario. Para luego crear una base de datos de los encuestados en el programa SPSS v.24, añadir cada uno de los datos en dicho sistema para de esta manera obtener tablas de frecuencias y porcentajes que el mismo sistema genera automáticamente. Se concluyó que el conocimiento del personal sobre el plan de incentivos laborales y su importancia en la empresa carrocera PICOSA, a través, del cuestionario aplicado individualmente validado por expertos.

Zavala (2020) realizó un estudio titulado: *“La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional”*. Se planteó como objetivo atraer, retener y motivar de forma efectiva a los empleados claves para el negocio. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por mujeres entre 18 y 65 años. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. Como herramienta de recolección de datos se utilizó la ficha de observación, ficha de investigación y guía de entrevista. Los resultados permitieron diagnosticar el Clima en los equipos, entender sus necesidades, analizar en profundidad casos particulares y saber cuán comprometidos están, con el objetivo de planificar acciones puntuales, iniciativas, proyectos, mejoras y nuevos objetivos a lo largo de la organización y en cada área en particular, vinculadas con la gestión del clima de trabajo. Se concluyó que la hipótesis de la relevancia del involucramiento del plan de compensaciones y beneficios en el proceso de gestión del talento de toda organización, para: facilitar la consecución de talento

en la instancia de selección y reclutamiento; actuar como una herramienta que reafirme la permanencia de los talentos de la organización y ajustarse a las necesidades cambiantes de los empleados a fin de motivarlos.

Gerónimo y Ruiz (2021), realizaron un estudio denominado: *“Uso de la infraestructura y productividad del puerto de Veracruz en México, 2002-2020”*. Se planteó como objetivo analizar el uso de la infraestructura y productividad en muelles del puerto de Veracruz en México para el período 2002-2020. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por unidades de información documental estadística publicada en APIVER de los períodos 2002-2020 y UNCTAD (2021). Se utilizó como técnicas de recolección de datos la documentación y como herramientas de recolección de datos fichas de investigación documental. Los resultados indican un aumento de la intensidad de uso y la ocupación de la infraestructura de muelles, lo que sugiere que mejoró la eficiencia del flujo de mercancías en el puerto; además, hay un incremento de la productividad de carga y descarga en muelle en el período analizado, sin embargo, se mostró un estancamiento en la conectividad de transporte marítimo alcanzando un punto de saturación, estableciendo además que los buques fueron destinados entre el 35 % y 45 % del tiempo total en puerto a actividades no productivas, el cual tuvo origen en gran medida a la congestión de los muelles y a las decisiones de los usuarios. Se concluyó estableciendo que ante los rezagos que presenta el puerto para la atención de buques comerciales, por el tema de la saturación, resulta importante considerar la ampliación de la infraestructura portuaria con el fin de aumentar la capacidad instalada para las operaciones de carga y descarga.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Hemelrijck (2021) realizó un estudio denominado: *“Estudio de mejora en los sistemas de recompensa del desempeño de empleados para una empresa del sector pesquero peruano”*. Se planteó como objetivo realizar un estudio de mejora en los sistemas de recompensa del desempeño de empleados, acorde con los objetivos estratégicos de la organización, para lograr elevar los indicadores del clima organizacional. Fue una investigación de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio y diseño investigación-acción. La muestra estuvo conformada por los empleados de la empresa y por documentos de la empresa vinculadas a las tareas administrativas y operativas. Utilizó como técnicas de recolección de datos la documentación y encuesta. Como herramientas de recolección de datos utilizó un cuestionario (GPTW – Great Place to Work) y fichas de investigación. Los resultados permitieron determinar las principales causas de la baja uniformidad e integración que tenían los reconocimientos existentes, el desarrollo de un único y propio concepto de uniformidad, la determinación de los criterios clave para poder jerarquizar reconocimientos por su impacto y relevancia para asegurar premiaciones equitativas y transversales, así como sobre las pautas para adoptar un único sistema de premiación a través del otorgamiento de puntos para canjes flexibles. Se concluyó estableciendo que el presupuesto de las premiaciones fue optimizado, contribuyendo además con fomentar un clima organizacional más adecuado donde el puntaje de la encuesta de acuerdo a la encuesta del GPTW pasó de 68 puntos a 80 puntos.

Arce (2021) realizó un trabajo de investigación titulado: *“Plan de incentivos laborales para incrementar la productividad laboral, área de estructuras, empresa del*

sector metal mecánico, Callao, 2020". Se planteó como objetivo determinar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales incrementa la productividad laboral en el área de estructuras de una empresa del sector metal mecánico, Callao, 2020. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo y diseño experimental. La población estuvo conformada por 18 trabajadores del área de estructuras de una empresa del sector metal mecánico. La muestra estuvo conformada por las mismas 18 unidades de estudio, lo cual caracterizó a un muestreo no probabilístico de tipo censal. Como técnica de recolección de datos se utilizaron la observación y documentación. Como herramientas de recolección de datos se hizo uso el sistema OO (Open orange) para verificar los estados de órdenes de venta, el plan de presupuesto de producción por mes y las horas trabajadas; fichas de órdenes de trabajo, de forma que se pueda saber el tiempo de demora de cada trabajador en realizar una operación así como la cantidad de kilogramos producidos; y por último fichas de productividad, la cual se usó para obtener el cálculo de la productividad semanal por horas útiles trabajadas y la cantidad de kilogramos producidos. Los resultados al contrastar las variables explicativas determinaron que el nivel de significancia estadística fue menor a 0.05, lo cual fue obtenido a través de la prueba estadística de "T-Student" para muestras relacionadas, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó estableciendo que la implementación del plan de incentivos laborales incrementa la productividad laboral, eficiencia y eficacia aumentando las horas útiles de trabajo, la cantidad de kilogramos producidos y la reducción de tiempos muerto en el área de estructuras de una empresa del sector metal mecánico, Callao, 2020.

Julián (2020) realizó un estudio denominado: *“Aplicación web móvil para el registro de tareo de los trabajadores de la empresa pesquera industrial pesquera Santa Mónica SA – Paita”*. Se planteó como objetivo implementar un aplicativo web móvil en el proceso de registro de tareos, como una alternativa de solución tecnológica, el cual permitirá mejorar el tiempo de registro de la información y la reducción del número de errores, así como a incrementar el control del proceso mejorando la supervisión de la producción. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los tareos que se realizan en la empresa durante un día, los cuales en promedio son 815 tareos. La muestra estuvo conformada por 64 tareos evaluados en 2 turnos (32 turno mañana y 32 turno tarde), lo cual se corresponden con un muestreo probabilístico aleatorio simple. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y documentación. Como herramientas de recolección de datos se utilizaron cuestionarios, fichas de registro, y guía de observación. Los resultados establecieron teorizaciones relacionados con la causa de la problemática y el desarrollo de la propuesta a partir del aplicativo web móvil de forma responsiva en PHP 7.0 con base de datos MySQL, donde se observa que el tiempo promedio de registro de tareos con el uso del aplicativo se incrementó en 1.76 segundos, ya que cada trabajador tiene que ingresar con el nombre que le corresponde, pero que, sin embargo, demuestra disminución de errores en los consolidados de tareos y en los reintegros. Se concluyó estableciendo que la implementación del aplicativo web móvil mejora la disponibilidad de la información, disminuyendo la tasa de errores y redundancia de tareas realizadas por los involucrados en el proceso.

Gonzales (2020) realizaron un trabajo de investigación titulado: *“Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipan distribuciones SAC”*. Se plantearon como objetivo determinar si el incentivo laboral influye sobre la motivación de los colaboradores de la distribuidora Sipan distribuciones SAC. Metodológicamente fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por los trabajadores de la empresa y documentos relacionados con el sistema de incentivos actual. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación, documentación y la entrevista. Como herramientas de recolección de datos se utilizaron fichas de observación, de investigación y una guía de entrevista. Los resultados muestran un aspecto que caracteriza a los colaboradores y es que buscan potenciar sus capacidades y se proponen trabajar en situaciones difíciles porque al lograr cada meta se sienten satisfechos o motivados. que los incentivos laborales tienen una influencia significativa sobre la motivación, esto debido a que los colaboradores se motivan de manera inmediata tras percibir los estímulos que la organización les ofrece.

Ly (2021) realizó un estudio titulado: *“Los incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C., Trujillo - 2021”*. Se planteó como objetivo determinar la relación de las variables de incentivo laboral y rendimiento del colaborador. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por 308, que conforma la población objetiva. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. Como herramienta de recolección de datos se utilizó la ficha de observación, ficha de investigación y guía de entrevista. Los resultados permitieron

que los incentivos laborales tienen una influencia significativa sobre la motivación, esto debido a que los colaboradores se motivan de manera inmediata tras percibir los estímulos que la organización les ofrece. Se concluyó que se pudo observar que, si hay relación para ambas variables, con una correlación positiva baja, ya que el valor de $p = ,0331$ con una significancia bilateral a $0,000$. Es decir, mientras más haya incentivos laborales, mayor será el rendimiento de los colaboradores de la empresa SALES360 S.A.C. Trujillo.

2.2 Marco teórico

Los ejes teóricos que se corresponden con el problema de investigación determinan que se pueda realizar una fundamentación científica y específica basada en la revisión de la literatura, de modo que se pueda considerar los alcances necesarios para el entendimiento preliminar que sirva de base para el análisis de los resultados y las conclusiones correspondientes.

2.2.1 Plan de incentivos laborales

Arce (2021) señala que los planes de incentivos laborales consisten en la elaboración de un modelo sistemático en donde se plasman acciones a realizar que permitan motivar a los trabajadores cuyo objetivo es mejorar la productividad y eficiencia de la empresa.

Asimismo, Bohlander et al. (2018) señala que un plan de incentivos laborales relaciona las recompensas de compensación con las metas de la empresa, manteniendo altos niveles de productividad creando un beneficio común entre los trabajadores y el empleador.

De acuerdo con lo señalado por los autores, un plan de incentivos laborales forma parte de un conjunto de pautas que son aplicadas de forma sistemática para que los trabajadores se sientan motivados y realicen las actividades laborales de manera eficiente generando mayor nivel de productividad de bienes o servicios para la empresa, logrando obtener mejores resultados con mayor rapidez.

Es así como, cuando los trabajadores cuentan con incentivos laborales, así como metas claras y precisas impartidas dentro de la jornada laboral desarrollarán las actividades diarias con mayor efectividad, mejorando la calidad del servicio y promoviendo un menor costo a la empresa.

Por otro lado, al plantear un plan de incentivos laborales para una organización económica, puede generar en la primera etapa un gasto para la compañía, ya que se generan bonificaciones y premios a los trabajadores, sin embargo, a largo plazo la realización de las actividades de forma eficiente genera mayor productividad y por ende beneficios en función de la productividad y mayores ingresos económicos que aportan directamente la rentabilidad empresarial.

Además, los planes de incentivos laborales son diseñados motivar a los empleados, mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y atraer nuevos talentos, estos además deben ser medibles para poder analizar los resultados y mejorar los procesos (Bizneo,2020).

Para obtener un plan de incentivos laborales se debe implementar estrategias las cuales van a depender de un análisis y evaluación de las necesidades que requieren los trabajadores que se encuentren dentro de las posibilidades que tiene la empresa para poder lanzar una propuesta y poder incentivar a los mismos.

Es fundamental que un plan de incentivos laborales sea detallado de manera clara y entendible, puntualizando en que tanto los objetivos como los incentivos sean

medibles cuantitativamente, con la finalidad de que pueda motivar a los trabajadores logrando resultados óptimos para la empresa.

Según Aguiar et al. (2022) los expertos consideran que los incentivos laborales son instrumentos gerenciales que causan gran impacto en el marco de la satisfacción laboral, logrando alcanzar niveles de productividad altos y mejorando la calidad de servicio que prestan los trabajadores.

Dichos incentivos pueden ser bonificaciones económicas como beneficios sociales adicionales al salario mensual, el cual refleje el esfuerzo en las actividades que realice, las cuales deben de efectuarse de manera correcta y eficiente, demostrando que el plan de incentivos laborales se pueda haber ejecutado de manera adecuada.

Por lo general el plan de incentivos busca lograr una cambiar o mejorar el comportamiento de los empleados enfocándose en comportamientos específicos para transformar los hábitos de los empleados de manera exitosa y de esta forma se alcance la meta planteada (Kinley, 2019).

Bajo lo mencionado, un plan de incentivos laborales puede ser aplicado a un contexto organizacional caracterizado por un Terminal Portuario, ya que existe un recurso humano laboral que realiza diversas funciones donde estímulos convenientes en relación con las necesidades de los trabajadores, puedan despertar mayor motivación para lograr mejores niveles de productividad y servicio.

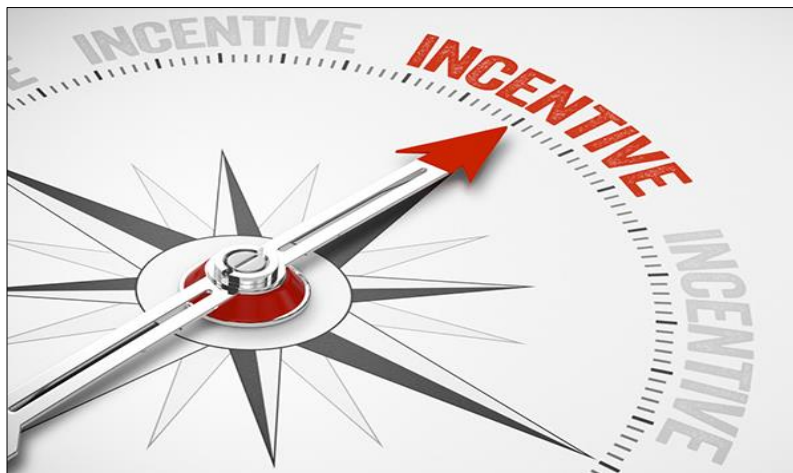
De dicha manera, los trabajadores pueden demostrar mayor compromiso en el desarrollo de las actividades que realizan, buscando disminuir errores que puedan perjudicar a la rentabilidad del Terminal debido a los servicios que oferta, generando mayor sentido de pertenencia.

De implementarse un plan de incentivos laborales, es necesario que se pueda realizar evaluaciones periódicas, de modo que se pueda monitorear los resultados constantemente, ya que muchas veces los objetivos y necesidades de los trabajadores están sujetas a cambios constantes, y en ese sentido, las estrategias del plan deben ser modificadas.

En ese sentido, se hace indispensable que una empresa pueda contar con expertos en innovación de estrategias cuando se presenten constantemente niveles bajos de producción, puesto que va a significar la necesidad inmediata de renovar el plan de incentivos que contribuyan a retomar los niveles regulares de productividad deseados por la empresa.

Figura 1

Plan de incentivos laborales



Nota. Un plan de incentivos laborales genera mayor motivación y compromiso de un trabajador con respecto a las actividades que realiza dentro de una empresa (Tomado de <https://cmigestion.es/>)

Tipos de incentivos laborales. Mesa (2020) señalan que los incentivos laborales pueden clasificarse en financieros y no financieros, siendo los primeros, estímulos monetarios que conllevan un incremento del salario o retribución monetaria que percibe el profesional. Se trata de aumento de sueldo, comisiones, gratificaciones, bonos, etc., mientras que los no financieros comprenden aquellos beneficios que la compañía ofrece a su plantilla y que suponen una mejora de las condiciones laborales de los empleados., capacitación y apoyo laboral complementario (bus de acercamiento, horarios flexibles, estacionamiento, agentes bancarios en el centro de labores, etc.)

En ese mismo sentido, Bizneo (2021) establece la existencia de dos tipos de incentivos:

-Incentivos económicos: Hace referencia a las recompensas monetarias al empleado por parte de la empresa como remuneración extraordinaria por el

logro de objetivos cumplidos; el pago de primas anuales, el aumento remunerativo u otros beneficios sociales como el seguro médico, planes de pensiones, etc.; obteniendo de esta forma la implicación, el aumento de productividad y satisfacción plena del profesional.

-Incentivos no económicos: Cumplen de alguna manera las mismas finalidades que los anteriores, pero en lugar de estimular al empleado con montos económicos, se le beneficia con otras recompensas como permitirle ventajas en su flexibilidad horaria que le pueda permitir armonizar y concertar su vida familiar y laboral, el reconocimiento de logros, elección vacacional, días libres o promociones que permitan al trabajador desarrollarse dentro de la empresa.

De modo similar, Sodexo (2021) señala que los incentivos económicos vendrían a ser bonificaciones por ventas logradas, comisiones por logro de objetivos, tarjetas de regalo o vales de descuento, cheques o consignaciones bancarias, etc., mientras que los no económicos, están relacionados a la optimización de horarios, la flexibilidad laboral, y actividades que ayuden a mejorar la calidad de vida tanto del trabajador como la familiar.

En ese sentido, un plan de incentivos laborales debe evaluar el tipo de incentivo que debe aplicar, tomando en cuenta características y necesidades propias de los trabajadores que se desarrollan dentro de la empresa, lo cual podría tomar exclusivamente el económico o no económico, o poder combinar ambas para poder lograr un equilibrio.

Diseño de un plan de incentivos laborales. Bizneo (2021) y Sodexo (2021) coinciden en los lineamientos para diseñar y elaborar un plan de incentivos laborales, tomando en cuenta los siguientes pasos:

-Identificación y establecimiento de objetivos de la empresa: Los trabajadores deben estar en la capacidad de alcanzar los resultados deseados por la empresa, involucrarse con la filosofía de la misma, optimizar los procesos laborales y aumentar la producción, siempre y cuando se definan de manera minuciosa los objetivos del plan de incentivos.

Para obtener los resultados deseados es necesario plantearse algunas preguntas importantes tales como: ¿Qué deseamos lograr?, ¿Qué prioridad debería ser la más conveniente: maximizar las ventas, ¿aumentar el compromiso del equipo o perfeccionar los procesos de trabajo?

Lo recomendable es marcar objetivos puntuales que recaigan en fechas trimestrales, semestrales y anuales. Se recomienda que en la primera fase sea necesario que la empresa tenga claridad, además, conocer el presupuesto con el que se cuenta para implementar el plan de incentivos. También es necesario indicar la necesidad de realizar una evaluación financiera que ayude a determinar el presupuesto para los incentivos laborales, teniendo en cuenta las características particulares y capacidad económicas de la organización, siempre contando con asesoría financiera y legal que permita ver la diferencia entre incorporar beneficios que se sumen a un salario final y entregar dinero por comisión o incentivo.

-Ajuste de incentivos según el perfil laboral: La compañía tiene que estar en las condiciones de conocer las inquietudes y necesidades, para que los incentivos fijados motiven realmente a los trabajadores.

Se considera que es un proceso complejo porque en las empresas existen personas con diferentes cualidades, y se tendría que diseñar diversos incentivos, es por dicha razón que una alternativa de solución sería la creación de una encuesta virtual que facilite al departamento de recursos humanos para tener conocimiento de las preferencias, inquietudes con el fin de la adecuación del plan bajo dichos aspectos.

Por ejemplo, un determinado empleado puede tener necesidades diferentes en relación con la etapa de su vida en la que se encuentre, debido a lo señalado, se considera de suma importancia estar siempre en contacto habitual y constante con los trabajadores y tener conocimiento de la forma correcta de motivarlos en cada periodo que atraviese. En ese sentido, se debe mantener un equilibrio entre los intereses, necesidades y aspiraciones de la organización con la de los colaboradores.

-Selección de incentivos laborales: Luego que la empresa haya diseñado la encuesta que se utilizará como censo para obtener la opinión e inquietudes de los trabajadores, será la oportunidad perfecta de elegir cuales son los incentivos benefactores y ventajosos para la empresa y para el trabajador. La presente etapa del proceso es de suma importancia, debido a que, si escogemos los incentivos de manera correcta y oportuna, será mucho más fácil obtener profesionales capaces y comprometidos con la visión de la compañía.

-Comunicación del plan de incentivos laborales a los trabajadores: Posteriormente, cuando la empresa haya terminado de crear el plan de incentivos, es importante y necesario que se envíe una nota informativa, de tal modo que cada trabajador tenga la oportunidad de consultar el íntegro de la

información, y tenga, además, la opción de solventar dudas, percibiendo que la labor que realizan dentro de la empresa está siendo verdaderamente valorada y es tomada en cuenta.

Los incentivos salariales ayudan a construir una imagen de marca fuerte y consolidada dentro del mercado laboral; para ello, es necesario que la información sea difundida de forma clara, concisa y que logre responder a todas las dudas que eventualmente puedan surgir, siendo idóneo que cada trabajador pueda consultar el plan cuando lo considere necesario.

Es importante destacar que el desconocimiento de la existencia de dicho plan de incentivos por parte de los trabajadores, lo haría un proyecto inútil, así se encuentre óptimamente diseñado e implementado.

De acuerdo a lo señalado, el diseño del plan de incentivos laborales es una actividad muy importante para poder lograr los objetivos que la empresa desea, lo cual debe realizarse a partir de un estudio específico que plasme las necesidades y características de los trabajadores.

En ese sentido, se podrá lograr motivar a los trabajadores de acuerdo a lo que requieren, permitiendo que dentro de las actividades que van a llevar a cabo, se logre mayor compromiso que en consecuencia conlleve a mejorar la calidad del trabajo que realiza, minimizando errores y aportando mayor valor en beneficio de lo que requiere el cliente final.

Para poder diseñar un plan de incentivos laborales, se hace indispensable la participación del departamento o área de recursos humanos, ya que poseen

conocimiento de la situación de cada uno de los trabajadores, además de poseer mayor contacto y capacidad de intervención en cualquiera de las estrategias que se puedan aplicar para mejorar el desempeño y rentabilidad de la empresa.

Figura 2

¿Cómo elaborar un plan de incentivos laborales?



Nota. Los pasos que se detallan en la imagen conllevan a que se pueda establecer un plan de incentivos laborales dentro de una empresa de manera adecuada (Elaboración propia)

Control de tareas. Cartes (2021) sostiene que el tareo consiste en la supervisión de actividades que los trabajadores deben cumplir en una faena u obra determinada, lo cual conlleva a que se pueda monitorear la ejecución correcta de dichas actividades en relación con garantizar aspectos vinculados con la productividad y rentabilidad de una empresa.

El portal web S10 (2021) señala que el control de tareas permite monitorear no solo la productividad de los trabajadores en una actividad, sino el uso de los recursos materiales y máquinas que han utilizado para poder cumplir con la tarea encomendada.

Serna (2018) agrega que el tareo permite por lo general poder evaluar la productividad y determinar las horas trabajadas en la ejecución de una tarea, lo cual incluye la cuantificación de los recursos materiales y tecnológicos utilizados dentro de una faena laboral.

Tomando en cuenta lo establecido por los autores y contextualizándolo al contexto del personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., el control de tareos representa la cuantificación de horas hombre y horas máquinas en relación con aquellas actividades relacionadas con el embarque, descarga, limpieza, traslado de mercancías, recepciones, despacho y servicios adicionales los cuales se realizan dentro del Terminal.

Las actividades que están sujetas al control de tareos son realizados por los operadores de grúas, operadores de maquinarias múltiples y los operarios mantero-gavero, quienes para efectos del presente estudio reciben el nombre de “personal operativo”, quienes para garantizar el adecuado control deben llenar los siguientes reportes:

- Reporte de máquina: Se corresponde con el registro y control del tipo de maquinaria, horómetros (horas-máquina) y actividades que se ejecutan en una determinada zona para brindar un servicio en específico.
- Reporte de personal: Se corresponde con el registro y control de las actividades que realiza el personal operativo (horas-hombre) durante la jornada laboral asignada para brindar un servicio en específico.

Figura 3

Personal operativo operando una maquinaria para el despacho de carga en el Terminal Portuario Paracas S.A.



Nota. El personal operativo tiene una relación laboral con el Terminal bajo la “modalidad de servicio por incremento de actividades” e “indeterminado” (Elaboración propia)

Cabe resaltar que el reporte de máquina y de personal sirven para analizar costos que se utilizaran en la liquidación de servicios que el presta el Terminal, por lo que el control adecuado del mismo se encuentra estrechamente vinculado con la productividad y rentabilidad empresarial.

2.2.2 Terminal Portuario Paracas S.A.

Generalidades. El Terminal Portuario Paracas S.A., denominado también Terminal Portuario General San Martín, se encuentra ubicado en la costa central del Perú, en punta Pejerrey, distrito de Paracas, en la provincia de Pisco. El proyecto de concesión del Terminal Portuario Paracas, obtuvo la buena pro el 30 de abril del 2014, suscribiendo contrato el 31 de julio del 2014, por un plazo de concesión de 30 años de las áreas Terrestre (417.990 m²) y Marítima (802.676 m²). Sus accionistas son Grupo Nogar (35.00%), Pattac (32.50 %) y Tucumán (32.50%) (OSITRAN, 2021).

