



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y su  
incidencia en el riesgo operativo en las empresas de construcción del  
distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

**AUTOR:**

Bartolo Herrera, Pedro Eduardo (ORCID:0000-0002-7420-3973)

**ASESOR:**

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID:0000-0003-1241-2785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Tributación

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

Meis actual desarrollo de tesis se encontrará destinado principalmente para mis padres: Maritza Herrera Sopán y Angel Bartolo Roque, en segundo lugar, a mis hermanos: Alexandra, Imanol y en tercer lugar a mis abuelos: Justiniano y Nicacia que siempre me han estado acompañando en todo momento para poder ultimar este trabajo investigativo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Jehová mi creador todopoderoso, a mis diversos asesores: Ericka Espinoza, Víctor de la Torre y Marcelo Gonzales quienes me dieron aliento, conocimiento y sobre todo exigencia para poder desarrollar el trabajo de investigación. Asimismo, también agradezco a mi tercera escuela formativa Cesar Vallejo quien inculco en mi los diversos conocimientos teóricos y prácticos durante estos 10 ciclos de estudio profesional.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimiento .....	28
3.6. Métodos de análisis de datos .....	28
3.7. Aspectos éticos .....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN .....	55
VI. CONCLUSIONES .....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS.....	66

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalizacion de Variables.....	21
Tabla 2. Juicio de Expertos.....	25
Tabla 3. V de Aiken .....	25
Tabla 4. Fiabilidad de la V1 Beneficios a los Empleados.....	27
Tabla 5. Fiabilidad de la V2 Riesgo Operativo.....	27
Tabla 6. Fiabilidad de la V1 y la V2 .....	28
Tabla 7. Tabla de frecuencia agrupadas V1 beneficios a los empleados ..	30
Tabla 8. Tabla de frecuencia agrupadas D1 beneficios a corto plazo. ....	31
Tabla 9. Tabla de frecuencia agrupadas D2 beneficios post-empleo .....	32
Tabla 10. Tabla de frecuencia agrupadas D3 beneficios por terminación .	33
Tabla 11. Tabla de frecuencia agrupadas D4 otros beneficios a largo plazo .....	34
Tabla 12. Tabla de frecuencia agrupadas V2 riesgos operativos .....	35
Tabla 13. Tabla de frecuencia agrupadas D1 eventos internos.....	36
Tabla 14. Tabla de frecuencia agrupadas D2 eventos externos.....	37
Tabla 15. Tabla de frecuencia agrupadas D3 actuación personal .....	38
Tabla 16. Tabla de frecuencia agrupadas D4 gestión del riesgo .....	39
Tabla 17. Tabla cruzada entre beneficios a los empleados y riesgo operativo .....	40
Tabla 18. Tabla cruzada entre eventos internos y beneficios a los empleados .....	41
Tabla 19. Tabla cruzada entre eventos externos y beneficios a los empleados .....	43
Tabla 20. Tabla cruzada entre actuación personal y beneficios a los empleados .....	45

Tabla 21. Tabla cruzada entre gestión del riesgo y beneficios a los empleados .....	46
Tabla 22. Prueba de normalidad.....	48
Tabla 23. Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	49
Tabla 24. Coeficiente de Rho de Spearman entre la variable benef. a los empleados y riesgo operativo .....	49
Tabla 25. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión eventos internos.....	51
Tabla 26. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión eventos externos.....	52
Tabla 27. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión actuación personal.....	53
Tabla 28. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión gestión del riesgo.....	54

## Índice de gráficos

Gráfico N°. 1. Descripción de la variable 1 benefic. a los empleados .....	30
Gráfico N°. 2. Descripción de la dimensión beneficios a corto plazo .....	31
Gráfico N°. 3. Descripción de la dimensión beneficios post-empleo .....	32
Gráfico N°. 4. Descripción de la dimensión beneficios por terminación .....	33
Gráfico N°. 5. Descripción de la dimens. otros benef. a largo. plazo .....	34
Gráfico N°. 6. Descripción de la variable 2 riesgos operativos .....	35
Gráfico N°. 7. Descripción de la dimensión eventos internos .....	36
Gráfico N°. 8. Descripción de la dimensión eventos externos .....	37
Gráfico N°. 9. Descripción de la dimensión actuación personal.....	38
Gráfico N°. 10. Descripción de la dimensión actuación personal.....	39
Gráfico N°. 11. Descripción de los benef. a los empleados y el riesgo operativo .....	40
Gráfico N°. 12. Descripción de los eventos internos y benefic. a los empleados .....	42
Gráfico N°. 13. Descripción de los eventos externos y benefic. a los empleados .....	44
Gráfico N°. 14. Descripción de la actuación personal y benefic. a los empleados .....	45
Gráfico N°. 15. Descripción de la gestión de riesgo y benefic. a los empleados .....	47

## Resumen

En la investigación denominada “Cumplimiento de pago de los Beneficios a los Empleados y su efecto sobre el riesgo operacional en las organizaciones de Construcción de la Comarca San Juan de Lurigancho, 2019”, el objetivo general fue analizar como los beneficios a los trabajadores inciden en los riesgos operativos en las organizaciones constructoras de la comarca San Juan de Lurigancho.

Por ende, el actual trabajo de investigación se trabajó con NIC en el cual introduce desde que se dispuso tal clausula número 223 referente a la Ley General de Sociedades N°27887, tal como precisa el Comité Normativo de Contabilidad del dictamen N°013-98-EF/93.01. Sin embargo, muchas empresas no lo aplican a la hora de cumplir con el pago de estos beneficios, pues no existe un adecuado uso por parte de los tipos de beneficios lo que origina un posible riesgo operacional en las organizaciones constructoras.

El diseño de la indagación que aplicó para el actual desarrollo de tesis son: tipo de investigación el cual es una correlacional – causal, enfoque cuantitativo, el boceto de la indagación no experimental y de tajo transversal. El prototipo es censal y está aliñado por 60 personas del campo contable en 20 empresas constructoras en la comarca San Juan de Lurigancho. La técnica que se empleo es la encuesta y la herramienta el cuestionario, el cual fue aplicado a los contadores, asistentes y practicantes. Para dar una mayor autenticidad de los instrumentos se utilizó la sensatez de los especialistas.

Para la concurrente investigación se alcanzó a la inferencia de que existe una incidencia relevante entre los beneficios a los empleados y los riesgos operativos en las organizaciones constructoras de la comarca San Juan de Lurigancho.

**Palabras puntuales:** Riesgos Operativos, Beneficios a los empleados, Beneficios por terminación.

## Abstract

In the investigation "Compliance with payments of Employee Benefits and their effect on operational risk in the construction organizations of the Comarca San Juan de Lurigancho, 2019", the general objective was how the benefits to workers affect the operational risks in the construction organizations of the San Juan de Lurigancho region.

Therefore, the current research work is worked with NIC and is presented since it was provided in this article 223 referring to the General Corporation Law No. 27887, as required by the Accounting Standards Committee of the opinion No. 013-98 -EF / 93.01. However, many companies have not complied with the time to comply with the payment of these benefits, since there is no adequate means for the part of the types of benefits that originates in a possible operational risk in the construction organizations.

The design of the inquiry that is applied to the current development of the thesis is the type of research which is a correlational - causal, quantitative approach, the sketch of the experimental inquiry and transversal cut. The prototype is census and is dressed by 60 people from the accounting field in 20 construction companies in the San Juan de Lurigancho region. The technique used is the survey and the questionnaire tool, which was applied to accountants, assistants and practitioners. For a greater authenticity of the instruments it has to do with the sensation of the specialists.

For the concurrence, the investigation becomes the inference that there is a relevant incidence in the benefits of the employees and the operational risks in the construction organizations of the San Juan de Lurigancho region.

**Keywords:** Operational Risks, Employee Benefits, Termination Benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas constructoras intentan increíbles búsquedas de dispositivos que permitan mejorar sus ejercicios, todo ello a la luz de los cambios continuos que ocurren en la tierra y que los obligan a tomar medidas para impulsar el negocio, satisfaciendo las necesidades de sus clientes y creando elevadas cantidades de productividad. Sin embargo, las empresas constructoras tienen como problemática en los beneficios a los empleados diversos factores que se suscitan tanto en un nivel internacional, nacional y local.

En el nivel internacional tenemos que tomar como referencia a la fuente del diario el universal de Venezuela el cual nos hace mención que dicha nación cuenta con problemas económicos tales como la hiperinflación los cuales han originado que la efectividad de los salarios, en comparación con los de otra región se ve afectada para quienes laboran en el sector formal. De igual forma, también se verán afectados los bonos, utilidades y los beneficios adicionales los cuales se convertirán en un aspecto importante que pueden afectar a los empleados.

A nivel nacional tenemos que tomar como referencia a la fuente del diario gestión el cual nos hace mención que en el Perú un total de 513 empresas trasgredieron la normativa laboral, dentro de estas empresas están comprendidos algunas constructoras esto lo informo el MTPE que durante el primer trimestre del año se ha planteado sancionar a 513 empresas a través de dictámenes administrativos firmes debido a diversas omisiones cometidas a la normativa laboral. Dentro de estas faltas figuran: las afectaciones a las relaciones laborales, el quebrantamiento en las normas de protección y vitalidad en el trabajo y la no incorporación a los trabajadores en las seguridades sociales, entre diversas infracciones adicionales.

A nivel local tenemos que tomar como referencia a la empresa LVC CONTRATISTAS GENERALES SAC., localizado en una comarca de SJL. , en esta organización se detectaron algunos incumplimientos de las ventajas representativas tales como: La falta de pago a los empleados por la obtención de las utilidades, el pago inoportuno de los sueldos a los empleados, el incumplimiento de pago de los seguros de vida a los empleados, lo que causo que la empresa afronte serios problemas judiciales por parte de los empleados así como una

sanción por parte del ente fiscalizador SUNAFIL con una multa fuerte ya que las infracciones al código laboral que se omitieron fueron muy graves.

Por ende, el actual trabajo de investigación tiene como finalidad dar a entender como el acatamiento de retribuciones de los benefic. a los empleados inciden en el riesgo operativo en las organizaciones constructoras de la comarca San Juan de Lurigancho.

## II. MARCO TEÓRICO

Se encuentran diversas investigaciones al respecto, dentro de las cuales podemos destacar a:

Cometivos (2018), en su postulación titulada *Beneficios a los empleados y la información financiera en las empresas de fabricación de productos metálicos en el distrito de los olivos -2017*. Postulación para adquirir el título de experto de contador público de la Universidad César Vallejo. El objetivo de esta indagación es desglosar cómo se identifican las ventajas de los trabajadores con la información financiera. Para este resultado, esta indagación se basó en función de la estructura no experimental, ya que ninguno de los dos factores se modificará para obtener los resultados, de un tipo esencial, de área cruzada, de nivel correlacional y de metodología cuantitativa. Teniendo todo en cuenta, se llegó a la conclusión de que existe una gran conexión entre las ventajas para los representantes y la asociación con los resúmenes presupuestarios de las organizaciones que ensamblan estructuras metálicas en el lugar de los olivos.

Hilario (2017), en su postulación titulada *Beneficios a los empleados y su relación con los estados financieros de las empresas industriales de tubos PVC en el distrito de Puente Piedra, periodo 2015*. Postulación para adquirir el título de experto de contador público de la Universidad César Vallejo. El objetivo de esta indagación es analizar cómo las ventajas y los trabajadores se asocian con los resúmenes presupuestarios de las organizaciones de tuberías mecánicas de PVC en el área de extensión de puente piedra. Para este resultado, esta indagación se describe en función de la metodología no experimental, de orden esencial, de estructura transversal, del nivel de conexión y de la metodología cuantitativa. La muestra es de tipo probabilística y estratificada compuesta por 60 personas del área contable en 28 empresas industriales en el distrito puente piedra, la muestra está compuesta por 51 personas del área contable. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los contadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos. Como conclusión se obtuvo que existe una relación significativa entre los beneficios a los empleados y la relación con los estados financieros de las empresas industriales de tubos PVC en el distrito puente piedra, periodo 2015.

Gutiérrez (2013), en su aplicación titulada *Sistema de Regulación Interna del Proceso de Crédito para mitigar el peligro operacional en la Sociedad No Gubernamental Pro - Mujer, 2009*. Postulación para adquirir el grado de experto en ciencias (mg. scientiae) con aviso en teneduría de libros: revisión de la Facultad Local Jorge Basadre Grohman - Tacna. El objetivo sobre esta indagación es determinar cuál es la mejor manera de abordar el control interno en la estrategia crediticia para influir en la mitigación del peligro operacional en la Sociedad No Gubernamental Pro - Mujer, 2009. Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo aplicada, de corte transversal, de nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. Por lo tanto, no se adquirió un marco de control apoyado en el peligro interior en el procedimiento de financiación en la Sociedad No Gubernamental Pro - Mujer, con respecto a la condición interior, el establecimiento de objetivos, la prueba de distinción al azar, el tratamiento de oportunidad, el movimiento de control, los datos y la correspondencia y la observación.

