

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**



**LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYE EN LA**  
**GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU S.A.A**  
**CHIMBOTE 2023**

Tesis para optar el título profesional de Contadora Pública

Autora:

Rojas Sandoval, Anapaula Katheriny  
Código ORCID 0009-0003-9918-0610

Asesor:

Vigo Bardales, Luis Alberto  
Código ORCID 0000-0002-4328-853X

CHIMBOTE – PERÚ

**2024**

## Índice general

	<b>Pág.</b>
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave	v
Constancia de Turnitin	vi
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	17
Resultados	18
Análisis y Discusión	39
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias Bibliográficas	44
Anexos	48

## Índice de Tablas

### Tabla de contenido

Índice de Tablas .....	ii
Tabla 1. Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores. ....	17
Tabla 2. Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores.....	18
Tabla 3. Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos .....	19
Tabla 4. Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica.....	20
Tabla 5. Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias .....	21
Tabla 6. considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial .....	22
Tabla 7. Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa .....	23
Tabla 8. Considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa. ....	24
Tabla 9. Considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores .....	25
Tabla 10. El nivel de ventas genera ingresos óptimos para la empresa. ....	26
Tabla 11. Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo.....	27
Tabla 12. Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo .....	28
Tabla 13. Entiende con claridad sus funciones .....	29
Tabla 14. Es necesario seguir los procesos .....	30
Tabla 15. Los procesos responden a la realidad de la empresa.....	31

Tabla 16. se controla debidamente la información personal de los trabajadores	32
Tabla 17. Las auditorías internas detectan falencias .....	33
Tabla 18. Los planes de contingencias previenen futuros problemas ....	34
Tabla 19. Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores	35
Tabla 20. Los equipos tecnológicos son adecuados .....	36
Tabla 21. Los sistemas de información son óptimos.....	37
Email:.....	56
Email:.....	60
<b>Email:</b> .....	64
Tabla 1. Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores.	17
Tabla 2. Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores.....	18
Tabla 3. Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos .....	19
Tabla 4. Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica.....	20
Tabla 5. Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias	21
Tabla 6. considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial	22
Tabla 7. Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa .....	23

Tabla 8.	Considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa. ....	24
Tabla 9.	Considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores .....	25
Tabla 10.	El nivel de ventas genera ingresos óptimos para la empresa.	26
Tabla 11.	Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo.....	27
Tabla 12.	Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo .....	28
Tabla 13.	Entiende con claridad sus funciones .....	29
Tabla 14.	Es necesario seguir los procesos .....	30
Tabla 15.	Los procesos responden a la realidad de la empresa.....	31
Tabla 16.	se controla debidamente la información personal de los trabajadores	32
Tabla 17.	Las auditorías internas detectan falencias .....	33
Tabla 18.	Los planes de contingencias previenen futuros problemas ....	34
Tabla 19.	Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores	35
Tabla 20.	Los equipos tecnológicos son adecuados .....	36
Tabla 21.	Los sistemas de información son óptimos.....	37

**Palabras clave**

Tema:	Incentivo Económico, Gestión de procesos
-------	--

**Keywords:**

Speciality:	<b>Economic Incentive, Process Management</b>
-------------	---

**Línea de Investigación**

<b>Línea de investigación</b>	Auditoría
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Contabilidad



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYE EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU S.A.A CHIMBOTE 2023" del (a) estudiante: **ROJAS SANDOVAL ANAPAUOLA KATHERENV**, identificado(a) con Código N° **1109000424**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-L/SP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

Los incentivos económicos influyen en la gestión de procesos en la empresa  
SIDERPERU S.A.A – Chimbote 2023.

**Title**

Economic incentives influence process management in the company SIDERPERU  
S.A.A – Chimbote 2023.

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue determinar que el otorgamiento de incentivos económicos influye en la gestión de procesos de la empresa SIDERPERU S.A.A, Chimbote 2023.

El método de investigación será descriptivo con diseño no experimental de corte transversal. La población de la investigación será de 300 trabajadores de la empresa objeto de estudio, mientras que la muestra a utilizar será de 50 trabajadores del área de maquinaria.

Consideramos que los resultados a obtener nos servirán para conocer las características que generan estos incentivos y la gestión que realizan para obtener una buena productividad por parte de los trabajadores de SIDERPERU S.A.A, Chimbote 2023.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine that the granting of economic incentives influences the process management of the company SIDERPERU S.A.A, Chimbote 2023.

The research method will be descriptive with a non-experimental cross-sectional design. The research population will be 300 workers from the company under study, while the sample to be used will be 50 workers from the machinery area.

We consider that the results to be obtained will help us to know the characteristics generated by these incentives and the management they carry out to obtain good productivity on the part of the workers of SIDERPERÚ S.A.A, Chimbote 2023.

## 1. INTRODUCCIÓN

**Villar (2023)** en su tesis Gestión de proyectos de infraestructura y presupuestación desde la perspectiva del personal gubernamentales de la provincia de Nuevo Chimbote, 2023. El propósito de este proyecto es examinar la relación entre la gestión de recursos y el rol de los fines públicos en las cuentas distritales de Nuevo Chimbote 2023. El estudio se basa en métodos estadísticos básicos y se realiza mediante un diseño correlacional no experimental. La población de estudio esta por formada por 160 funcionarios gubernamentales y 40 personas seleccionadas mediante muestreo no probabilístico el método de recogida los datos por cuestionario. Fue evaluada por tres expertos para asegurar la validez de la escala. Además, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para probar la confiabilidad de la encuesta y se encontró que los resultados fueron  $VI = 0,888$  Y  $V2 = 0,951$ . Los resultados mostraron que la eficacia de la gestión de la infraestructura y la asignación financiera del 45%. Se ve una relación feliz y positiva en el área común. El hecho de que valor Rho sea 0,895 y la significancia (sig.) sea 0,000 muestra que existe una relación positiva y fuerte entre ellos. Por lo tanto, se puede concluir que una gestión adecuada de los proyectos de infraestructura tendrá un impacto en la asignación presupuestaria

**Alcívar (2021)** En el apartado magistral denominado “Gestión del proceso productivo” destaco la importancia de una buena gestión de las actividades del departamento contable de la industria y de la viña, es decir, de la empresa proveedoras de azúcar y vino de caña. Altos costos de mantenimiento, malos indicadores de desempeño, falta de gestión de compras y adecuada planificación del manteniendo son algunos de los factores que afectan el desempeño de las instalaciones, razón por la cual estas empresas se esfuerzas por mejorar la eficiencia en todas las etapas.

El objetivo principal de este estudio es determinar la importancia del sistema de gestión utilizado en el sector servicios del complejo agroindustrial y su impacto en la productividad del territorio a través de los resultados del uso efectivo de los recursos.

Esta investigación utiliza un enfoque híbrido (cuántico) con ventajas cualitativas, Su construcción es simultánea. Una breve introducción a las reglas básicas. Las normas internacionales ayudan a desarrollar este campo. El estudio concluye con una explicación de la investigación y metodología de este trabajo, considerando la importancia de la gestión de procesos de negocio de las empresas agro azúcar ero alcoholeras.

**Lagos (2021)** Es profesor de la Universidad Católica de Los Ángeles en Chimbote, Perú. Operación de pequeñas y micro empresas del sector abarrotes: supermercado Distrito 5<sup>a</sup> de Huanta, Ayacucho 2021; El objetivo general es: Investigar el desempeño de las micro y pequeñas empresas del sector tiendas de conveniencia: el caso del Supermercado 5A, Distrito de Huanta, Ayacucho, 2021.

Utilizando un método cuantitativo, descriptivo, se utilizó un método de investigación no experimental, transversal, de una muestra de población de 30 empleados y 10 cuestionarios como herramientas de prueba para recopilar datos, en el cual se encuentran los resultados. De la siguiente manera: 40.00% a veces dedica tiempo y esfuerzo a aprender y mejorar su desempeño, 40.00%. En ocasiones conduce a un mejor desempeño laboral, el 36,67% en ocasiones implica capacitación en el uso de herramientas o equipos técnicos, el 36,67% en ocasiones implica crea imágenes que influyen en los compañeros de trabajo, el 36,67% en ocasiones ofrece nuevas ideas para mejorar el trabajo, el 40.00% en ocasiones recibe recompensas o incentivos por los logros, el 40.00% dice que en ocasiones las recompensas e incentivos mejoran su desempeño laboral, el 26.67% casi no está de acuerdo y muestra satisfacción con el trabajo de sus supervisores directos y el 36,67% a veces se siente cómodo. Los usuarios están satisfechos con su trabajo. Fin:

Los empleados de la empresa no mostraron un desempeño adecuado Esto se debe a que los trabajos anteriores no eran los mismos debido a la corta jornada laboral durante la pandemia y luego de la introducción de nuevas estrategias. Según las nuevas tendencias digitales, la calidad no es suficiente. para la situación presentada. Por eso se instaló la versión anterior.