El inicio de la explotación del área fue el 21 de agosto del 2014, e inicio construcción el 28 de marzo del 2018. El proyecto de modernización del Terminal Portuario Paracas consiste en 4 etapas las cuales se ejecutaron entre el 2015 y 2020. A continuación, se establece una reseña de cada una de las etapas:

- En la etapa 1, se realizaron diferentes obras como el dragado de 12 m de la zona de maniobras, canal de acoderamiento contiguo al de los 4 amarraderos, muelle 3 y 4, patio de almacenamiento de contenedores (4 Ha). Se adquirieron 02 grúas Liebherr LHM 550, 01 tolva ecológica y 06 Grabs. La inversión fue de 1,123,321 dólares.
- En la etapa 2, comprende las obras de dragado de 14 m. de los amarraderos 3 y 4, muelle y la construcción del almacén de granos.
- En la etapa 3, comprende obras de dragado de 14 m, la construcción de edificio de generadores de diesel y el patio de almacenamiento.
- En la etapa 4, consiste en la construcción de 1.25 hectáreas de patio de almacenamiento y el equipamiento para el almacén de granos. Además, se

realizaron obras complementarias como la construcción del almacén CFS, edificio de operaciones, comedor, taller de mantenimiento, balanzas, y el patio de respaldo de 67,698 m².

La ejecución de las 4 etapas ha demandado una inversión estimada de US \$ 191,848,686 (OSITRAN, 2021).

Figura 4

Montos históricos de inversiones anuales ejecutadas al 2021

DESCRIPCION	DETALLE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
INVERSIONES OBLIGATORIAS			1,123,321	572,973	430,000	42,878,817	85,525,527	12,862,464	201,301
ETAPA N°01	OBRAS CIVILES		-	-	-	25,305,101	45,610,044	-	
	EQUIPAMIENTO		1,123,321	-	-	2,842,140	10,464,195	-	
ETAPA N°02	OBRAS CIVILES		-	-	-	8,293,121	15,381,197	6,748,177	
	EQUIPAMIENTO		-	109,773	-	270,618	19,349		
ETAPA N°03	OBRAS CIVILES		-	-	-	5,270,979	6,461,482	6,114,287	201,301
	EQUIPAMIENTO		-	463,200	430,000	86,209	14,125		
ETAPA N°04	OBRAS CIVILES		-	-	-	810,650	7,407,031	-	
	EQUIPAMIENTO		-	-	-	-	168,105		
INVERSIONES COMPLEMENTARIAS			1,857,273	44,303	12,439	6,979,218	14,576,536	8,679,013	1,188,126
	OBRAS CIVILES		-	-	-	5,641,635	13,332,190	5,436,116	416,416
	EQUIPAMIENTO		1,857,273	44,303	12,439	1,337,583	1,244,346	3,242,897	771,710
ASESORÍAS			1,600,318	1,151,306	2,034,399	3,782,171	3,048,219	3,261,818	39,143
TOTAL		-	4,580,913	1,768,582	2,476,838	53,640,207	103,150,282	24,803,295	1,428,570
INVERSION ACUMULADA US \$			4,580,913	6,349,495	8,826,333	62,466,539	165,616,822	190,420,116	191,848,686

Nota. Se muestra los montos de inversión capitalizados entre los años 2014 y 2021 en correspondencia con cada una de las etapas de construcción pre establecidas de acuerdo con el Contrato Concesión (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/puertos/terminal-portuario-general-san-martin-paracas-pisco/>).

Características. El Terminal Portuario Paracas, actualmente posee cuatro amarraderos y realiza operaciones de tipo multipropósito. Cuenta con una

profundidad de 14 metros, 13.7 de pavimento de concreto, 720 pilotes, sobre los que descansan 4 amarraderos de 175 m. Entre las edificaciones con las que cuenta encontramos la estación de lavado, estación diésel, plataforma de contenedores refrigerados, cisternas de agua potable de 660 m³, cisterna de lucha contra incendios de 260 m³, cuartos de bombas, edificio administrativo, edificio de aduanas, edificio de operaciones (3 niveles de 208 m²), almacén de granos (6,000 m²), almacén de carga general (3,000 m²), comedor para 200 personas (591 m²) y 7 balanzas. Así también, posee el siguiente equipamiento portuario:

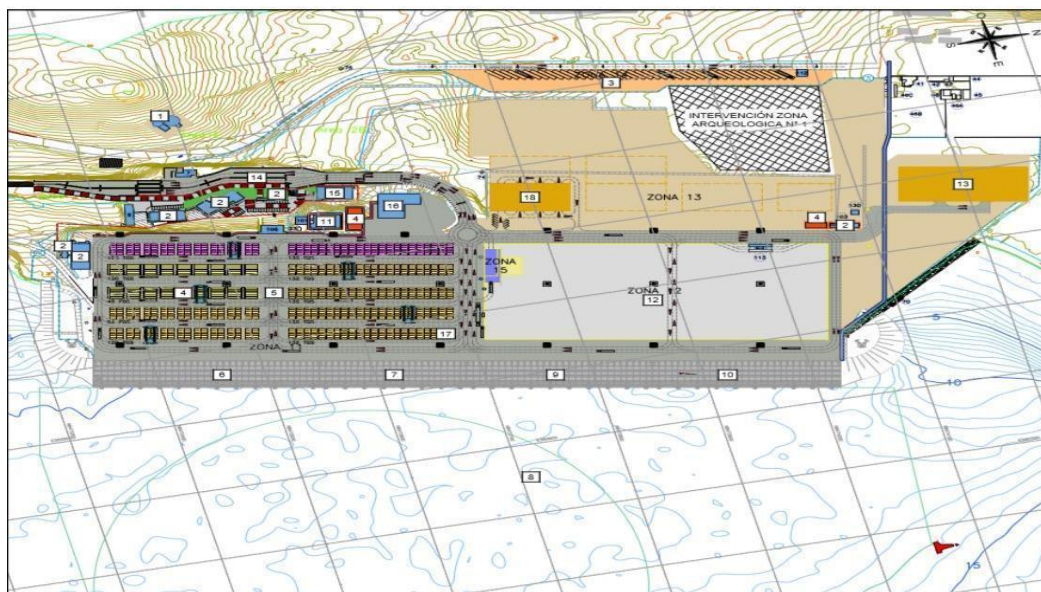
- 2 Grúas Liebherr LHM de 550.
- 1 tolva ecológica.
- 1 tolva semi ecológica.
- 9 terminal truck.
- 4 payloader L150 H.
- 1 payloader L90S.
- 1 grúa manipuladora LH30.
- 1 excavadora sobre oruga.
- 1 minicargador.
- 3 reach stacker.
- 3 montacargas.
- -4 grupos electrógenos (Puerto de Paracas, 2021).

Servicios. El Terminal de tipo multipropósito, busca desarrollar una infraestructura eficiente para poder movilizar carga de tal manera que garantice el crecimiento de la región sur del país. Los servicios que ofertan son:

-Servicios a las naves: En la actualidad cuenta con 720 pilotes sobres los cuales descansan 4 amarraderos (A, B, C y D) de 175 m, en los cuales se recibe a buques multipropósito, buques graneleros, buques containero, cruceros, remolcadores, lanchas, etc. (Puerto de Paracas, 2021).

Figura 5

Terminal Portuario Paracas



Nota. En la imagen se puede visualizar los 4 amarraderos con los cuales cuenta el Terminal para la prestación de servicio a las naves que arriban (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/puertos/terminal-portuario-general-san-martin-paracas-pisco/>: Plan de Negocios 2021 - CONSORCIO PUERTO PARACAS).

Figura 6

Buques amarrados al Terminal Portuario Paracas S.A.



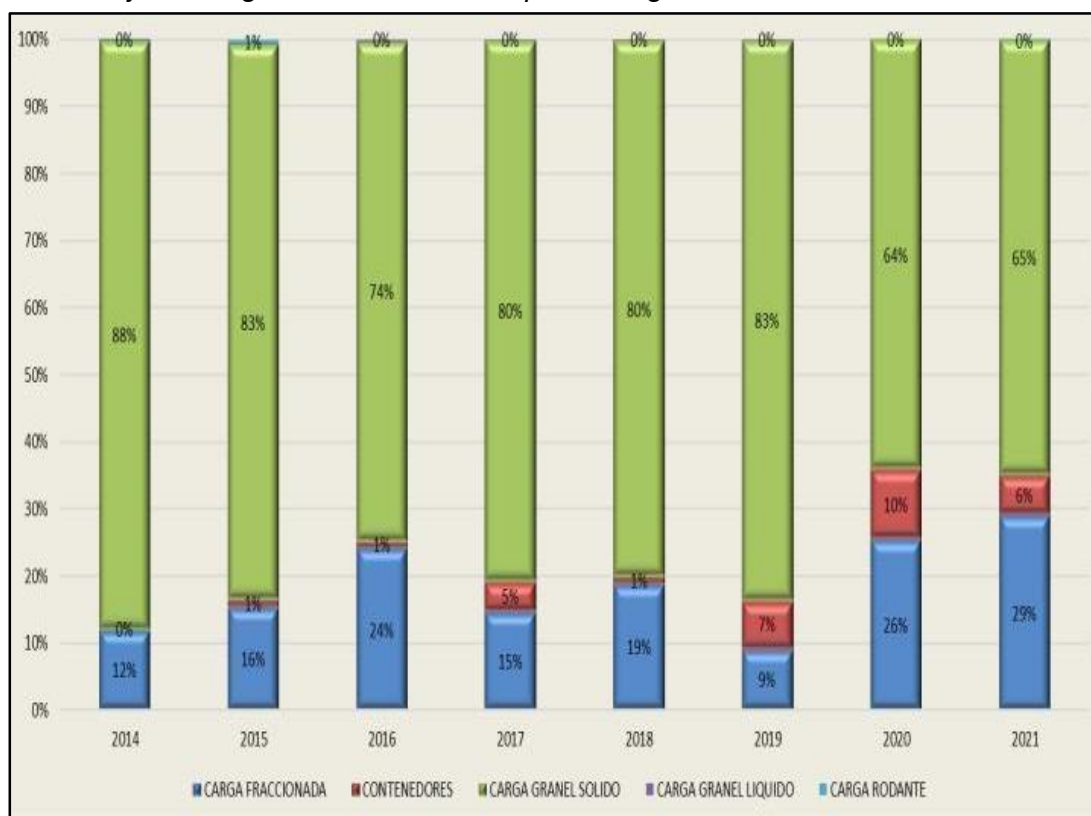
Nota. La imagen muestra a tres buques realizando operaciones en los amarraderos del Terminal (Tomado de <https://www.gob.pe/institucion/apn/noticias/503842-el-terminal-portuario-general-san-martin-fortalece-su-conectividad-con-ruta-comercial-de-sealand>).

-Servicios a la carga: El Terminal cuenta con infraestructura y equipamiento necesario para poder atender las demandas de las operaciones de descarga, embarque, estiba/desestiba, transbordo, manipuleo, transferencia, almacenamiento, pesaje y otros servicios vinculados que correspondan a carga contenedorizada, líquida a granel, sólida a granel, fraccionada, rodante, pasajeros y cabotaje.

Entre las cargas principales que se manipulan en el Terminal tenemos: Carga a granel sólido (chatarra, maíz, sal, fertilizante y piedra de hierro), carga fraccionada (palanquilla, productos de acero y laminillo) y contenedores (frutos y agroalimentarios) (Puerto de Paracas, 2021).

Figura 7

Porcentaje de carga total movilizada: Tipo de carga



Nota. La imagen muestra el movimiento de carga según tipo entre los años 2014 y 2021 (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2022/04/pdn-tpp-2022.pdf>)

-Servicios al pasajero: Involucra las actividades de embarque y desembarque de pasajeros, control de boarding pass, de equipaje y del pasajero. Considera además atención médica o emergencia para las embarcaciones que arriban al puerto con fines turísticos, militares, científicos, académicos, humanitarios o de asistencia (Puerto de Paracas, 2021).

Figura 8

Crucero en el Terminal Portuario Paracas S.A.



Nota. Crucero en el Terminal Portuario Paracas S.A. (Tomado de <https://peruconstruye.net/2019/03/14/modernizacion-del-puerto-de-paracas-recibio-al-crucero-mas-grande-de-su-historia//>).

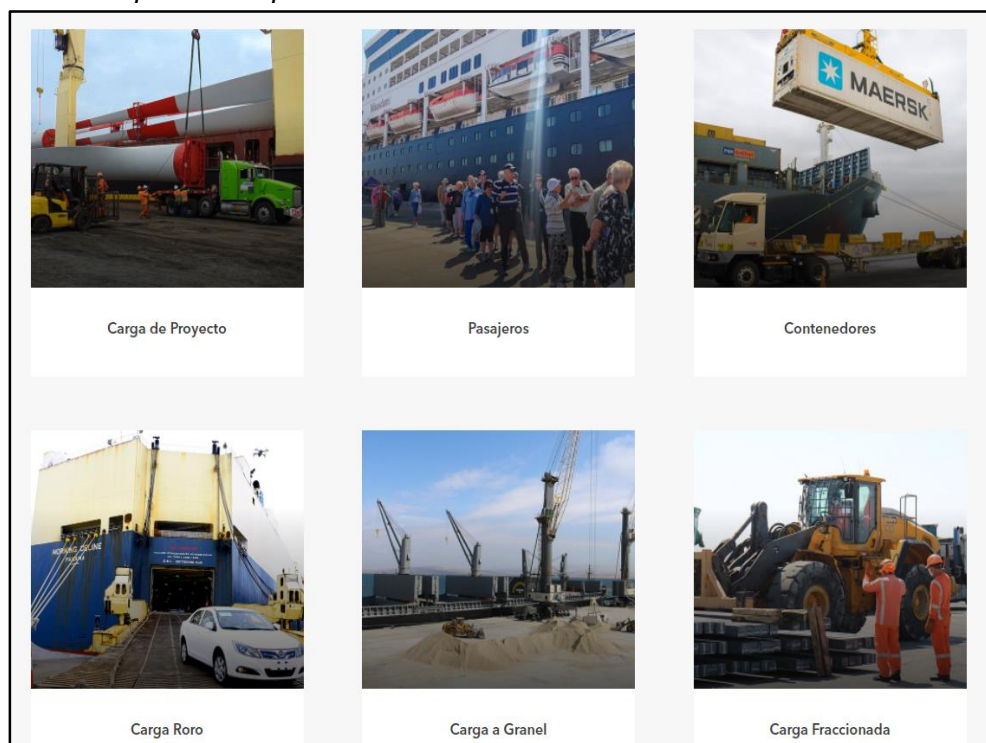
-Servicios complementarios: Brinda servicios de gran variedad que son complementarios a las naves en bahía y muelle, carga y pasajeros tales como:

- Depósito temporal.
- Alquiler de amarraderos para naves en muelle y para lanchas/remolcadores que proporcionan servicios de avituallamiento de naves en bahía.
- Re-estibas de contenedores, carga fraccionada, rodante.
- Lavado de contenedores.
- Trasegados de carga.
- Descompactado de big bags.
- Limpieza de cuadernas.
- Suministro de agua.
- Retiro de sólidos y líquidos.
- Abastecimiento de agua.
- Uso de barrera de contención.

- Alquiler de maquinarias (montacargas, stacker, grúa, manipuladora y cargador frontal) (Puerto de Paracas, 2021).

Figura 9

Servicios prestados por el Terminal Portuario Paracas S.A



Nota. El Terminal Portuario Paracas es un terminal multipropósito que maneja carga fraccionada, carga a granel, carga rodada, contenedores, pasajeros, carga de proyecto (Tomado de <https://www.pdparacas.com.pe/servicio>).

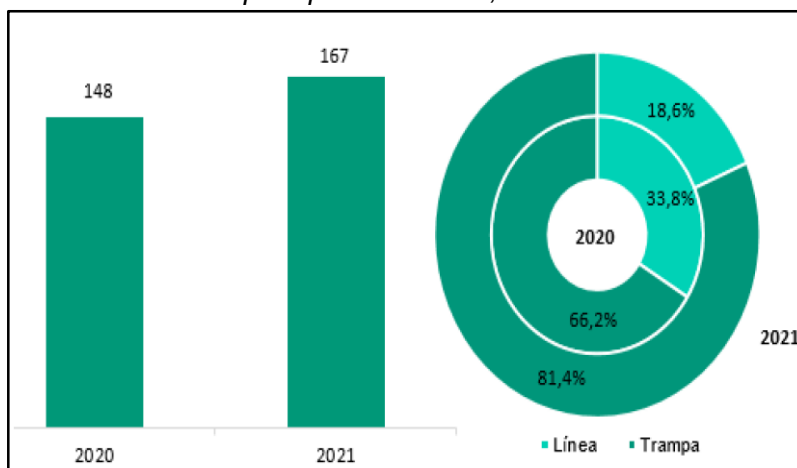
Tráfico de servicios. El tráfico de servicios del Terminal se plasma considerando una comparativa entre los años 2020 y 2021.

-Servicio estándar a la nave: En el año 2021 se atendieron alrededor de 167 naves, a comparación de 148 naves atendidas en el año 2020. Dicho comportamiento pone de manifiesto la normalización de actividades posterior a la propagación del COVID-19. Las líneas navieras que atracan en el Terminal son de línea o tramp, donde la primera se encuentra asociada particularmente a aquellos que transportan contenedores y pasajeros. En el año 2021 el 18.6

% correspondió a naves de línea y el 81.4 % a naves de servicio tipo tramp. (OSITRAN, 2021).

Figura 10

Número de naves por tipo de servicio, 2020 - 2021



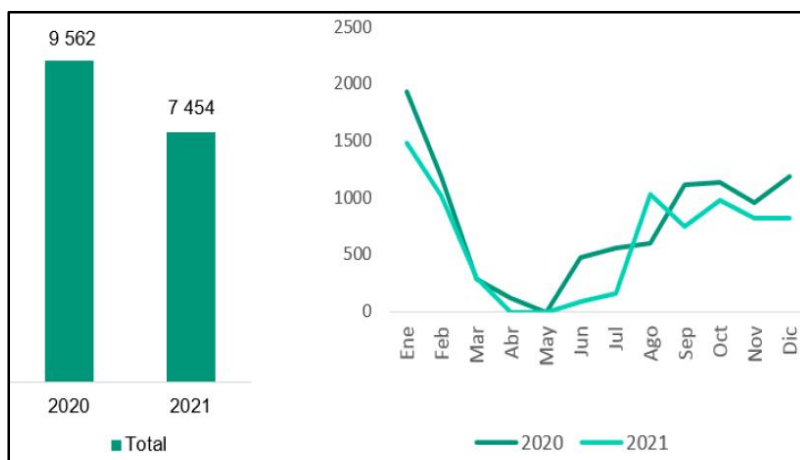
Nota. Los buques de servicio de tramp entre los años 2020 y 2021 arribaron de forma mayoritaria al Terminal (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

Cabe resaltar que las naves principales que atiende el Terminal son los graneleros, de carga general y los containeros. En el año 2021, las naves mencionadas en conjunto tuvieron una participación de 88.0 % mientras que en el año 2020 fue de 89.3 % (OSITRAN, 2021).

-Servicio estándar de embarque/descarga de contenedores llenos: En el año 2021, el Terminal de Paracas movilizó más de 3.9 mil TEU, lo cual 10 mil pertenecen al servicio estándar de embarque/descarga de contenedores llenos, lo cual representa una caída de un 22 % con respecto al año anterior, en donde su principal operación de embarque fueron contenedores de 40 pies, registrando una participación del 94.4 % (OSITRAN, 2021).

Figura 11

Descarga y embarque de contenedores llenos, 2020-2021 (En TEU)

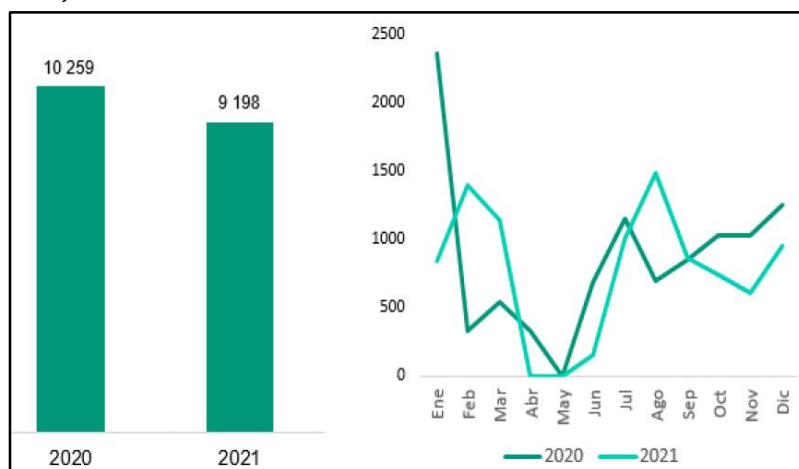


Nota. El tráfico de descarga de contenedores entre los meses de febrero, marzo y abril se redujeron de forma considerable entre los años 2020 - 2021 (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

-Servicio estándar de embarque/descarga de contenedores vacíos: En el año 2021 en cuanto a los contenedores vacíos el Terminal Portuario de Parcas movilizó alrededor de 9.2 mil TEU, lo cual representa una leve caída del 10.3 % en relación al año anterior. Esta evolución se dio porque existió menor descarga de contenedores vacíos de 40 pies, lo cual está relacionado directamente con los tipos de contenedores que se utilizan en el embarque de mercancías (OSITRAN, 2021).

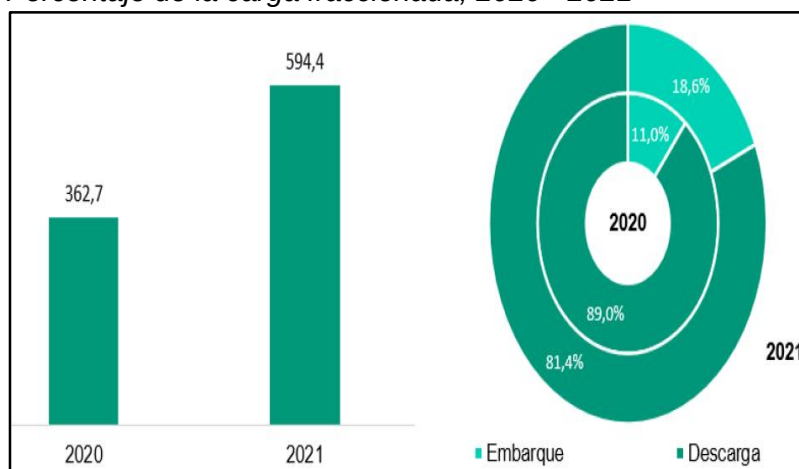
Figura 12

Descarga y embarque de contenedores vacíos, 2020 – 2021 (En TEU)



Nota. Las operaciones de contenedores vacíos se redujeron de forma considerable en el primer semestre de los años 2020 y 2021 (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

-Servicio estándar de carga fraccionada: En el año 2021 el Terminal Paracas movilizó alrededor de 594.4 mil toneladas de carga fraccionada, lo cual representó un incremento masivo de 63.9 % con relación a la carga fraccionada durante el año 2020 (362.7 mil toneladas). De otro lado, la principal operación con respecto a este tipo de carga fue la importación, debido que en el año 2021 alcanzó una participación de 81.4 %. (OSITRAN, 2021).

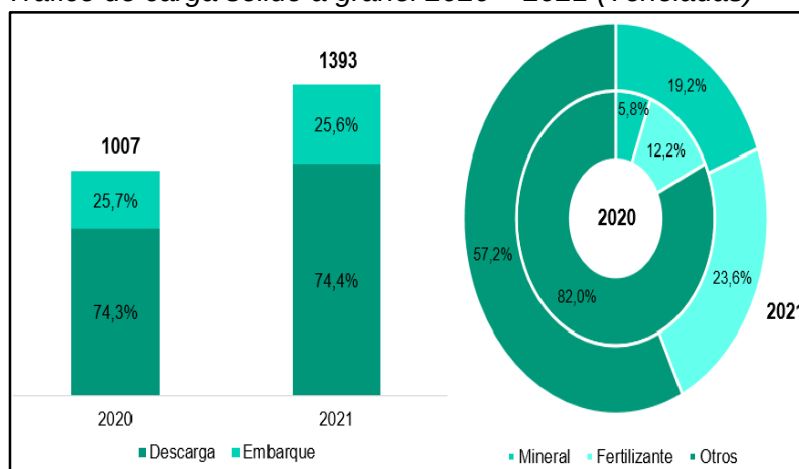
Figura 13*Porcentaje de la carga fraccionada, 2020 - 2021*

Nota. La carga fraccionada en el año 2021 alcanzó una participación de 81.4 %, lo cual se encontró vinculada al régimen de importación (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

-Servicio estándar de carga sólida a granel: En el año 2021, la carga sólida a granel se incrementó en un 39.9 % con respecto al año 2020, movilizando más de 40.23 mil toneladas en el presente año, la variación observada representa un 71.8 % (OSITRAN, 2021).