Cotillo (2013), en su postulación titulada *La aplicación de propuestas de la evaluación operativa a la administración del área de distribución y peligro operativo en organizaciones manufactureras de la ciudad de Tacna, 2010 al 2011*. Postulación para adquirir el grado de experto en ciencias (mg. scientiae) con notificación en teneduría de libros: revisión de la Facultad Local Jorge Basadre Grohman - Tacna. El objetivo de esta iniciativa de indagación es decidir el uso de las propuestas de la revisión operativa y la administración de la región del almacén tiene un impacto sobre el peligro operacional sobre las organizaciones manufactureras de la ciudad de Tacna, 2010 al 2011. Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo básica, de corte transversal, de nivel descriptivo-explicativo y enfoque cuantitativo. En consecuencia, se denoto un impacto crítico en la ejecución de la revisión operativa en la administración de zonas de distribución y peligro operacional en las organizaciones manufactureras de la ciudad de Tacna, 2010 al 2011. [r = 0,802].

Gutiérrez (2013), en su postulación titulada *Riesgo operativo en el proceso de programación presupuestaria y su influencia en la eficiencia de los fondos públicos en la municipalidad distrital de Calana, 2016*. Postulación para adquirir el título de experto en Contador público de la Facultad Local Jorge Basadre Grohman - Tacna. El propósito de esta tarea sobre la indagación es decidir cómo se identifica el riesgo operacional en el procedimiento de programación de gastos con la productividad de los activos abiertos en el Municipio del Distrito de Calana, 2016. Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo básica, de corte transversal, de nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. Teniendo todo en cuenta, se llegó a la conclusión de que el peligro operacional en el procedimiento de programación de gastos se identifica fundamentalmente con la efectividad de los activos abiertos en la Municipalidad del Distrito de Calana, lo que determina que existen peligros relacionados con los recursos humanos, los procedimientos, los marcos y la innovación lo que no permite avanzar en la administración de pagos y costos.

Limonés y Varela (2017), en su postulación titulada *Desarrollo contable beneficios a los empleados de orbecargo del Ecuador SA. NIFF para las Pymes*. Postulación para la adquisición del título de experto de contador público de la Universidad de Guayaquil. El objetivo de esta empresa de exploración es componer enfoques de contabilidad para el control y la concesión de beneficios a los trabajadores. Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo básica, de corte transversal, de nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. Por lo tanto, se concluye que la organización no se adquirió o las ventajas representativas no se dieron, en este sentido, el control que debe realizarse en el especialista cuando no se completa el lapso de cada ventaja no se realiza.

Rivera (2018), en su postulación titulada *Efectos de los beneficios a los empleados en los E/F de Furoiani SA*. Postulación para obtener el título de experto de contador abierto de la Universidad de Guayaquil. El objetivo de esta empresa de exploración es decidir cómo se utilizarán los Beneficios para los trabajadores, a la

introducción de las consecuencias monetarias de la organización Furoiani Obras y Proyectos Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo básica, de corte transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Posteriormente, adquirimos los Beneficios y Empleados de la organización. influenciar y distorsionar los datos proporcionados en los resúmenes fiscales del liderazgo básico por parte de los administradores de la organización.

Aguayo (2014), en su postulación titulada *Aplicación de los beneficios a los empleados en una empresa comercial*. Postulación para adquirir el certificado de ciencia en contabilidad e inspección de la Facultad Católica referente a Santiago de Guayaquil. El objetivo sobre esta indagación es examinarlos. Para este resultado, esta indagación se basó en la premisa de la estructura no experimental, ya que los factores de los dos factores no se han modificado para obtener los resultados, el tipo esencial, el área cruzada, el grado de relación y la metodología cuantitativa. Por lo tanto, se concluye que el personal no tiene una información general de sus ventajas, por lo que prescribiríamos hacer charlas en demostraciones para conocer la compensación a la que tienen derecho.

Villalba (2014), en su postulación titulada *El riesgo operacional y su incidencia en la calidad de los productos y servicios financieros del banco de machala sucursal Ambato*. Postulación para la obtención de la maestría en la Universidad Técnica de Ambato. El objetivo es asistir de cierta forma como soporte para las personas que ejercen la gerencia en organizaciones monetarias, que intentan aplicar una actividad de mejora con la intención de disminuir los peligros operativos, así como ofrecer tipos de asistencia y artículos monetarios de calidad, Para tal resultado esta investigación, se desarrolló en base al diseño no experimental, dado que no serán alteradas ningunas de las dos variables para obtener los resultados, de tipo básica, de corte transversal, de nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. Como conclusión se obtuvo que pese a las medidas que la fundación ha tomado para disminuir el peligro, no se excluye la presencia de peligros operacionales por tergiversación, representantes, clientes y deficiencias del marco sistemático, debido a que no existe un proyecto de actividades que cubra un ámbito global por la circunstancia de la fundación financiera.

Samano (2013), en su postulación titulada *Paradigma del riesgo operacional sobre la organización*. Postulación para la adquisición de un título de posgrado en organización del Instituto Politécnico Nacional. La indagación significa ser una actividad en las divisiones. Reconocer y evaluar el plan y los estados de las fuentes de RO controlables. Para este resultado, este examen se ha realizado en función del plan no exploratorio, ya que ninguno de los dos factores se ha modificado para obtener los resultados, de tipo aplicada, de corte transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. De modo tal obtuvo que el peligro operacional (PO) es intrínseco en las medidas empresariales, mientras cuanto más grande es la organización, mayor es la administración que debe ejercer el administrador para estimar y sobre todo para ejecutar las medidas atenuantes que confinan la capacidad de dispendios o la contravención de los propósitos.

Para el actual trabajo de investigación se desarrolló con una correlación de las dos variables, las cuales para esta parte del marco teórico incluiremos tanto la definición como sus componentes:

#### Beneficios a los Empleados - V1

##### Definición:

Se puede definir que los beneficios a los empleados representan toda forma de compensación proporcionada de la entidad a sus trabajadores dependientes por la permutación de las contraprestaciones prestadas, incluidos los beneficios ofrecidos tanto a los empleados y a sus dependientes, que pueden ser liquidados por medio de pago (o provisión de bienes y servicios) estrechamente a sus empleados, sus cónyuges, sus descendientes u otros relacionados, o por terceros, como, por ejemplo, entidades de seguros.

Esto también se puede corroborar gracias Raíza, & Vasconcelos & Rodríguez & Firmino (2013) el cual nos menciona lo siguiente: "Staff costs represent a critical extent of corporate expenses. This is on the grounds that, notwithstanding compensation in that capacity, an enormous extent of organizations select to give extra advantages to their representatives, for example, wellbeing plans, sustenance stamps, paid leave, annuities correlative and so forth. Paraffins of worldwide

gauges, the types of compensation granted by organizations to their workers in return for the administrations rendered are called representative advantages.”. (p. 8)

Además, la revista e-journal (2016) nos define lo siguiente: “Focal points, pretty much are the underhanded budgetary and non cash related portions laborers get for continuing with their work with an affiliation. The possibility of agent pay and preferences can't be discussed in avacuum. Various examinations have developed that pay rates and favorable circumstances are immovably related to work satisfaction “. (p. 2)

Esto nos da referencia que a los beneficios a los empleados incorporan todas las remuneraciones financieras y no financieras el cual la institución concede a sus dependientes en contraprestación de sus trabajos; incluyen algunas ventajas representativas por la terminación del nexo pactado o lectivo, cuando haya lugar a ello. Difunden algunos puntos de interés otorgadas directamente a los a los empleados o a sus sobrevivientes, receptores y/o sustitutos.

Asimismo, tenemos que tomar como referencia a Nazario (2006) el cual nos menciona lo siguiente: “Ya no es suficiente con brindar remuneraciones competitivas, sino más bien que se debe seducir a los empleados actuales (o venideros) con otros componentes más llamativos. Consideramos que uno de ellos (a pesar de que ninguna manera no es el único) son los supuestos beneficios para el trabajador (p. 2)

Esto quiere decir que los beneficios a los empleados, además, estará en estrecha relación con los contrastes subjetivos de las personas en cada momento y en cada organización, con la circunstancia de la nación, la del mundo, y el territorio donde desarrollan los ejercicios, entre otras variantes.

Componentes:

Beneficios a Corto Plazo

Según; Jara (2015) nos recalca que: “Los beneficios a corto tiempo son prestaciones en el cual se esperan a saldar anteriormente a los doce meses, a partir de la fase sobre en el que se explaya en los estados financieros y en los que los empleados presten los servicios. Situación: el beneficio se concede a cambio de

las prestaciones laborales que realiza el trabajador en favor de la organización y estos son: Remuneraciones y contribuciones para estabilidad social, derechos por permisos restituidos de diversas índoles y faltas retribuidas por achaques, repartición en las utilidades , beneficios no monetarios a los empleados vigentes estiplados en el contrato (asistencias médicas, hospedería, vehículos y el otorgamiento de Bs y Ss fútiles o parcialmente financiados)". (p.10)

Esto implica que los beneficios sociales a corto plazo son prestaciones a entregar al trabajador en un periodo no menor a 1 año (12 meses) a partir de la fase en el que se informan los estados financieros y estos serán: Sueldos, aportaciones por protección común, derechos por vacaciones pagadas y ventajas no económicas.

#### Beneficios Post-Empleo

Según Lopez (2018), nos menciona lo siguiente: "Aquellos beneficios denominados post-empleo son pagos a los empleados (distintas a las prestaciones finales) que se saldan después de finalizar el tiempo de trabajo en la organización. Los programas de beneficios post-empleo son entendimientos, responsables o irresponsables, en el cual la organización se involucra a proporcionar beneficios a uno o varios empleados después de que finalice su etapa de trabajo. Algunos programas de beneficios de post-empleo son posibles programas de aportaciones específicas o de beneficios específicos, dependiendo de la personificación monetaria que se obtenga de las cláusulas y circunstancias principales que contienen.". (p.10)

Esto nos indica que este beneficio son remuneraciones que se saldan a los trabajadores después de haber completado su etapa de trabajo en la empresa privada o pública. Cabe señalar que son concertaciones formales o informales entre la entidad y el trabajador, este beneficio son tales como pensiones y seguros de vida

Por otra parte, también tenemos a Amat, Perramon & Realp (2005), en donde nos indica lo siguiente: "este tipo de beneficios son retribuciones que se saldan a los trabajadores posteriormente de haber terminado su periodo de trabajo en la organización tanto privada como pública. No obstante hay que señalar que para este tipo de beneficios se relacionan con acuerdos formales o informales entre la

empresa y el empleado, este beneficio son tales como seguros de vida, atención médica, etc.” (p.222).

Esta ventaja es el trabajo que se realiza en la organización privada o abierta. Cabe señalar que son entendimientos formales o casuales entre el elemento y el especialista, esta ventaja son las historias, por ejemplo, seguridad adicional, consideraciones médicas, etc.

### Beneficios por Terminación

Según el IFRS Foundation (2009) nos menciona que:

“Este beneficio como su nombre mismo lo indica, se da cuando un contrato llega a su fin, mediante mutuo acuerdo o terminación de contrato, forma voluntaria mediante una carta de renuncia o mediante el despido, pero cabe señalar que esto debe estar justificado”. (p.58)

Quiere decir que el beneficio por terminación también es conocido como aquellas beneficencias proporcionados a gran parte de empleados debido a la culminación del lapso de tiempo de trabajo de un empleado según los resultados por: una decisión de organización para terminar el contrato del empleado antes del tiempo concertado en el contrato, o, la decisión voluntaria por parte del empleado para acatar un ofrecimiento de beneficios a conmutación de la culminación de un convenio de empleo previo a la fecha determinada en el acuerdo.

### Otros beneficios a Largo Plazo

Según Effio (2018) nos recalca lo siguiente:

“Los beneficios a largo tiempo son totalmente distintos a los de corto tiempo ya que cuyo pago no será realizado a un plazo de 1 año del cual los trabajadores han podido prestar sus servicios como tal. Entre ellos se incluye las faltas remunerativas después de amplios periodos de servicios o sabáticos, premios por antigüedad, etc”. (p.3)

Quiere decir que los otros beneficios sociales a largo plazo son las retribuciones dadas al trabajador a un periodo mayor a 12 meses y estas pueden

ser: las faltas retribuidas a largo plazo del mismo modo que los servicios sabáticos, premios por antigüedad en la empresa y beneficios por invalidez permanente.