**Miranda (2021)** Su tesis de posgrado fue escrita en la universidad católica de Los Ángeles en Chimbote, Perú. Motivación laboral de egresados en pequeñas y medianas empresas de equipos: el caso de COFAHUA SAC, región de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021; El objetivo general es describir que motiva el trabajo en las pequeñas y medianas empresas: Método no experimental – descripción transversal, los sujetos de investigación incluyen 08 empleados de joyerías de gas, las herramientas utilizadas son técnicas de encuesta. Un cuestionario incluye 9 preguntas y los resultados son los siguientes: El 56% afirmó que su salario mensual no es acorde con el trabajo que realiza en la empresa, y el 56% dijo que el salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza en el trabajo, utilizadas son técnicas de encuesta. El 87% dijo que cree que las recompensas que recibe ahora en el trabajo no las recibiría en otra empresa, y el 56% dijo que cree debe haber algo más que recompensas monetarias para recompensarlos por su

Trabajo. El 48% de los encuestados dijo que sus esfuerzos personales estaban relacionados con las recompensas que recibían en el trabajo, el 100% dijo que se sentía listo y capaz de hacer su trabajo y el 86% dijo que creía que sus habilidades y/o capacidades les permite hacer cosas buenas trabajar para la empresa. Para los que trabajan, el 85% dijo que las habilidades y habilidades que tienen son suficientes para afrontar situaciones imprevistas. El 50% dijo que el 56% dijo que la empresa para la que trabajan se preocupa por ellos y lo educa continuamente en temas relacionados con su trabajo. Se ha observado que la mayoría de los empleados nunca son reconocidos por sus logros ni reciben bonificaciones por alcanzar sus objetivos. En cuanto a la importancia de la responsabilidad, la mayor proporción de empleados afirmo en ocasiones sentirse motivado para seguir trabajando. El trabajo y la preparación para un puesto provienen de la experiencia en el ámbito labóralo, su comportamiento casi nunca se base en las reglas imperantes en una ferretería.

**Fernández (2021)** Gestión y operación de instituciones educativas en relación con el COVID 19. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna – Perú. El propósito es mostrar la conexión entre los temas de interés del estudio. Estudios correlacionales de diseño no experimental 28 docentes participaron en el estudio y utilizaron la encuesta como herramienta. El autor del estudio afirmo – alta 71%, organización – tendencia alta – 60%, gestión – 78%, control, alto – 75%. Por otro lado, la productividad tiende a ser alta (71.43%), la eficiencia funcional a un nivel alto (75%). En resumen, existe una relación entre los temas que cubre el investigador, ya que el nivel de significancia es 0.000 y el coeficiente de correlación entre las dimensiones z (valor  $p = 0.00 < 0,05$ ).

**Llanos y Rosales (2020)** Su objetivo en México es determinar cómo se comparan los costos y los ingresos con las inversiones en capacitación. Las MYPES mexicanas fueron el objeto de estudio y la encuesta fue el medio utilizado. El método utilizado fue un análisis multivariable. Las principales variables del estudio fueron la inversión en formación, las ventas y la remuneración variable. Sostienen que invertir en la formación y motivación de los empleados, junto con incentivos monetarios y no monetarios, producirá resultados positivos para la empresa en termino de aumentó de la productividad y las habilidades de los empleados, lo cual tiene una tendencia significativa en cuanto a sueldo y ventas. Escamilla- Santana et al, (2015), Leyva y Cantero (2016), Llanos y Rosales (2020) concluyeron directamente que la planificación estrategia y la motivación en ventas es un componente critico porque ayudará a mejorar el desempeño de la empresa a expensas de los empleados, las ventas y la rentabilidad. Bienestar ocupacional y su impacto en la productividad de los empleados en pequeñas y medianas empresas del sector vivienda en el estado Ibarra (2020) Presentado por: Obando G. Carla M., ingeniera comercial de la Universidad Fuerzas Armadas del Ecuador. Conclusión: Este estudio cuantitativo y descriptivo de 22 relaciones con una muestra de 203 empleados pudo identificar compensaciones por relaciones gerenciales fallidas,

supervisión deficiente e incumplimiento salarial. Los cuestionarios y las estadísticas que utilizan Rho de Spearman se utilizan para involucrar más a los empleados en su trabajo diario para mejorar la manera en que se logran las metas. El desarrollo del programa de incentivos se basa en la estrategia de brindar oportunidades para resolver los problemas identificados de las Pymes del sector y brindar oportunidades para mejorar las relaciones laborales con los empleados, mejorar la comunicación organizacional, la búsqueda, etc. Sobre la implicación de los empleados. (Obando Granda, 2020)

**Valiente, et al. (2020)** En su artículo, La Gestión del Conocimiento y su efecto en la mejora del desempeño de las Empresas Constructoras en la Región de Trujillo, 2018. Trujillo – Perú. El objetivo es comprender el impacto de dos variables en la educación. Tipología aplicada e inversiones de diseño no experimental participaron en la encuesta 115 organizaciones.

Se utilizaron cuestionarios como herramienta. 45% es bueno. Moderada hacia la gestión de competencias y el 37% tuvo una tendencia alta hacia el desempeño laboral. Por otro lado, existe una correlación entre los dos sujetos porque se encuentra que la media es 0.000 y la correlación de Kendall es 0.905, que es un nivel del 82%. En cuanto al tamaño, la asociación más fuerte se encontró con un valor de 0.000. los resultados muestran que las habilidades son importantes y pueden mejorar el desempeño de los colegas.

**Reyes (2020)** en sus tesis El propósito de este estudio es conocer, Aunque la gestión de los recursos estatales afecta la calidad de vida de los habitantes de Viru en 2019, este estudio utilizó diferentes métodos con métodos comparativos sin entrevistas. La muestra incluyó a 152 residentes de la provincia de Viru. El método utilizado fue una encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios: el primer cuestionario contenía 9 ítems y el segundo cuestionario contenía preguntas y 5 alternativas para cada ítem. Los resultados obtenidos fueron analizados utilizando Excel y SPSS, El coeficiente de Spearman se puede ajustar y los resultados se presentan en tablas y figuras. A nivel de gestión de la inversión pública domina el nivel tradicional: 73,7%; Al mismo tiempo, la calidad de vida se mantiene estable en un 79,6%; Se encontró que la gestión tiene una relación estadísticamente significativa  $p < 0,01$  con la dimensión económica y es ligeramente positiva ( $p = 0,320$ ); Se encontró que la introducción mostró una correlación altamente significativa  $p < 0,01$  con la salud y fue débilmente positiva ( $r = 0,208$ ), y finalizó con la confirmación de la hipótesis mediante la presencia de que la correlación

entre las variables es altamente significativa. .  $p < 0,01$  es decir en un nivel ligeramente positivo ( $r = 0,361$ ).

**Hermosa (2019)**, Completo su educación en Quito, Ecuador, donde anunció sus objetivos de desarrollo las actividades académicas y otras actividades universitarias mediante el establecimiento de una metodología que articule las actividades esenciales a través de la gestión de procesos herramientas y documentos para identificar y crear cinco procesos estratégicos. Su estudio concluyó que la gestión de procesos contribuye a la eficacia y eficiencia de las operaciones e instalaciones universitarias.

**Barrios, Contreras y Olivero (2019)**, Dio su presentación en Barranquilla, Colombia para conocer si la gestión del proceso es efectiva en el nivel de competitividad y gestión de las Pymes del sector empresarial y de servicios con más de años de actividad incluye una tendencia global hacia un mayor dinamismo en las estructuras organizativas. Sus resultados muestran que la competitividad es un argumento válido entre las empresas. Sigue evolucionando cada año finalmente, se concluye que la gestión de procesos es muy eficaz para mejorar para mejorar la competencia entre empresas y ayudarlas a utilizar de forma más eficiente, los recursos de la organización.