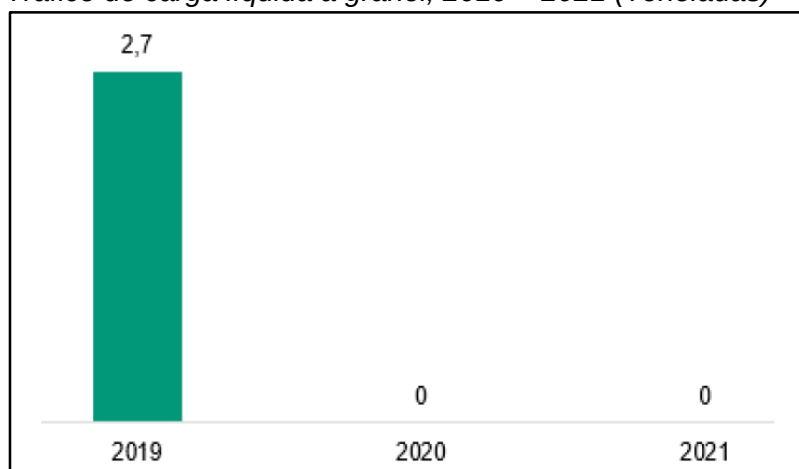
Figura 14

Tráfico de carga sólida a granel 2020 – 2021 (Toneladas)



Nota. La carga sólida a granel en el Terminal se encuentra vinculada principalmente al régimen de importación (Tomado de <https://ingenieromarino.com/Tomado> de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

-Servicio estándar de carga líquida a granel: Cabe resaltar que en el año 2021, el Terminal de Paracas no transporta carga líquida a granel, desde el año 2018 el transporte de la carga a granel mostró una tendencia decreciente pasando de 4.4 mil toneladas a 2.7 mil toneladas en el 2019, para que posteriormente no se registre operaciones en el año 2020 (OSITRAN, 2021).

Figura 15*Tráfico de carga líquida a granel, 2019 – 2021 (Toneladas)*

Nota. En los años 2020 y 2021 el Terminal no registro movimiento de carga líquida a granel (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

-Servicio estándar de carga rodante: Durante el año 2021, así como en los años anteriores el Terminal de Paracas no movilizó carga de tipo rodante, asimismo es importante mencionar que en junio del año 2015 se movilizó este tipo de carga en el terminal (OSITRAN, 2021).

-Servicio estándar de pasajeros: Con respecto al servicio estándar de pasajeros, se ha mantenido, desde que, luego de reducirse -57,3% en el año 2020 (pasando de 10,5 miles de pasajeros en el 2019 a 4,5 miles de pasajeros), durante 2021 no se ha presentado este servicio (OSITRAN, 2021).

Principales clientes. El Terminal presta servicios a líneas navieras y consignatarios de carga. Entre los principales clientes nacionales resaltan

Corporación Aceros Arequipa S.A. (31,9%), Quimpac S.A. (26,6%) y Gavilon Peru S.R.L (21,7%). (OSITRAN, 2019).

Tarifas. Los servicios regulados con tarifas están directamente vinculados a los servicios estándar y de manera excepcional a los servicios especiales. La tarifa respecto a los servicios estándar fueron el resultado de la propuesta económica establecida por el Concesionario, mientras que la tarifa de los servicios especiales fueron el resultado del proceso fijado por OSITRAN tomando en cuenta la opinión de Indecopi (OSITRAN, 2021).

Las tarifas de servicios estándar se encuentran estrechamente vinculados con factores de competencia, mientras que las tarifas del servicio especial no están relacionadas con dichos factores, ya que depende de la fijación de organizaciones estatales con responsabilidad en el manejo portuario.

En el año 2021, las tarifas de los servicios se regularon tomando en cuenta la inflación de los EE.UU., lo cual produjo un aumento poco significativo en comparación con el año 2020, pero que si se compara con años anteriores se puede visualizar un alza significativa.

Figura 16*Tarifario de servicios regulados, 2020 – 2021 (En dólares, sin IGV)*

Concepto	Unidad de cobro	2014	A partir de:	
			21/08/2020	21/08/2021
Servicio Estándar a la nave				
Uso de alquiler de amarradero	Metro - eslora/ hora	0,54	0,584	0,615
Servicio Estándar de Contenedores				
Embarque o descarga de contenedores llenos - 20 pies	Movimiento	94,25	102,51	108,00
Embarque o descarga de contenedores llenos - 40 pies	Movimiento	107,18	116,57	122,82
Embarque o descarga de contenedores vacíos - 20 pies	Movimiento	85,68	93,19	98,19
Embarque o descarga de contenedores vacíos - 40 pies	Movimiento	97,44	105,98	111,67
Transbordo de contenedores (lleno o vacío) - 20 pies	Ciclo completo	85,68	93,19	98,19
Transbordo de contenedores (lleno o vacío) - 40 pies	Ciclo completo	97,44	105,98	111,67
Embarque o descarga de contenedores llenos - 20 pies (cabotaje)	Movimiento	65,97	71,75	75,60
Embarque o descarga de contenedores llenos - 40 pies (cabotaje)	Movimiento	75,03	81,61	85,98
Embarque o descarga de contenedores vacíos - 20 pies (cabotaje)	Movimiento	59,97	65,2	68,7
Embarque o descarga de contenedores vacíos - 40 pies (cabotaje)	Movimiento	68,21	74,19	78,17
Embarque o descarga de contenedores High Cube Llenos	Por contenedor		119,84	126,27
Embarque o descarga de contenedores High Cube Vacíos	Por contenedor		108,95	114,79
Servicio Estándar a la carga no contenedorizada				
Embarque o descarga de carga fraccionada	Tonelada	6,99	7,60	8,01
Embarque o descarga de carga rodante	Tonelada	18	19,57	20,62
Embarque o descarga de carga sólida a granel	Tonelada	4,91	5,34	5,63
Embarque o descarga de carga líquida a granel	Tonelada	1	1,08	1,14
Servicio Estándar para pasajeros				
Servicio estándar para pasajeros	Pasajero	6	6,52	6,87

Nota. Los ajustes en las tarifas del 2020 se encontraron entre el 5.31 % y el 5.37 % respecto al año previo, sin embargo, de analizar el incremento entre los años 2014 y 2021 el alza promedio es de alrededor del 14.5 % (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf/>).

Precios. Los precios se corresponden con las actividades que el Concesionario puede realizar y cobrar a petición de un usuario o cliente los cuales se correspondan con servicios que no están regulados, sin embargo, el ente regulador puede solicitar a Indecopi poder verificar las condiciones de competencia necesaria para un servicio especial que el Concesionario preste en el Terminal que administra (OSITRAN, 2021).

Figura 17

Precio de servicios a la nave, 2020 - 2021 (En soles, sin IGV)

Servicio	Unidad de cobro	Vigente a partir de:	
		21/08/2020	21/08/2021
Escotillas o tapas de bodegas			
Movilización de escotillas (ISO Hatches) y portones	Movimiento	152,25	160,41
Re-estiba de contenedores			
Re-estiba en la misma bodega - contenedores de 20 pies	Contenedor	116,47	122,71
Re-estiba en la misma bodega - contenedores de 40 pies	Contenedor	132,47	139,57
Re-estiba vía muelle - contenedores de 40 pies	Contenedor	174,7	184,07
Re-estiba vía muelle - contenedores de 40 pies	Contenedor	198,71	209,37
Re-estiba carga fraccionada			
Re-estiba vía nave	Tonelada	10,74	11,31
Re-estiba vía muelle	Tonelada	16,14	17
Re-estiba carga rodante			
Re-estiba vía nave	Tonelada	22,64	23,85
Re-estiba vía muelle	Tonelada	33,96	35,78
Re-estiba carga solida a granel			
Re-estiba vía nave	Tonelada	5,28	5,56
Re-estiba vía muelle	Tonelada	7,92	8,34
Servicio especiales de contenedores			
Carga/descarga de contenedores con carga sobresaliente o sobrepeso	por contenedor/operación	100% Tarifa	100% Tarifa
Conexión power pack (clip - on o Gen set)		27,17	28,62
Embarque o descarga contenedores con carga IMDG	por contenedor	100% Tarifa	100% Tarifa
Conexión / desconexión contenedores reefers a bordo	por contenedor	10,88	11,44
Energía y monitoreo - contenedor 20 y 40 pies	por contenedor/día o noche	76,13	80,21
Uso de área operativa - almacenaje contenedores vacíos			
48 horas (tiempo - incluido en el servicio estándar)	TEU/día o fracción	libre	libre
Días: 3 - 8 (día o fracción)	TEU/día o fracción	8,69	9,15
Días: 9 - 15 (día o fracción)	TEU/día o fracción	10,87	11,45
Días: 16 en adelante (día o fracción)	TEU/día o fracción	16,3	17,17
Uso de área operativa - almacenaje contenedores llenos de transbordo			
48 horas (Tiempo libre - incluido en el servicio estándar)		libre	libre
Días: 3 - 10 (día o fracción)	por TEU/periodo	8,69	9,15
Días: 11 en adelante (día o fracción)	TEU/día o fracción	16,3	17,17
Uso de área operativa - contenedores vacíos de transbordo			
48 horas (Tiempo libre - incluido en el servicio estándar)		libre	libre
Días: 3 - 10 (día o fracción)	TEU/día o fracción	8,69	9,15
Días: 11 en adelante (día o fracción)	TEU/día o fracción	16,3	17,17

Nota. La imagen muestra el precio de los servicios no regulados en función a cada nave, donde los precios se han logrado incrementar en todos los servicios, variando entre 5.15 % y 5.36 % (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf/>).

Figura 18

Precio de servicios especiales en función a la carga, 2020 - 2021 (En soles, sin IGV)

Servicios	Unidad	Monto sin IGV	
		A partir de	
		21/08/2020	21/08/2021
Uso de área operativa - Almacenaje de contenedores			
Importación/exportación llenos 48 horas	TEU/Día o fracción	Libre	Libre
Importación/exportación llenos. Día: 3 - 6	TEU/Día o fracción	21,74	22,90
Importación/exportación llenos. Día: 7 - 15	TEU/Día o fracción	32,60	34,34
Importación/exportación llenos. Día: 16 en adelante	TEU/Día o fracción	45,66	48,10
Movimiento extra de contenedores en patio			
Movimientos extras al servicio estándar en el terminal	Contenedor	81,56	85,93
Servicio de manipuleo de carga			
Consolidación/desconsolidación contenedor 20' con carga paletizada	Contenedor	184,88	194,79
Consolidación/desconsolidación contenedor 20' con carga suelta	Contenedor	239,25	252,08
Consolidación/desconsolidación contenedor 20' con carga suelta congelada	Contenedor	423,37	446,08
Contenedor reefer			
Energía y monitoreo - contenedor 20 y 40 pies	Contenedor/día	76,13	80,21
Retirada/colocación gensets	Contenedor / operación	27,17	28,62
Pesaje extraordinario			
De contenedores	Contenedor / operación	21,74	22,90
De carga suelta desconsolidada o a consolidar de/en contenedores	Tonelada	5,43	5,72
Uso de área operativa - Almacenaje de contenedores - Depósito temporal			
Importación de contenedores 20 pies - llenos	Lumpsum	130,48	137,48
Importación de contenedores 40 pies - llenos	Lumpsum	195,76	206,26
Exportación de contenedores 20 pies - llenos	Lumpsum	108,76	114,59
Exportación de contenedores 40 pies - llenos	Lumpsum	130,49	137,49
Almacenaje contenedores import/export. Días: 8 al 15	TEU/Día o fracción	19,56	20,60
Almacenaje contenedores import/export. Días: 16 en adelante	TEU/Día o fracción	27,17	28,62
Uso de área operativa - Almacenaje carga fraccionada			
Importación/exportación - 48 horas	Tonelada o m3/Día o fracción	Libre	Libre
Importación/exportación llenos. Día: 3 - 6	Tonelada o m3/Día o fracción	1,08	1,13
Importación/exportación llenos. Día: 7 - 15	Tonelada o m3/Día o fracción	1,61	1,69
Importación/exportación llenos. Día: 16 en adelante	Tonelada o m3/Día o fracción	2,16	2,27
Movimientos extras	Tonelada o m3	8,13	8,56
Pesaje extraordinario	Tonelada o m3	5,43	5,72
Uso de área operativa - Almacenaje graneles sólidos			
Importación/exportación - 48 horas	Tonelada/Día o fracción	Libre	Libre
Importación/exportación llenos. Día: 3 - 6	Tonelada/Día o fracción	0,15	0,15
Importación/exportación llenos. Día: 7 - 15	Tonelada/Día o fracción	0,20	0,21
Importación/exportación llenos. Día: 16 en adelante	Tonelada/Día o fracción	0,31	0,32
Servicios especiales carga rodante			
Uso aérea - 48 horas	Vehículo	Libre	Libre
Uso de área días: 3 - 10 (vehículo ligero)	Vehículo	27,17	28,62
Uso de área días: 11 en adelante (vehículo ligero)	Vehículo/Día o fracción	10,86	11,44
Desconsolidación / Consolidación de MAFIS	Tonelada	8,13	8,56
Movimiento extra - vehículo ligero	Vehículo	27,17	28,62

Nota. El detalle de los precios a los servicios especiales en relación con carga se ha incrementado en niveles porcentuales de entre 5.00 % y 5.36 % interanuales a partir de agosto del año 2020 (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/id-2021-tpgsm.pdf>).

Estructura organizacional. El Terminal Portuario Paracas S.A., organizacionalmente se encuentra conformado por una Gerencia General y otras Gerencias que siguen el orden de mando los cuales son las siguientes:

-Gerencia Comercial: Es el encargado de conseguir y retener estratégicamente a clientes, ya sean líneas navieras o consignatarios de carga, de modo que se pueda brindar la continuidad operacional al Terminal, de modo que se pueda mantener el cumplimiento de los niveles de productividad y servicio requeridos.

-Gerencia de Operaciones: Se encarga de garantizar que las operaciones puedan llevarse a cabo de manera efectiva, garantizando que el personal que realiza las diversas actividades lo realice de acuerdo con los estándares de seguridad y calidad requeridos.

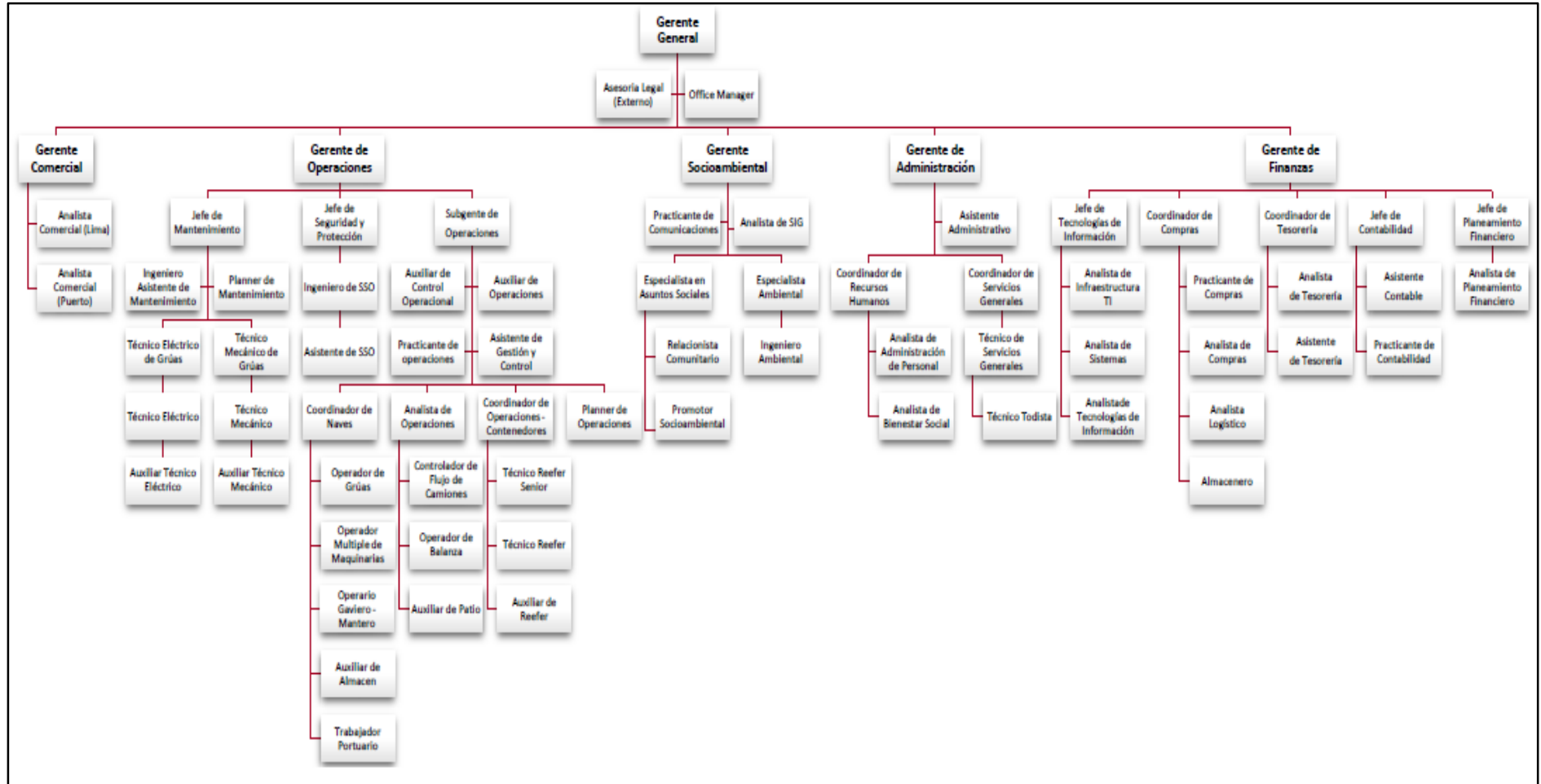
-Gerencia Socioambiental: Se encargan de verificar que en cada una de las operaciones que realice el Terminal, no se encuentren consecuencias negativas que puedan afectar al medio ambiente y la salud de la población que habita en los alrededores del espacio portuario.

-Gerencia de Administración: Se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades portuarias, manteniendo relación directa con las autoridades estatales (OSITRAN, APN, SUNAFIL, MTPE, Representantes de la reserva de Paracas, etc.), buscando además la mejora continua de los procesos que se vinculan con las actividades que se llevan a cabo, poniendo énfasis en el bienestar del recurso humano que presta servicios para el Terminal.

Gerencia de finanzas: Se encarga de analizar registros contables, presupuestales de ingresos y egresos relativas a los servicios ofertados.

Figura 19

Estructura organizacional del Terminal Portuario Paracas S.A.



Nota. El personal operativo del Terminal labora bajo la supervisión y control de la Gerencia de Operaciones (Tomado de <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2018/11/pdn-tpp-2021.pdf>).

2.3 Marco conceptual

-Control de tareas: Cuantificación de horas-hombre y horas-máquinas en relación con aquellas actividades relacionadas con el embarque, descarga, limpieza, traslado de mercancías, recepciones, despacho y servicios adicionales los cuales se realizan dentro del Terminal (Cartes, 2021).

-Incentivos económicos: Refiere a las recompensas monetarias al empleado por parte de la empresa como remuneración extraordinaria por el logro de objetivos cumplidos (Bizneo, 2021).

-Incentivos no económicos: Refiere a las recompensas no monetarias otorgados a los empleados otorgándole mayor flexibilidad horaria, reconocimiento de logros, elección vacacional, días libres, promociones, etc. (Bizneo, 2021).

-Operador de grúa: Personal operativo encargado de operar las grúas móviles de muelle en las operativas de carga y descarga de mercancías, así como del movimiento de carga sobredimensionada en el patio del Terminal.

-Operador de maquinarias múltiples: Personal operativo encargado de operar las distintas maquinarias con las que cuenta el Terminal, tales como stacker, PC, TT, Montacarga, GM, etc., para los trabajos de despachos, recepción y movimientos de carga en el patio.

-Operarios mantero-gaviero: Personal operativo encargado de participar en diversas tareas de acuerdo con la operativa vinculado a el amarre de nave, manteo de camiones, guía de camiones, conteo de mercadería, limpieza de residuos de carga y pre operativas.

-Personal operativo: Recurso humano que opera dentro del terminal conformado por los operadores de grúas, operadores de maquinarias múltiples y los operarios mantero-gaviero.

-Plan de incentivos laborales: Conjunto de pautas que son aplicadas de forma sistemática para que los trabajadores se sientan motivados y realicen las actividades laborales de manera eficiente generando mayor nivel de productividad de bienes o servicios para la empresa, logrando obtener mejores resultados con mayor rapidez (Arce, 2021).

-Reporte de máquinas: Corresponde al registro y control del tipo de maquinaria, horómetros (horas-máquina) y actividades que se ejecutan en una determinada zona para brindar un servicio en específico.

-Reporte de personal: Corresponde con el registro y control de las actividades que realiza el personal operativo (horas-hombre) durante la jornada laboral asignada para brindar un servicio en específico.

-Terminal Portuario Paracas S.A.: Empresa concesionaria encargada de poner en valor, desarrollar y operar el Puerto General San Martín, puerto multipropósito que opera desde el año de 1969 (Puerto de Paracas, 2021).

(Ver Anexo 2).

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

Según las características taxonómicas del presente estudio, en concordancia con las posturas de Ñaupas et. al. (2018) y Hernández y Mendoza (2018) se determinó que es de ruta cualitativa, tipo básica, nivel exploratorio y diseño investigación-acción.

Los estudios de ruta cualitativa se caracterizan por recoger y analizar los datos, sin preocuparse en la cuantificación de los mismos; la observación y la descripción de los fenómenos se realizan, pero sin dar mucho énfasis a la medición, ya que aborda estudios donde las percepciones, experiencias y significados de las personas dentro de un contexto social, donde se observan comportamientos, emociones y sentimientos (Ñaupas et. al., 2018).

Para efectos del presente estudio, la ruta cualitativa guarda coherencia con el proceso que se llevó a cabo, ya que se puso énfasis en las experiencias y

percepciones del personal operativo que interactúa con el control de tareas del Terminal Portuario Paracas S.A., de quienes se extrae la información base que conlleva a establecer un análisis con rigor científico que conlleve al establecimiento del plan de incentivos laborales.

Por otra parte, respecto a la investigación de tipo básica, Hernández y Mendoza (2018) sostiene que son estudios cuyo fin buscan producir conocimiento y generar teorías que sirvan de base para estudios de mayor alcance, proveyendo mayor amplitud cognoscitiva sobre una línea de investigación.

En ese sentido, al establecer la implementación de un plan de incentivos laborales para mejorar el control de tareas en el personal operativo, se establece una teorización donde se describe y explica de forma interpretativa la forma de cómo se llegó a realizar el plan, las características intrínsecas, así como las repercusiones positivas observadas en la calidad de trabajo del recurso humano con respecto al llenado de los reportes de personal y maquinaria, y las consecuencias positivas para la liquidación de servicios en beneficio de la Administración del Terminal.

Sobre los estudios de nivel exploratorio Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que se caracterizan por examinar un fenómeno o problema de investigación nuevo o poco estudiado, sobre el cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes, es decir, donde existen vacíos del conocimiento determinados por la revisión de la literatura que conlleva a identificar, definir, interpretar y determinar fenómenos de la realidad, o buscar estudiar una temática desde una nueva perspectiva.

En ese sentido, respecto al estudio planteado la revisión de la literatura científica nacional e internacional evidenció que no existen antecedentes directos con respecto al objetivo de la investigación y los temas centrales de análisis, lo que determinó que se etiquete como un estudio de nivel exploratorio, de manera que se pueda contar con una perspectiva inicial que establezca una teoría sobre la forma de cómo mejorar el control de tareas en el personal operativo de un contexto organizacional caracterizado por el servicio que ofrece un Terminal Portuario.

Por último, Ñaupas (2018) sobre el diseño de investigación-acción sostiene que es el:

Único procedimiento metodológico que admite a las personas (comúnmente considerado como objetos de estudios) como sujetos partícipes en los proyectos de investigación, sujetos protagonistas juntamente con los expertos investigadores. De esta manera, los equipos de investigación se convierten en unidades gestoras de proyectos de investigación y de cambio, protagonistas de la transformación de su propia realidad y constructores de su proyecto de vida (p. 58).

Bajo la orientación conceptual del autor, el presente estudio, busca de alguna otra forma transformar la realidad en referencia a una situación problemática que tuvo origen en el mal llenado de los tareas del personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., de modo que se tuvo que incluir las perspectivas, sugerencias y actividades de las unidades objeto de estudio para poder responder al objetivo de la investigación, de modo que se pudo estructurar, aplicar y evaluar la propuesta bajo un método caracterizado por actividades de planificación, actuación, observación y

reflexión que se retroalimentaron durante todo el proceso investigativo llevado a cabo por la autora del presente estudio.