No obstante, Ortega (2012), nos recalca: “Son pagos que el empleado posee facultades y lo percibirá en un tiempo posteriormente a la de un periodo y cuya retribución no será contemplado al límite por los doce meses subsecuentes al final del ciclo en que los trabajadores han rendido su fuerza de trabajo”. (p.334).

Esto nos da a entender que los beneficios a corto tiempo son aquellas compensaciones para las que el trabajador está calificado y que este tipo de beneficios estarán comprendidos en un periodo subsecuente a la de un año si y solo si la cuota no se haya realizado dentro del año siguiente a la culminación del ciclo en el que los empleados han rendido sus servicios.

De igual forma, también podemos definir a la otra variable, así como denotar sus componentes para tener una noción más concisa del presente tema de investigación:

## Riesgo Operativo - V2

### Definición:

Según Llaguno (2005) nos menciona que: “Un riesgo operativo es precisado como un peligro de dispendios a causa de una inoportunidad u deficiencias de algunos procedimientos, el personal y las estructuras internas de acuerdo a razones de sucesos externos.” (p. 5)

Esto quiere decir que el riesgo operativo son posibles pérdidas producto de los inadecuados procedimientos internos, personal, sistemas o factores externos. Para lo cual los efectos del riesgo operativo que se logren impeler en el interior de la organización son las posibles carencias, o dispendios extraordinarios a causas vinculadas con las funciones operativas.

Además, Oliveira, Figueiredo & Cabus (2018) nos recalcan lo siguiente: “O risco operacional é caracterizado como a probabilidade de infortúnios acontecerem debido a desapontamento, insuficiência ou deficiência de procedimentos internos, individuos e estruturas ou ocasiões externas.” (p. 3)

En otras palabras, esto quiere decir que el riesgo operativo es una clase de amenazas que son capaces de ocasionar perjuicios en la organización a causa de fallas humanas, sistemas internos impropios o deficientes, averías en los sistemas electrónicos, entre otras cosas.

Asimismo, tenemos que tomar como referencia al Committee on Banking Supervision (2001) el cual nos menciona lo siguiente: “the risk of quick or underhanded mishap coming about due to lacking or bombarded inside techniques, people and systems or from outside events.” (p. 6)

Esto quiere decir que el ‘riesgo operacional’ es una probable ocurrencia que puede ocasionar desgracias a una asociación por fallas humanas, averías mecánicas, ciclos internos deficientes o errados, o por sucesos externos (defraudaciones, percances, infortunios, etc.)

Componentes:

Eventos internos

Según; Benito, Platero & Rodriguez (2012) nos recalca que: “En el interior de los eventos internos existe una extensa tendencia de la literatura que considera el nexos palpable entre la actualización de las organizaciones y el nivel de diversificación”. (p. 9)

Esto quiere decir que los elementos internos de una empresa son aquellos agentes que se localizan dentro de una organización, que pueden suscitar un efecto positivo o negativo en la misma.

Además, Parody, Jiménez & Montero (2016) nos define lo siguiente: “el estudio de los eventos internos puede identificar la situación presente de las empresas con el propósito de implantar ciertas ventajas que permitan estar delante de sus competidores. “. (p. 5)

Esto quiere decir que los factores internos son los que tienen una mayor ponderación en el desarrollo del negocio con la intención de analizar y plantear un prototipo de negocio en la gestión.

## Eventos externos

Según; Acosta & Rodriguez (2008) nos recalca que: “Desde la perspectiva externa, las instituciones son modelos amplios que no son capaces de separarse a la turbulencia y las propensiones del ambiente, y deberán de reaccionar debidamente a sus tensiones, ya que un pequeño fragmento ayudara a fortalecer las alternativas de desarrollo las cuales mitigaran los posibles riesgos en el entorno externo”. (p. 3)

Esto quiere decir que los factores externos de una organización son aquellos gestores que se hallan fuera de una organización, que pueden suscitar un impacto positivo o negativo en la misma.

Además, Nadal (2019) nos define lo siguiente: “Son aquellos elementos de la sociedad y del mercado donde va a desarrollar la organización. Reflejan las extensas tendencias de la realidad externa a la organización. Conciernen a la organización, pero su competencia de influencia en ellos es muy reducida. “. (p. 2)

Esto quiere decir que los factores externos son los fundamentos del entorno externo. La organización no posee regulación sobre cómo se formarán los mismos. Representan ocasiones o conminaciones para la organización.

## Actuacion personal

Según Murillo, Arias & Franco (2014) nos recalca que:” La actuación personal es la posibilidad tanto negativa como positiva de la actitud del trabajador frente a sus actividades asociadas con las vinculaciones interpersonales y el entorno laboral , así como las descripciones concisas en las terminaciones de pactacion del personal, entre otras causas.”(p. 6)

Interpretándolo en otras palabras, esto significa que la actuación personal es la actitud tanto negativa como positiva del trabajador frente sus actividades asociadas y esto se deberá al clima laboral y las relaciones interpersonales, cabe destacar que si la actitud es positiva del trabajador su rendimiento será más productivo, en cambio si su actitud es todo lo contrario su rendimiento será muy deficitario conllevando en el peor de los casos a una renuncia por parte del trabajador.

## Gestión del riesgo

Según la Asociación de Contadores Abiertos de México (2014) nos recalca que: En caso de duda, las asociaciones deben seguir una técnica que consolide los estándares de prueba reconocible, estimación, control, verificación y balance del riesgo operacional. (p. 3)

Esto implica la ejecución del riesgo que organiza la junta directiva de la actividad del peligro que organizan los ejecutivos, incluida la identificación, valoración, estimación, observación y directriz.

Cabe destacar que la gestión de riesgo operativo consta de cuatro partes que son la identificación, evaluación, seguimiento y control, los cuales ayudaran a obtener un mejor resultado para mitigar el riesgo operativo. Por ende, se va a tratar de definir las cuatro partes para un mejor entendimiento acerca de los diversos elementos de la gestión del riesgo.

### Identificación

La prueba para un peligro reconocible y competente mide tanto las condiciones internas como las comunidades informales las cuales van perjudicar infortunadamente a la obtención de los propósitos corporativos.

### Evaluación

Para todos los peligros operacionales significativos que se han percibido, la asociación debe elegir en caso de que se utilicen para controlar y / o limitar los peligros o la propiedad de ellos. Para obtener más información, no se puede impugnar, la asociación debe elegir si existe la posibilidad de que se acepte, el nivel de movimiento del intercambio descubierto o se haya expulsado totalmente de esta acción. La mayoría, lejos de los peligros, se transforma en la probabilidad de una ocasión o un escalofrío en la evaluación de la debilidad de la asociación a este tipo de riesgo. La parte extraordinaria de los peligros es la absorción, el alivio o el alejamiento en un estado estable con el sistema y el deseo de riesgo institucional. Cuando sea concebible, la asociación debe utilizar sistemas internos o metodologías de socorro, por ejemplo, protección.

## Seguimiento

Una técnica exitosa de seguimiento es fundamental para la mejor administración posible de riesgos operacionales. Una observación consistente del trabajo puede mostrar probablemente las mejores culpas. La verificación ordinaria también puede evaluar el reconocimiento de los cambios después de algún tiempo, al igual que el signo de los peligros de la novela. El impacto de los ejercicios de verificación incorpora cada uno de los atributos para las técnicas de riesgo operacional en una etapa de existencia real constante con la idea de los peligros y la dimensión, dimensión y naturaleza multifacética de las capacidades.

## Control

En ese momento, verificamos y presentamos los peligrosos que se muestran, las asociaciones se centran alrededor de la disposición de las circulaciones de control interior. El control de riesgos operacionales se puede dirigir como una parte completa de las actividades a través de valoraciones ocasionales independientes, o ambas cosas. Todas las deficiencias o desviaciones deben ser contabilizadas a los ejecutivos.

Los problemas planeados se aclimataron a la realidad complicada y se mencionan en los respaldos del marco de operacionalización identificado con los factores, de modo que hay temas generales y explícitos que son:

¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?

¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?

¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?

¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?

¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?

Correspondientemente, los soportes para la presente indagación son:

#### Soporte Práctico

La actual indagación se fundamenta en la praxis, debido a la presentación de aspectos favorables para su fortalecimiento y aspectos desfavorables para su corrección. Los resultados permitirán proponer mejoras para un mayor cumplimiento de pago de las beneficencias a los empleados, así como una disminución en las amenazas operativas.

#### Soporte Teórico

Además, esta investigación tiene una justificación teórica porque se pretende que las técnicas e instrumentos aplicados contribuyan a la elaboración de futuros trabajos, con el fin de profundizar una investigación, asimismo, facilitar la información de gran relevancia para que el sector de construcción tenga un mayor enfoque en el acatamiento de saldo de los beneficios a los empleados, debido a que, si esta proposición se cumple se podrán asegurar las operaciones continuas con un mínimo riesgo operacional.

#### Soporte Académico

Este trabajo de investigación se fundamenta académicamente, porque ayudara a visualizar que un correcto pago y planificación de los beneficios a los empleados hará que los riesgos operativos sean muchos menores, minimizando así las posibles fallas en los procesos externos, internos de las empresas de construcción.

Cabe precisar que, para esta parte, las hipótesis que se pondrán a prueba en el presente estudio estarán conformada tanto como la hipótesis general y la específica, las cuales son:

Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Correspondientemente, los objetivos que se suscitaran en la presente investigación tanto generales como específicos son:

Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

### III.METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Enfoque.**

Meis desarrollo de indagación posee una metodología cuantitativa, lo cual se usará y se estimará de manera mensurable en el programa SPSS, donde se ingresarán las descripciones generales creadas por las organizaciones de desarrollo del área de SJL.

Como lo muestran Hern., Fern. y Baptista (2014) quienes refieren que la metodología cuantitativa usa la recopilación de información con el fin de verificar hipótesis basadas sobre las investigaciones estadísticas con el fin de demostrar las teorías. (p.37)

##### **Tipo.**

El trabajo de indagación es fundamental, como lo demostraron Hern., Fern. y Baptista (2014), quienes expresaron que el examen era esencial y que parecía extender la hipótesis; en este sentido, se relaciona con el nuevo aprendizaje junto con las prácticas que pueden hacer sugerencias a las investigaciones hipotéticas no se manejan. (p.127)

##### **Nivel.**

El trabajo de indagación es correlacional - causal, ya que ha estimado el circuito o la conexión negativa entre los factores: ventajas para los empleados y riesgo operacional.

Según lo observado por Hern. Fern. y Baptista (2014) que expresan "los mapas de la relación causan entre el evento al menos dos factores en un momento particular, fabricando una asociación entre los factores, que muestra las asociaciones de causalidad entre los factores actuales (p .58).

##### **Diseño.**

El trabajo de investigación es de un plan sin pruebas, por lo que no se están controlando los dos factores, las ventajas para los representantes y el riesgo operacional.

Como lo muestran Hern., Fern.y Baptista (2014). En esta estructura, en cualquier caso, no hay situación, solo se observan las condiciones actuales. (p 185) Corte.

Este trabajo de indagación es transversal, como lo demuestran Hern., Fern. y Baptista (2014) que refieren que, con mucho, la mayoría de los planes transversales o transeccionales son aquellos en los que los datos se recopilan en un momento solitario, es normal que los factores y La relación que existe entre ellos en un período de tiempo determinado se describe y se rompe, esto podría reflejarse como si se tomara una fotografía de lo que está sucediendo en un minuto concreto. (p.187)

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Var. 1: Beneficios a los Empleados**

De acuerdo con Effio (2018) en la contabilidad temática pionera nos hace mencionar: La gran mayoría de los benef. a los empleados involucran las diversas formas de compensación que la organización de los trabajadores para cambiar de trabajo, por lo que sea que estén integrados en: beneficios a corto plazo, publicar - empleo, terminación y otras prestaciones a largo plazo. (p.2)

#### **Var. 2: Riesgo Operativo**

Según lo indicado por Morgan (2012), he hecho referencia a: el peligro operacional es el peligro de desgracias. lo que es más, dentro. La motivación detrás del peligro de la junta es el reconocimiento, valoración, verificación, directriz y alivio de este peligro. (p.3)

## Cuadro de operacionalización

Tabla 1.