**Salimbeni (2019)**, El propósito del artículo escrito en Argentina es identificar Diferencias en los procesos de gestión en el sector público y privado y los 5 factores principales que hacen realidad estas diferencias en la gestión pública. Su investigación se desarrolla desde una perspectiva de las ciencias económicas y empresariales e incluye fases cualitativas y cuantitativas. Al final de la primera etapa, pudo discernir diferencias políticas sobre el interés público, falta de conciencia sobre la relación calidad – precio, ocultación de funciones y falta de formación del personal; finalmente, se probaron los principales elementos a implementar en la administración gubernamental, como una fuente patrocinio, una capacitación adecuada y recursos humanos internos disponibles y con experiencia en el campo.

**Otavo (2019)** En la tesis “Consideración de la motivación laboral y su impacto en la motivación laboral de los empleados de una empresa industrial estatal “. El propósito de la investigación El propósito del estudio fue describir las percepciones de los empleados sobre los incentivos y su impacto en la motivación del grupo experimental. El método utilizado es la investigación relacional descriptiva. La población que participó en el estudio fue de 297 empleados gubernamentales y la muestra fue de 141 empleados

gubernamentales. El método utilizado fue una encuesta y se utilizó una herramienta tipo Likert. Hemos concluido que en general la cuestión de los incentivos en una empresa se considera desde el punto de vista de los beneficios económicos y monetarios. Sin embargo, desde la perspectiva del empleado, se ha pasado por alto la importancia de otras formas de compensación. Aunque no están estrictamente clasificados como incentivos financieros, Estos incentivos incluyen desarrollo profesional y crecimiento del conocimiento, horarios flexibles y recompensas por sus logros. El autor señala la importancia de crear incentivos económicos para los empleados de una empresa o industria, siempre que el reconocimiento de su excelente desempeño esté estrechamente vinculado con las perspectivas económicas de Otavo (2019)

**Solf (2019)**, Realicé mi tesis de maestría en dirección estratégica de empresas en la Universidad de las Ciencias y la Informática del Perú, Con el título: Procesos de gestión y mejora de la productividad en las empresas internacionales, 2017. El problema es que no existe un plan para utilizar los recursos y recursos que se han identificado durante el proceso de distribución debido a retrasos en hacer llegar el producto al usuario final, lo que conduce a procesos y resultados de productividad ineficientes. El objetivo principal del plan de mejora es establecer procedimientos operativos para monitorear y controlar las áreas de mejora que se identifican durante la evaluación, permitiendo así a la organización mejorar continuamente. La metodología utilizada, tanto descriptiva como explicativa, fue aplicativa, fue aplicada para mejorar continuamente los procesos y tomar mejores decisiones para incrementar la productividad de la empresa. Este estudio se basó en un enfoque de diseño cuantitativo, no experimental, interactivo y transversal. La población de la empresa es de alrededor de 20 empleados.

**Barreda (2019)**, Escribió su tesis para el título profesional de ingeniería industrial en la Universidad Católica de Santa María - Arequipa con el título: Optimización del proceso de producción de cochinilla para incrementar productividad de Agroexportadora Carmín S.R.L., en el cual planteo el tema que quienes quieran mejorar el proceso de producción de barnices aumentarán la productividad de Agroexportadora Carmín S.A.C. Arequipa 2018. Los métodos utilizados en el estudio son aplicados e interpretativos. Esta empresa tiene alrededor de 20 empleados. El diseño utilizado no fue experimental. Las herramientas utilizadas fueron observaciones de campo, documentos y entrevistas. El principal producto de la empresa Agroexportadora Carmín S.A.C. Mejora del proceso de producción de cochinilla. Los costos se redujeron en un 71,4% y una mejor utilización de

los recursos para lograr mayores resultados y con ello incrementa la productividad de la empresa. Intentó realizar una investigación sobre la empresa exportadora de productos agrícolas Cumming, Esta investigación se realizó para encontrar los problemas porque el trabajo no es suficiente, pero gracias a los controles que hacen los trabajadores se pueden encontrar problemas que se pueden solucionar porque el objetivo es aumentar la productividad. Similar a una variable dependiente es la mejora de la producción a través de la gestión.

**Zúñiga (2019)** Huacho, Lima tiene como objetivo determinar cómo la compensación variable afecta los resultados de una empresa. Para obtener los resultados se realizó una encuesta a 108 empleados a través de una encuesta Según la información recopilada, el 54,6% de los empleados piensa que el salario tiene un impacto significativo en la productividad laboral. Los beneficios a los empleados más utilizados por las empresas son los pagos directos (vinculadas permanentemente al empleado): bonificaciones por consecución de objetivos, comisiones por ventas y cobro, 23 y esta comisión puede ser un porcentaje variable o una cantidad fija dependiendo del producto vendido. En resumen, los resultados muestran que mejorar la remuneración variable (con incentivos financieros) aumenta la productividad de una empresa, mejorando así la rentabilidad y haciendo que los empleados sean más productivos en producción o ventas.

**Avendaño (2019)** Su tesis de posgrado fue en la Universidad Católica de Los Ángeles en Chimbote, Perú. Productividad del trabajo en pequeñas y microempresas, industria farmacéutica: El Caso de Super farma, Región Ayacucho, 2019; El objetivo general es: describir el desempeño comercial de las pequeñas y micro empresas, categoría farmacéutica: el caso de Super farma, región de Ayacucho, 201. El método utilizado es el diseño cuantitativo, descriptivo, transversal-experimental número 11, la muestra de la comunidad es de 5 trabajadores que utilizaron el cuestionario como método y el cuestionario 10 como herramienta para recolectar resultado: El 60 por ciento dijo que casi siempre se sienten empleados productivos. El 60% dijo que en ocasiones está satisfecho con su trabajo en la empresa. El 78 % dijo que la fluidez era frecuente entre mis colegas, el 56% dijo que administración pruebas justas para evaluar la fluidez, el 89% dijo que administraron pruebas y selección de habilidades, y el 56% dijo que utiliza

pruebas de aptitud para evaluar el desempeño. Dijeron que estaban orgullosos de ser parte de la empresa y el 50% dijo que recibieron la capacitación adecuada y completaron los nuevos requisitos laborales de manera oportuna, y el 85% dijo haber recibido capacitación profesional dentro de la organización. La conclusión es que un gran número de trabajadores son eficientes, pero no ven una buena satisfacción laboral debido a la falta de reconocimiento, aunque dicen que el conocimiento es esencial.

**Ordoñez y Quiroz (2018)**, En su estudio “La relación entre la motivación laboral y el esfuerzo laboral de los empleados en la empresa Autonort Cajamarca SAC, 2018” se tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el esfuerzo laboral de los empleados en la empresa en estudio. Concluyeron que el desempeño laboral aumenta debido a la motivación laboral, encontrando relaciones positivas y significativas, por lo que es necesario fortalecer continuamente estos programas de incentivos financieros y no financieros para alcanzar las metas institucionales.

**Laura (2017)**, El propósito de su estudio “Motivación laboral e indicadores de desempeño del personal operativo de Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016” tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral Conocimiento y capacidad de trabajo entre "Compartamos Financiera S.A." – Agencia Puno 2016. Se encontró que la motivación laboral tiene una relación muy positiva con el nivel de satisfacción laboral porque los empleados indican que los salarios y comisiones son buenos y que la participación en las utilidades que reciben es muy buena y alentadora. A medida que continuamos nuestra investigación se consideró la fundamentación científica.

### **Los incentivos económicos**

Los incentivos financieros son incentivos que se centran en el capital humano, el cual se considera importante, Organizaciones para mejorar el crecimiento empresarial mediante el logro de objetivos.

Según (Town et al., 2014), los incentivos son un medio para beneficiar a los empleados, y este reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros basados en el desempeño o logro de metas.

## **Dimensiones e indicadores**

### **Remuneración Variable**

Vargas (2016) plantea que en las instituciones públicas es necesario establecer una recompensa el compromiso promueve la consecución de la eficiencia y la eficacia, así como el cumplimiento. El reconocimiento al talento humano es muy importante y ayuda a lograrlo. Significativamente la empresa quiere que sus empleados sean más productivos y tengan un buen bienestar.

### **Comisiones**

Al empleado se le paga por la venta y este pago se realiza como un porcentaje de las ventas totales, y como la mayoría de las comisiones se basan en las ventas, los niveles de comisión que gana cada empleado son los siguientes: Cuando vendes más, obtendrás más comisiones.

### **Bonos**

Wherther y David (2014) definen los bonos como recompensas los empleados reciben recompensas cuando la empresa está en buen estado.