3.2 Sistema de categorías

Para poder comprender el desarrollo de una investigación cualitativa es importante establecer categorías de análisis y subcategorías los cuales sean coherentes con la realidad u objeto de estudio, ubicándolas dentro de una limitación geotemporal.

Según Galeano (2021) las categorías de análisis suelen ser conceptos, ordenadores epistemológicos, campos de agrupación semántica que permiten darle sentido a los datos que se obtienen dentro de un proceso de investigación caracterizado por ser iterativo y poco estructurado.

En ese sentido, con base a los datos recolectados, se establece la siguiente matriz categorial, donde se observan las categorías de análisis principales, subcategorías e indicadores que responden a ser los ejes empíricos del planteamiento operacional del estudio.

Tabla 2*Matriz categorial*

Objetivo general: Señalar como la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.			
Objetivo específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales	Plan de incentivos laborales	Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos laborales (*)	-Errores de los tareas del mes de abril de 2021 - Errores en los tareas del mes de mayo del 2021 - Errores en los tareas del mes de junio del 2021
Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.		Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	- Diseño y elaboración - Estructura - Implementación
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Control de tareas	Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	-Primeros premiados -Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021 -Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021 -Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2022 -Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de maquinaria -Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de personal -Extensión del bono al personal de mantenimiento

Nota. (*) Categoría apriorística

3.3 Muestra

Los estudios de enfoque cualitativo se suelen caracterizar por utilizar muestreos no probabilísticos. Según Ñaupas et al. (2018) en el muestreo no probabilístico interviene el criterio del investigador para seleccionar a las unidades de información correspondientes respecto a la naturaleza de la investigación que se pretende desarrollar.

En el presente estudio, tomando en cuenta los tipos de muestras cualitativas establecidos por Hernández y Mendoza (2018) se determinó el uso de una muestra por conveniencia. Según los autores, dicho tipo de muestra están formados por los casos o unidades de información disponibles que pueden servir al investigador para responder al problema de investigación.

Las unidades de información que forman parte de la muestra por conveniencia del presente estudio se encuentran formados por unidades de información documental y sujetos (personal operativo), quienes aportan con datos para resolver el problema de investigación.

En la siguiente tabla se presentan las unidades de información que formaron parte de la muestra por conveniencia del presente estudio.

Tabla 3

Muestra por conveniencia correspondiente al presente trabajo de investigación

Naturaleza de la unidad de información	Muestra	Etiqueta	Cantidad
---	---------	----------	----------

Documental	-Reporte de errores de tareas del mes de abril de 2021	E1	
	-Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	E2	
	- Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	E3	
	-Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales	T1	
	-Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	T2	
	-Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	R1	
	-Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	R2	12
	-Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	E4	
	-Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	E5	
	-Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	E6	
Sujetos (Personal operativo)	-Reportes de maquinaria	E7	
	-Reportes de personal	E8	
	-7 operadores de grúa		
	-19 operadores de maquinaria múltiple	-	46
	-20 operadores mantero-gaviero		
Total de unidades de información:			58

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron la documentación, encuesta y observación. Según Ñaupas et al. (2018) la documentación consiste en recopilar datos de unidades documentales (bibliográficos y/o electrónicas), la encuesta recopila datos a partir de la formulación de preguntas escritas y la observación consiste en el proceso de conocimiento de la realidad factual, a partir del contacto directo.

Por otra parte, en la investigación cualitativa, cuando se refiere al instrumento de recolección de datos Hernández y Mendoza (2018) señalan que es el propio investigador (a), ya que se corresponde con el medio físico por el cual se recaban los datos, y no solo se limita a ello, sino también es quien analizar e interpreta los datos para dar respuesta al problema de investigación.

Así también, como herramienta de recolección de datos (Ver Anexo 3) se utilizó el cuestionario exploratorio sobre control de tareas, el cual fue validado por jueces expertos conocedores del ámbito organizacional en Terminales Portuarios. (Ver Anexo 4).

En la siguiente tabla se muestra la relación que existe entre las técnicas de recolección de datos, instrumento de recolección de datos, herramientas de recolección de datos y muestra, los cuales a su vez determinan las unidades de información que responden a las necesidades empíricas del proceso de investigación que se llevó a cabo.

Tabla 4

Relación entre las técnicas, instrumento, herramientas de recolección de datos y la muestra en el presente trabajo de investigación.

Técnicas	Instrumento	Herramientas	Muestra
Documentación	Investigadora	Ficha de investigación	-Reporte de errores de tareas del mes de abril de 2021 -Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021 - Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021 -Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales -Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021) -Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal -Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento -Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021 -Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021 -Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021 -Reportes de maquinaria -Reportes de personal
Encuesta		Cuestionario exploratorio sobre control de tareas	-7 operadores de grúa -19 operadores de maquinaria múltiple -20 operadores mantero-gaviero

3.5 Rigor cualitativo

De acuerdo con lo que señala Hernández y Mendoza (2018) el rigor científico en un estudio de ruta cualitativa se establece a partir de la valoración de criterios tales como la validez, la confiabilidad y la transferencia, que a diferencia de los estudios cuantitativos tienen otra definición conceptual.

Según los autores la validez implica capturar lo que realmente los participantes desean expresar, la confiabilidad determina la consistencia de los resultados comparados desde diversas fuentes, mientras que la transferencia refiere a la reflexión de aplicación de resultados a otros contextos.

Bajo lo señalado, el rigor cualitativo del presente trabajo de investigación consideró las siguientes acciones:

- Validez: Se consideró poner énfasis a la información obtenida de las unidades documentales y del cuestionario utilizando el método de relectura constante, de modo que se extraigan conclusiones lo más consecuentes con la realidad que se observó en relación del problema de control de tareas llevado a cabo por el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.
- Confiabilidad: Se determinó comparando la información proveniente de las diferentes unidades de información, así como de las técnicas aplicadas, de modo que las teorizaciones que se presentan sintetizan y dan sentido a todos los datos obtenidos desde las diferentes fuentes, aplicando el método de la triangulación.

-Transferencia: Los resultados no pueden ser transferidos a otros contextos de manera directa, ya que solo aplica bajo las condiciones y características en las cuales se desarrolla el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., sin embargo, puede servir de referencia para otros contextos similares, ya sea a nivel nacional o internacional, siempre y cuando se observen condiciones similares a las observadas en el presente estudio.

3.6 Técnicas para el procesamiento de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizaron técnicas de corte y clasificación de palabras clave con respecto a la información proveniente de la documentación y encuesta, ya que se establecieron algunas preguntas de carácter abierto.

Así también, se utilizó estadística descriptiva para aquellas preguntas del cuestionario exploratorio aplicado al personal operativo que se orientaba a una medición, para lo cual fue necesario hacer uso de las medidas de distribución (frecuencias y porcentajes).

Con respecto a las fuentes obtenidas, se procedió a realizar la interpretación respectiva y a partir de la misma se utilizaron técnicas de palabras clave, de modo que se pudo capturar las ideas centrales que ayuden a establecer una teorización con base lógica y argumentada.

Cabe resaltar que en el procesamiento de la información se utilizaron programas informáticos tales como SPSS v. 26, Microsoft Excel, Microsoft Word y Lucidchart, los cuales en conjunto permitieron ordenar y sistematizar la información para categorizarla y plantear una estructura coherente que satisfaga el objetivo general de la investigación.

3.7 Procedimientos para el desarrollo de la investigación

Para desarrollar la investigación, se han realizado los siguientes procedimientos:

<i>1° Elaboración del marco referencial</i>
a. Se realizó a partir de la búsqueda exhaustiva de investigaciones relacionadas con el tema central de análisis, lo cual permitió madurar la idea de la investigación.
b. Posteriormente, tomando en cuenta la revisión de la literatura se realizó el desarrollo teórico de los temas centrales de análisis (plan de incentivos laborales y control de tareas), de modo que se tuviese un conocimiento base que sea el soporte del proceso de investigación llevado a cabo.
c. Se estableció el marco conceptual de la investigación, considerando además un glosario de términos y abreviaturas que garanticen el entendimiento cabal del informe de tesis a presentar.
<i>2° Elaboración del plan de incentivos laborales aplicado al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.</i>
a. Se realizó un diagnóstico para poder conocer los aspectos vinculantes con el problema del control de tareas por parte del personal operativo y de las necesidades y requerimientos manifestados por el mismo recurso humano, de modo que se obtuvo un marco de referencia para solicitar la implementación del plan de incentivos laborales a las Gerencias de Operaciones y Administración.
b. Se realizó el plan de incentivos laborales, estableciendo las bases y características de la aplicación, comunicando además a todo el personal operativo de la estrategia administrativa.
c. Se desarrollaron las actividades de acuerdo con el plan de incentivos laborales, poniendo énfasis en la capacitación del personal operativo.
d. Se realizaron las mediciones posteriores con respecto a los errores de los tareas, de modo que se obtuviera la data para verificar los resultados de la implementación del plan.

3° <i>Elaboración del informe final de tesis</i>
--

a. Con la información obtenida, se realizó el cierre del informe de tesis, agregando los capítulos del planteamiento del problema, diseño metodológico, resultados y conclusiones, así como los anexos y partes complementarias correspondientes.

b. Se realizó la revisión final del informe de tesis, considerando el fondo y forma.
--

3.8 Aspectos éticos

Con respecto a los principios éticos de la investigación científica en relación con la protección de datos y de los informantes, se aplicó un consentimiento informado a las unidades de información conformado por sujetos (personal operativo) quienes tomaron conocimiento sobre el tratamiento de los datos previo al desarrollo del cuestionario exploratorio aplicado. (Ver Anexo 5).

Así también, la información documental que se obtuvo y presentó con respecto a los reportes de tareos y correos no tienen carácter de confidencialidad, sin embargo, se solicitó la anuencia correspondiente a la Gerencia de Operaciones del Terminal Portuario Paracas S.A.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021

Para responder al objetivo general, se presentan los datos de acuerdo a la estructura secuencial del planteamiento del problema, lo que determinó que se establezcan teorizaciones parciales de acuerdo con cada objetivo específico y una teorización final que responde al objetivo general.

Cada teorización brinda una solución interpretativa de acuerdo con las necesidades de conocimiento que se corresponden con los objetivos de la investigación, lo cual se responde con base a la recopilación de datos e información plasmada con coherencia lógica. (Ver Anexo 6).

4.1.1 Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales

Errores en los tareas de los meses de abril, mayo y junio del 2021

Los errores de mayor frecuencia que se presenta en el llenado de tareas vinculados a reporte de máquinas y de personal son los siguientes:

- Actividad, se presenta cuando no se registra la actividad que realizó el operador, o se registra de forma equivocada.
- Nombre de nave, se presenta cuando no se registra el nombre del buque atendido o se registra de forma equivocada.
- Fecha, se presenta cuando no se registra la fecha de la actividad que se realizó o se registra de forma errónea.
- Hora, se presenta cuando no se registra la hora en la que una actividad fue llevada a cabo, o se registra de forma errónea.
- Horómetro, se presenta cuando no se registra de manera adecuada los datos que provienen de la máquina utilizada.
- Manual/Equipo, se presenta cuando no se detalla si la actividad fue manual o llevada a cabo a través de una maquinaria.
- Sin nombre, corresponde a la no consignación de los datos personales del operador.
- Sin observación, corresponde a una actividad que no se encuentra mapeada y que el operador no detalla.
- Zona, corresponde cuando no se precisa el espacio geográfico donde se realizó la actividad.

Figura 20

Formato de reporte de personal utilizado por el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A

REPORTE DE PERSONAL 					
NOMBRE Y APELLIDO : _____					
JORNADA		DESDE: _____ HASTA: _____		FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES: _____	
HORA	NAVE / ÁREA	MANUAL / EQUIPO	ACTIVIDAD	ZONA	MERCANCIA / OBSERVACIÓN
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					
/					

Nota: SE DEBEN DETALLAR LAS ACTIVIDADES REGISTRADAS CON CÓDIGO OT (OTROS)

Observación: _____

Operador

V°B° Coordinador

Nota. El reporte de personal permite el control de las actividades durante la jornada laboral asignada, indicando la cantidad de horas-hombre utilizado para un servicio (Elaboración propia).

Figura 21

Formato de reporte de maquinaria utilizado por el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A



**Terminal
Portuario
Paracas S.A.**

Reporte de Maquinaria

EX01 Nº 000500

Operador: _____

Fecha: ____/____/____

Hr	Nave	Zona	Actividad	Horómetro	
				Inicial	Final
/					
/					
/					
/					
/					
/					

Observación: _____

Operador

VºBº Coordinador

Recepción
OPERACIONES

Nota. El reporte de maquinaria controla los horómetros de las máquinas de modo que se cuantifica el tiempo de uso para una actividad en específica (Elaboración propia).

De acuerdo con la información obtenida de los errores de tareos, relacionados con los meses de abril, mayo y junio del 2021 se puede observar que los más frecuentes fueron por actividad, fecha, horómetro, omisión de nombre de nave, zona y error de nombre de nave. La suma de errores entre los tres meses señalados cuantifica un total de 1941 errores, de los cuales 444 pertenecen al mes de abril, 798 al mes de mayo y 699 al mes de junio. Cabe resaltar que el error de mayor frecuencia es el de omisión de naves, el cual representa un total de 1235 (63.6 % del total de los 1941 errores).

Figura 22

Tipo de errores evidenciados en tareos llenados por el personal operativo

Etiquetas de fila ▼	Abril	Mayo	Junio	Total general
ACTIVIDAD	49	92	80	221
FECHA	14	26	22	62
HOROMETRO	13	23	20	56
OMITE NOMBRE DE NAVE	283	506	446	1235
ZONA	26	46	40	112
NOMBRE DE NAVE	59	105	91	255
Total general	444	798	699	1941

Nota. La imagen permite observar el número de errores tomando en cuenta los meses de abril, mayo y junio del año 2021

(Elaboración propia).

Figura 23

Cantidad de errores evidenciados en los tareas de acuerdo al mes y tipo



Nota. La imagen permite observar el número de errores tomando en cuenta los meses de abril, mayo y junio del año 2021

4.1.2 Teorización parcial respecto al primer objetivo específico

Los errores evidenciados en el llenado de los tareos (reporte de personal y maquinaria) realizado por el personal operativo, de acuerdo con los reportes de los meses de abril, mayo y junio del 2021, ponen de manifiesto que existen diversos problemas que generan una repercusión negativa de tipo económico y organizacional, lo cual afecta directamente a la liquidación de los servicios que el Terminal presta.

Cuando el personal operativo llena de manera errónea los tareos, el área encargado de realizar los cobros y liquidaciones por los servicios se enfrentan a problemas que para poder subsanarlas tienden a ralentizar las actividades que deben llevar a cabo normalmente, ya que se toman mayor tiempo para poder enmendar los errores que se efectuaron por el mal llenado de los reportes, conllevando muchas a veces a que no se maneje con precisión los cobros que se deben aplicar.

Así también, es importante resaltar que la omisión de nombre de nave resulta ser el principal error que el personal operativo suele cometer al llenar los reportes, ya que representó casi más del 50 % de errores que se generaron durante los tres meses que sirvieron como marco de análisis para fundamentar el problema y la implementación de una acción que permita mejorar dichas condiciones en beneficio del personal operativo y la Administración del Terminal.

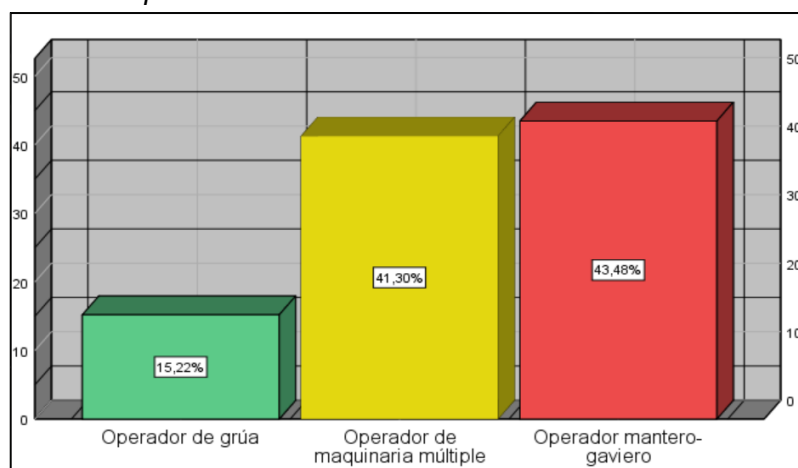
4.1.3 Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

Diseño y elaboración

Tomando en cuenta lo que aportó la revisión de la literatura en relación con el diseño, elaboración e implementación de un plan de incentivos laborales, se aplicó un cuestionario exploratorio al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., (46 unidades de información) para poder conocer aspectos de interés que sirvan de base para realizar el plan de incentivos laborales.

Figura 24

Personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.



Nota. El personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. lo conforman 46 unidades de información, de los cuales el 43.48 % representa a operadores mantero-gaviero; el 41.30 % a operadores de maquinaria múltiple; y el 15.22 % a operadores de grúa.

Resultados del cuestionario exploratorio sobre control de tareas

1. ¿Cuál es la importancia de los tareas?

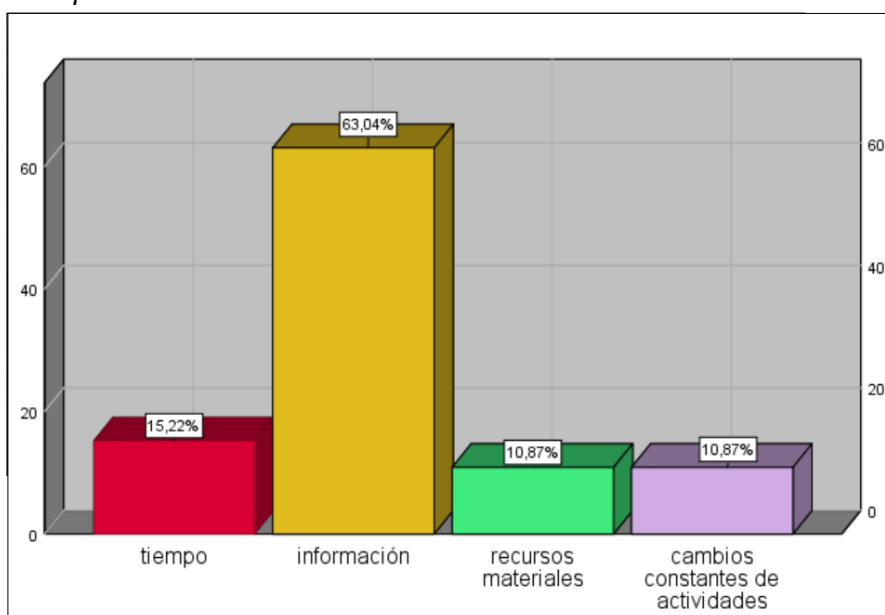
Resultado: De acuerdo con las respuestas de los encuestados, la mayoría no posee un conocimiento adecuado sobre la importancia de los tareas que suelen llenar.

2. ¿Cuál es el principal obstáculo que se tiene en el llenado del tarea?

Resultado: El 63.4 % señala que el principal obstáculo es la información, el 15.22 % el tiempo, el 10.87 % los recursos materiales y el 10.87 % los cambios constantes de actividades.

Figura 25

Principal obstáculo en el llenado del tarea



Nota. El gráfico muestra los principales obstáculos que presenta el personal operativo para llenar los tareas correspondientes.

3. ¿Qué tipo de información es la que se requiere para el correcto llenado de tareas?

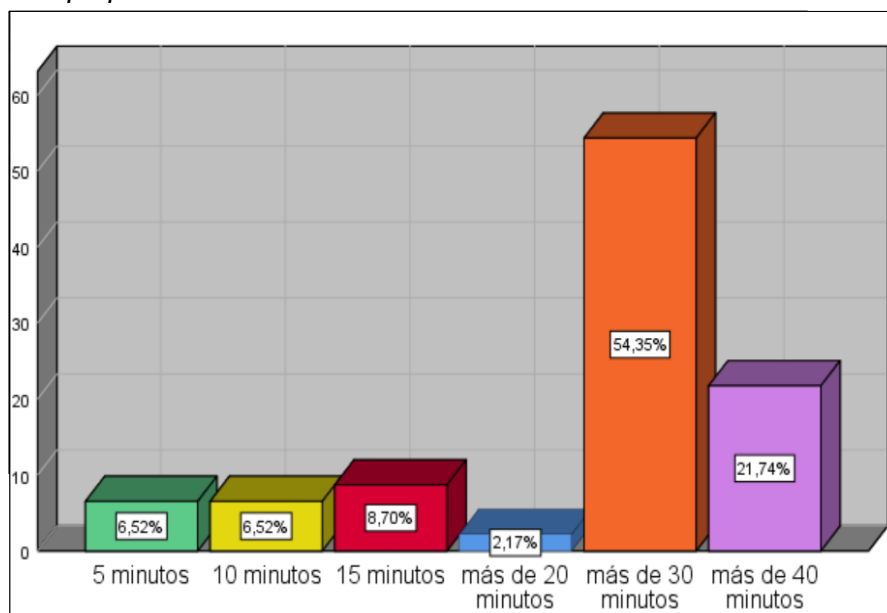
Resultado: De acuerdo con la información que se requiere para el correcto llenado de tareos, ninguno de los encuestados respondió de manera correcta.

4. ¿Cuánto tiempo se requiere para llenar un tareo correctamente?

Resultado: El 54.35 % de los encuestados señalar que para llenar un tareo se demora más de 30 minutos; el 21.74 % más de 40 minutos; el 8.70 % 15 minutos; el 6.52 % 10 minutos; el 6.52 % 5 minutos y el 2.17 % más de 20 minutos.

Figura 26

Tiempo para llenar un tareo correctamente



Nota. El gráfico muestra los tiempos que demora llenar un tareo de manera correcta según el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

5. ¿En qué momento de su jornada laboral suele llenar el tareo?

Resultado: Los encuestados refieren que suelen llenar el tareo a la hora del almuerzo o al término de la jornada laboral realizada.

6. ¿En qué momento de su jornada prefiere llenar el tareo?

Resultado: Los encuestados refieren que el llenado del tareo debe realizarse al término de cada actividad y que se les debería proporcionar un tiempo equilibrado

y adecuado en razón de las tareas que se llevaron a cabo.

7. ¿Qué tipo de incentivo laboral le gustaría recibir para motivarse y realizar un llenado correcto del tareo?

Resultado: De acuerdo con las múltiples respuestas de los encuestados se resalta que el incentivo laboral que les gustaría recibir son:

- Vales trimestrales de s/. 800 nuevos soles para consumo de comidas.
- Incremento de remuneración.
- Vales de consumo de todo tipo.
- Tarjetas VISA de consumo.

8. ¿Qué materiales necesitan para llenar el tareo de forma correcta?

-Resultado: Los encuestados manifestaron que es pertinente que se les pueda proporcionar un block de notas, lapicero y una tablilla de base.

Interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos del cuestionario se puede concluir lo siguiente:

- El personal operativo desconoce la importancia del uso de tareos.
- El principal problema que poseen con respecto al llenado de tareos es la falta de información e inclusive muchos reconocen no saber dónde se ubica el nombre de la nave.
- El tiempo que se demora llenar un tareo pasa los 30 minutos, cuando debe tomar de entre 5 a 8 minutos.
- Los tareos son llenados a la hora del almuerzo o al término de cada jornada realizada por el trabajador, cuando debe ser llenados al término de cada actividad.
- Es pertinente que el coordinador de operaciones o auxiliar de patio debe

proporcionar un tiempo adecuado dependiendo de la cantidad de actividades que tenga cada trabajador, de modo que se les pueda proporcionar un tiempo equilibrado para que puedan llenar los tareas correctamente.

-El incentivo laboral para que el personal operativo se motive a realizar un correcto llenado de los tareas se corresponden con el otorgamiento de vales de consumo o tarjetas visa de consumo.

-Se pudo conocer que entre algunos materiales que se les debe proporcionar a cada uno de los trabajadores es un block de notas, lapicero y una tablilla de base para el llenado de los tareas oficiales.

(Ver Anexo 7).

Estructura

Plan de incentivos laborales para el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.
1. Introducción Un plan de incentivos laborales constituye un programa que se ofrece a los trabajadores con el fin de poder generar mayor motivación en el aspecto laboral, mejorar el rendimiento en las actividades que realizan y fomentar el reconocimiento en quienes se desempeñan de manera adecuada. La motivación laboral es una variable que nunca debe dejarse de lado en los trabajadores, ya que constituye una herramienta administrativa que potencia el desempeño laboral de los trabajadores, potenciando la calidad de las actividades dentro de un entorno donde se fomenta la competencia entre los mismos.
2. Fundamentación En los últimos meses el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. han venido presentando errores respecto al llenado adecuado de los tareos, lo cual repercute de forma directa y significativa en la liquidación de servicios. Dicha situación resulta traer consecuencias que perjudican económicamente al Terminal, ya que muchas veces no se realizan los cobros de manera precisa. Así también, se determina mayor carga laboral para el personal encargado de la liquidación de servicios, quienes deben realizar actividades de verificación y corroboración por el mal llenado de los tareos por parte del personal operativo. En efecto, con el presente plan de incentivos laborales se busca motivar al personal operativo para que pueda realizar el llenado correcto de los tareos (reporte de personal y reporte de maquinaria).