### Variable Independiente: Beneficios a los Empleados

Hipótesis General	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los benefic. a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurig; año 2019.	Cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados	Según Effio (2018) en el pñer actualidad contable nos hace mención: Los beneficios a los dependientes comprenden un amplio rango de retribuciones que el ente proporciona a los asalariados a cambio de su fuerza laboral, por lo que serán comprendidos como: <b>benefic. a corto plazo, post-empleo, por terminación y otros beneficios a largo plazo.</b> (p.2)	Los beneficios al trabajador son en gran parte tipos de monetarios concedidos por una asociación a cambio de las contraprestaciones dadas por los dependientes, se pueden contemplar en esta categoría a los: benefic. a corto plazo, post-empleo, por terminación y otros benefic. a largo plazo.	Beneficios a Corto Plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sueldos</li> <li>✓ Permisos retribuidos</li> <li>✓ Participación en ganancias</li> <li>✓ Beneficios no Monetarios</li> </ul>	1-2-3-4-5-6-7	Ordinal
				Post – Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pensiones</li> <li>✓ Seguros de Vida</li> </ul>	8-9	El cuestionario está compuesto por 29 interrogantes de selección múltiple:
				Por terminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Por voluntad del empleado</li> <li>✓ Por la decisión de la entidad</li> </ul>	10-11	
				Otros Beneficios a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Premios por antigüedad</li> <li>✓ Prestaciones por invalidez permanente</li> <li>✓ Las ausencias remuneradas a largo plazo</li> </ul>	12-13-14-15-16	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

### Variable Dependiente: Riesgo Operativo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
<b>Riesgo Operativo</b>	<p>Como lo indica Morgan (2012), en el cual especifica: Se entiende por riesgo operacional como el peligro de que se produzcan desgracias por la ausencia de idoneidades o deficiencias en los ciclos interiores, la <b>actuación personal</b> o de las redes, o aquellos que sean resultado de <b>eventos externos</b> e <b>internos</b>. La intención de la <b>gestión del riesgo</b> operacional es el reconocimiento, la evaluación, seguimiento, control y la moderación de este peligro. (pág.3)</p>	<p>El riesgo operacional se percibe como el peligro de desgracias programadas, originadas por: las fallas en la ejecución de procesos internos, de la actuación del personal, eventos externos e internos.</p>	Eventos Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Huelgas</li> <li>✓ Sabotajes</li> <li>✓ Denuncias Laborales</li> </ul>	17-18-19	Ordinal
			Eventos Externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambios legales laborales</li> <li>✓ Contratos laborales provistos por terceros (outsourcings laborales)</li> </ul>	20-21-22-23	<p>El cuestionario está compuesto por 29 interrogantes de selección múltiple:</p> <p style="text-align: right;">Nunca = 1</p> <p style="text-align: right;">Casi nunca = 2</p> <p style="text-align: right;">A veces = 3</p> <p style="text-align: right;">Casi siempre = 4</p> <p style="text-align: right;">Siempre = 5</p>
			Actuación Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Renuncia</li> <li>✓ Auto capacitación</li> </ul>	24-25	
			Gestión del Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificación del riesgo operacional</li> <li>✓ Evaluación del riesgo operacional</li> <li>✓ Seguimiento del riesgo operacional</li> <li>✓ Control del riesgo operacional</li> </ul>	26-27-28-29	

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población.

El número de habitantes en la actual indagación está compuesto 60 profesionales y pre profesionales; contadores, asistentes y practicantes entre diversos géneros de las diversas organizaciones de construcción de la comarca San Juan de Lurigancho.

Según lo indicado por Valderrama (2013), la población es una disposición restringida o ilimitada de criaturas, cosas o segmentos, que tienen atributos o particularidades actuales, aptos para analizarlos. (p.181).

#### Estratificación de la población

Nº	EMPRESA	DPTO	ENCUESTADOS
1	LVC CONTRATISTAS GENERALES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
2	GRUPO ALEPH SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
3	KARMEL PERÚ SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
4	GERCOR CONSTRUCCIONES GENERALES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
5	RCC CONTRATISTAS GENERALES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
6	CONSTRUCTORA VIVANCO HNOS SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
7	COMPANY M & G SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
8	RM PERU CONTRATISTAS SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
9	P Y C CONSTRUCCIONES SRL.	CONTABILIDAD	3 personas
10	SERVICIOS GENERALES ENDE SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
11	SERVICIOS GENERALES LUIS & MARGOT SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
12	CORPORACIÓN GIUSSEPE SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
13	AURIKA CONTRATISTAS GENERALES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
14	CERCE CONSTRUCCIÓN Y REMODELACIÓN SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
15	ARANCO CONTRATISTAS SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
16	INVERSIONES CONTRATISTAS GENERALES S.C.T SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
17	CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS ANDELC SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
18	SERVICIOS GENERALES CAUTIVO SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
19	J & C EDIFICACIONES GENERALES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
20	G & A CONSTRUCCIONES SAC.	CONTABILIDAD	3 personas
TOTAL			60 personas

## **Muestra.**

La presente indagación será basada con la prueba censal ya que la gran mayoría de las unidades de indagación serán contempladas como una muestra.”

Como lo muestra Arias, (2014) El censo es el sistema de acopiar datos, organizar, evaluar, investigar y anunciar o dispersar en alguna otra manera, la referencia (o información) demográficas, financieras y sociales que corresponde en una circunstancia específica. (p. 25)

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

#### **Técnicas de recolección de datos.**

La estrategia actual indagación es encuesta, un sistema establecido en interrogantes entabladas a cierto número de personas, aplicando formularios.

Según Alcaide (2015), la encuesta se utiliza como técnica para la recopilación de información, en el cual es el procedimiento de investigación más usado en información y documentación en la parte de investigación, incurriendo en la estimación de un diseño idóneo del cuestionario y detallando las diferentes directrices de administración.(p.1)

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

La actual indagación empleo el cuestionario como la herramienta en cual dependerá en una gran cantidad de incógnitas que se utilizan para reunir las réplicas que se requieren.

De acuerdo con Hernández Rodríguez (2017) nos expresan que el cuestionario es un conjunto de incógnitas sobre las variables que se desean estimar (p. 250).

#### **Validez.**

Para dar validez a los instrumentos de medición y certificar si cumple su función, el cuestionario fue sometido a la revisión y recomendaciones de 4 especialistas de contabilidad de la institución de enseñanza superior César Vallejo, quienes van a dar su opinión sobre la investigación.

Tabla 2.

Juicio de expertos

<b>Expertos</b>	<b>Rango</b>	<b>Experto</b>
María Elena Medina Guevara	Magister	Temático
Nancy Campos Huamán	Magister	Temático
Juan Manuel Ponce Caceda	Magister	Temático
Juan Carlos Aguilar	Magister	Temático

Base: Formulacion Personal

Tabla 3.

Validez vasado en el contenido a través de la V de Aiken

N° Ítems		$\bar{X}$	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3,5	0,58	0,83
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,58	0,83
Ítem 2	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Ítem 3	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
Ítem 4	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,58	0,83
Ítem 5	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
Ítem 6	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
Ítem 7	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Ítem 8	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
Ítem 9	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00

	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,75	0,50	0,92
Ítem 10	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 11	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
	Relevancia	3,5	0,58	0,83
Ítem 12	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 13	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 14	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 15	Pertinencia	3,5	0,58	0,83
	Claridad	3,75	0,50	0,92
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 16	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,75	0,50	0,92
Ítem 17	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 18	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 19	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,75	0,50	0,92
Ítem 20	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 21	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,75	0,50	0,92
Ítem 22	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Ítem 23	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92

Ítem 24	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,75	0,50	0,92
Ítem 25	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Ítem 26	Relevancia	3,75	0,50	0,92
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,58	0,83

### Confiabilidad.

Tabla 4.

Fiabilidad de la V1 Benef. a los empleados

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

La información recabada en el software estadístico V.25, se llegó a adquirir a 0.851 de credibilidad en el cuestionario de la variable beneficios a los empleados, que se realizó a 60 personas entre contadores, asistentes y practicantes de las organizaciones del segmento construcción de la comarca SJL., año 2019, permitiendo lograr un grado de confiabilidad asombroso.

Tabla 5.

Fiabilidad de la V2 Riesgos Operativos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	13

La información recabada en el software estadístico V.25, se llegó a adquirir a 0.861 de credibilidad en el cuestionario de la variable riesgo operativo a los empleados, que se realizó a 60 personas entre contadores, asistentes y practicantes de las organizaciones del segmento construcción de la comarca SJL., año 2019, permitiendo lograr un grado de confiabilidad asombroso.

Tabla 6.

Fiabilidad de la V1 y la V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	13

La información recabada en el software estadístico V.25, se llegó a adquirir a 0.831 de credibilidad en el cuestionario de la variable beneficios a los empleados y riesgo operativo, que se realizó a 60 personas entre contadores, asistentes y practicantes de las organizaciones del segmento construcción de la comarca SJL., año 2019, permitiendo lograr un grado de confiabilidad asombroso.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento para el actual indagación fue que la información recabada se pudo obtener gracias a la entidad tributaria denominada SUNAT a través del formulario 5030 en el cual se pudo precisar detalladamente la descripción de la solicitud, y esto se dio gracias al asesoramiento por una pequeña fracción de los trabajadores de la administración tributaria el cual me indicaron los procedimientos que tuve que hacer para que me puedan brindar la información detallada de la cantidad de empresas constructoras de la comarca San Juan de Lurigancho. Cabe destacar que recurrí a la SUNAT debido a que la municipalidad no me quiso brindar la información sobre el número de organizaciones en la comarca San Juan de Lurigancho, por ello procedí a consultar a otras entidades fidedignas, las cuales me puedan dar información real y certera como en este caso fue la SUNAT.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recopilados utilizando los métodos e instrumentos mencionados anteriormente, utilizando testigos o estándares descubiertos.

En relación con los datos que aparecen como cuadros y tablas, se comunicarán las evaluaciones de los objetivos, que la técnica para la investigación de la información se completa en un amplio reconocimiento, lo que proporciona la orientación necesaria para el liderazgo básico.

### **3.7. Aspectos éticos**

En las perspectivas morales, la guía moral de la Universidad César Vallejo hace referencia lo siguiente:

Los trabajos de investigación deberán de ser supervisados por la comisión moral de indagación del proyecto de aplicación correspondiente. Lo cual se hará debido a que existen procedimientos en la cual la investigación contendrá información acerca de los seres vivos, la salud de acorde al código de ética.

De la concurrencia con la disposición número 16 del Reglamento de Ética de la Investigación de la UCV, aprobada con los objetivos del Comité Universitario No. 0126-2017 / UCV del 23 de mayo de 2017, el creador o cocreador deberá tener derecho moral o patrimonial sobre sus trabajos, sin embargo, estos estos autores o coautores que cometan plagio tendrán sanciones severas.

El presente trabajo de indagación ha sido aprobado por el área de contabilidad de la UCV, lo cual ha cumplido con los lineamientos y protocolos predeterminados. La colaboración de los encuestados, así como el llenado de la encuesta se ha realizado a los contadores de las entidades del sector construcción de la comarca San Juan de Lurigancho, 2019 donde hemos contado con su colaboración de dicho personal de la organización garantizando la validez y originalidad del trabajo de investigación. Donde se desarrollado citas bibliográficas tomando en cuenta el estilo APA con su respectiva editorial y referencias bibliográficas.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos.

Esta sección muestra la información recolectada, considerando igualmente el propósito de la esencia de la indagación. A continuación, se exponen los resultados: Esta es la disposición de las puntuaciones inmaculadamente en las clases de correlación y se habla típicamente en una tabla que demuestra la medida de los datos, con sus propias tasas. (Hern., Fern. y Baptista, 2014)

Tabla 7.