### **Resultado Comercial**

Dado que las actividades de ventas afectan la productividad de su área de venta, Es esencial elaborar un plan estratégico para su área de venta, establecer metas y motivar a sus clientes para obtener resultados óptimos de ventas.

García y Flores (2017) concluyeron que las actividades empresariales están Se relacionan con la motivación de los empleados y también se hallaron algunos factores que se encuentran relacionados con el rendimiento. Los aspectos fundamentales a tener en cuenta son las aptitudes, la motivación, la capacidad, los objetivos a largo plazo, etc.

## **Planificación**

La planificación es un método para prevenir los efectos negativos de una circunstancia. La planificación es considerada como una táctica que facilita la definición del procedimiento, tales como la identificación de problemas, el propósito de resolver los problemas y la estrategia para alcanzar las metas trazadas.

Según García y Flores (2017), indican que la planificación de marketing es un proceso de marketing que debe ser implementado por los consumidores, la planificación de ventas tiene una relación importante con el desempeño del negocio y las ventas.

## **Metas**

Las metas son las expectativas de una persona o de una empresa, y para esto sea posible, primero debes planificar lo que quieres lograr

Zelada (2016), Sostiene que la motivación y los incentivos son importantes para lograr los objetivos de la empresa. La organización puede recibir incentivos económicos para recompensar a sus empleados por su trabajo y esfuerzo.

## **Objetivos anuales**

Las metas anuales son metas que una organización pretende alcanzar dentro de un periodo de tiempo determinado. Las metas anuales deben reflejarse en el plan de negocios para alcanzarlas. Clarke et al, (2019) consideran que, en relación a la realización anual de metas, es necesaria su definición y planificación de la organización, el plan de metas está relacionado, el objetivo final es siempre aumentar los beneficios de la empresa. La planificación y la estrategia de ubicación empresarial ayudan a aumentar los ingresos.

## **Aumentos de las ventas**

Clarke et al, (2019) Señaló que el crecimiento de las ventas es un proceso de marketing en el que se establecen estrategias como el marketing para el vendedor, El deseo de aumentar las ventas es muy importante, porque crea nuevos clientes, Además de aumentar la competitividad de la empresa, tendrá un efecto positivo en los ingresos y las ventas.

## **Gestión Cobranza**

El cobro de deudas dinero que, a corto o largo plazo, El crédito se obtiene de ventas, servicios o financiación.

La gestión financiera es una responsabilidad financiera importante para Spinoza (2020) porque ayuda a aumentar los ingresos y la rentabilidad de la organización. Dado que no existiera el pago de sueldos en las empresas, tampoco sería favorable tener un gran inventario por las faltas de ventas e ingresos, es decir, cobros de deudas, que con llevan consecuencias como falta de liquidez, problemas para cumplir los requisitos de pago, a los periodistas.

El adecuado cobro de deudas promueve el desarrollo económico porque evita la baja También le permite obtener carteras atrasadas y ahorrar dinero por intereses.

## **Gestión de procesos**

**Pebe (2018)**, el objeto principal se trata Establecer el vínculo entre la administración y atención a las MYPES en la zona de Puente Piedra. Este estudio contiene un enfoque descriptivo, relacional, no experimental e interactivo. Se administraron 60 cuestionarios informales MYPES y 30 cuestionarios y se aplicó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento y evaluar la confiabilidad de las variables. La autora concluye: Las variables de control y las variables de formato MYPES se correlacionan positivamente con un coeficiente de 0,971, lo que sugiere una relación muy positiva

### **Importancia la gestión de procesos.**

Esto brinda a las empresas la oportunidad de crear Los clientes tienen procesos internos que satisfacen sus necesidades. Esto permite el desarrollo y preparación de método para muchos de los clientes. Esto permite el desarrollo y preparación de métodos para muchos de los clientes. Esto permite el desarrollo y preparación de métodos para muchos campos. Por lo tanto, cuando las operaciones comerciales se gestionan adecuadamente, la eficiencia y la productividad aumentarán y se reducirán los costos, errores y riesgos.

Otros gerentes fomentan buenas prácticas de gestión financiera y gestionan las operaciones de la empresa y alcanzan los objetivos establecidos.

## **Características la gestión de procesos.**

Es factible observar una variedad de características, de las cuales las más destacadas son: la eficiencia es el uso correcto de los recursos y el correcto apego a la gestión de operaciones. Y esto es señal de ganancia para quienes hacen el trabajo.

Las variables de control y las variables de formato MYPES se correlacionan positivamente con un coeficiente de 0,971, lo que sugiere una relación muy positiva. La eficacia radica en asegurar que las alteraciones del proceso pueden ser corregidas o mejoradas.

## **Teorías sobre gestión de procesos**

El proceso de gestión de Enrique Louffat se divide en dos partes: según Louffat en las siguientes fases: planificación, gestión, dirección y control. Crean armonía, coordinación e integración para lograr eficiencia no solo en los No sólo en los negocios, sino también en la vida diaria de las personas. Porque significa una relación que cada persona puede planificar, organizar, liderar y gestionar, cuanto más haga en su vida diaria, más éxito tendrá como director empresarial. El plan es el elemento para describir el estado actual de la organización y lo que se espera lograr en el futuro, por lo que debe expresar la naturaleza de la organización y la estrategia, política interna y presupuesto. La gestión es cómo se construye un sistema de gestión. Incluye un plan de gestión y un manual. La organización es la organización que gestiona los planes y operaciones de los miembros. Además, el comportamiento grupal utiliza habilidades de liderazgo, motivación, comunicación, tomar decisiones y solucionar dificultades para afrontar temas personales o profesionales.

## **Dimensiones de la gestión de procesos**

### **Organización**

Louffat (2015) elabora: "Se forma parte del proceso de administración responsable de la planificación de la organización" (p.38)

Evans y Lindsay (2015) muestran que las organizaciones críticas comprenden los procesos críticos en la cadena de valor y cómo afectan la capacidad de ofrecer diferentes productos o servicios al cliente.

## **Política de Planeación**

Louffat (2015) explica: “es una guía, una guía, un camino correcto a seguir por la empresa. Aquí se pueden encontrar las mejores opciones de gestión que sean rentables en el tiempo.

## **Control**

Louffat (2015) explica: “El proceso de identificar la efectividad y eficiencia de las cosas que están planificadas con anticipación, organizadas y orientadas al uso correctos de los Recursos gestionados en diferentes áreas de la organización” (p. 302)

Evans y Lindsay (2015) lo describen de la siguiente forma: “Es una actividad que asegura el cumplimiento de los requisitos e inicia las acciones correctivas necesarias para resolver problemas y mantener las acciones” (p221).

## **Dirección**

Según Louffat (2015): “Es importante porque pretende poner en práctica y lograr todo lo previamente planificado y preparado por los compañeros que serán los actores principales de la empresa” (p.150).

**Justificación de la investigación,** En la actualidad, se puede apreciar que la compañía es un objeto de estudio que los empleados del área de máquinas de SIDERPERU S.A.A, realizan sus labores con cierto desgano y sin mayor interés, lo cual viene afectando su desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones.

Queremos señalar que este estudio es importante porque nos brinda la oportunidad de identificar el entorno laboral que presenta la empresa investigada.

Creemos que esta investigación puede ser repetida por otros investigadores o empresas interesadas en el mismo problema.

## **Justificación metodológica**

La investigación ayuda a desarrollar herramientas para el proceso de recopilación de datos. Durante la recolección y análisis de los datos, se han obtenido los resultados nos permitirán poner en práctica la definición teórica de nuestra propia investigación y el nivel de conexión que existe entre ellas

La investigación ayuda a desarrollar herramientas para el proceso de recolección de datos. Durante la recogida y análisis de los datos se han obtenido resultados que nos permiten

gestionar la definición conceptual de nuestra investigación y el nivel de comunicación entre ellas. La estructura de las dificultades de aprendizaje. está cambiando. considerando que la población es objeto del análisis que determina los resultados de la organización en cuestión, se deben continuar con los procedimientos metodológico que se utilizaran para ello la averiguación va ayudar a crear una herramienta para el proceso de recojo de datos, los resultados logrados luego de poder haber recogido los datos y analizando, nos van a permitir a entablar la definición conceptual de nuestros propios cambiantes de averiguación y la ejecución del grado correlacional que exista en medio de los cambiantes del problema que se planteó para aprender. Teniendo presente que la población va a ser el objeto de análisis para decidir los resultados de esa organización, para eso se tiene que continuar los métodos metodológico que se emplearan.