3. Objetivos

- Motivar el aporte significativo que implica la información registrada en los tareas realizado por el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.
- Reducir errores en el llenado de tareas.
- Desarrollar en el personal operativo un sentido de pertenencia hacia el Terminal Portuario Paracas S.A.
- Elevar la moral de la fuerza laboral conformado por el personal operativo.
- Reducir los errores en facturación con respecto a la liquidación de servicios.
- Disminuir la carga laboral del área encargada del registro de tareas y de liquidaciones de servicio.

4. Beneficios

- Terminal Portuario Paracas S.A.:
 - Retiene a un recurso humano valioso.
 - Fomenta el trabajo en equipo.
 - Proporciona en los trabajadores motivación real lo que conllevará a que se disminuyan errores en las liquidaciones.
- Personal operativo:
 - Mejora de calidad de vida.
 - Mejora de las relaciones con el Terminal Portuario Paracas S.A. y compañeros de trabajo.
 - Existe una mayor satisfacción en el desarrollo de las actividades que realizan.

5. Principios que fundamentan el plan

- Equidad y justicia: Se promueve actitudes de reconocimiento para todo el

personal operativo de forma equilibrada, accediendo todos a los beneficios en igualdad de condiciones y oportunidades.

-Objetividad y transparencia: Se promueve la difusión de la información del plan de incentivos, así como los criterios y detalles mínimos a todo el personal operativo.

-Sinergia: Se precisa que todo estímulo entregado beneficiará de forma directa e indirectamente al personal operativo y Terminal Portuario S.A.

6. Metodología

Tomando en cuenta lo señalado por Sodexo (2021) y Suyon (2018) la metodología para implementar el plan de incentivos laborales consideró los siguientes pasos:

a. Concientización sobre la implementación del plan de incentivos a la Gerencia de Operaciones y Administración (Recursos Humanos): El primer paso para implementar el plan de incentivos consistió en sensibilizar a los representantes de las Gerencias de Operaciones y Administración, lo cual se llevó a cabo mediante reuniones considerando los siguientes aspectos:

- Se dio a conocer los resultados de la aplicación del cuestionario exploratorio sobre control de tareos, el cual fue aplicado a todo el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., a través del cual se pudo plasmar los problemas que se presentaban con el llenado del tareo correspondiente y que necesidades presentan para mejorar dicha actividad de forma estratégica.
- Se detallaron las consecuencias del mal llenado de los tareos (reporte de personal y reporte de maquinaria), poniendo énfasis en las repercusiones negativas que afectan directamente a la liquidación de servicios.
- Se fundamentó la importancia de poner en acción un plan de incentivos

laborales, señalando las estrategias a considerar tomando como base la información proporcionada por el propio personal operativo.

b. Designación de responsabilidades para implementar el plan de incentivos laborales:

- Se estableció que la principal responsable de la elaboración, implementación y control del plan sea la encargada del área de Control Operativo.
- La supervisión general del plan a implementar estaría a cargo de la Gerencia de Operaciones y el coordinador de Recursos Humanos vinculado a la Gerencia de Administración.

c. Estrategias motivacionales: Se establecieron los incentivos a aplicar para mejorar el desempeño del personal operativo respecto al correcto llenado del tareo con respecto a cada actividad realizada:

Incentivo económico
Vale de consumo de S/. 100 nuevos soles <u>Definición:</u> Incentivo monetario brindado al personal operativo por su contribución y compromiso en el correcto llenado de los tareos. <u>Objetivo:</u> Recompensar el compromiso del personal operativo con respecto al correcto llenado del tareo. <u>Políticas:</u> • Gratificar al personal operativo quien menos errores presenten en los tareos que entrega de forma mensual. • Garantizar la mejora continua respecto a la ejecución y control del llenado de tareos. <u>Acciones:</u> • Realizar una capacitación sobre el correcto llenado de los tareos al personal operativo. • Llevar a cabo un control mensual de los tareos que realiza el operador de grúa, operador de maquinaria múltiple y el operador gaviero-mantero, de modo que se pueda verificar los errores presentados. • El Sub Gerente de Operaciones o un representante en su ausencia premiará al trabajador con un vale de consumo de S/. 100 nuevos soles. • El Auxiliar de control operativo publicará la foto del ganador en los medios de comunicación interno del Terminal Portuario Paracas S.A. <u>Responsabilidades específicas:</u>

- **Auxiliar de control operativo:** Es la encargada de verificar la data y errores de tareas para poder obtener al trabajador ganador.
- **Personal operativo:** Conjunto de trabajadores quienes son los entes directos del incentivo, ya que son quienes pondrán su mayor esfuerzo y compromiso para llenar de forma correcta los tareas de personal y maquinaria.

Recursos involucrados:

- **Recursos financieros:** Será proporcionado por la Gerencia de Operaciones en base al presupuesto anual que maneja.
- **Recursos humanos:** Lo conforman todas las personas quienes desarrollaron y ejecutaron el plan, considerando de primera mano al personal operativo, quienes son las personas a quienes el plan de incentivos está dirigido.

Indicadores para medir el éxito del incentivo: Disminución de cantidad de errores en los tareas, ya que, si el personal operativo disminuye en cierto grado el número de errores, implica que dicho incentivo está dando resultados positivos.

Presupuesto:

Incentivo: Vales de consumo			
Pago por el correcto llenado de los tareas de personal y maquinaria	Detalle		
	Mes	Monto	Monto total 2021
	Junio	S/. 100.00	S/. 700.00 soles
	Julio	S/. 100.00	
	Agosto	S/. 100.00	
	Setiembre	S/. 100.00	
	Octubre	S/. 100.00	
	Noviembre	S/. 100.00	
	Diciembre	S/. 100.00	

Incentivo no económico

Reconocimiento público del personal operativo

Definición: Incentivo no monetario brindado al personal operativo por su contribución y compromiso en el correcto llenado de los tareas, lo que generará un ambiente competitivo y rivalidad positiva entre los trabajadores.

Objetivo: Recompensar el compromiso del personal operativo con respecto al correcto llenado del tarea.

Políticas:

- Gratificar al personal operativo quien menos errores presenten en los tareas que entrega de forma mensual.
- Garantizar la mejora continua respecto a la ejecución y control del llenado de tareas.

Acciones:

- Realizar una capacitación sobre el correcto llenado de los tareas al personal operativo.
- Llevar a cabo un control mensual de los tareas que realiza el operador de grúa, operador de maquinaria múltiple y el operador gaviero-mantero, de modo que se pueda verificar los errores presentados.

- El Sub Gerente de Operaciones o un representante en su ausencia brindará unas palabras de reconocimiento y/o agradecimiento por el logro evidenciado con respecto poseer el mínimo de errores en el llenado de tareas.
- El Auxiliar de control operativo publicará la foto del ganador en los medios de comunicación interno del Terminal Portuario Paracas S.A.

Responsabilidades específicas:

- Auxiliar de control operativo: Es la encargada de verificar la data y errores de tareas para poder obtener al trabajador ganador.
- Personal operativo: Conjunto de trabajadores quienes son los entes directos del incentivo, ya que son quienes pondrán su mayor esfuerzo y compromiso para llenar de forma correcta los tareas de personal y maquinaria.

Recursos involucrados:

- Recursos humanos: Lo conforman todas las personas quienes desarrollaron y ejecutaron el plan, considerando de primera mano al personal operativo, quienes son las personas a quienes el plan de incentivos está dirigido.

Indicadores para medir el éxito del incentivo: Disminución de cantidad de errores en los tareas, ya que, si el personal operativo disminuye en cierto grado el número de errores, implica que dicho incentivo está dando resultados positivos.

Presupuesto: No aplica.

d. Evaluación y retroalimentación: La evaluación y retroalimentación estará a cargo de la encargada del área de Control Operativo, quien deberá analizar los reportes de errores de tareas de forma mensual, realizando reuniones constantes con el personal operativo de modo que se pueda aplicar el principio de mejora continua al plan de incentivos laborales.

7. Cronograma

Junio 2021: Presentación del plan de incentivos laborales, capacitación al personal operativo.

Julio 2021: Aplicación del plan de incentivos laborales.

Agosto 2021: Primeros ganadores de incentivos económicos.

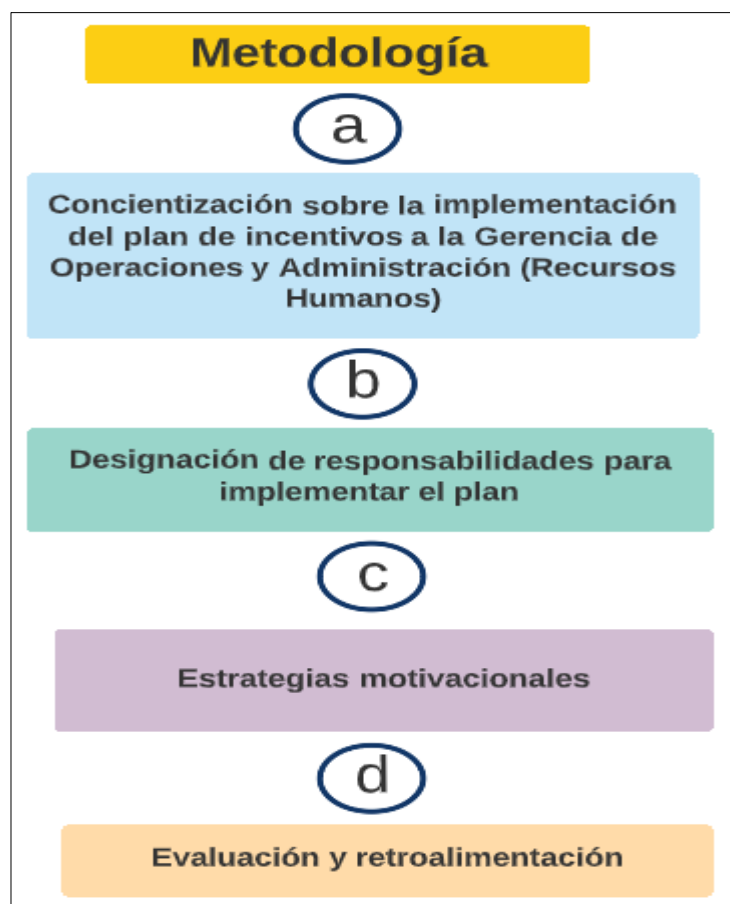
Julio-Agosto-Setiembre 2021: Primera medición trimestral.

Octubre-Noviembre-Diciembre 2021: Segunda medición trimestral.

Enero-Febrero-Marzo 2021: Tercera medición trimestral.

Figura 27

Metodología utilizada para la implementación del plan de incentivos laborales aplicado al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.



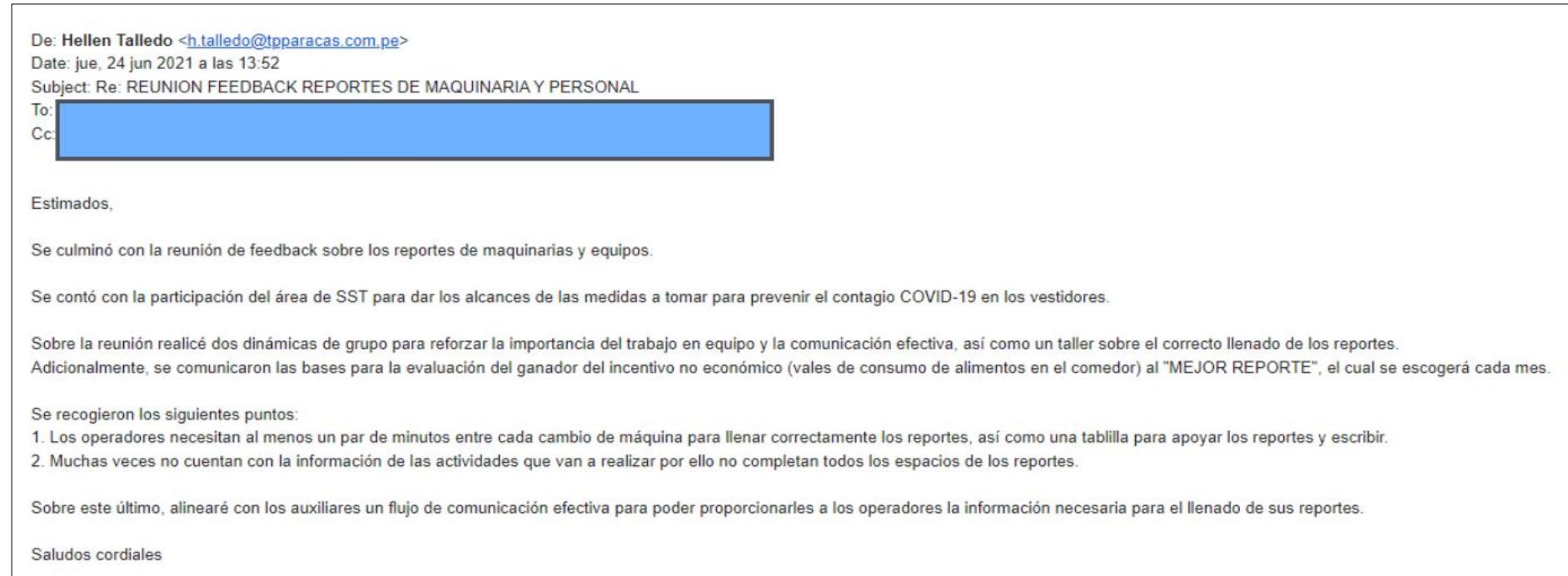
Nota. Pasos tomados en cuenta para la implementación del plan de incentivos laborales aplicado al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. con el objetivo de disminuir los errores en los tareas.

Implementación

Se presentan a continuación los correos que evidencian las acciones tomadas en cuenta con respecto al plan de incentivos laborales aplicado al personal operativo del Terminal Portuario Paracas:

Figura 28

Correo de reunión de feedback para identificar necesidades



Nota. El correo muestra como evidencia los hallazgos previos que sirvieron de base para poder establecer el plan de incentivos laborales.

Figura 29

Reunión feedback



Nota. El correo muestra como evidencia los hallazgos previos que sirvieron de base para poder establecer el plan de incentivos laborales.

Posteriormente, a la reunión feedback, se comunicó el plan de incentivos laborales a todo el personal operativo, de modo que se cumplió con el principio de objetividad y transparencia señalado en el plan, de modo de que todo el recurso humano pueda involucrarse y adoptar un nuevo comportamiento antes los estímulos establecidos con el objetivo de minimizar los errores en los tareas.

Figura 30

Comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo



Nota. La imagen muestra la reunión en la cual se difunde el contenido y alcances del plan de incentivos laborales, así como el otorgamiento de recursos materiales solicitados por el personal operativo (Elaboración propia).

4.1.4 Teorización parcial respecto al segundo objetivo específico

Se estableció el plan de incentivos laborales a partir del diagnóstico del control de tareas que realizaba el personal operativo del Terminal Portuario Paracas y las posibles sugerencias encontradas en la revisión de la literatura, lo que ayudó a establecer la metodología y contenido del mismo.

En la fase del diagnóstico se pudo conocer que la falta de información y de tiempo, representaba el principal problema del personal operativo para establecer un llenado del tareo de manera correcta, y que existían algunos requerimientos de materiales que eran necesarios poder proporcionarse de modo de que dicha actividad pueda mejorarse.

Un punto importante a tomar en cuenta es que la mayoría del personal operativo manifestó desconocer el cómo identificar el nombre de la nave a la cual el Terminal presta servicio cuando se encuentran amarrados a muelle, lo que determinó poder establecer actividades de capacitación de manera urgente.

Así también, la estructura del plan cuenta con una introducción, fundamentación, objetivos, beneficios, principios que fundamentan el plan, la metodología llevada a cabo para el desarrollo y un cronograma referencial, elementos que fueron explicados a la Gerencia de Operaciones y de Administración (Recursos Humanos) para poder obtener la autorización respectiva que permita la implementación respectiva.

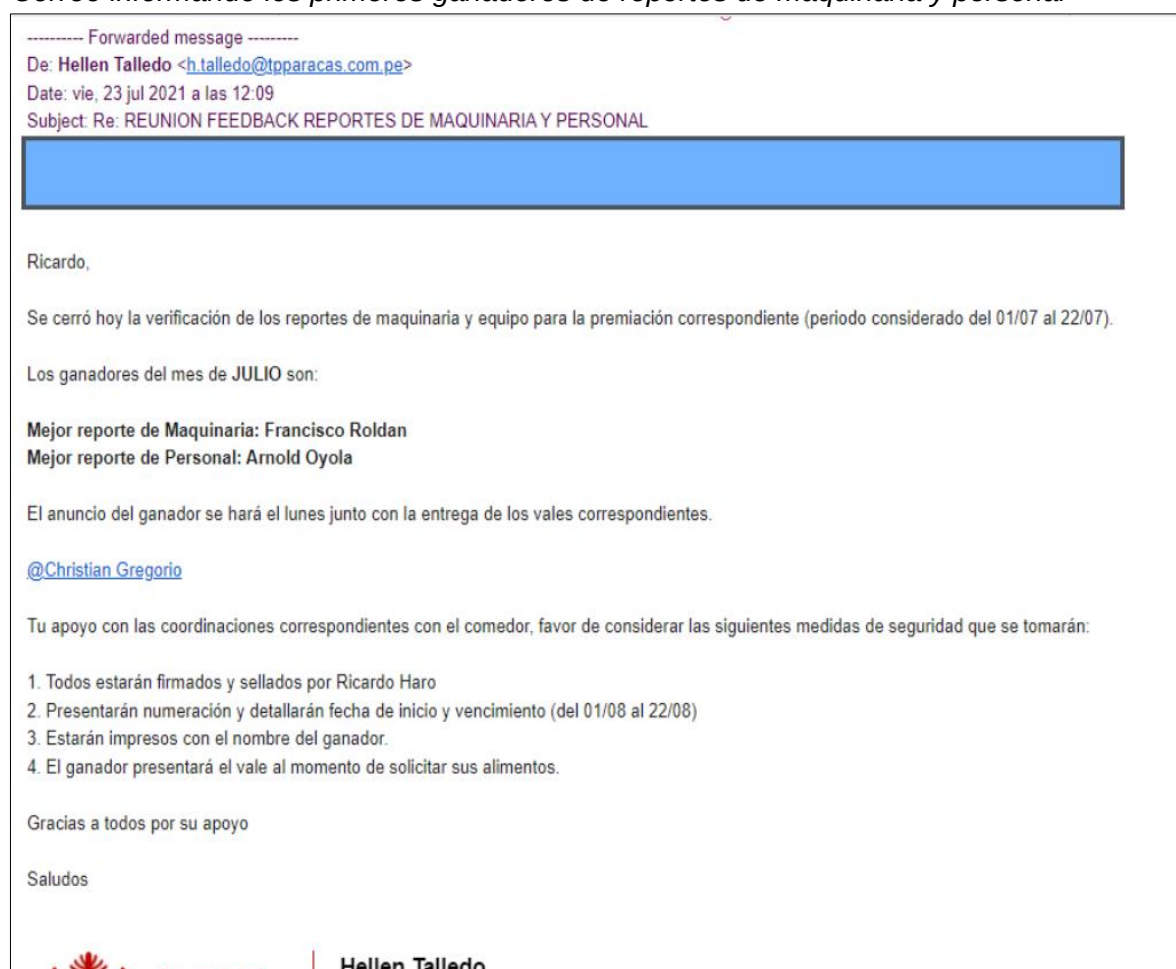
4.1.5 Establecer qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.

Primeros premiados

Con el plan de incentivos laborales establecido, recopilado y verificado los reportes correspondientes al mes de julio, se obtuvieron los primeros ganadores, para lo cual se procedió a coordinar a la Gerencia de Operaciones la entrega de los incentivos establecidos de acuerdo con el plan.

Figura 31

Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal



Nota. La imagen muestra los primeros premiados de los incentivos laborales, ya que obtuvieron menos errores que los demás con respecto al llenado de tareas.

Figura 32

Ganador con respecto a los reportes de personal



Nota. Primer ganador que obtuvo menos errores con respecto a los tareas vinculados a reporte de personal (Elaboración propia).

Figura 33

Ganador con respecto a los reportes de maquinaria



Nota. Primer ganador que obtuvo menos errores con respecto a los tareas vinculados a reporte de maquinaria (Elaboración propia).

Figura 34

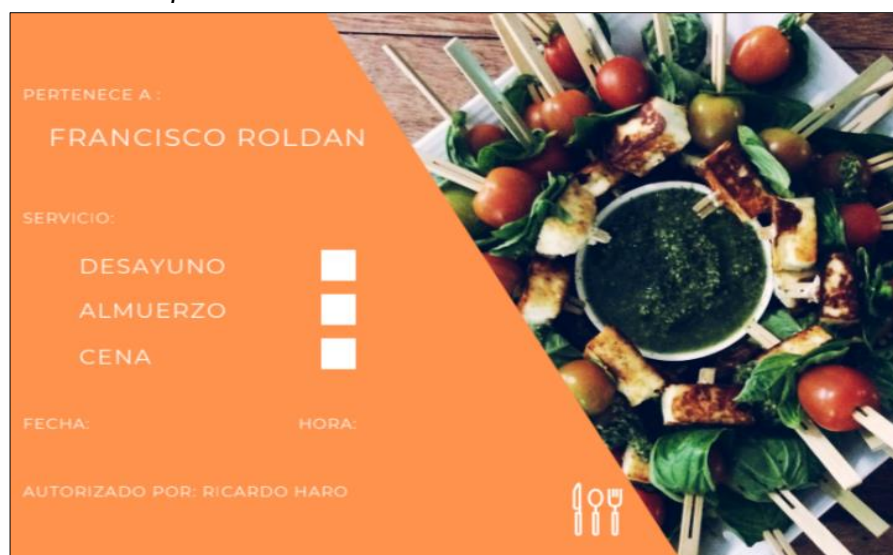
Vale de consumo otorgado a ganadores del incentivo económico



Nota. El incentivo económico permite al personal operativo ganador poder gastar el monto de S/. 100 nuevos soles en comidas (Elaboración propia).

Figura 35

Ganador del primer incentivo económico



Nota. El primer incentivo económico fue otorgado por el Sub Gerente de Operaciones del Terminal Portuario Paracas S.A (Elaboración propia).

Figura 36

Data de registro con respecto al control de los incentivos

BONO DE PRODUCTIVIDAD		PERSONAS			MAQUINARIA		
OPERADORES	PUESTO DE TRABAJO	TAREOS	ERRORES	GANADOR	TAREOS2	ERRORES2	GANADOR2
LIONEL ZEVALLOS	OPERADOR G.	59	6	53	30	2	28
HUMBERTO CHAVEZ	OPERADOR	39	11	28	32	7	25
ROBERTO LOPEZ	OPERADOR G.	3	0	3	1	0	1
MOISES GARCIA	OPERADOR G.	90	11	79	44	8	36
HENRY CASAS	OPERADOR G.	57	11	46	34	4	30
ROBERT GUTIERREZ	OPERADOR	38	5	33	26	0	26
JAIME CARRASCO	OPERADOR	46	7	39	29	8	21
ANTHUR PADILLA	OPERADOR	0	0	0	0	0	0
LUIS SUAREZ	OPERADOR	58	6	52	25	6	19
YIMMY PEÑA	OPERADOR	0	0	0	0	0	0
JORGE ANCHANTE	OPERADOR	67	9	58	28	5	23
MIGUEL SANCHEZ	OPERADOR G.	77	2	75	38	2	36
RAY RAMIREZ	GAVIERO - MANTERO	0	0	0	0	0	0
JUAN LI	OPERADOR G.	0	0	0	0	0	0
PEDRO FLORES	OPERADOR G.	72	32	40	48	7	41
ALFREDO VALENZUELA	OPERADOR	54	7	47	40	8	32
JUAN FERNANDEZ	OPERADOR G.	59	12	47	42	8	34
ANGEL OSORIO	ESTIBADOR	0	0	0	0	0	0
JUAN PANIAGUA	MECÁNICO	0	0	0	2	0	2
MARTIN PECHO	ESTIBADOR	0	0	0	0	0	0
HUBHER ANCHANTE	ESTIBADOR	0	0	0	0	0	0
YAHAYRA GUERRERO	OPERADOR G.	42	7	35	9	1	8
ERICSON GAMARRA	MECÁNICO	0	0	0	0	0	0
JOSE MENDOZA	MECÁNICO	0	0	0	0	0	0

Nota. La figura muestra el control que se llevó a cabo con respecto a los errores evidenciados del personal operativo en el llenado de los tareos (Elaboración propia).