Tabla de frecuencia agrupadas V1 beneficios a los empleados

	Periodicidad	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	23	36,7	36,7
	EFICIENTE	37	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

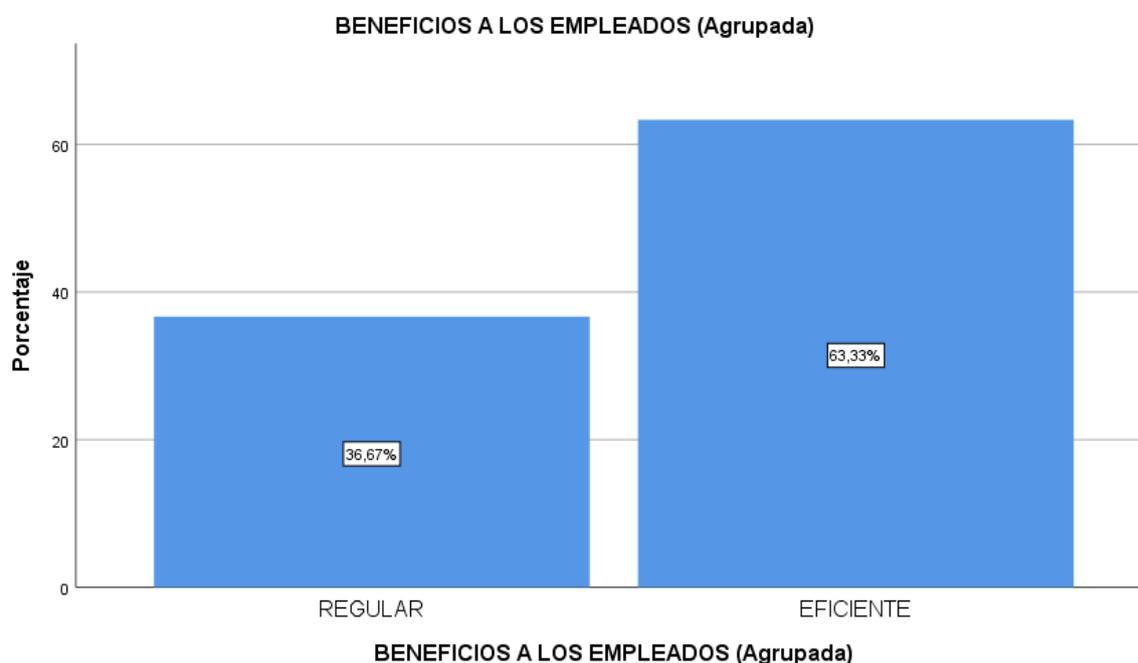


Gráfico N°. 1. Descripción de la variable 1 benefic. a los empleados

Fuente: SPSS. V25

Como se muestra en la Tabla 7 y la Figura 1 se ve en el estudio. Las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho, 2019. Se obtuvo una consecuencia del 36,67% de lo que se relaciona con la entrega de ventajas a los representantes todo el tiempo, mientras que el 63,33% demuestra que la entrega de ventajas a los trabajadores es efectiva.

Tabla 8.

Tabla de frecuencia agrupadas D1 beneficios a corto plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	3	5,0	5,0	5,0
	REGULAR	19	31,7	31,7	36,7
	EFICIENTE	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

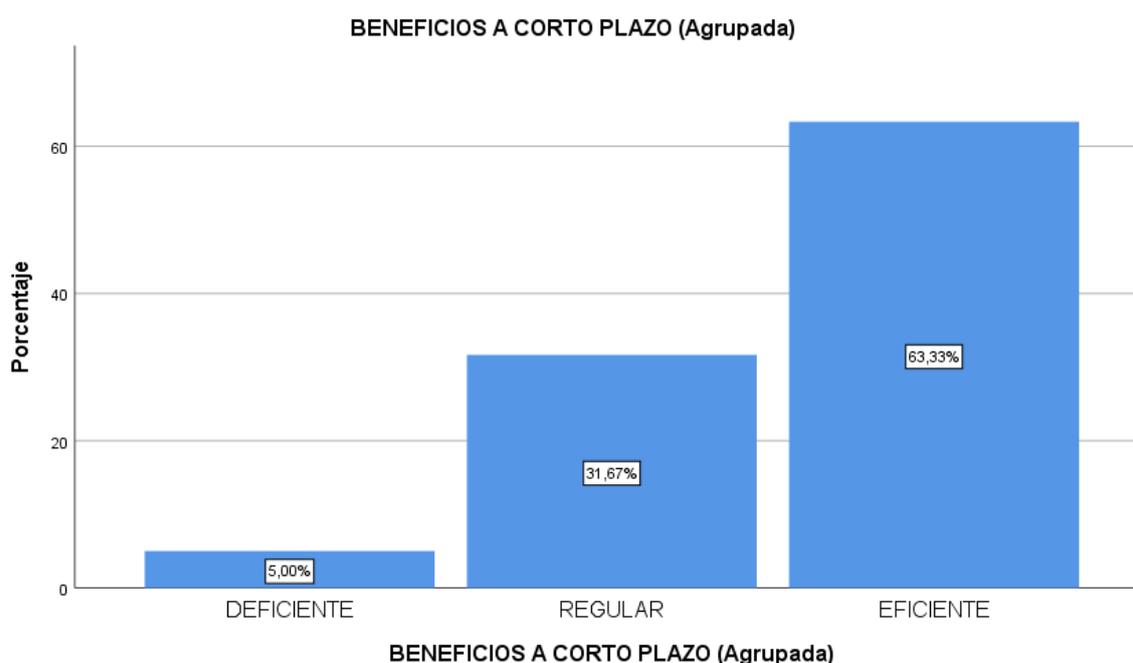


Gráfico N°. 2. Descripción de la dimensión beneficios a corto plazo

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la Tabla 8, la Figura 2 se ve en el estudio dirigido a organizaciones de desarrollo en la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019. Se encontró un efecto secundario del 5,00% que advierte que la entrega de ventajas a

los representantes en el momento presente es insuficiente, mientras que el 31.67% muestra que la prestación de ventajas para los trabajadores en el momento presente es estándar y el 63.33% muestra que la prestación de ventajas para los trabajadores en el momento presente es efectiva.

Tabla 9.

Tabla de frecuencia agrupadas D2 beneficios post-empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	7	11,7	11,7	11,7
	REGULAR	42	70,0	70,0	81,7
	EFICIENTE	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

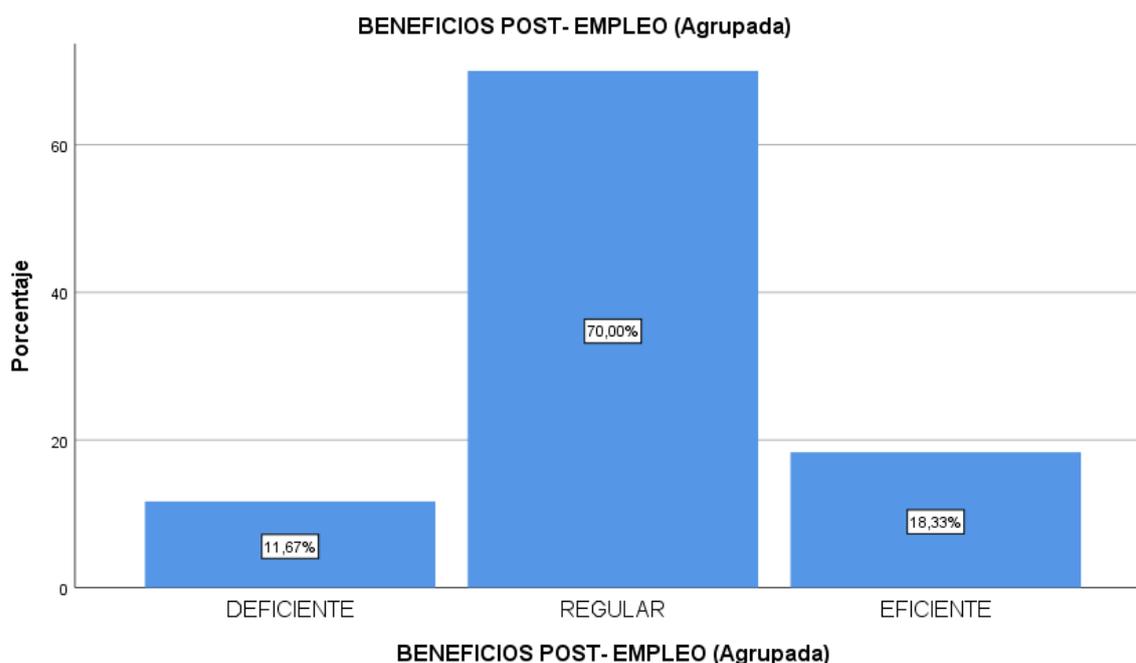


Gráfico N°. 3. Descripción de la dimensión beneficios post-empleo

Fuente: SPSS. V25

Como se ve en la tabla 9 y la figura 3, se ve en la revisión. Las organizaciones de desarrollo de localidad de SJL, 2019. Se llegó a la consecuencia de un 11,67% de lo que se relaciona con la entrega de ventajas a los representantes para publicar

si falta, mientras que el 70.00% demuestra que la entrega de ventajas a los trabajadores en los puestos es habitual y el 18.33% muestra que la entrega de ventajas a los trabajadores es efectiva.

Tabla 10.

Tabla de frecuencia agrupadas D3 beneficios por terminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	15	25,0	25,0	25,0
	REGULAR	28	46,7	46,7	71,7
	EFICIENTE	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

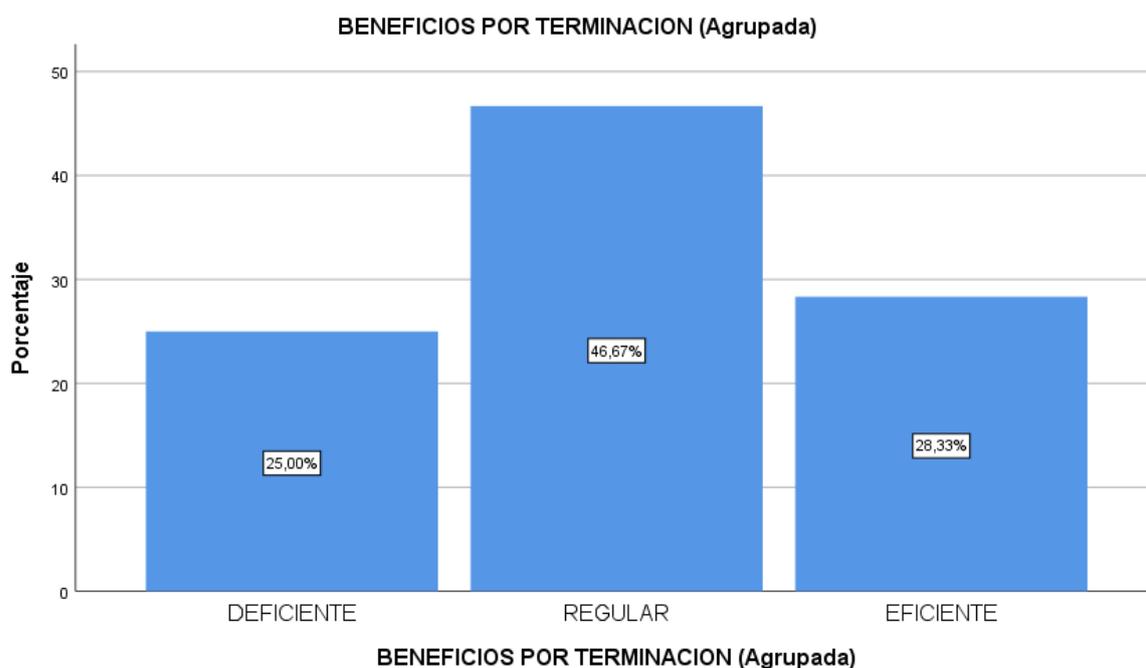


Gráfico N°. 4. Descripción de la dimensión beneficios por terminación

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la Tabla 10 y la Figura 4 se ve en la revisión Las organizaciones de desarrollo de la región de SJL., 2019. Se obtuvo una consecuencia del 25.00% en el informe. un fin es inadecuado, mientras que el 46,67% muestra que la entrega de ventajas a los representantes para terminar es

ordinaria y el 28,33% muestra que la entrega de ventajas a los trabajadores para terminar de manera competente.

Tabla 11.

Tabla de frecuencia agrupadas D4 otros beneficios a largo plazo

	Periodicidad	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	49	83,3	83,3
	EFICIENTE	11	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

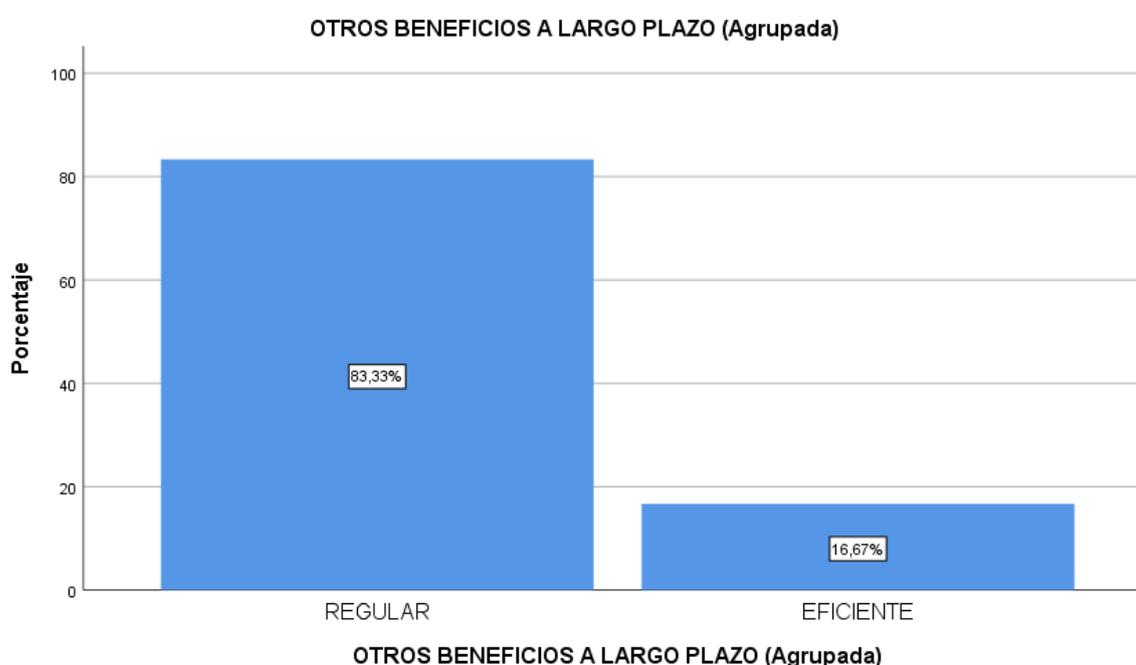


Gráfico N<sup>o</sup>. 5. Descripción de la dimens. otros benef. a largo. plazo

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la Tabla 11, la Figura 5 se ve en la descripción general que condujo a las organizaciones de desarrollo de la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019. Se adquirió un efecto secundario del 83.33% que advierte que la entrega de otros beneficios de larga distancia La expresión para los trabajadores son estándar, mientras que el 16.67% muestra que la prestación de otras ventajas a largo plazo para los representantes es competente.