### **Justificación Práctica**

Mediante el presente trabajo a desarrollar de manera didáctica e interactiva el proceso de evaluación el cual permitirá el aprendizaje de los miembros de la empresa.

Las preguntas del planteamiento del problema fueron: ¿De qué manera los incentivos económicos influyen en la gestión de los procesos de la empresa SIDERPERU S.A.A. Chimbote 2023?

En consecuencia, es necesario considerar y gestionar las variables del siguiente programa de estudios de la siguiente forma.

### **Conceptuación y operacionalización de variables**

Según Towne et al. (2014), los incentivos son una forma de recompensar a un empleado, que incluye componentes financieros y no financieros relacionados con el desempeño o el logro de meta.

### **Gestión de procesos**

Evans y Lindsey (2015) muestran que: la gestión de procesos es la planificación y gestión de actividades necesarias para lograr un alto nivel de desempeño en procesos comerciales importantes, y también para encontrar oportunidades para mejorar la calidad y lograr la satisfacción del cliente. (pág. 208).

. Según (Town et al., 2014), la motivación es una forma de hacer productivo a un empleado, este reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros relacionados con los resultados del trabajo, o el logro de objetivos

## **Operacionalización de la variable de Planeación Estratégico**

### **Incentivos económicos**

Los incentivos son un medio para beneficiar a los empleados, y este reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros basados en el desempeño o logro de metas.

### **Organización de procesos**

. La gestión de procesos es la planificación y ejecución de actividades necesarias para lograr un desempeño óptimo en los procesos críticos de la organización, y para encontrar formas de mejorar la calidad y lograr la satisfacción del cliente

La hipótesis fue que los incentivos económicos tienen un impacto positivo en la gestión de los procesos de la empresa SIDERPERÚ S.A.A, Chimbote 2023, debido al problema mencionado.

El propósito de la investigación fue comprender las consecuencias de la planificación y el impacto de los incentivos económicos en la ejecución de los procesos organizacionales SIDERPERÚ S.A.A, Chimbote 2023.

El objetivo de la investigación fue específicamente estudiar las características de los incentivos económicos de la empresa SIDERPERÚ S.A.A, en el año 2023, Chimbote. Evaluación de la gestión de procesos en la empresa SIDERPERÚ S.A.A, ubicada en Chimbote en el año 2023

## **METODOLOGÍA**

### **TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El método de investigación utilizado fue descriptivo. El objetivo es proporcionar información sobre el problema de investigación en lugar de enfocarse en proporcionar una explicación de por qué ocurrió el problema.

El diseño utilizado en este estudio fue estrictamente no experimental y transversal como se indicó, que se pueden manipular variables independientes al evaluar los individuos estudiados.

### **POBLACIÓN – MUESTRA**

Estará compuesta por 300 trabajadores de la empresa SIDERPERÚ S.A.A de Chimbote, 2023. De acuerdo con Lugo (2018), Población se refiere al mundo, cantidad o cantidad de elementos que se monitorean o controlan.

Se dirigirá a 50 trabajadores del área de máquina de la empresa SIDERPERÚ S.A.A de Chimbote 2023 del área de máquina.

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

El cuestionario: Nos brindará la oportunidad de obtener la información acerca de los empleados del área de máquinas de la Empresa SIDERPERU S.A.A. Chimbote.

El cuestionario presentado. Consiste en una serie de preguntas diseñadas para obtener información relevante.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Para analizar la información utilizamos el software Microsoft Excel, del paquete de datos office, y la información recopilada se divide en porcentajes en tablas y estadísticas.

### 3.- RESULTADOS

**Variable:** incentivo económico

**Dimensión:** Remuneración Variable

**Tabla 1. Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores.**

ITEM	FRECUENCIA	%
Siempre	14	28%
Casi Siempre	18	36%
Algunas Veces	18	36%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 36% de los encuestados consideraron que casi siempre la empresa realiza comisiones para mejorar la permanencia de los trabajadores; el 36% respondió que algunas veces; el 28% reveló que siempre; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 2. Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores.**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	27	54%
Casi Siempre	13	26%
Algunas Veces	9	18%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 54% de los encuestados siempre consideran que el cumplimiento de pagos es satisfactorio para los trabajadores; el 26% respondió que casi siempre; el 18% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca.

**Tabla 3. Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	22	44%
Casi Siempre	14	28%
Algunas Veces	6	12%
Nunca	8	16%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 44% de los encuestados consideraron que siempre una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos; el 28% respondió que casi siempre; el 12% reveló que algunas veces; y el 16% dijo que casi nunca.

**Dimensión:** Resultado Comercial

**Tabla 4. Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica.**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	27	54%
Casi Siempre	14	28%
Algunas Veces	8	16%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 54% de los encuestados consideraron que siempre la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica; el 28% respondió que casi siempre; el 16% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca.

**Tabla 5. Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
siempre	32	64%
Casi Siempre	12	24%
Algunas Veces	6	12%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 64% de los encuestados consideraron que casi siempre la planificación de la empresa debe aplicarse estrategia; el 24% respondió que algunas veces; el 12% reveló que casi siempre; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 6. considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
siempre	37	74%
Algunas Veces	10	20%
Casi siempre	3	6%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 74% de los encuestados consideraron que siempre los trabajadores contribuyen al crecimiento empresarial; el 20% respondió que casi siempre; el 6% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Dimensión:** Objetos Anuales

**Tabla 7. Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	15	30%
Casi Siempre	20	40%
Algunas Veces	13	26%
Nunca	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 40% de los encuestados consideraron que casi siempre los incentivos estarían ligados al objetivo de la empresa; el 30% respondió que siempre; el 26% reveló que algunas veces; y el 4% dijo que nunca.

**Tabla 8. Considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa.**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	25	50%
Casi Siempre	17	34%
Algunas Veces	8	16%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 50% de los encuestados consideraron que siempre los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa; el 34% respondió que casi siempre; el 16% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 9. Considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
siempre	33	66%
Casi siempre	11	22%
Algunas Veces	6	12%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 66% de los encuestados consideraron que siempre es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores; el 22% respondió que casi siempre; el 12% reveló algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Variable:** Proceso de Gestión

**Dimensión:** Organización

**Tabla 10. El nivel de ventas genera ingresos óptimos para la empresa.**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	35	70%
Casi Siempre	13	26%
Algunas Veces	2	4%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 70% de los encuestados consideraron que siempre el nivel de ventas genera ingresos óptimos para la empresa; el 26% respondió que casi siempre; el 4% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 11. Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	14	28%
Casi Siempre	17	34%
Algunas Veces	19	38%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 38% de los encuestados consideraron que algunas veces en logística cumple con la entrega de insumos a tiempo; el 34% respondió que casi siempre; el 28% reveló que siempre; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 12. Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	24	48%
Casi Siempre	16	32%
Algunas Veces	10	20%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 48% de los encuestados consideraron que siempre administración y finanzas realiza los pagos a tiempo; el 32% respondió que casi siempre; el 20% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Dimensión:** Planificación

**Tabla 13. Entiende con claridad sus funciones**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	23	46%
Algunas Veces	18	36%
Casi siempre	8	16%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 46% de los encuestados consideraron que siempre entiende con claridad sus funciones; el 36% respondió que casi siempre; el 16% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca.

**Tabla 14. Es necesario seguir los procesos**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	34	68%
Casi Siempre	11	22%
Algunas Veces	5	10%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 68% de los encuestados consideraron que siempre es necesario seguir los procesos; el 22% respondió que casi siempre; el 10% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 15. Los procesos responden a la realidad de la empresa**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	22	44%
Casi Siempre	16	32%
Algunas Veces	11	22%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 44% de los encuestados consideraron que siempre los procesos responden a la realidad de la empresa; el 32% respondió que casi siempre; el 22% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca.

**Dimensión: Control**

**Tabla 16. se controla debidamente la información personal de los trabajadores**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	22	44%
Casi Siempre	18	36%
Algunas Veces	9	18%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 44% de los encuestados consideraron que siempre se controla debidamente la información personal de los trabajadores; el 36% respondió que casi siempre; el 18% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca

**Tabla 17. Las auditorías internas detectan falencias**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Nunca	19	38%
Casi Siempre	13	26%
Algunas Veces	14	28%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: cuestionario

**Interpretación:** El 38% de los encuestados consideraron que siempre las auditorías internas detectan falencias; el 28% respondió que algunas veces; el 26% reveló que casi siempre; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 18. Los planes de contingencias previenen futuros problemas**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	22	44%
Casi Siempre	17	34%
Algunas Veces	11	22%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 44% de los encuestados consideraron que siempre los planes de contingencias previenen futuros problemas; el 34% respondió que casi siempre; el 22% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Dimensión:** Dirección

**Tabla 19. Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	17	34%
Casi Siempre	15	30%
Algunas Veces	17	34%
Siempre	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 34% de los encuestados consideraron que siempre hay una relación estrecha entre empresa y los trabajadores; el 34% respondió que algunas veces; el 30% reveló que casi siempre; y el 2% dijo que nunca.