Figura 37

Reporte de personal llenado de manera correcta.

REPORTE DE PERSONAL

NOMBRE Y APELLIDO: FRANCISCO ROLDAN F

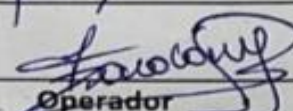
JORNADA 08 HRS DESDE: 08:00 HASTA: 17:00 FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES: 29-08-22

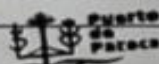
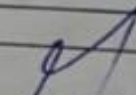
 Terminal Portuario Paracas S.A.

HORA	NAVE / ÁREA	MANUAL / EQUIPO	ACTIVIDAD	ZONA	MERCANCIA / OBSERVACION
08:00 / 09:00	OPERACIONES	CAMIONETA	TR	ZM-28	traslado Personal
09:00 / 12:00	—	MANUAL	AP	PA	ORDEN Y LIMPIEZA
12:00 / 12:40	INDUSTRIAL RUBY	RS 03	DE	PC	CARGA PROYECTO
13:00 / 13:45	—	—	RF	CM	REFRIGERIO
14:00 / 15:30	JEPPESEN MAERSK	MCO1	TR	PA-MU	CONTENEDORES.
15:30 / 16:30	—	MANUAL	AP	PA	ORDEN Y LIMPIEZA
16:30 / 17:00	—	MANUAL	espera	PA	—
/					
/					
/					

Nota: SE DEBEN DETALLAR LAS ACTIVIDADES REGISTRADAS CON CÓDIGO OT (OTROS)

Observación: se traslado personal para mantenimiento de camiones y a zona 8 para limpieza
se apoyo al pabellón en ordenamiento de área y limpieza
se despacho carga proyecto.

 Operador

 Puerto de Paracas

MARTIN CARRASCO
 V.B. Coordinador OPERACIONES

Nota. La figura muestra el llenado correcto de un reporte de personal realizado por uno de los ganadores de los incentivos.

Figura 38

Reporte de maquinaria llenado de manera correcta.

Terminal Portuario Paracas S.A.

Reporte de Maquinaria

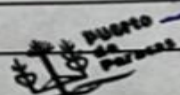
RS03 N° 001312

Operador: Américo Cayu Jugo Luján Fecha: 29/08/2022

Hr	Nave	Zona	Actividad	Horómetro	
				Inicial	Final
05:00/06:00	RIUFU XING.	PC	DE	11702.	11703
06:00/08:00	DEPOT	PC-ZR-LV	RE-tr	11703	11704
/					
/					
/					
/					

Observación: - DESPACHO DE ARROZ.
- RECEPCIÓN ⇒ 1
- TRASLADO ⇒ 18.

Operador: [Firma] V°B° Coordinador: _____


MANUEL PARIONA
 OPERACIONES
 Recepción
 OPERACIONES

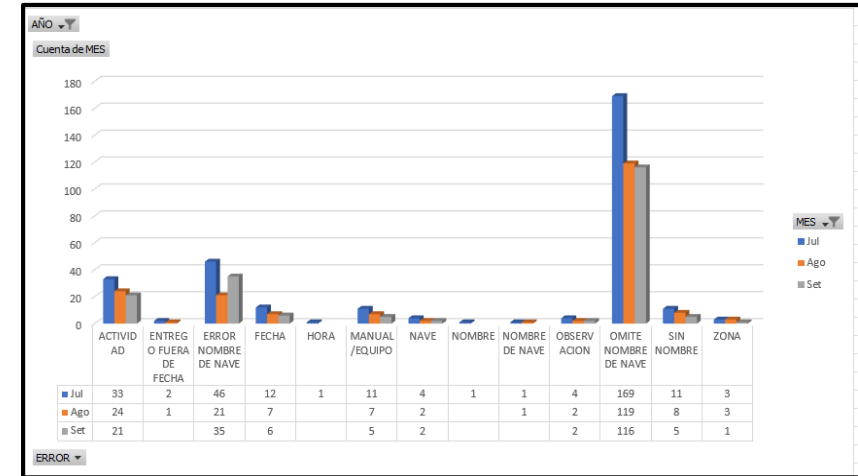
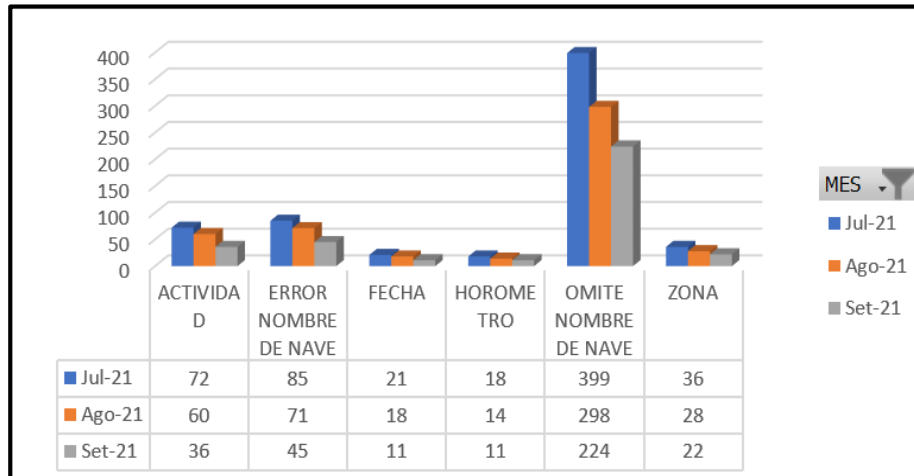
Nota. La figura muestra el llenado correcto de un reporte de maquinaria realizado por uno de los ganadores de los incentivos.

Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021

De acuerdo con la siguiente figura, se observa una tendencia positiva que representa una disminución de errores con respecto al llenado de tareas realizadas por el personal operativo a partir del plan de incentivos laborales implementado.

Figura 39

Cantidad de errores evidenciados en los tareas de acuerdo al mes y tipo



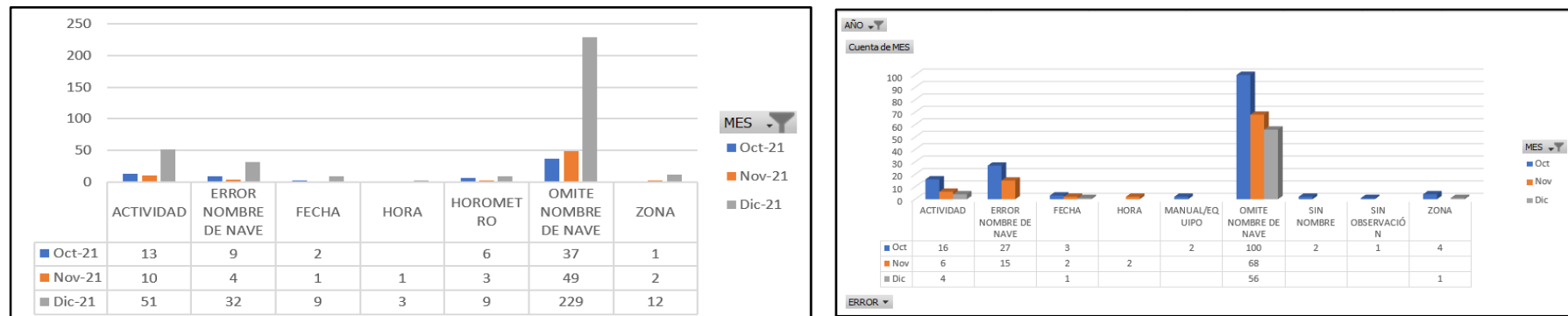
Nota. La imagen permite observar el número de errores tomando en cuenta los meses de julio, agosto y setiembre de 2021 en los tareas de maquinaria (izquierda) y personal (derecha) (Elaboración propia).

Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021

De acuerdo con la siguiente figura, se observa una tendencia positiva que representa una disminución de errores con respecto al llenado de tareas realizadas por el personal operativo a partir del plan de incentivos laborales implementado, lo que permite señalar que la acción produjo mejoras significativas desde el punto de vista económico y organizacional para el Terminal, siendo el mes de octubre donde por primera vez no se registró errores con respecto a la hora.

Figura 40

Cantidad de errores evidenciados en los tareas de acuerdo al mes y tipo



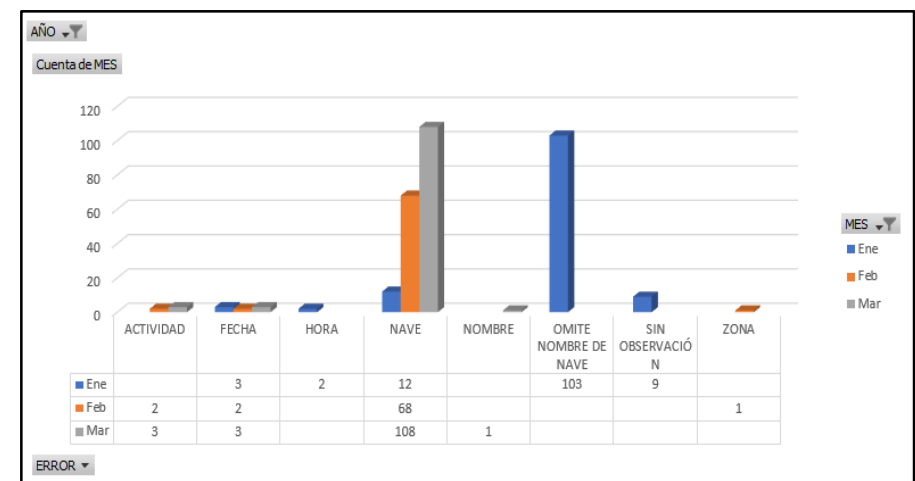
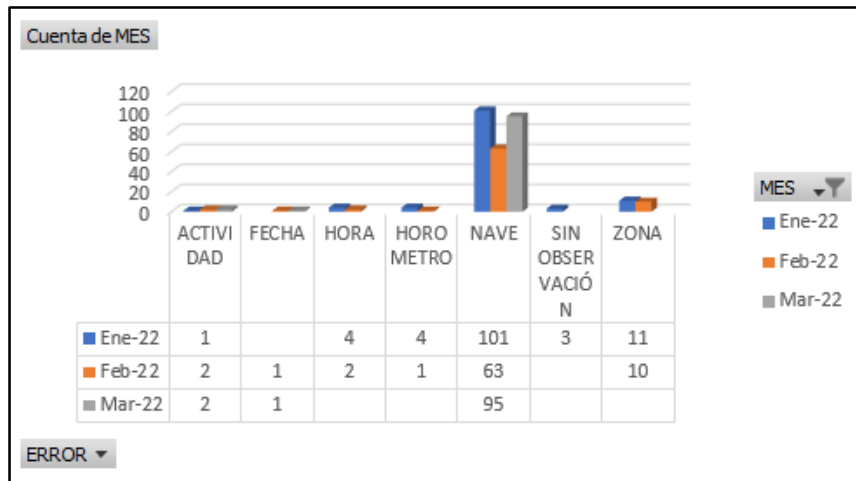
Nota. La imagen permite observar el número de errores tomando en cuenta los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021 en los tareas de maquinaria (izquierda) y personal (derecha) (Elaboración propia).

Errores en los tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2022

De manera similar que el trimestre anterior que forma parte del análisis para poder argumentar los resultados positivos del plan de incentivos laborales desarrollado, en el primer trimestre del año 2022 se reducen de manera considerable los errores en el llenado de los tareas.

Figura 41

Cantidad de errores evidenciados en los tareas de acuerdo al mes y tipo

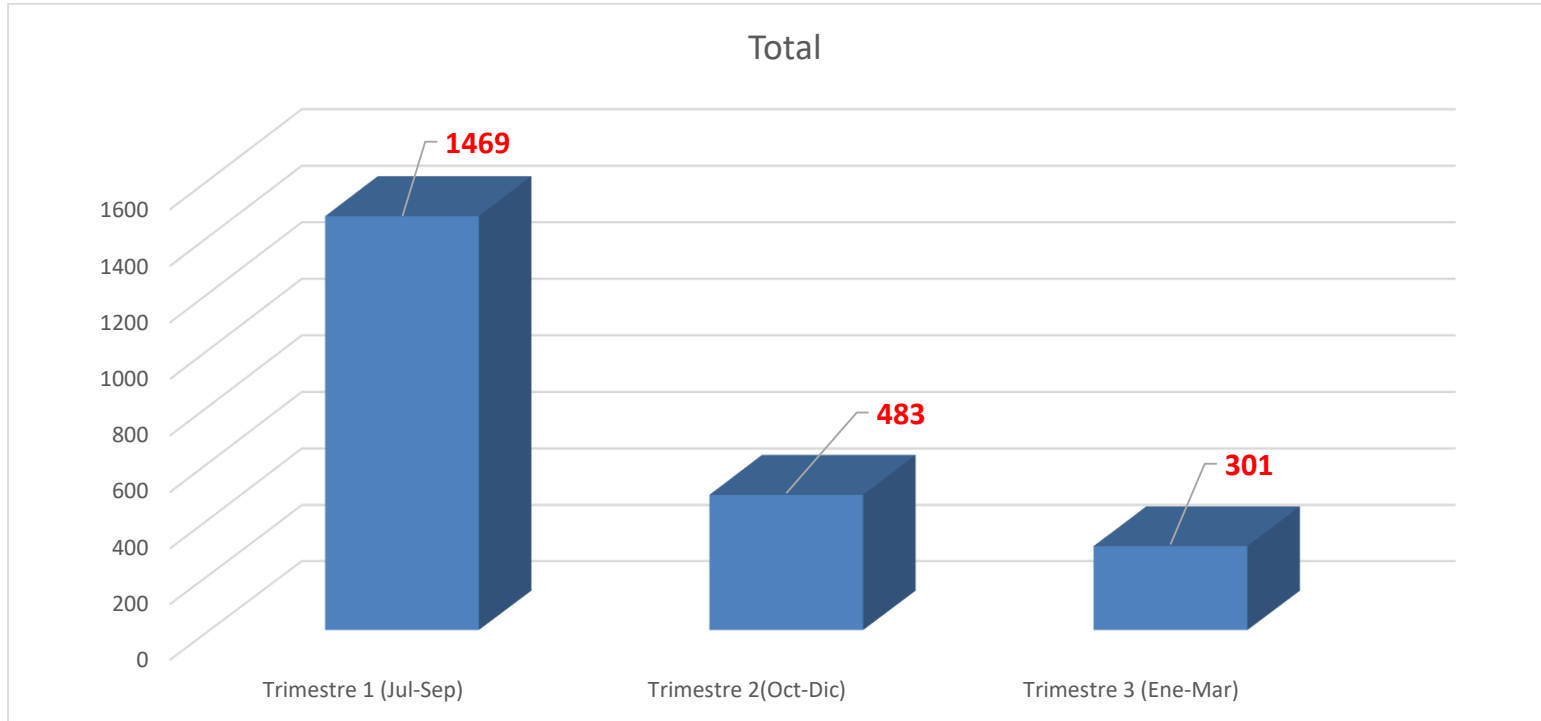


Nota. La imagen permite observar el número de errores tomando en cuenta los meses de enero, febrero y marzo de 2022 en los tareas de maquinaria (izquierda) y personal (derecha) (Elaboración propia).

Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de maquinaria y personal

Figura 42

Errores de acuerdo con el reporte de maquinaria

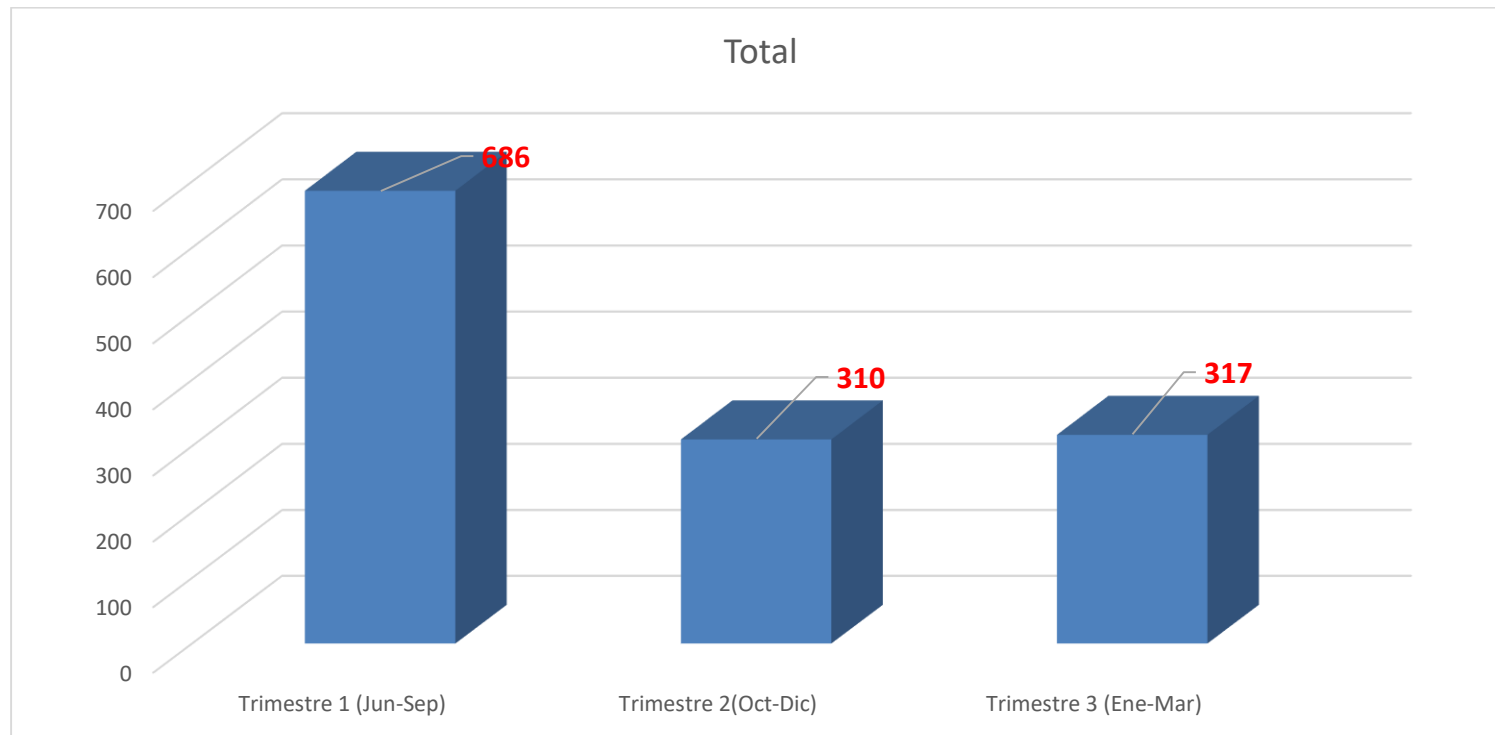


Nota. La imagen permite observar la tendencia de errores en los reportes de maquinaria entre los meses de julio de 2021 y marzo de 2022 (Elaboración propia).

Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de personal

Figura 43

Errores de acuerdo con el reporte de personal



Nota. La imagen permite observar la tendencia de errores en los reportes de personal entre los meses de julio de 2021 y marzo de 2022 (Elaboración propia).

Extensión y Mejoramiento del bono al personal de mantenimiento

De acuerdo con las actividades de evaluación y retroalimentación del plan de incentivos laborales aplicados al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., se pudo verificar que en el primer semestre el impacto fue positivo, ya que los errores con respecto a los tareos disminuyeron, generando además un incremento del interés y compromiso para realizar un llenado correcto de los reportes tanto de personal y maquinaria. En ese sentido, ante la primera evidencia de mejora, se planteó poder extender el bono al personal de mantenimiento.

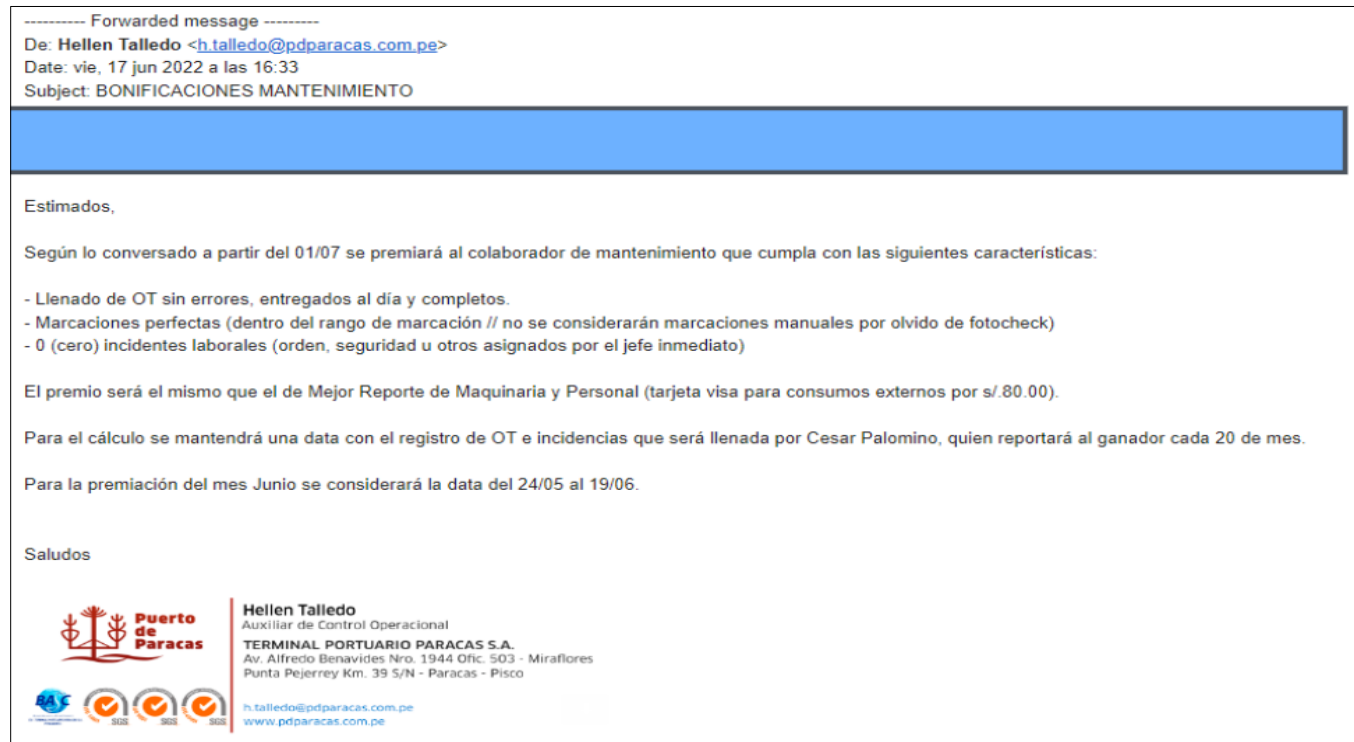
El personal de mantenimiento llena una orden de trabajo (OT) que es similar a los reportes de personal y maquinaria que suele llenar el personal operativo. Tomando en cuenta que se presentaban problemas similares, se planteó poder extender el bono con las mismas bases establecidas en el plan de incentivos laborales aplicados al personal operativo, pero otorgados a través de una tarjeta VISA con un monto de S/. 80 nuevos soles.

Así también, se logró modificar el incentivo económico de vales de consumo para comida a una tarjeta VISA recargable con un monto de S/. 80 nuevos soles para el personal operativo, determinando que a partir de dicho momento los incentivos económicos

sean gastados por los ganadores de acuerdo al requerimiento de necesidades propias y particulares, dándole mayor alcance al beneficio personal.

Figura 44

Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento



Nota. La imagen detalla las decisiones tomadas en cuenta para la extensión de los incentivos económicos aplicados al personal de mantenimiento.

Figura 45

Primera premiación otorgada al personal de mantenimiento



Nota. La imagen evidencia el preciso instante donde se otorga el incentivo económico por primera vez al personal de mantenimiento, extendiendo de dicha forma el público objetivo del plan de incentivos laborales realizado inicialmente (Elaboración propia).

4.1.6 Teorización parcial respecto al tercer específico

Los resultados del plan de incentivos laborales aplicados al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. fueron positivos, ya que se pudo mejorar el control de los tareos e inclusive lograr que dicho recurso humano mantenga mayor compromiso en el llenado del reporte de personal y maquinaria.

Así también, con los últimos reportes trimestrales, tomando en cuenta los meses de junio de 2021 hasta marzo de 2022, se pudo evidenciar que existió una tendencia de reducción de errores en los tareos, lo que permite establecer que el plan de incentivos laborales aplicado mejora el control de los tareos llevado a cabo por el personal operativo.

Es así como se observaron mejoras significativas en cuanto la reducción de errores de los tareos, se decidió poder realizar la extensión del plan al personal de mantenimiento, ya que presentaban problemas similares con respecto a las órdenes de trabajo que solían llenar.