Tabla 12.

Tabla de frecuencia agrupadas V2 riesgos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	35,0	35,0	35,0
	MEDIO	33	55,0	55,0	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

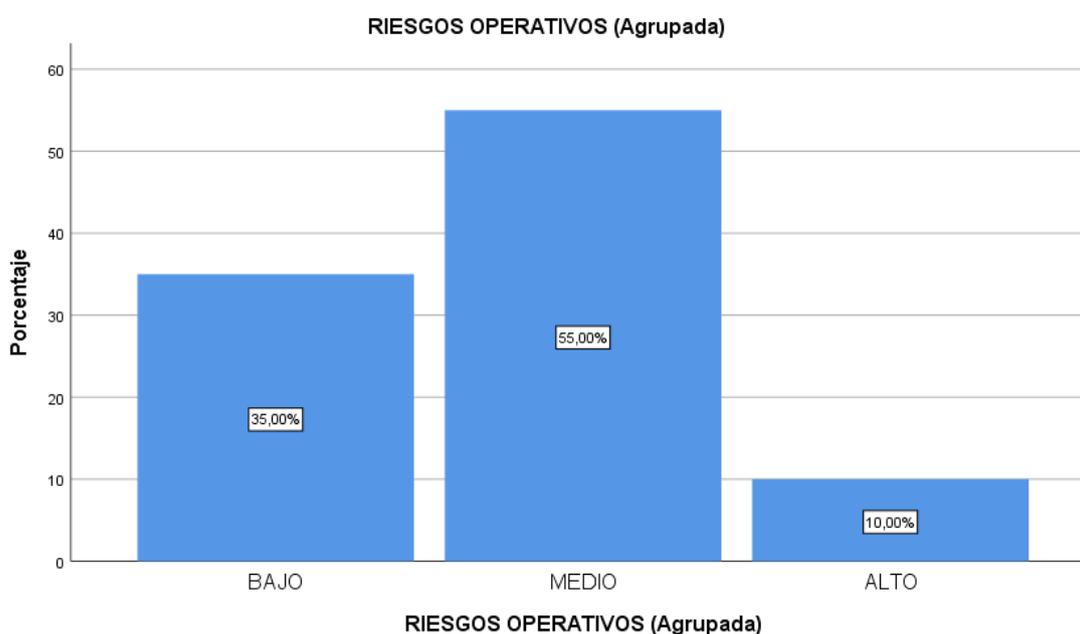


Gráfico N°. 6. Descripción de la variable 2 riesgos operativos

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la Tabla 12 y la Figura 6 se ve en la descripción general Las organizaciones de desarrollo del área sobre San Juan de Lurig; 2019. Se adquirió una secuela del 35.00%. El 55.00% muestra que el peligro operacional es medio y el 10.00% muestra que el peligro operacional es alto.

Tabla 13.

Tabla de frecuencia agrupadas D1 eventos internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	35,0	35,0	35,0
	MEDIO	33	55,0	55,0	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

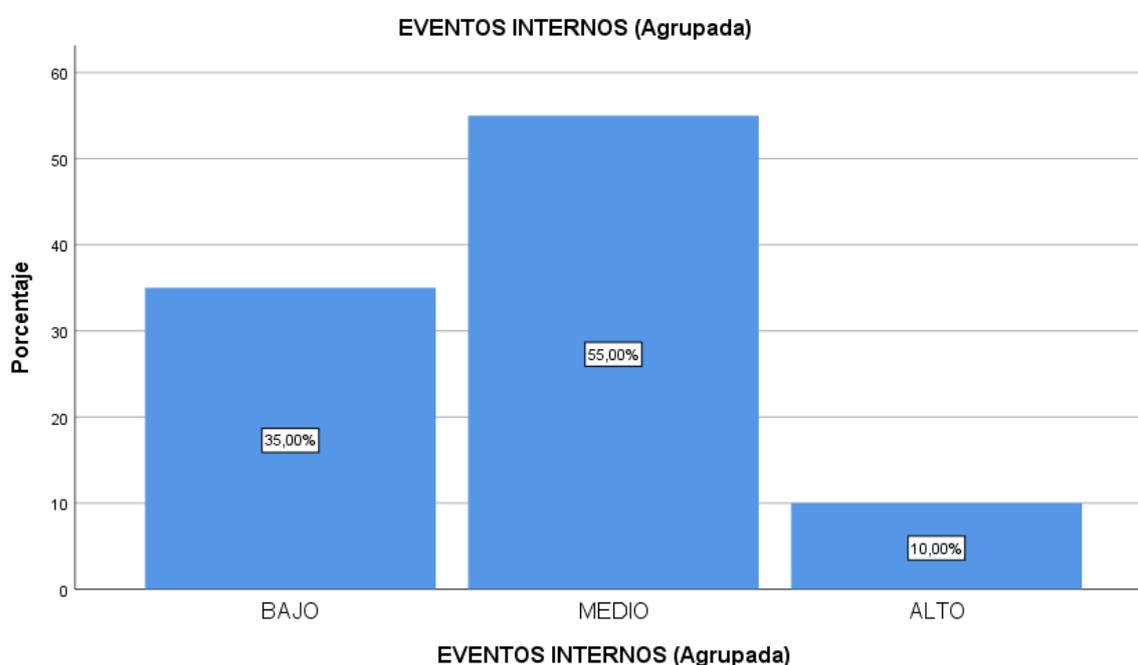


Gráfico N°. 7. Descripción de la dimensión eventos internos

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la tabla 13, la figura 7 se ve en la descripción general de las organizaciones de desarrollo en la región de San Juan de Lurigancho, 2019. Fue una consecuencia del 35.00% de lo que se compara con las ocasiones internas son bajas, mientras que al 55.00% muestra que adentro las ocasiones son medias y el 10.00% demuestra que las ocasiones internas son altas.

Tabla 14.

Tabla de frecuencia agrupadas D2 eventos externos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	28	46,7	46,7	70,0
	ALTO	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

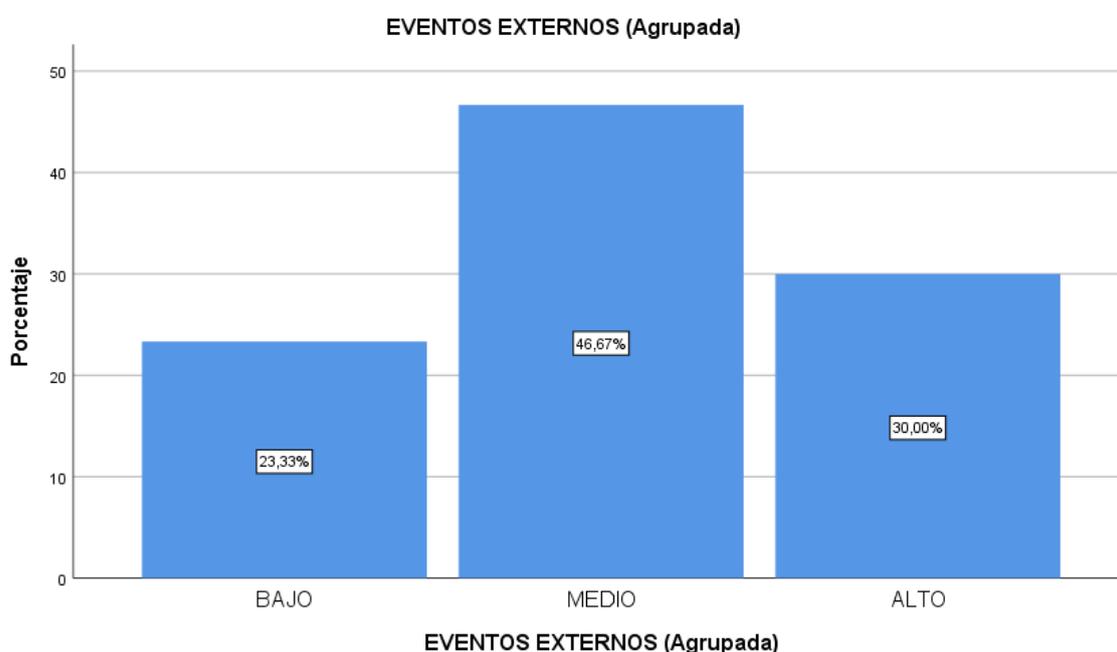


Gráfico N°. 8. Descripción de la dimensión eventos externos

Fuente: SPSS. V25

Como se indica en la tabla 14 y la figura 8, se puede encontrar en el estudio de las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho, 2019. En el informe se adquirió un efecto secundario del 23,33%. El 46,67% muestra que las ocasiones externas son el medio y el 30,00% muestra que las ocasiones externas son altas.

Tabla 15.

Tabla de frecuencia agrupadas D3 actuación personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	21,7	21,7	21,7
	MEDIO	41	68,3	68,3	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

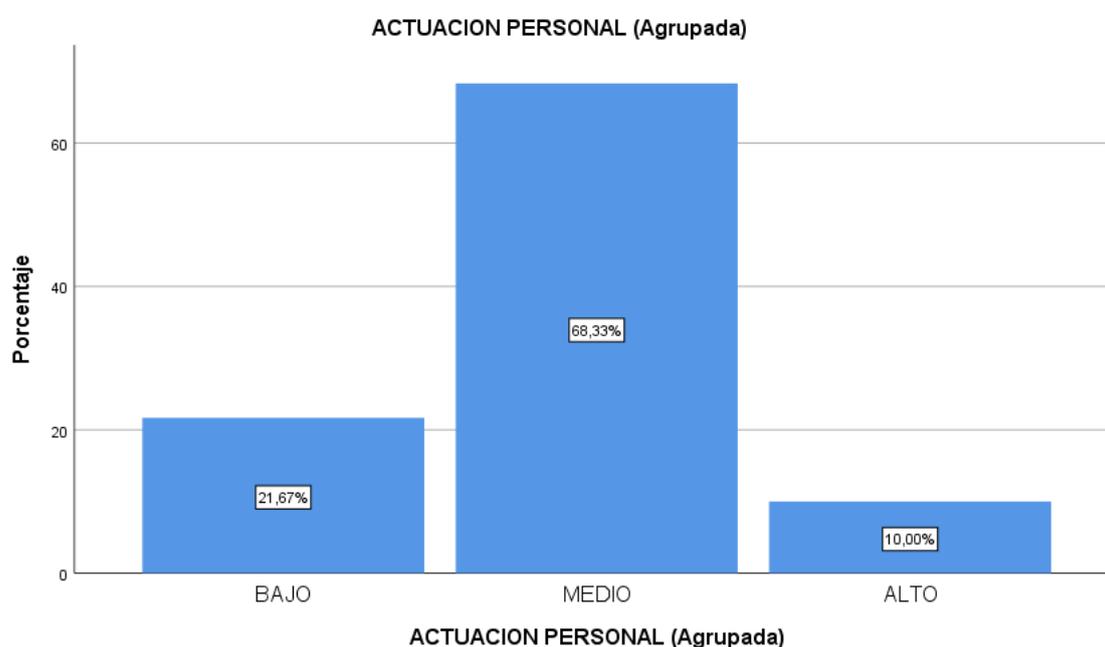


Gráfico N°. 9. Descripción de la dimensión actuación personal

Fuente: SPSS. V25

Como se ve en la Tabla 15 y la Figura 9 se ve en el resumen dirigido a las organizaciones de desarrollo del área de SJL., 2019. Se obtuvo una secuela del 21.67% en las organizaciones de desarrollo que son bajas, mientras que ese 68.33% muestra que los ejercicios individuales en las organizaciones de desarrollo son medianos y el 10.00% demuestra que los ejercicios individuales en las organizaciones de desarrollo son altos.