**Tabla 20. Los equipos tecnológicos son adecuados**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	20	40%
Casi Siempre	22	44%
Algunas Veces	8	16%
Nunca	0	40%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 44% de los encuestados consideraron que casi siempre los equipos tecnológicos son adecuados; 40% respondió que siempre; el 16% reveló que algunas veces; y el 0% dijo que nunca.

**Tabla 21. Los sistemas de información son óptimos**

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	16	32%
Casi siempre	24	48%
Algunas Veces	9	18%
Nunca	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** El 48% de los encuestados consideraron que casi siempre los sistemas de información son óptimos; el 32% respondió que siempre; el 18% reveló que algunas veces; y el 2% dijo que nunca.

#### 4. Análisis y Discusión

Para el propósito general, se puede observar en los resultados de la tabla 1 que el 36% de los encuestados piensa que las comisiones son beneficiosas para el bienestar de los trabajadores, según la tabla 2. el 54% de los entrevistados considera que el cumplimiento de pagos es satisfactorio para los trabajadores.

Según (Otavo, 2019). En la tesis "Consideración de la motivación laboral y su impacto en la motivación laboral de los empleados de una empresa industrial estatal ". El propósito de la investigación El propósito del estudio fue describir las percepciones de los empleados sobre los incentivos y su impacto en la motivación del grupo experimental. El método utilizado es la investigación relacional descriptiva

(García y Flores 2017) concluyeron que las actividades empresariales están Se relacionan con la motivación de los empleados y también se hallaron algunos factores que se encuentran relacionados con el rendimiento. Los aspectos fundamentales a tener en cuenta son las aptitudes, la motivación, la capacidad, los objetivos a largo plazo, etc.

Es importante establecer algo al analizar los resultados y los antecedentes teóricos. incentivos económicos en una organización, para que, a través de ello, los colaboradores puedan ser motivados a lograr sus objetivos.

Según el primer objetivo específico, el 44% de los resultados de la tabla 3. de los encuestados, el 40% de los encuestados considera que los trabajadores aún se sienten satisfechos con la remuneración fija y según la Tabla 7, el 40% de los encuestados consideró que los incentivos serían. casi siempre relacionados con el objeto de la empresa

Según (Town et al., 2014), los incentivos son un medio para beneficiar a los empleados, y este reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros basados en el desempeño o logro de metas. (Wherther y David 2014) definen los bonos como recompensas los empleados reciben recompensas cuando la empresa está en buen estado.

Durante el análisis de los resultados y los fundamentos teóricos, se pueden ver los costos fijos, los empleados se sienten satisfechos y pueden desempeñarse de forma tranquila. También se habla de un reconocimiento económico a los trabajadores, lo cual es esencial y aplicable en las empresas.

Según el segundo objetivo específico, En los resultados de la tabla 10 se puede observar que el 70% de los participantes de la investigación considera el nivel de ventas como el mejor ingreso para la organización, y según la tabla 11, el 28% de los participantes de la encuesta piensa que el nivel de ventas aún está generando. ingreso. Es muy bueno para la organización y como se dice en la tabla 11, el 28% de los participantes de la investigación cree que la entrega de los bienes se realizará a tiempo

Según (Evans y Lindsay 2015), muestran que las organizaciones críticas comprenden los procesos críticos en la cadena de valor y cómo afectan la capacidad de ofrecer diferentes productos o servicios al cliente. (Town et al., 2014), los incentivos son un medio para beneficiar a los empleados, y este reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros basados en el desempeño o logro de metas.

Considerando el análisis de los resultados y el contexto teórico, se concluye que la organización realiza tareas logísticas. y una gestión de procesos bastante óptima que permite tener buenos resultados, y así tener un nivel de ventas bastante alto.

## CONCLUSIONES

Del análisis para demostrar los incentivos económicos influye en la administración de procesos en la organización SIDERPERU S.A.A, se detectaron algunas deficiencias, en La tabla 1 muestra que el 36% de los entrevistados cree que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores debido a que no reciben un porcentaje significativo de dicha comisión, lo que permite que los trabajadores trabajen con entusiasmo y la empresa tenga un mejor rendimiento financiero.

Del análisis para mostrar la influencia de los incentivos financieros en la empresa SIDERPERU S.A.A, según el 54% de los entrevistados en el Cuadro 4, las disposiciones salariales de los empleados son buenas por ser empresa industrial. Sin embargo, según los resultados de la tabla 5, el 64 por ciento dice que la empresa tiene la intención de hacerlo debe aplicarse estrategia, Así es como los líderes empresariales establecen su visión para el crecimiento organizacional y la logran. Del análisis para determinar las prácticas de gestión en SIDERPERÚ SAA, según los resultados de la tabla 10, el 70% de los encuestados confirma que las ventas generan buenos ingresos para la empresa, Y de la tabla 11, donde el 38% de los entrevistados dice que la logística en ocasiones afecta la entrega de los recursos a tiempo, se puede concluir que la empresa tiene un muy buen sistema de gestión que permite a los empleados hacer un buen trabajo.

El análisis de la empresa SIDERPERÚ S.A.A. se centra en la determinación del proceso de gestión de la empresa SIDERPERÚ S.A.A. Según la tabla 14, el 68% de los encuestados afirmó que es necesario seguir los procedimientos porque ayudan a mejorar la productividad y la excelencia en la calidad. lograr el éxito óptimo en la organización. Además, según la tabla 15, el 44% de los entrevistados cree que los procesos corresponden a la integridad del negocio, y la empresa también estudió según la tabla 17, 18, 19, donde el 34% de los entrevistados dijo que era permanente. existe una estrecha relación entre la empresa y los empleados

## RECOMENDACIONES

- ✚ SIDERPERÚ S.A.A. La empresa debe implementar un programa de concientización para sus empleados con el fin de lograr sus objetivos a través de la gestión eficiente de las operaciones dentro de la empresa. Esto garantizará una buena gestión y buenos resultados
- ✚ Que la empresa SIDERPERU S.A.A, debe mejorar en el área de logística, especialmente en la entrega de los insumos a tiempo, ya que los colaboradores mencionan que no se cumple en el tiempo debido, y eso genera atrasos en la entrega de productos.
- ✚ Que la empresa SIDERPERU S.A.A, debe implementar un plan de pagos que cumpla con la fecha establecida, para así evitar incomodidad en los colaboradores y estos no puedan prestar sus servicios de manera óptima y eficiente. Se debe considerar que los pagos a tiempo, generan conciencia en el colaborador, al momento de trabajar en un centro de laborales, donde reconocen el trabajo que realizan a través de sus remuneraciones.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por estar siempre presente en mi vida. Me dio la paciencia y la sabiduría para completar con éxito uno de mis objetivos más anhelado. A mi Mamá, por ser un apoyo fuerte e incondicional para mí a pesar de las dificultades e imprevistos sucedidos

Con la esperanza de que continúes avanzando y luchando por tus sueños, dedico esta tesis a mis queridos hijos Gianluigi y Belén, cuyo amor y cariño es la mayor bendición en mi vida. Me dieron la fuerza y la motivación para perseguir mis objetivos

Por último, quiero expresar mi gratitud a todas las personas que me brindaron su ayuda excesiva y desinteresada, especialmente al Dr. Vigo, quien nos brindó todo su conocimiento y su ayuda para finalizar este trabajo de investigación.