En un primer momento el incentivo económico era un vale de consumo interno por un monto de S/. 100 soles, lo que luego se cambió a la recarga de una tarjeta VISA para consumo externo por el monto de S/. 80 soles para el personal de operaciones y mantenimiento, estableciendo nuevas disposiciones para la consignación del incentivo.

4.2 Teorización final

La implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas a partir de los estímulos monetarios y no monetarios que motiva al personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. a llenar los reportes de personal y maquinaria de manera correcta, lo cual permite además desarrollar mayor compromiso y sensibilización con respecto a una de las tareas que son determinantes en los cobros por liquidación de los servicios.

De dicha forma, la estrategia administrativa planteada, a través de un costo mínimo de inversión para la Administración del Terminal, permitió que en poco tiempo los errores en los tareas disminuyeran, mejorando el clima laboral de los trabajadores, fomentando la competencia entre los mismos y garantizando mayores ingresos económicos para el Terminal, debido que al disminuir los errores se puede precisar el cobro adecuado en cada liquidación de un servicio proporcionado al cliente.

Para la correcta implementación del plan de incentivos laborales, fue necesario de primera mano realizar un diagnóstico, tomando en cuenta el punto de vista del personal operativo, para poder atender a las demandas y causas del mal procedimiento que se venía realizando con respecto al llenado de los tareas.

Así también, fue necesario poder poner énfasis en aquellas actividades que sean susceptibles de poder ser aplicadas para poder capacitarlos y en ese sentido poder mejorar la calidad de las actividades relacionadas con el llenado de los reportes de personal y maquinaria.

Con todo el diagnóstico base, posteriormente la comunicación con las Gerencias con responsabilidad en el control de tareas y recurso humano fue indispensable, de modo que se planteó el plan para poder adquirir el apoyo necesario para empezar con la implementación.

Con la revisión de la literatura, se estructuró el plan de incentivos laborales a ser aplicados al personal operativo, para luego, a través de una revisión exhaustiva de los reportes del control de tareas, se pueda corroborar que la tendencia de errores se redujera de forma significativa, con lo que se puede decir que la estrategia tuvo resultados positivos.

Por último, con las evidencias establecidas, se puede afirmar que los planes de incentivos laborales, establecidos de manera estratégica y con recursos mínimos puede ayudar a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, como se pudo observar en el presente trabajo de investigación, lo cual pone en contexto a trabajadores portuarios (personal operativo), quienes se realizan en entornos organizacionales donde poca atención se pone a las estrategias administrativas que buscan fomentar la motivación en el recurso humano.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Los hallazgos de la investigación demostraron que la implementación de un plan de incentivos laborales, como estrategia administrativa, mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas, S.A., 2021, lo que produjo de manera consecuente resultados positivos de tipo organizacional y económico.

El proceso de la investigación, consideró tres momentos claves para poder demostrar que la estrategia administrativa pudo mejorar el control de tareas en el personal operativo; el diagnóstico de la situación; el diseño y estructura del plan; y la obtención de métricas que evidenciaran los beneficios positivos producto de la disminución de errores de los tareas.

Con respecto a la validez interna, es pertinente sostener que la metodología utilizada se correspondió con el objetivo de la investigación, ya que al desarrollarse de forma cualitativa permitió la recopilación de fuentes de información de distinta naturaleza y que a partir de los métodos de triangulación se proveyeron las teorizaciones necesarias para responder a las necesidades de conocimiento que proyectó el estudio.

Entre algunas de las limitaciones que se debe tomar en cuenta en estudios similares que se puedan desarrollar a futuro, es la accesibilidad a la información interna y operativa que los Terminales Portuarios manejan, que muchas veces no son confidenciales pero que se necesita el permiso de la Gerencia correspondiente para el acceso correspondiente.

Para efectos del presente estudio, dicha limitación no afectó de manera significativa, ya que la autora del presente trabajo de investigación forma parte de la estructura organizacional de la Gerencia de Operaciones, lo que permitió que se pueda contar con la información que corrobore el control de tareas de manera directa.

Con respecto a la validez externa del presente estudio, de acuerdo con el nivel exploratorio y diseño investigación-acción donde se problematiza sobre un caso particular se puede establecer que los resultados no pueden generalizarse a otros contextos, sin embargo, puede servir como marco de referencia para poder realizarse

las comparaciones en virtud de estrategias administrativas que puedan aplicarse en Terminales donde se tenga un personal operativo de características similares.

Con respecto al estudio realizado por Chérrez (2020) existen coincidencias en relación con el enfoque de estudio. De acuerdo con la perspectiva de los autores, se avala que una estrategia de incentivos aplicado a trabajadores portuarios puede ayudar a lograr metas individuales, colectivas y corporativas, situación que se pudo corroborar con la implementación de un plan de incentivos laborales, que permitió mejorar el desempeño del personal operativo con respecto al correcto llenado de reportes que están vinculados con el control de tareas, brindando mayor beneficio económico para los intereses del Terminal.

Con respecto al estudio de Zavala (2020) se avala que los trabajadores portuarios a diferencia del personal que opera buques mercantes, de pesca, superintendentes de terminales, etc., por lo general no cuenta con manuales que les permiten desarrollar funciones de manera adecuada y en correspondencia con la exigencia del Terminal donde se desarrollan, ya que, la mayoría se encuentran sometidos al empirismo o aprendizaje tradicional, situación que también se observó con el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., razón que motivó a que dentro del plan implementado se incluya actividades de capacitación con relación a los tareas.

Con el estudio realizado por Gerónimo y Ruiz (2021) se reafirma que las condiciones en las cuales los trabajadores portuarios laboran suelen ser monótonas con desgastes físicos y mentales determinantes, lo que exige, que además de las estrategias que buscan que mejoren el desempeño laboral, se pueda priorizar en cuestiones internas vinculadas con la salud física y mental, de modo que se pueda potenciar a dicho recurso humano de forma holística, lo que permitirá también ejercer mayor motivación que beneficie al logro de objetivos tanto individuales como corporativos. Con respecto a la metodología utilizaron un paradigma cualitativo de características similares al desarrollado.

Así también, respecto al estudio de Helmelrijck (2021) es importante resaltar que un sistema de recompensas con el fin de garantizar un clima organizacional adecuado, situación similar al plan de incentivos implementado en el personal operativo que tuvo como objetivo mejorar el control de tareas, pero que, a través de dicha acción se pudo mejorar el clima organizacional de forma indirecta ya que el personal demostró mayor compromiso y predisposición en el llenado de los reportes. Con respecto a la metodología utilizada por el autor se encuentran características similares ya que fue desarrollado bajo el enfoque cualitativo y diseño investigación-acción.

Con respecto al estudio realizado por Arce (2021) existen coherencias en el objetivo planteado ya que pudo demostrar que un plan de incentivos laborales incrementa la productividad laboral. Además, el autor logra determinar una influencia positiva a partir de un método estadístico y experimental, a diferencia del presente

trabajo de investigación donde el análisis pasó a ser realizado de manera interpretativa, acorde con datos obtenidos de diferentes técnicas de recolección, que caracterizan a una investigación de ruta cualitativa.

Respecto al estudio de Julián (2020) quien realizó un trabajo de investigación de un enfoque cuantitativo a diferencia del enfoque cualitativo que se llevó a cabo en el presente estudio, se avala que la implementación de tecnologías móviles para mejorar el control de tareas pueden ser herramientas de un costo bajo de inversión pero que pueda traer beneficios significativos. En comparación con el proceso del control de tareas que se lleva a cabo en el Terminal Portuario Paracas S.A., dicha situación podría evaluarse a fin de poder encontrar las tecnologías disponibles y formas de implementación que podría ayudar a garantizar que los reportes de personal y maquinaria sean confiables en todo momento.

Con el estudio de Gonzales (2020) llevado a cabo bajo un enfoque cualitativo de características similares, se resalta que el uso de sistemas de información puede ayudar al control de tareas, lo que podría también implementarse en el Terminal Portuario Paracas S.A., donde el personal operativo hasta la actualidad viene realizando dichas actividades en hojas de papel, sin embargo, es lógico que un cambio podría partir de un análisis riguroso y exhaustivo, de modo que se identifiquen los recursos técnicos y tecnológicos apropiados para mejorar dicha actividad que se encuentra relacionado con aspectos económicos de importancia para la Administración del Terminal.

Por último, en relación a lo establecido por Ly (2021) se permite reafirmar que automatización de procesos a partir del uso de TI puede mejorar la gestión de tareas, lo que permitirá que los reportes sean confiables. Bajo el logro de objetivos positivos a través del uso de software, se genera la posibilidad de que dentro del Terminal Portuario Paracas S.A., el control de los tareas pueda llevarse a cabo utilizando tecnologías y software que ayudarán al personal operativo realizar reportes confiables, de modo que se contribuya con eliminar los errores que perjudican a la liquidación de servicios. Con respecto al estudio realizado por el autor, se encuentran similitudes en la ruta y diseño.

5.2 Conclusiones

1. La implementación de un plan de incentivos laborales, mejora el control de tareas del personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., a partir de la reducción de errores que se presentaban tanto en los reportes de personal como en los reportes de maquinaria, lo cual generaba errores en la liquidación de servicios, lo que se corrigió a partir de una estrategia administrativa que tomó en cuenta las percepciones del personal operativo para identificar necesidades y acciones coherentes para motivarlos a realizar el registro de tareas de manera adecuada, logrando un beneficio común para los intereses del personal operativo y la Administración del Terminal.

2. El control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., antes de la implementación de un plan de incentivos laborales era deficiente, ya que se pudo conocer que el personal operativo desconocía la importancia de dicha actividad, no poseían materiales adecuados para el llenado de reportes e inclusive se pudo conocer que en muchos casos no podían identificar el nombre de las naves que atracaban a los muelles, que constituía una información sustancial para procesar una liquidación de servicios precisa en cuanto a los cobros que se debían realizar.
3. El plan de incentivos laborales que se planteó para mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., se formuló considerando los siguientes elementos: Introducción, fundamentación, objetivos, beneficios, principios, metodología y cronograma, dentro de los cuales se establecen las líneas de acción que al contar con la anuencia de la Gerencia de Operaciones y Administración (Recursos Humanos) pudo ser aplicado de manera sistemática.
4. Los resultados que generó la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., fueron positivos, ya que de acuerdo con los reportes trimestrales, posterior a la implementación del plan, se redujeron los errores en los reportes de personal y maquinaria, lo que significó mayores ingresos económicos por estimar cobros precisos en la liquidación de servicios; así también, se observó mayor compromiso por parte de los trabajadores, fomentando la competencia entre los mismos para poder realizar el llenado correcto. Cabe resaltar que los resultados positivos

evidenciados conllevaron a que el plan pueda extenderse al personal de mantenimiento, población objetivo que en un primer momento no fueron considerados, pero que, debido al éxito de la estrategia administrativa, se tomó la decisión de considerarlos bajo las mismas bases del plan original.

5.3 Recomendaciones

1. Se recomienda a la Gerencia de Operaciones del Terminal Portuario Paracas S.A., poder evaluar la implementación de un sistema de información o software que pueda ayudar a realizar el control de los tareas de forma digital, lo que sumado a la estrategia del plan de incentivos implementado pueda complementarse con garantizar que dicha actividad pueda llevarse a cabo de manera confiable, lo que ayudaría a que la liquidación de los servicios sean exactos y precisos respecto a los cobros que se aplican a los clientes. Dicha acción podría realizarse a través de la contratación de personal calificado en tecnologías de la información y comunicaciones de manera que puedan desarrollar material indispensable para mejorar los tareas que se realizan.
2. Se sugiere realizar un manual didáctico, donde se pueda considerar la importancia y el correcto llenado de los tareas, de modo que pueda ser un material de consulta rápida para el personal operativo y que esté disponible en cualquier momento, lo que podría garantizar la reducción y eliminación de errores. Para realizar dicho material, es necesario contar con la colaboración de los propios trabajadores operativos, quienes muestren que temas o tópicos serían necesarios para poder poseer un mejor entendimiento de las actividades.
3. Se propone realizar un plan de prevención de riesgos laborales, ya que representa una condición que no debe dejarse de lado, la cual ponga énfasis en cuestiones de

salud física y mental que puedan perturbar el desempeño adecuado del personal operativo que tiene a cargo realizar el llenado de reportes correspondientes al control de tareas en relación con cada actividad que suele llevar a cabo. Para ello, es importante que se tomen en cuenta la opinión de expertos en seguridad industrial y salud ocupacional, quienes puedan proveer de información específica de acuerdo con las actividades que se llevan a cabo en el Terminal.

4. Se recomienda a futuros investigadores del rubro marítimo y portuario, poder problematizar y realizar estudios sobre el uso de estrategias administrativas como lo es un plan de incentivos laborales aplicados a contextos organizacionales afines a un Terminal Portuario, lo que podrá acrecentar el conocimiento sobre las posibles ventajas y desventajas de aplicar dichas estrategias, potenciando posibles aplicaciones que puedan servir para el análisis y toma de decisiones en otros Terminales Portuarios de características similares.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

- Bohlannder, G.; Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *El factor humano en la cadena global de suministro: Covid-19, los trabajadores portuarios frente a la pandemia*. Konrad Adenauer Stiftung. www.kas.de
- Cortez, W. y Artega, D. (2018) *Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “Mi banco” banco de la microempresa S.A. Agencia Virú - 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
- Galeano, M. (2021). *Investigación cualitativa: Preguntas inagotables*. Fondo Editorial Universidad de Antioquía.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Referencias electrónicas

- Aguar, M.; Pérez, F. & Madriz, D. (2012). *"Incentivos Laborales como Aporte a la Productividad y a la Calidad de Servicio en las Empresas del Rubro Farmacias"*. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, 3 (9), 33-48. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158003.pdf>
- Arce, C. (2021). *Plan de Incentivos Laborales para incrementar la Productividad Laboral, Área de Estructuras, Empresa del Sector Metal Mecánico, Callao, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65932>
- Bizneo. (2021). *Cómo definir un plan de incentivos laborales*. Bizneo blog. <https://www.bizneo.com/blog/plan-de-incentivos-laborales/#:~:text=Un%20plan%20de%20incentivos%20laborales%20es%20un%20programa%20en%20el,y%20mejoren%20sus%20resultados%20la,borales.>
- Bobadilla, J., & Venegas, A. (2018). *La importancia de los puertos dentro de la economía en Colombia y sus países fronterizos*. Unirioja. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6540499.pdf>
- Cartes, P. (2021). *Tareo de personal: ¿Qué es y en qué se diferencia del control de asistencia?*. GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com.pe/operaciones/tareo-personal-peru/>
- Chérrez, F. (2020). *Propuesta de mejoramiento de sistema de incentivos en empresa Portuaria Valparaíso* [Tesis de pregrado, Universidad del Valparaíso]. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/1138>
- DMS. (2021). *Control de tareas*. DMS. <https://dms.com.pe/control-tareas-soluciones-agro/>

- Gerónimo, F., & Ruiz, G. (2021). *Recursos humanos en el puerto: un planteo preliminar* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Mar del Plata]. <http://nulan.mdp.edu.ar/66/>
- Gonzales, F. (2018). *Sistema de tareo - Cappazo* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3320055>
- Hemelrijck, N. (2021). *Estudio de mejora en los sistemas de recompensa del desempeño de empleados para una empresa del sector pesquero peruano* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14792>
- Julián, S. (2020). *Aplicación web móvil para el registro de tareo de los trabajadores de la empresa pesquera Industrial Pesquera Santa Mónica SA - Paita* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55064>
- Kinley, N. (2019). *Cambiando el comportamiento de los empleados*. Getabstract. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3423.pdf>
- Ly, J. (2014). *Análisis de requerimiento para mejorar la gestión de tareas mediante la automatización del proceso de tareo con el uso de TICs en la empresa sociedad agrícola Virú s.a.* [Tesis de pregrado, Universidad de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18346>
- Mamdani, K. & Minhaj (2016), *“Efectos de los incentivos motivacionales en el desempeño de los empleados: un estudio de caso de los bancos de Karachi, Pakistan* [Effects of Motivational Incentives on Employees Performance: A Case Study of Banks of Karachi, Pakistane]. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law [Revista del Sudeste Asiático

- de Negocios, Economía y Derecho Contemporáneos], 9 (2), 32-39.
http://seajbel.com/wp-content/uploads/2016/05/K9_203.pdf ISSN: 2289-1560
- Mar y Gerencia. (2018). *Puertos Marítimos*. Mar y Gerencia.
<https://marygerencia.com/tag/puertos-maritimos/>
- Mesa, J. (2020). *Incentivos. ¿Qué son los incentivos? – Tipos de incentivos y usos adecuados*. Grupo. <https://grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- Nazario, R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados*. Revista Invenio, 9(17), 133-145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4287381>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público. (2021). *Terminal Portuario General San Martín-Paracas, Pisco*. OSITRAN. <https://www.ositran.gob.pe/anterior/puertos/terminal-portuario-general-san-martin-paracas-pisco/>
- Prosertek. (2016). *Un acercamiento a las terminales portuarias*. Prosertek. <https://prosertek.com/es/blog/terminales-portuarias/>
- Puerto de Paracas. (2021). *Características del Terminal Portuario Paracas S.A.* Puerto de Paracas. <https://www.pdparacas.com.pe/sobre-el-terminal/>
- S10. (2021). *¿Qué es el tareo del personal?*. S10. <https://www.s10peru.com/que-es-el-tareo-del-personal/>
- Sodexo. (2021). *Guía para crear un plan de incentivos y motivar a tus colaboradores*. Sodexo. <https://www.sodexo.pe/blog/plan-de-incentivos-de-una-empresa/>

- Suyon, J. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC. Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21388>
- Zavala, R. (2020). *Levantamiento de competencias laborales y su incidencia en el desempeño productivo del personal técnico-operativo del puerto de manta* [Tesis de pregrado, Universidad del Valparaíso]. <https://repositorio.uileam.edu.ec/handle/123456789/1371>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021.

AUTORES: Bachiller en Ciencias Marítimas TALLEDO Pinchi, Margaret Hellen

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS
<u>Problema general</u> ¿Cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021? Problemas específicos ¿Cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales? ¿Qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del	<u>Objetivo general</u> Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021. Objetivos específicos Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales. Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del	<u>Categorías de análisis 1</u> Plan de incentivos laborales	-Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos laborales. -Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales. -Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas.
		<u>Categorías de análisis 2</u> Control de tareas	
		MÉTODO Y DISEÑO RUTA: Cualitativa TIPO: Básica NIVEL: Exploratorio DISEÑO: Investigación-acción	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron técnicas de corte y clasificación de palabras clave, así como la estadística descriptiva a través de las medidas de distribución (frecuencia y porcentajes). Se utilizaron como soporte para el análisis programas informáticos tales como el programa SPSS v. 26, Microsoft Excel, Microsoft Word y Lucidchart.
		MUESTRA CUALITATIVO	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Terminal Portuario Paracas S.A.? ¿Qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.?	Terminal Portuario Paracas S.A. Establecer qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	-12 unidades de información documental. -46 unidades de información compuesto por sujetos: 7 operadores de grúa, 19 operadores de maquinaria múltiple y 20 operadores mantero-gaviero.	-Técnicas: Documentación, encuesta y observación. -Instrumento: Investigadora. -Herramienta: Cuestionario exploratorio sobre control de tareas y cámara fotográfica.
---	---	---	--

ANEXO 2

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

-Almacén CFS: Estación de carga de contenedores que se especializa en la consolidación y desconsolidación de carga.

-Amarradero: Es un término se refiere a un poste, madero, percha o pilar que se puede atar o amarrar cualquier cosa. (en marina) es una zona, lugar o sitio en donde se puede amarrar las embarcaciones.

-Avituallamiento: Es el suministro de todos aquellos insumos que requiere la embarcación y su tripulación para la realización de sus viajes.

-Benefactores: es utilizada para referirse a la persona que se dedica a realizar el bien a los demás, es una persona solidaria, que busca colaborar con el prójimo. Puede ayudar a los demás, ya sea con trabajo o a través de donaciones en dinero.

-Bienes: Se denominan las cosas materiales o inmateriales que, desde un punto de vista jurídico, son objetos de derecho, del mismo modo en que, desde una perspectiva económica, son escasos, limitados y, en consecuencia, poseen un valor que puede ser definido en términos monetarios.

-Boarding pass: La tarjeta de embarque, pase de abordar o pase de abordaje es un documento empleado por las compañías de transporte de pasajeros, tanto aéreas como marítimas, para permitir el acceso al vehículo transportador.

-Canal de acoderamiento continuo:

-Carga contenerizada: Cualquier tipo de unidad de carga, producto o mercancía a granel que se encuentre depositado o consolidado en un contenedor de transporte.

-Carga sobredimensionada: Es el tipo de carga que sobrepasa los límites en cuanto a medidas y peso permitido por las leyes en un equipo standard, lo cual requiere de

vehículos y disposiciones especiales para que este sea transportado de manera segura y sin ningún tipo de contratiempo.

-Concesionario: Empresas que se les haya adjudicado una concesión portuaria (Es el contrato para el diseño, construcción, financiamiento, conservación y explotación de un terminal portuario).

-Consignatarios: Persona, entidad o empresa a quien se consigna una mercancía; en especial la que en los puertos representa al armador de un buque para tratar los asuntos administrativos relacionados con su carga y pasaje.

-CYMAT: Condiciones y medio ambiente de trabajo.

-Descompactado Big bags: Equipo que permite descompactar por presión el producto que ha sido densificado o aglomerado durante un almacenamiento prolongado o durante el transporte.

-Desestiba: Es la operación de descarga de la mercancía transportada en un buque.

-Dragado: Es un proceso que consiste en remover material del lecho marino, siendo su objetivo principal el garantizar tanto la operatividad como la seguridad en la navegación.

-Eficiencia: Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” como la capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos.

-Egresos: Son las cantidades que salen y suponen un aumento (inversiones) o una reducción de dicho patrimonio (gastos).

-EPV: Empresa Portuaria Valparaíso.

-Estiba: Es la adecuada distribución de la mercancía en las unidades de carga.

-GM: Grúa manipuladora.

-INDECOPI: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, encargada de proteger los derechos de los consumidores y fomentar en la economía peruana una cultura de leal y honesta competencia, resguardando todas las formas de propiedad intelectual desde los signos distintivos y los derechos de autor hasta las patentes y biotecnología.

-Inflación: Es el aumento generalizado y sostenido de los precios de bienes y servicios en un país durante un periodo de tiempo sostenido, en promedio a un año.

-Ingresos: Son incrementos de patrimonio o dinero que forme parte de la economía de una persona.

-Interanuales: Que procede de la comparación entre una cantidad y la correspondiente de un año antes.

-Laminillo: o cascarilla de laminación es un subproducto siderúrgico procedente del proceso de laminación en caliente del acero que está constituido, fundamentalmente, por hierros y óxidos de hierro y contenidos variables de grasas y aceites.

-Línea naviera: Es aquella persona física o jurídica que por sí (o por medio de otra que actúe en su nombre o representación) celebran un contrato de transporte marítimo de mercancías con un usuario.

-Modelo sistemático: Se califica como sistemático a aquello que respeta o se adapta a un sistema: un conjunto ordenado o estructurado de principios o elementos que se relacionan entre sí

-Monitorear: Consiste en la acción de observación del curso de uno o más parámetros con el fin de detectar alguna eventualidad fuera de lo común.

-Multipropósito: Se trata del barco de carga más elemental, conocido también como buque multipropósito. Transportan una inmensa variedad de mercancías tanto de

carga seca como irregular pero no son aptos para contenedores. Son empleados para el transporte de cargas sueltas como granos, cementos o minerales, entre otros.

-OSITRAN: Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, encargado supervisar, regular, normar, fiscalizar, sancionar, solucionar controversias referentes a las actividades o servicios que involucran la explotación de la infraestructura de transporte de uso público como los puertos, carreteras, etc.

-Pavimento: es la base horizontal de una determinada construcción (o las diferentes bases de cada nivel de un edificio) que sirve de apoyo a las personas, animales o cualquier pieza de mobiliario.

-Payloader: Es una máquina autopropulsada y que genera fuerza de trabajo gracias a su sistema hidráulico, también conocida como pala cargadora, pala mecánica o trascabo.

-PC: Pala cargadora.

-Pilotes: Son considerados piezas largas, a modo de pilares enclavados en el terreno, que alcanzan una profundidad suficiente para transmitir las cargas de la estructura.

-Primas anuales: Se considera como la división de las cuotas inferiores que bien pueden ser mensuales, bimensuales, bimestrales o semestrales. permiten asegurar determinado riesgo en un lapso de tiempo menor a un año.

-Productividad: Corresponde a un indicador que define cuántos productos o servicios se han llegado a producir por cada uno de los recursos utilizados en su elaboración (mano de obra, tiempo y capital, entre otros) dentro de un plazo determinado.

-Reach stacker: Es un vehículo usado para el manejo de contenedores en pequeñas terminales o en puertos de tamaño medio. Estos vehículos también son capaces de transportar rápidamente un contenedor en distancias cortas y apilarlo en distintas pilas.