Tabla 16.

Tabla de frecuencia agrupadas D4 gestión del riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	43	71,7	71,7	71,7
	MEDIO	14	23,3	23,3	95,0
	ALTO	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

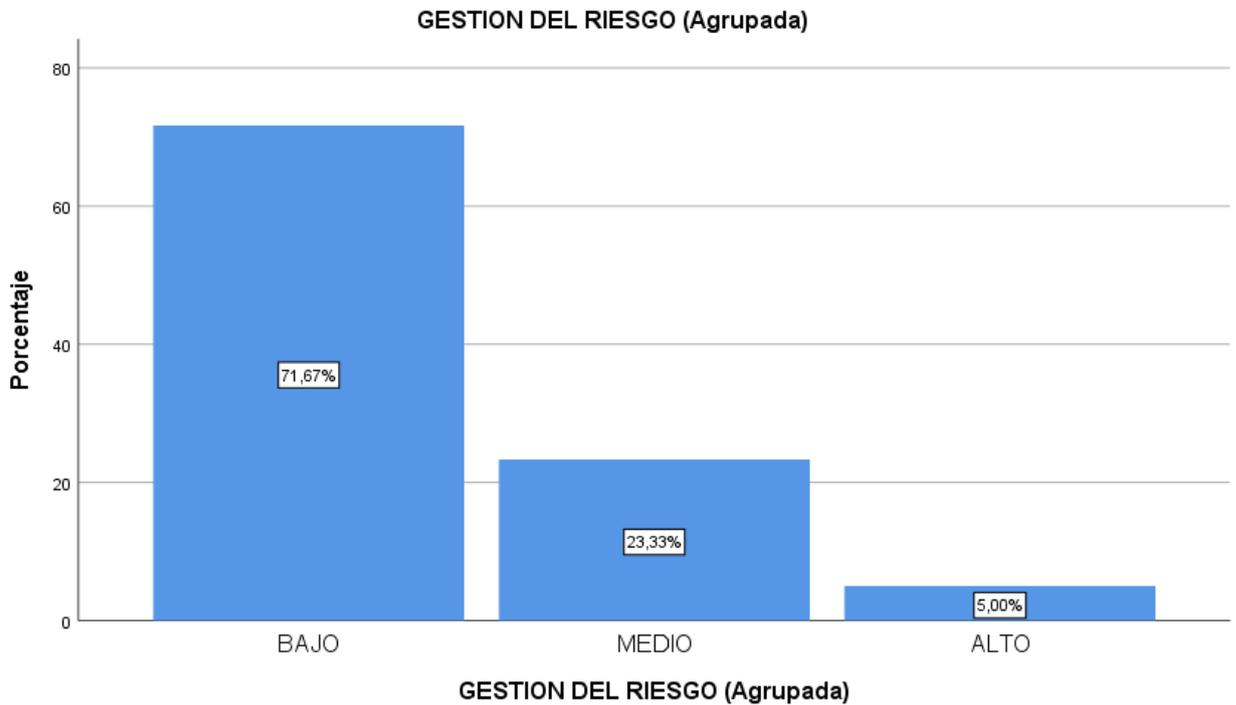


Gráfico N°. 10. Descripción de la dimensión actuación personal

Fuente: SPSS. V25

Como se ve en la tabla 16 y la figura 10 se ve en la revisión. Las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho, 2019. Se adquirió una secuela del 21,67% en organizaciones cercanas a las organizaciones de desarrollo que son bajas, mientras que un 68,33 El% muestra que las actividades individuales en las organizaciones de desarrollo son medianas y el 10.00% demuestra que las actividades individuales en las organizaciones de desarrollo son altas.

Tabla 17.

Tabla cruzada entre beneficios a los empleados y riesgo operativo

		RIESGO OPERATIVO - COD				Total	
			MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS - AGRUPADOS	BAJO	Recuento	0	4	5	0	9
		% del total	0,0%	6,7%	8,3%	0,0%	15,0%
	REGULAR	Recuento	0	5	7	1	13
		% del total	0,0%	8,3%	11,7%	1,7%	21,7%
	ALTO	Recuento	6	11	7	14	38
		% del total	10,0%	18,3%	11,7%	23,3%	63,3%
Total		Recuento	6	20	19	15	60
		% del total	10,0%	33,3%	31,7%	25,0%	100,0%

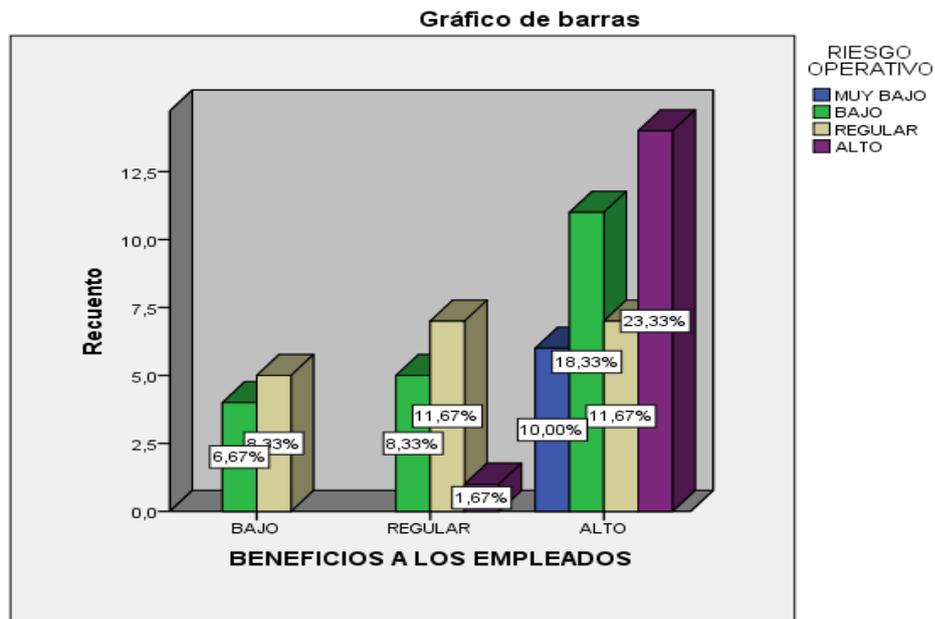


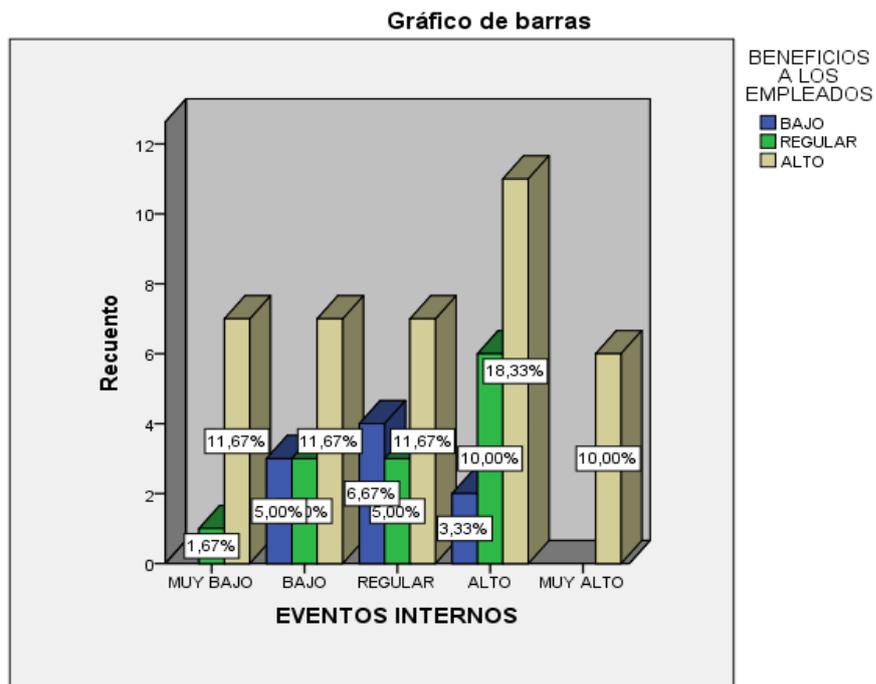
Gráfico N°. 11. Descripción de los benef. a los empleados y el riesgo operativo

INTERPRETACIÓN: En el gráfico 11 y tabla N° 17, se puede afirmar que los beneficios a los empleados son altos y el riesgo operativo también es alto en un 23.3%. Además, los benef. a los empleados son regulares y el riesgo operativo también lo es en un 11.7% y por último los benef. a los empleados es bajo y el riesgo operativo también lo es en un 6.7%.

Tabla 18.

Tabla cruzada entre eventos internos y benef. a los empleados

		BENEF. A LOS EMPLEADOS - AGRUPADOS				Total
		BAJO	REGULAR	ALTO		
EVENTOS INTERNOS - COD	MUY BAJO	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	1,7%	11,7%	13,3%
	BAJO	Recuento	3	3	7	13
		% del total	5,0%	5,0%	11,7%	21,7%
	REGULAR	Recuento	4	3	7	14
		% del total	6,7%	5,0%	11,7%	23,3%
	ALTO	Recuento	2	6	11	19
		% del total	3,3%	10,0%	18,3%	31,7%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	9	13	38	60
		% del total	15,0%	21,7%	63,3%	100,0%



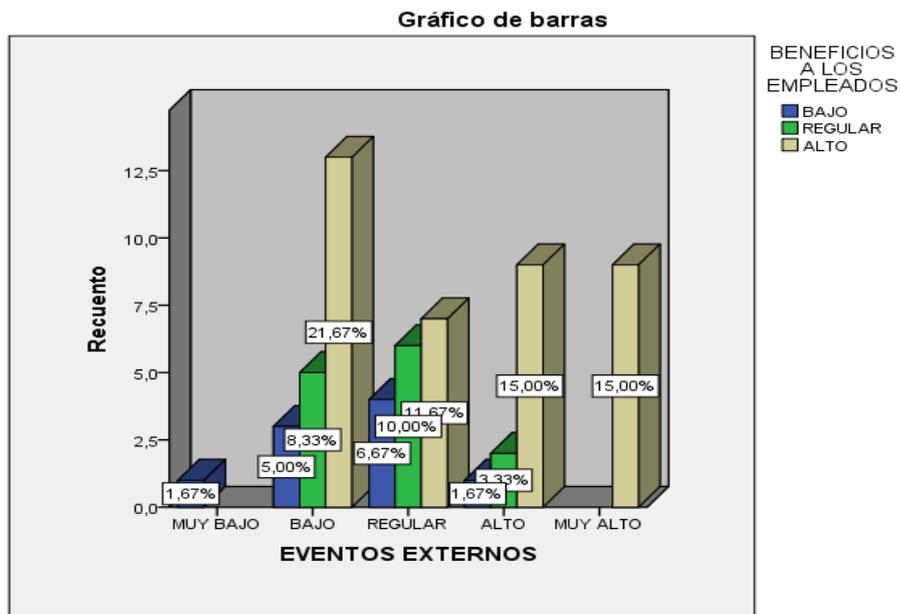
*Gráfico N°. 12.* Descripción de los eventos internos y benefic. a los empleados

INTERPRETACIÓN: En el gráfico 12 y tabla N°18, se puede afirmar que los eventos internos son alto y los beneficios a los empleados también lo es en un 18.3%. Además, el evento interno es regular y los beneficios a los empleados también lo es en un 5.0% y por último los eventos internos es bajo y los beneficios a los empleados también lo es en un 5.0%.

Tabla 19.

Tabla cruzada entre eventos externos y benef. a los empleados

		BENEF. A LOS EMPLEADOS - AGRUPADOS				Total
		BAJO	REGULAR	ALTO		
EVENTOS EXTERNOS - COD	MUY BAJO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	BAJO	Recuento	3	5	13	21
		% del total	5,0%	8,3%	21,7%	35,0%
	REGUL AR	Recuento	4	6	7	17
	% del total	6,7%	10,0%	11,7%	28,3%	
	ALTO	Recuento	1	2	9	12
		% del total	1,7%	3,3%	15,0%	20,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	9	13	38	60
		% del total	15,0%	21,7%	63,3%	100,0 %



*Gráfico N°. 13.* Descripción de los eventos externos y benefic. a los empleados

INTERPRETACIÓN: En el gráfico 13 y tabla N°19, se puede afirmar que los eventos externos son altos y los beneficios a los empleados también lo es en un 15.0%. Además, los eventos externos son regular y los beneficios a los empleados también lo es en un 10.0% y por último los eventos externos es bajo y los beneficios a los empleados también lo es en un 5.0%.