## 7. Referencias bibliográficas

- Alcívar Alcívar, Melvin Fernando (2021). La gestión por procesos para el mejoramiento de la productividad. Guayaquil. ULVR. Posgrado / Maestría en Administración de Empresas / Tesis Maestría en Administración de Empresas. 138 recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4349>
- Rosales Córdova, A. & Llanos, F. (2020). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las Pymes. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00007.pdf>
- Hermosa, Y. (2019). Gestión por Procesos para la Articulación de las Funciones Sustantivas en la Universidad Tecnológica Israel. Quito. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/1983>
- Barrios, K., Contreras, J., & Olivero, E. (2019). La Gestión por Procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor diferenciador de la competitividad organizacional. Inf. tecnol. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>
- Salimbeni, S. (2019). Gestión de Procesos de Negocios en el Sector Público. Podium. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.5>
- Otavo, L. (2019). percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ES. Bogotá - Colombia. (tesis de posgrado). Universidad Externado de Colombia, Bogotá - Colombia. obtenido: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1510/1/DNA-spa-2019-Percepcion\\_de\\_los\\_incentivos\\_convencionales\\_y\\_su\\_efecto\\_en\\_la\\_motivacion\\_de\\_los\\_trabajadores](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1510/1/DNA-spa-2019-Percepcion_de_los_incentivos_convencionales_y_su_efecto_en_la_motivacion_de_los_trabajadores)



Vargas, F. (2016). Propuesta de un Modelo de Remuneración Variable, Basado en Sistema de Evaluación de Desempeño por Competencias, Para el Personal de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay. Cuenca: Universidad de Cuenca.

Villar Quispe, Segundo Pedro (2023). Gestión de proyectos de infraestructura y asignación de presupuesto en percepciones de funcionarios públicos del distrito de Nuevo Chimbote, 2023. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125239>

Miranda Yupanqui, Miriam (2021). Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/32324>

Lagos Zamora, Lorena (2021). Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Minimarkets: caso Supermarket 5A distrito de Huanta, Ayacucho, 2021. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/26797>

Town, R.; D. Wholey; J. Kralewski y B. Dowd. Assessing the Influence of Incentives on Physicians and Medical Groups, Medical Care Research Review 61, 2014, pp. 80- 120

Werther, W & Davis, K. (2014). Administración de recursos humanos: El capital de las empresas. Recuperado de <http://es.slideshare.net/A200931981A/administracion-depersonal-yrecursos-humanos-william-b-werther-6ta-edicion-pdf>.

Clarke Bloomfield, M. Cisneros Arias, Y. & Paneca González, Y (2018). Gestión Comercial: diagnóstico del atractivo y rentabilidad del punto de ventas. Vol. 24, núm. 4, pp. 11- 25, 2018. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181557161002/html/>

Pebe, K. (2018). La gestión de procesos y la formalización de las MYPES en la Municipalidad de Puente Piedra, 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24789/Pebe\\_GKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24789/Pebe_GKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Laura, D. (2017). Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Perú]

Zelada Villanueva, R.A. (2016). Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People outsourcing SAC (tesis profesional). ¿Recuperado de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva\\_robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva_robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Evans, J. y Lindsay, W. (2015). Administración y control de la calidad (9ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo (4ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Lugo, Z. (2018). Población y muestra. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

## 8. Anexos y Apéndices

### Anexo N° 1

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>¿De qué manera los incentivos económicos influyen en la gestión de procesos en la empresa SIDERPERU S.A.A. CHIMBOTE – 2023?</b></p>	<p><b>INCENTIVOS ECONOMICOS</b></p> <p><b>GESTION DE PROCESOS</b></p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la influencia de los incentivos económicos en la gestión de procesos de la empresa SIDERPERÚ S.A.A. Chimbote – 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Describir las características de los incentivos económicos de la empresa SIDERPERÚ S.A.A. al año 2023, Chimbote.</p> <p>Evaluar la gestión de procesos en la empresa SIDERPERÚ S.A.A. CHIMBOTE – 2023.</p>	<p>Demostrar si los incentivos económicos influyen positivamente en la gestión de procesos de la empresa SIDERPERÚ S.A.A. Chimbote – 2023.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Investigación Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Técnica de investigación:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento de investigación:</b></p> <p>Cuestionario.</p>

**ANEXO N°2**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Incentivos Económicos	Los incentivos son un medio para beneficiar a los empleados y esté reconocimiento incluye aspectos financieros y no financieros basados en el desempeño o logro de metas.	La gestión de procesos es la planificación y gestión de las actividades necesaria para lograr un desempeño efectivo en los procesos críticos de la empresa, y para encontrar formas de mejorar la calidad y lograr la satisfacción del cliente.	ORGANIZACIÓN	Unidad de mando	1
				Áreas funcionales	2
				Objetivos	3
			PLANEACION	MOF	4
				Automatización de procesos	5
				Capacitación	6
			CONTROL	Control de acceso	7
				Auditorías Internas	8
				Planes de contingencia	9
Gestión de Procesos	la gestión de procesos brinda un mejor método para realizar y administrar los negocios de las	Evans y Lindsay (2015) definen: La gestión del proceso involucra proyectar y	DIRECCION	Burocracia	10
				Comunicación	11
				Valor agregado	12

	<p>organizaciones, además es un 37 enfoque que permite identificar, diseñar un plan de acción, ejecutar, documentar y recolectar información, monitorear, controlar y perfeccionar los procesos en las empresas, y tiene como fin obtener resultados alineados a los objetivos del negocio</p>	<p>gestionar acciones necesarias para alcanzar un fuerte grado de desempeño en los procesos importantes de la compañía, además también busca ocasiones para la mejora de la calidad y lograr satisfacer al cliente. (p. 208).</p>			
--	--	---	--	--	--

## ANEXO N°3

### CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Mediante el siguiente cuestionario se pretende obtener información esencial para el estudio de los incentivos económicos influye en la gestión de los procesos en la empresa SIDERPERU S.A.A. Chimbote – 2023. Consta de 21 preguntas con alternativas. Se le solicita, que de manera sincera y objetiva responda a las preguntas realizadas a continuación, ya que su respuesta es muy importante para poder lograr desarrollar el objeto de estudio de la presente investigación. Se tiene las siguientes preguntas. Marcar con un aspa (x), tomando en cuenta la siguiente escala valorativa.

Alternativas	Valor nominal
siempre	1
Casi siempre	2
Algunas veces	3
Nunca	4

#### A. Incentivos Económicos

N°	ITEMS	VALORES			
	<b>DIMENSION 01: REMUNERACIÓN VARIABLE</b>				
1	¿Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores?	1	2	3	4
2	¿Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores?	1	2	3	4
3	¿Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos?	1	2	3	4
	<b>DIMENSION 02: RESULTADO COMERCIAL</b>				
4	¿Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica?	1	2	3	4
5	¿Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias?	1	2	3	4
6	¿considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial?	1	2	3	4
7	¿Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa?	1	2	3	4

8	¿considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa. ?	1	2	3	4
9	¿considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores?	1	2	3	4

B. Gestión de proceso

N°	ITEMS	Valores			
	<b>DIMENSION 01: ORGANIZACIÓN</b>				
0	¿La gerencia participa en el diseño de proceso?	1	2	3	4
11	¿Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo?	1	2	3	4
12	1 ¿Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo?	1	2	3	4
	<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN</b>				
13	¿Entiende con claridad sus funciones?	1	2	3	4
14	¿Es necesario seguir los procesos?	1	2	3	4
15	¿Los procesos responden a la realidad de la empresa?	1	2	3	4
	<b>DIMENSION CONTROL</b>				
16	¿se controla debidamente la información personal de los trabajadores?	1	2	3	4
17	¿Las auditorías internas detectan falencias?	1	2	3	4
18	¿Los planes de contingencias previenen futuros problemas?	1	2	3	4
	<b>DIRECCION</b>				
19	¿Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores?	1	2	3	4
20	¿Los equipos tecnológicos son adecuados?	1	2	3	4
21	¿los sistemas de información son óptimos?	1	2	3	4

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO: Contabilidad**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la “.....”, que es parte de la investigación titulada: “los incentivos económicos influyen en la gestión de procesos en la empresa SIDERPERU S.A.A. Chimbote – 2023” .... La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Mg. JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO**

FORMACIÓN ACADÉMICA: Contador Publico

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Sector Privado

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 20 años

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

“.....”, de acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es importante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYEN EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU


S.A.A CHIMBOTE – 2023”

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>Remuneración Variable</b>	1. ¿Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores?					
	2. ¿Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores?					
	3. ¿Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos?					
<b>Resultado comercial</b>	4. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica?					
	5. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias?					
	6. ¿considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial?					
<b>Objetivos anuales</b>	7. ¿Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa?					
	8. ¿considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a					

	incrementar a la producción de la empresa. ?					
	9. ¿considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores?					
<b>Organización</b>	10. ¿La gerencia participa en el diseño de proceso?					
	11. ¿Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo?					
	12. ¿Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo?					
<b>Planificación</b>	13. ¿Entiende con claridad sus funciones?					
	14. ¿Es necesario seguir los procesos?					
	15. ¿Los procesos responden a la realidad de la empresa?					
<b>Control</b>	16. ¿se controla debidamente la información personal de los trabajadores?					
	17. ¿Las auditorías internas detectan falencias?					
	18. ¿Los planes de contingencias previenen futuros problemas?					
<b>Dirección</b>	19. ¿Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores?					
	20. ¿Los equipos tecnológicos son adecuados?					
	21. ¿los sistemas de información son óptimos?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.				
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.				
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.				
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: <b>Mg. JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO</b>			Fecha: 30/07/2024	
Firma: 	Teléfono: 943930026		Email: <a href="mailto:jessica.luis@usanpedro.edu.pe">jessica.luis@usanpedro.edu.pe</a>	

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**PROGRAMA DE ESTUDIO: Contabilidad**
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la “.....”, que es parte de la investigación titulada: “...los incentivos económicos influyen en la gestión de procesos en la empresa SIDERPERU S.A.A Chimbote – 2023.”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carlos Alberto Acosta Zarate

FORMACIÓN ACADÉMICA: Economista

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Sector Privado – Sector Publico

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 25 años

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro.