- Remuneración extraordinaria: Son aquellos ingresos adicionales que recibe el empleado. Aparecen reflejadas en su nómina y tienen el objetivo de aumentar el poder adquisitivo.
- Rentabilidad: Es el beneficio obtenido de una inversión. En concreto, se mide como la ratio de ganancias o pérdidas obtenidas sobre la cantidad invertida. Normalmente se expresa en porcentaje.
- Servicio: Es la prestación que satisface alguna necesidad humana y que no consiste en la producción de bienes materiales.
- Stacker: Es un equipo utilizado para distintas funciones en la operación de una terminal portuaria, tales como el traslado de los contenedores y su ubicación sobre el chasis del tracto camión.
- Terminal portuario: Es considerado como la instalación o conjunto de instalaciones portuarias que constituyen la interfase entre el modo de transporte marítimo y los demás modos de transporte.
- TEU: Conocido por sus siglas en inglés como Twenty-foot Equivalent Unit o unidad que equivale a 20 pies, la cual es la capacidad de carga que tiene un contenedor estándar las cuales son 20 pies de largo, 8 pies de ancho y 8 pies y medio de altura.
- Tolva: Diseñadas específicamente para descargar carga a granel en camiones o ensacado, nuestras tolvas de puerto se pueden fabricar hasta 100 metros cúbicos y, alternativamente, diseñarse para ser modulares para el transporte en todas las capacidades.
- Trasbordo: Es la acción del cambio del modo de transporte de una determinada carga.
- Trasegado de carga: Es la operación de llenado y vaciado de recipientes, por diferencia de presión, que se efectúa por gravedad, bombeo o por presión.

-TT: Terminal Truck (Camión interno del Terminal).

ANEXO 3

HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO EXPLORATORIO SOBRE CONTROL DE TAREOS

El presente cuestionario pretende conocer su opinión frente a temas relacionadas con los tareos que Ud. realiza dentro del Terminal Portuario Paracas S.A.

Tome en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas, ya que lo que se pretende es conocer la verdadera apreciación de acuerdo con la pregunta establecida.

La información que brinde será tratada de forma anónima y confidencial.

Lea, con atención y conteste las preguntas o ítems marcando con un aspa "X" o completando con palabras en líneas marcadas.

¿Qué tipo de personal operativo es Ud.?

Operador de grúas: ____

Operador de maquinaria múltiple: ____

Operario mantero-gaviero: ____

1. ¿Cuál es la importancia de los tareos?

2. ¿Cuál es el principal obstáculo que se tiene en el llenado del tareo?

- a) Tiempo ☐
- b) Información ☐
- c) Recursos materiales ☐
- d) Cambios constantes de actividades ☐

3. ¿Qué tipo de información es la que se requiere para el correcto llenado de tareos?

4. ¿Cuánto tiempo se requiere para llenar un tareo correctamente?

- a) 5 minutos ☐
- ☐

b) 10 minutos

c) 15 minutos

☐

d) más de 20 minutos

☐

e) más de 30 minutos

☐

f) más de 40 minutos

☐

5. ¿En qué momento de su jornada laboral suele llenar el tareo?

6. ¿En qué momento de su jornada laboral prefiere llenar el tareo?

7. ¿Qué tipo de incentivo laboral le gustaría recibir para motivarse y realizar un llenado correcto del tareo?

a)

b)

c)

d)

8. ¿Qué materiales necesitan para llenar el tareo de forma correcta?

ANEXO 4

VALIDACIONES DE CONTENIDO DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1)



ENAMM
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO
DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021**

**"Guía para evaluar la validez de contenido de unidades de información,
herramientas de recolección de datos y técnicas de recolección de
datos"**

Instrucciones generales:

A continuación, se proporciona una matriz categorial correspondiente con un estudio que tiene por objetivo "Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, donde se puede visualizar los objetivos tanto general y específicos.

Para establecer la validez de contenido de las unidades de información proveniente de la documentación, entrevista y observación se le ha suministrado la matriz metodológica donde se puede establecer la relación que existe entre las categorías de análisis, subcategorías, indicadores, herramientas de recolección de datos y unidades de información.

Para emitir su juicio encontrará las tablas de evaluación específica referente a las unidades de información en coherencia con las técnicas y herramientas de recolección de datos aplicados, dentro de los cuales se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada uno de los indicadores según las unidades de información señaladas.

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Talledo Pinchi, Margaret Hellen***

Operacionalización de la categoría

Objetivo general: Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	DOCUMENTACIÓN	ENCUESTA	OBSERVACIÓN
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de junio del 2021	X		
		Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Diseño y elaboración Estructura	X	X	
			Implementación			X
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	Primeros premiados	X		
			Extensión del bono al personal de mantenimiento	X		
			Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	X		
			Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	X		
			Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	X		
			Tendencia de disminución de errores	X		

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021

Evaluación Específica de fuentes de información documental

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021	✓		
2. Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	✓		
3. Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	✓		
4. Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales (Suyón, 2018)	✓		
5. Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	✓		
6. Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	✓		
7. Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	✓		
8. Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	✓		
9. Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	✓		
10. Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	✓		
11. Reportes de maquinaria	✓		
12. Reportes de personal	✓		

Acotaciones: S/N.

Evaluación Específica de encuesta

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem o pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓

Observaciones: S/N.

Evaluación Específica de fuentes de información fotográfica

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Imagen fotográfica de correo de reunión feedback	✓		
2. Imagen fotográfica de reunión feedback	✓		
3. Imagen fotográfica de comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo	✓		

Acotaciones: S/N.

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponden con las categorías de análisis?

Si

2. ¿Las fuentes de información provenientes de la documentación, encuesta y documentación permiten alcanzar el objetivo de la investigación?

Se corresponden de manera lógica.

3. Recomendaciones para el análisis que se realiza

Realizar una triangulación correspondiente y Profundo.

4. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Comparar información de diferentes fuentes.

Nombre completo : *Carlos Borgo García*
 Profesión : *Marino Mercante*
 Grado académico : *Doctor en Ciencias Marítimas*
 Características que lo determinan como experto:

Carlos Borgo García
 Firma
 DNI 08538456
 Fecha: 15-03-22

2)



**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO
DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021**

**"Guía para evaluar la validez de contenido de unidades de información,
herramientas de recolección de datos y técnicas de recolección de
datos"**

Instrucciones generales:

A continuación, se proporciona una matriz categorial correspondiente con un estudio que tiene por objetivo "Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, donde se puede visualizar los objetivos tanto general y específicos.

Para establecer la validez de contenido de las unidades de información proveniente de la documentación, entrevista y observación se le ha suministrado la matriz metodológica donde se puede establecer la relación que existe entre las categorías de análisis, subcategorías, indicadores, herramientas de recolección de datos y unidades de información.

Para emitir su juicio encontrará las tablas de evaluación específica referente a las unidades de información en coherencia con las técnicas y herramientas de recolección de datos aplicados, dentro de los cuales se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada uno de los indicadores según las unidades de información señaladas.

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Talledo Pinchi, Margaret Hellen***

Operacionalización de la categoría

Objetivo general: Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	DOCUMENTACIÓN	ENCUESTA	OBSERVACIÓN	
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	X			
			Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	X			
			Errores en los tareas del mes de junio del 2021	X			
		Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Diseño y elaboración Estructura	X	X		
			Implementación				X
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.		Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	Primeros premiados		X		
			Extensión del bono al personal de mantenimiento		X		
			Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021		X		
			Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021		X		
			Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021		X		
			Tendencia de disminución de errores	X			

				con respecto a los reportes de maquinaria			
				Tendencia de disminución de errores con respecto a los reporte de personal	X		

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021

Evaluación Específica de fuentes de información documental

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021	X		
2. Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	X		
3. Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	X		
4. Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales (Suyón, 2018)	X		
5. Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	X		
6. Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	X		
7. Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	X		
8. Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	X		
9. Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	X		
10. Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	X		
11. Reportes de maquinaria	X		
12. Reportes de personal	X		

Acotaciones: _____

Evaluación Específica de encuesta

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem o pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									X
2									X
3									X
4									X
5									X
6									X
7									X
8									X

Observaciones:

Evaluación Específica de fuentes de información fotográfica

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Imagen fotográfica de correo de reunión feedback	X		
2. Imagen fotográfica de reunión feedback	X		
3. Imagen fotográfica de comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo	X		

Acotaciones:

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponden con las categorías de análisis?

Si, la búsqueda de información corresponde a las categorías de análisis.

2. ¿Las fuentes de información provenientes de la documentación, encuesta y documentación permiten alcanzar el objetivo de la investigación?

Si, la información es clara y precisa

3. Recomendaciones para el análisis que se realiza

Recomiendo analizar otras áreas de la empresa

4. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Proponer un bono para los colaboradores de la empresa según objetivos del área, basado en este trabajo de investigación

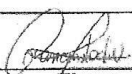
Nombre completo : Giancarlo Chinorro Uulmana

Profesión : Ingeniero Industrial

Grado académico : Bachiller en Ingeniería Industrial

Características que lo determinan como experto:

Profesional en control operativo, encargado de la planificación y control del personal operativo del punto de Panacas.



Firma

DNI 75006023

Fecha: 15/04/2022

3)



**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO
DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021**

**"Guía para evaluar la validez de contenido de unidades de información,
herramientas de recolección de datos y técnicas de recolección de
datos"**

Instrucciones generales:

A continuación, se proporciona una matriz categorial correspondiente con un estudio que tiene por objetivo "Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, donde se puede visualizar los objetivos tanto general y específicos.

Para establecer la validez de contenido de las unidades de información proveniente de la documentación, entrevista y observación se le ha suministrado la matriz metodológica donde se puede establecer la relación que existe entre las categorías de análisis, subcategorías, indicadores, herramientas de recolección de datos y unidades de información.

Para emitir su juicio encontrará las tablas de evaluación específica referente a las unidades de información en coherencia con las técnicas y herramientas de recolección de datos aplicados, dentro de los cuales se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada uno de los indicadores según las unidades de información señaladas.

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Talledo Pinchi, Margaret Hellen***

Operacionalización de la categoría

Objetivo general: Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	DOCUMENTACIÓN	ENCUESTA	OBSERVACIÓN
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales		Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de junio del 2021	X		
Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.		Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Diseño y elaboración		X	
			Estructura	X		
			Implementación			X
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Plan de incentivos laborales – Control de tareas		Primeros premiados	X		
			Extensión del bono al personal de mantenimiento	X		
			Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	X		
			Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	X		
			Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	X		
		Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	Tendencia de disminución de errores	X		

				con respecto a los reportes de maquinaria			
				Tendencia de disminución de errores con respecto a los reporte de personal	X		

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL
TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021**

Evaluación Específica de fuentes de información documental

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021	✓		
2. Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	✓		
3. Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	✓		
4. Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales (Suyón, 2018)	✓		
5. Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	✓		
6. Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	✓		
7. Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	✓		
8. Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	✓		
9. Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	✓		
10. Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	✓		
11. Reportes de maquinaria	✓		
12. Reportes de personal	✓		

Acotaciones: Ninguna

Evaluación Específica de encuesta

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem o pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓

Observaciones: Ninguna

Evaluación Específica de fuentes de información fotográfica

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Imagen fotográfica de correo de reunión feedback	✓		
2. Imagen fotográfica de reunión feedback	✓		
3. Imagen fotográfica de comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo	✓		

Acotaciones: Ninguna

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponden con las categorías de análisis?

Si corresponden

2. ¿Las fuentes de información provenientes de la documentación, encuesta y documentación permiten alcanzar el objetivo de la investigación?

Si permiten alcanzar el objetivo

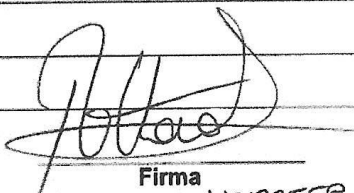
3. Recomendaciones para el análisis que se realiza

Ninguna

4. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Comparar investigación con otras investigaciones similares de otros rubros de servicios.

Nombre completo : Ricardo Martin Haro Tello
Profesión : Ingeniero Industrial
Grado académico : Ingeniero Titulado
Características que lo determinan como experto:



Firma
DNI 40183558
Fecha: 15-04-22

4)

**ENAMM**
ALMIRANTE MIGUEL GRAU**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE “ALMIRANTE MIGUEL
GRAU”****PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA****IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO
DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021****“Guía para evaluar la validez de contenido de unidades de información,
herramientas de recolección de datos y técnicas de recolección de
datos”****Instrucciones generales:**

A continuación, se proporciona una matriz categorial correspondiente con un estudio que tiene por objetivo “Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, donde se puede visualizar los objetivos tanto general y específicos.

Para establecer la validez de contenido de las unidades de información proveniente de la documentación, entrevista y observación se le ha suministrado la matriz metodológica donde se puede establecer la relación que existe entre las categorías de análisis, subcategorías, indicadores, herramientas de recolección de datos y unidades de información.

Para emitir su juicio encontrará las tablas de evaluación específica referente a las unidades de información en coherencia con las técnicas y herramientas de recolección de datos aplicados, dentro de los cuales se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada uno de los indicadores según las unidades de información señaladas.

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Talledo Pinchi, Margaret Hellen***

Operacionalización de la categoría

Objetivo general: Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	DOCUMENTACIÓN	ENCUESTA	OBSERVACIÓN
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de junio del 2021	X		
			Diseño y elaboración Estructura	X	X	
Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Implementación			X
			Primeros premiados	X		
			Extensión del bono al personal de mantenimiento	X		
			Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	X		
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Plan de incentivos laborales – Control de tareas	Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	X		
			Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	X		
			Tendencia de disminución de errores	X		

			con respecto a los reportes de maquinaria			
			Tendencia de disminución de errores con respecto a los reporte de personal	X		

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021

Evaluación Específica de fuentes de información documental

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021	✓		
2. Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	✓		
3. Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	✓		
4. Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales (Suyón, 2018)	✓		
5. Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	✓		
6. Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	✓		
7. Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	✓		
8. Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	✓		
9. Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	✓		
10. Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	✓		
11. Reportes de maquinaria	✓	✓	
12. Reportes de personal	✓	✓	

Acotaciones: ✓

Evaluación Específica de encuesta

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem o pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓

Observaciones:

Evaluación Específica de fuentes de información fotográfica

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Imagen fotográfica de correo de reunión feedback	✓	✓	
2. Imagen fotográfica de reunión feedback			
3. Imagen fotográfica de comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo	✓		

Acotaciones: todo conforme

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponden con las categorías de análisis?

Si, está acotado.

2. ¿Las fuentes de información provenientes de la documentación, encuesta y documentación permiten alcanzar el objetivo de la investigación?

Cierto, existe una correlación entre las fuentes de información con el objetivo de la investigación.

3. Recomendaciones para el análisis que se realiza

Ninguna.

4. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

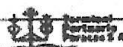
Comparar con datos del mercado o empresas similares refrendo a los buenos prácticas por puestos de similar categoría.

Nombre completo : CHRISTIAN GREGORIO ALVA

Profesión : CONTADOR

Grado académico : BACHILLER

Características que lo determinan como experto:



Christian Gregorio
Coordinador de recursos humanos

ACTUALMENTE ME DESEMPEÑO COMO COORDINADOR DE RRHH, ME-
PERTENECIENDO DIRECTAMENTE AL GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y RRHH
CUENTO CON MÁS DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA IMPLEMENTANDO POLÍTICAS
SALARIALES, REMUNERACIÓN VARIABLE, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO,
ENTRE OTROS PROCESOS DE RRHH.



Christian Gregorio
Coordinador de recursos humanos

Firma

DNI 46650717

Fecha: 16/03/2022

5)



**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA
MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO
DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021**

**"Guía para evaluar la validez de contenido de unidades de información,
herramientas de recolección de datos y técnicas de recolección de
datos"**

Instrucciones generales:

A continuación, se proporciona una matriz categorial correspondiente con un estudio que tiene por objetivo "Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021, donde se puede visualizar los objetivos tanto general y específicos.

Para establecer la validez de contenido de las unidades de información proveniente de la documentación, entrevista y observación se le ha suministrado la matriz metodológica donde se puede establecer la relación que existe entre las categorías de análisis, subcategorías, indicadores, herramientas de recolección de datos y unidades de información.

Para emitir su juicio encontrará las tablas de evaluación específica referente a las unidades de información en coherencia con las técnicas y herramientas de recolección de datos aplicados, dentro de los cuales se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada uno de los indicadores según las unidades de información señaladas.

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Talledo Pinchi, Margaret Hellen***

Operacionalización de la categoría

Objetivo general: Señalar cómo la implementación de un plan de incentivos laborales mejora el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A., 2021.

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Subcategorías	Indicadores	DOCUMENTACIÓN	ENCUESTA	OBSERVACIÓN
Diagnosticar cómo es el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A. antes de la implementación de un plan de incentivos laborales		Control de tareas antes de la implementación de un plan de incentivos	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	X		
			Errores en los tareas del mes de junio del 2021	X		
Establecer qué plan de incentivos laborales puede mejorar el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.		Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Diseño y elaboración Estructura	X	X	
			Implementación			X
			Primeros premiados	X		
Estimar qué resultados genera la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas en el personal operativo del Terminal Portuario Paracas S.A.	Plan de incentivos laborales – Control de tareas		Extensión del bono al personal de mantenimiento	X		
			Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	X		
			Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	X		
			Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	X		
			Tendencia de disminución de errores	X		

				con respecto a los reportes de maquinaria				
				Tendencia de disminución de errores con respecto a los reporte de personal	X			

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL CONTROL DE TAREOS EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A., 2021

Evaluación Específica de fuentes de información documental

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021	✓		
2. Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021	✓		
3. Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021	✓		
4. Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales (Suyón, 2018)	✓		
5. Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)	✓		
6. Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal	✓		
7. Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento	✓		
8. Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	✓		
9. Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	✓		
10. Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	✓		
11. Reportes de maquinaria	✓		
12. Reportes de personal	✓		

Acotaciones: S/N

Evaluación Específica de encuesta

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem o pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓

Observaciones: GIN

Evaluación Específica de fuentes de información fotográfica

Criterios de evaluación:

1. Es acorde, se recomienda su uso.
2. No es del todo acorde, pero puede ayudar con información.
3. No es acorde, se recomienda restringir su uso.

Fuente	1	2	3
1. Imagen fotográfica de correo de reunión feedback	✓		
2. Imagen fotográfica de reunión feedback	✓		
3. Imagen fotográfica de comunicación de plan de incentivos laborales al personal operativo	✓		

Acotaciones: SIN.

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponden con las categorías de análisis?

Si

2. ¿Las fuentes de información provenientes de la documentación, encuesta y documentación permiten alcanzar el objetivo de la investigación?

Si

3. Recomendaciones para el análisis que se realiza

Si

4. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Profundizar en el análisis que se va a realizar.

Nombre completo : *Peter Garcia Vico*
 Profesión : *Administración Marítima y Portuaria*
 Grado académico : *Licenciado en Administración*
 Características que lo determinan como experto:

5 años de experiencia laboral en MSC
Agencia Casan del Perú

Peter
 Firma
 DNI *71132130*
 Fecha: *11-03-22*

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICADO A LAS UNIDADES DE INFORMACIÓN CONFORMADO POR EL PERSONAL OPERATIVO DEL TERMINAL PORTUARIO PARACAS S.A.

CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICADO AL PERSONAL OPERATIVO

Yo,,
 acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación del **cuestionario exploratorio sobre control de tareos** para un estudio científico, realizado por la bachiller en ciencias marítimas de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau": Talledo Pinchi, Margaret Hellen; candidata a Licenciada en Administración Marítima y Portuaria de la escuela antes mencionada.

Me han informado que:

- La aplicación del cuestionario forma parte de la realización de su tesis de Licenciatura.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi **Anonimato**: el bachiller no conocerá la identidad de quien llene cada cuestionario, pues no se registra el nombre.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al siguiente correo: htalledo27@gmail.com

Pisco, 19 de mayo de 2021

FIRMA DEL PARTICIPANTE
DNI:

ANEXO 6

MATRIZ METODOLÓGICA CUALITATIVA RESPECTO A LA CATEGORÍA DE ANÁLISIS: CONGRUENCIA CUALITATIVA

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: PLAN DE INCENTIVOS LABORALES – CONTROL DE TAREOS					
Subcategorías	Indicadores	Técnicas de recolección de datos	Herramientas de recolección de datos	Etiqueta	Unidades de información
Control de tareas antes la implementación de un plan de incentivos laborales	Errores en los tareas del mes de abril del 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E1	Reporte de errores de tareas del mes de abril del 2021
	Errores en los tareas del mes de mayo del 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E2	Reporte de errores de tareas del mes de mayo del 2021
	Errores en los tareas del mes de junio del 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E3	Reporte de errores de tareas del mes de junio del 2021
Diseño, elaboración e implementación del plan de incentivos laborales	Diseño y elaboración	Encuesta	-Cuestionario exploratorio sobre control de tareas	-	-46 unidades de estudio (personal operativo)
	Estructura	Documentación	-Ficha de investigación	T1	-Trabajo de investigación sobre plan de incentivos laborales
		Documentación	-Ficha de investigación	T2	-Fuente electrónica sobre plan de incentivos (Sodexo, 2021)
	Implementación	Observación	-Ficha de investigación	T3	-Información documental
		Observación	-Ficha de investigación	T4	-Información documental
		Observación	-Ficha de investigación	T5	-Información documental
Resultados de la implementación del plan de incentivos laborales en el control de tareas	Primeros premiados	Documentación	-Ficha de investigación	R1	Correo informando los primeros ganadores de reportes de maquinaria y personal
	Errores en los tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E4	Reporte de errores de tareas de los meses de julio, agosto y setiembre de 2021
	Errores en los tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E5	Reporte de errores de tareas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021

	Errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021	Documentación	-Ficha de investigación	E6	Reporte de errores de tareas de los meses de enero, febrero y marzo de 2021
	Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de maquinaria	Documentación	-Ficha de investigación	E7	Reportes de maquinaria
	Tendencia de disminución de errores con respecto a los reportes de personal	Documentación	-Ficha de investigación	E8	Reportes de personal
	Extensión del bono al personal de mantenimiento	Documentación	-Ficha de investigación	R2	Correo de solicitud de incentivos económicos extensibles al personal de mantenimiento



ANEXO 7

RESULTADOS DE ENCUESTA PROCESADOS ESTADÍSTICAMENTE

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	G1	Númerico	8	0	Personal operativo	{1, Operador de grúa}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	Principal obstáculo en el llenado del tareo	{1, tiempo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P4	Númerico	8	0	Tiempo para llenar un tareo correctamente	{1, 5 minutos}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	G1	P2	P4	va
1	Operador de grúa	información	5 minutos	
2	Operador de grúa	información	10 minutos	
3	Operador de grúa	información	más de 30 minutos	
4	Operador de grúa	información	más de 40 minutos	
5	Operador de grúa	información	más de 30 minutos	
6	Operador de grúa	información	más de 30 minutos	
7	Operador de grúa	información	más de 30 minutos	
8	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
9	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
10	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
11	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
12	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
13	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
14	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
15	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
16	Operador de maquinaria múltiple	información	5 minutos	
17	Operador de maquinaria múltiple	información	10 minutos	
18	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
19	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
20	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
21	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
22	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 30 minutos	
23	Operador de maquinaria múltiple	información	más de 40 minutos	
24	Operador de maquinaria múltiple	recursos materiales	más de 40 minutos	

25	Operador de maquinaria múltiple	recursos materiales	más de 40 minutos	
26	Operador de maquinaria múltiple	tiempo	más de 30 minutos	
27	Operador mantero-gaviero	tiempo	más de 30 minutos	
28	Operador mantero-gaviero	tiempo	más de 30 minutos	
29	Operador mantero-gaviero	recursos materiales	más de 30 minutos	
30	Operador mantero-gaviero	cambios constantes de actividades	más de 30 minutos	
31	Operador mantero-gaviero	cambios constantes de actividades	más de 30 minutos	
32	Operador mantero-gaviero	recursos materiales	más de 30 minutos	
33	Operador mantero-gaviero	información	10 minutos	
34	Operador mantero-gaviero	información	5 minutos	
35	Operador mantero-gaviero	recursos materiales	más de 40 minutos	
36	Operador mantero-gaviero	tiempo	más de 30 minutos	
37	Operador mantero-gaviero	información	más de 30 minutos	
38	Operador mantero-gaviero	tiempo	más de 30 minutos	
39	Operador mantero-gaviero	tiempo	más de 20 minutos	
40	Operador mantero-gaviero	información	15 minutos	
41	Operador mantero-gaviero	cambios constantes de actividades	más de 30 minutos	
42	Operador mantero-gaviero	cambios constantes de actividades	más de 30 minutos	
43	Operador mantero-gaviero	cambios constantes de actividades	más de 30 minutos	
44	Operador mantero-gaviero	tiempo	15 minutos	
45	Operador mantero-gaviero	información	15 minutos	
46	Operador mantero-gaviero	información	15 minutos	