Objetivo de la investigación:

“.....”, de acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es importante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYEN EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU

S.A.A. CHIMBOTE – 2023”


DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>Remuneración Variable</b>	1. ¿Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores?					
	2. ¿Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores?					
	3. ¿Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos?					
<b>Resultado comercial</b>	4. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica?					
	5. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias?					
	6. ¿considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial?					
<b>Objetivos anuales</b>	7. ¿Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa?					
	8. ¿considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa. ?					

	9. ¿considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores?					
--	---	--	--	--	--	--

<b>Organización</b>	10. ¿La gerencia participa en el diseño de proceso?					
	11. ¿Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo?					
	12. ¿Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo?					
<b>Planificación</b>	13. ¿Entiende con claridad sus funciones?					
	14. ¿Es necesario seguir los procesos?					
	15. ¿Los procesos responden a la realidad de la empresa?					
<b>Control</b>	16. ¿se controla debidamente la información personal de los trabajadores?					
	17. ¿Las auditorías internas detectan falencias?					
	18. ¿Los planes de contingencias previenen futuros problemas?					
<b>Dirección</b>	19. ¿Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores?					
	20. ¿Los equipos tecnológicos son adecuados?					
	21. ¿los sistemas de información son óptimos?					

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.				
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.				
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.				
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: <b>Mg. CARLOS ALBERTO ACOSTA ZARATE</b>		Fecha: 29/07/2024		
Firma: 	Teléfono: 969571693		Email: <a href="mailto:carlos.acosta@usanpedro.edu.pe">carlos.acosta@usanpedro.edu.pe</a>	

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO: Contabilidad**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la “.....”, que es parte de la investigación titulada: “los incentivos económicos influyen en la gestión de procesos en la empresa SIDERPERU S.A.A Chimbote – 2023”

.... La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Yesenia Ávila Alcalde

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administrador

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Sector Privado

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 6 años

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

“.....”, de acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es importante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYEN EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU S.A.A CHIMBOTE – 2023”


DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>Remuneración Variable</b>	1. ¿Considera usted que las comisiones mejoran la permanencia de los trabajadores?					
	2. ¿Considera usted que el cumplimiento de pago de comisiones es satisfactorio para los trabajadores?					
	3. ¿Considera usted que con una remuneración fija los trabajadores se sienten satisfechos?					
<b>Resultado comercial</b>	4. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe presentarse una política de motivación económica?					
	5. ¿Considera que en la planificación de la empresa debe aplicarse estrategias?					
	6. ¿considera usted que cada trabajador contribuye al crecimiento empresarial?					
<b>Objetivos anuales</b>	7. ¿Considera usted que los incentivos económicos estarían ligados al objetivo de la empresa?					
	8. ¿considera usted que los incentivos económicos motivan a los trabajadores a incrementar a la producción de la empresa. ?					

	9. ¿considera usted que es importante llevar un control para verificar que los incentivos económicos son efectivos en los trabajadores?					
--	---	--	--	--	--	--

<b>Organización</b>	10. ¿La gerencia participa en el diseño de proceso?					
	11. ¿Logística cumple con la entrega de insumos a tiempo?					
	12. ¿Administración y finanzas realiza los pagos a tiempo?					
<b>Planificación</b>	13. ¿Entiende con claridad sus funciones?					
	14. ¿Es necesario seguir los procesos?					
	15. ¿Los procesos responden a la realidad de la empresa?					
<b>Control</b>	16. ¿se controla debidamente la información personal de los trabajadores?					
	17. ¿Las auditorías internas detectan falencias?					
	18. ¿Los planes de contingencias previenen futuros problemas?					
<b>Dirección</b>	19. ¿Hay una relación estrecha entre la empresa y los colaboradores?					
	20. ¿Los equipos tecnológicos son adecuados?					
	21. ¿los sistemas de información son óptimos?					

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.				
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.				
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.				
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: <b>Mg. YESENIA AVILA ALCALDE</b>		Fecha: 29/07/2024		
Firma: 	Teléfono:		Email: <a href="mailto:Yesenia.avila@usanpedro.edu.pe">Yesenia.avila@usanpedro.edu.pe</a>	

# LOS INCENTIVOS ECONÓMICOS INFLUYE EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU S.A.A CHIMBOTE 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="https://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.untrm.edu.pe">repositorio.untrm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

21	Submitted to Bath Spa University College Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad de Almeria Trabajo del estudiante	<1 %
24	ms.artbmxmagazine.com Fuente de Internet	<1 %
25	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
27	docplayer.net Fuente de Internet	<1 %
28	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	zenodo.org Fuente de Internet	<1 %
31	moam.info Fuente de Internet	<1 %
32	periodicos.ufpe.br Fuente de Internet	<1 %

		1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.nationalmssociety.org Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

33	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://bibliotecadigital.iue.edu.co">bibliotecadigital.iue.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.conasida.cl">www.conasida.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.protocolo.org">www.protocolo.org</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.uexternado.edu.co">www.uexternado.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.yacimientosdelvino.org">www.yacimientosdelvino.org</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
Rojas Sondoval Anapaula Katherine		46895487	anika.kat.783@gmail.com
Apellidos y Nombres		ONI	Correo Electrónico
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional *</b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestro <input type="checkbox"/> Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
LOS INCENTIVOS ECONOMICOS INFLUYE EN LA GESTIÓN DE PROCESOS EN LA EMPRESA SIDERPERU S.A. CHIMBOTE 2023			
<b>5. Programa Académico</b>			
Contabilidad			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (https://repositorio.usp.edu.pe/acceso/)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (https://repositorio.usp.edu.pe/acceso/?)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobada por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \***

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e todo el documento.\*

Huella Digital



*[Handwritten Signature]*  
Firma

Lugar: Chimbote      Día: 20      Mes: 12      Año: 24

**Reportaje**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2005 (UNESP) (20) Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Doctorado Académico y Títulos Profesionales del 12 de Julio de 2011 y N° 000017 Argüelles respecto al Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de America Latina y O.S. 000-2005-024
- El el autor acepta el tipo de acceso abierto a pública, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de forma en la libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital. Responde a cargo de Autor y Propietario del trabajo de investigación en el marco de la Ley 833
- En caso de que el autor no se registre en el sistema de gestión de la información de la universidad, se le otorga el acceso a la información N° 000-2005-024 (Resolución 02) y el acceso a la información del Repositorio Institucional Digital.
- La Resolución Directiva 000017 (20) es una legislación internacional en base de la cual se pone a disposición de los usuarios un conjunto de licencias abiertas y de acceso libre académico que facilitan la difusión de información científica y tecnológica entre académicos y científicos, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor conserve el control por su obra.
- Según el artículo 822 del artículo 822 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grado académico y títulos profesionales 000017 (20) de la Universidad, Instituto de Investigación de la Universidad San Pedro tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos tecnológicos de innovación en el repositorio institucional, produciendo el tipo de acceso abierto a tecnología. Asimismo, se debe proporcionar el acceso a la información del Repositorio Digital (RDIT) a través del Repositorio Institucional.

**Note:** \* El uso de Huella Digital es opcional, no es requisito de acceso a la información en el artículo 822 del artículo 822 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grado académico y títulos profesionales 000017 (20) de la Universidad, Instituto de Investigación de la Universidad San Pedro.