Tabla 20.

Tabla cruzada entre actuación personal y benef. a los empleados

		BENEF. A LOS EMPLEADOS - AGRUPADOS				
		REGULA			Total	
		BAJO	R	ALTO		
ACTUACIÓN PERSONAL – COD	MUY BAJO	Recuento	1	1	12	14
		% del total	1,9%	1,9%	23,1%	26,9%
	BAJO	Recuento	8	11	13	32
	% del total	15,4%	21,2%	25,0%	61,5%	
	REGULAR	Recuento	0	0	6	6
	% del total	0,0%	0,0%	11,5%	11,5%	
Total		Recuento	9	12	31	52
		% del total	17,3%	23,1%	59,6%	100,0%

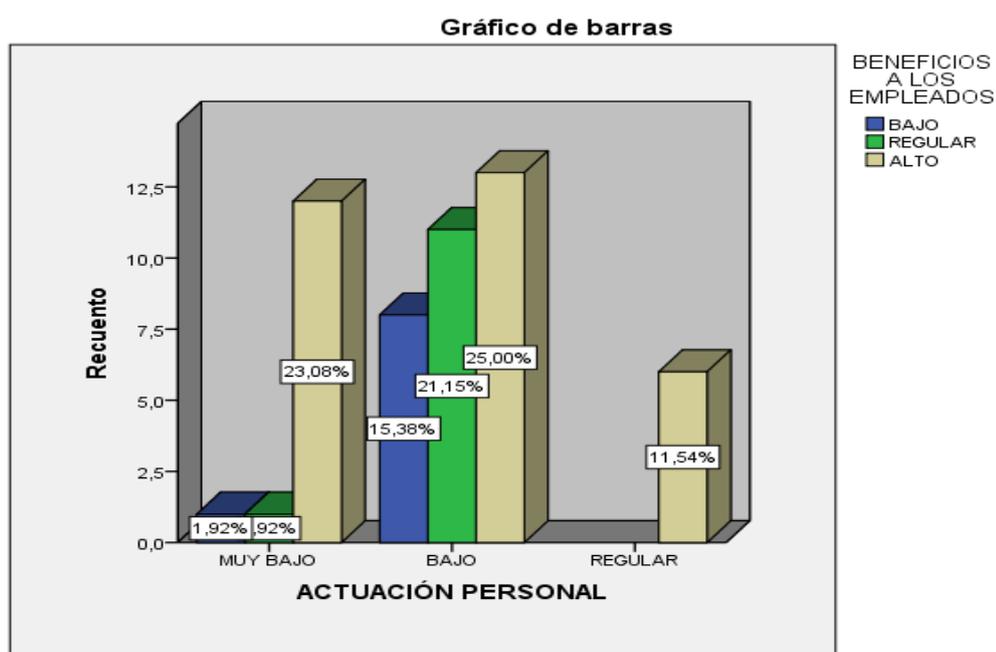


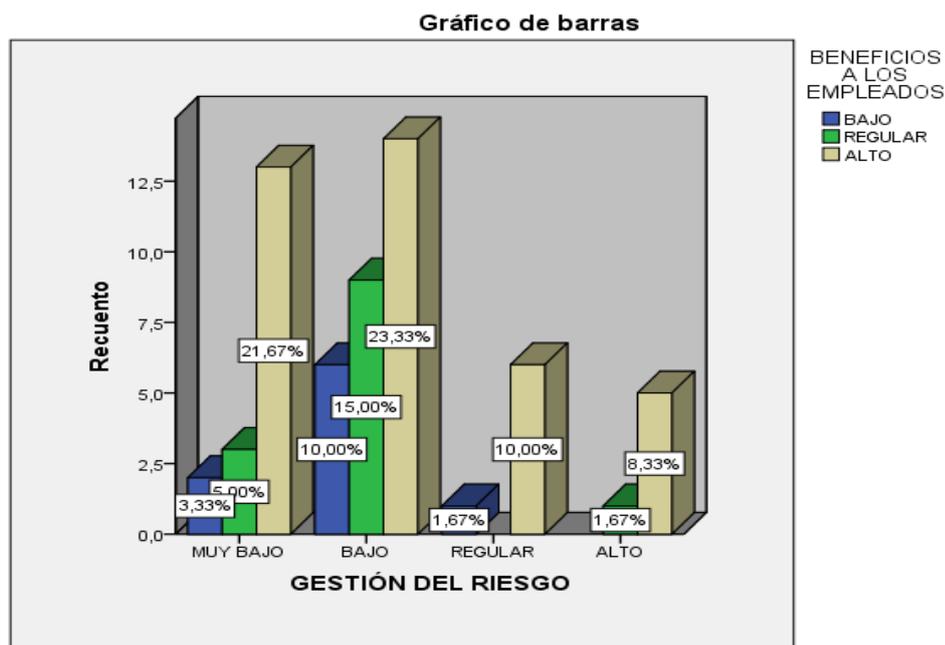
Gráfico N°. 14. Descripción de la actuación personal y benefic. a los empleados

INTERPRETACIÓN: En el gráfico 14 y tabla N°20, se puede afirmar que la actuación de personal es regular y los beneficios a los empleados también lo es en un 0.0%. Además, la actuación de personal es bajo y los beneficios a los empleados también lo es en un 15.4%.

Tabla 21.

Tabla cruzada entre gestión del riesgo y benef. a los empleados

		BENEF. A LOS EMPLEADOS - AGRUPADOS				Total
		BAJO	REGULAR	ALTO		
GESTIÓN DEL RIESGO - COD	MUY BAJO	Recuento o % del total	2 3,3%	3 5,0%	13 21,7%	18 30,0%
	BAJO	Recuento o % del total	6 10,0%	9 15,0%	14 23,3%	29 48,3%
	REGULAR	Recuento o % del total	1 1,7%	0 0,0%	6 10,0%	7 11,7%
	ALTO	Recuento o % del total	0 0,0%	1 1,7%	5 8,3%	6 10,0%
Total		Recuento o % del total	9 15,0%	13 21,7%	38 63,3%	60 100,0 %



*Gráfico N°. 15.* Descripción de la gestión de riesgo y benefic. a los empleados

INTERPRETACIÓN: En el gráfico 15 y tabla N°21, se puede afirmar que la gestión de riesgo es alto y los beneficios a los empleados también lo es en un 8.3%. Además, la gestión de riesgo es regular y los beneficios a los empleados también lo es en un 0.0% y por último la gestión de riesgo es bajo y los beneficios a los empleados también lo es en un 10.0%.

### Prueba de normalidad.

Ho: La información proviene de una circulación ordinaria

H1: La información no proviene de una circulación ordinaria.

Grado de Significancia:  $\alpha = 0.05 = 5\%$  de termino de error.

$p \geq \alpha$  - se acepta la suposición nula.

$p < \alpha$  - se acepta la suposición alterna

Tabla 22.

De acorde Hernandez, Fern. y Bapt (2014), señala que va a considerar Kolmorov Sminow si y solo si la muestra es mayor a 50 valores o si no Shapiro – Wilk cuando es menor de 50 valores.

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS (Agrupada)	,408	60	,000	,610	60	,000
RIESGOS OPERATIVOS (Agrupada)	,305	60	,000	,770	60	,000
EVENTOS INTERNOS (Agrupada)	,305	60	,000	,770	60	,000
EVENTOS EXTERNOS (Agrupada)	,236	60	,000	,808	60	,000
ACTUACION PERSONAL (Agrupada)	,367	60	,000	,727	60	,000
GESTION DEL RIESGO (Agrupada)	,436	60	,000	,607	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En las consecuencias de la tabla 22 se ve que, al aplicar la prueba de tipicidad, se considera la prueba de Kolgomorov - Smirnov, ya que nuestro ejemplo es 60, por los factores Ventajas de los empleados y peligros operacionales.

La estimación de la esencialidad de 0,000 se adquiere en El principal factor de beneficios para los empleados y en el riesgo de uso posterior es de 0.000 por separado, en ese punto se evalúa con la pauta de elección que se trata en 0.05, se afirma que la información es reactiva a la difusión no ordinaria y la conexión Rho de Spearman. Está conectado a una prueba de especulación con un grado de importancia de 0.05.

### Prueba de hipótesis.

Tabla 23.

Rangos de correlación Rho de Spearman

<b>Criterio</b>	<b>Valor</b>
Correlación grande, perfecta y positiva	R= 1
Correlación muy alta	$0,90 \leq r < 1$
Correlación Alta	$0,70 \leq r < 0,90$
Correlación Moderada	$0,40 \leq r < 0,70$
Correlación muy Baja	$0,20 \leq r < 0,40$
Correlación Nula	$r = 0,00$
Correlación grande, perfecta y negativa	$r = -1,00$

Fuente: Gómez, 2016

Tabla 24.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable ben. a los empleados y riesgo operativo

H<sub>0</sub>: No existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

## Correlaciones

			BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	RIESGO OPERATIVO
Rho de Spearman	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	Coeficiente de correlación	1,000	-,753
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	RIESGO OPERATIVO	Coeficiente de correlación	-,753	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

### Explicación:

Se muestra en la imagen, una p-estima (Sig.) Que demuestra que en 0,000 es menos importante a 0,05. Por lo que nos permite derivar que se puede adquirir una teoría para elegir las especulaciones, por otra parte, existe una tasa de satisfacción de Pago de ventajas representativas y riesgo operacional en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, año 2019. El coeficiente adquirido de Rho Spearman fue - 0.753; por lo que se presume que existe una alta relación inversa o aberrante, como se indica en la tabla 21.

Tabla 25.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión eventos internos

H<sub>0</sub>: No existe incidencia entre los eventos internos y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia entre los eventos internos y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Correlaciones

			Eventos internos	Beneficios a los empleados
Rho de Spearman	Eventos internos	Coeficiente de correlación	1,000	-,651
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Beneficios a los empleados	Coeficiente de correlación	-,651	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**Explicación:**

Se imagina, una p-estima (Sig.) Que demuestra que 0.000 es este resultado por debajo de 0.05. Para lo que nos permite deducir que continuamos descartando la teoría inválida para elegir la especulación electiva, hay una ocurrencia entre el Los tiempos interiores y la satisfacción de las ventajas para los representantes en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, año 2019. El coeficiente obtenido de Rho Spearman fue 0, - 651; por lo que se argumenta que hay un alto retroceso o circuito, según la tabla 7.

Tabla 26.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión eventos externos

H<sub>0</sub>: No existe incidencia entre los eventos externos y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia entre los eventos externos y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

Correlaciones

			Eventos externos	Beneficios a los empleados
Rho de Spearman	Eventos externos	Coeficiente de correlación	1,000	-,780
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Beneficios a los empleados	Coeficiente de correlación	-,780	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**Explicación:**

Se prevé, una p-estima (Sig.) Que demuestra que en 0,000 es este menor de edad hasta 0,05. Por lo que nos permite deducir que se puede adquirir una teoría para elegir las teorías por otro lado, existe una tasa entre las ocasiones externas y la satisfacción de las ventajas y los representantes en las organizaciones del desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, año 2019. El coeficiente adquirido de Rho Spearman fue 0, - 780; por lo que se presume que existe una alta relación hacia atrás o hacia el final, según la tabla 9.

Tabla 27.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión actuación personal

H<sub>0</sub>: No existe incidencia entre la actuación personal y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia entre la actuación personal y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

**Correlaciones**

			Actuación personal	Beneficios a los empleados
Rho de Spearman	Actuación personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,293*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		60	60
	Beneficios a los empleados	Coeficiente de correlación	-,293*	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

**Explicación:**

Se imagina, una p-estima (Sig.) Que demuestra que en 0.000 es un menor de edad a 0.05. Por lo que nos permite deducir que se puede adquirir una especulación para elegir la teoría electiva, existe una ocurrencia entre la ejecución individual y la satisfacción de las ventajas de los trabajadores en las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho, año 2019 El coeficiente adquirido de Rho Spearman fue 0, - 293; por lo que se considera que existe una alta conversación o conexión de circuito, según la tabla 10.

Tabla 28.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable beneficios a los empleados y la dimensión gestión del riesgo

H<sub>0</sub>: No existe incidencia entre la gestión de riesgo y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia entre la gestión de riesgo y el cumplimiento de los beneficios a los empleados en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019.

**Correlaciones**

			Gestión del riesgo	Beneficios a los empleados
Rho de Spearman	Gestión del riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,151
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Beneficios a los empleados	Coeficiente de correlación	-,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**Explicación:**

Se prevé, una p-estima (Sig.) Que demuestra que en 0,000 es menos importante a 0,05. Por lo que nos permite inducir que se puede adquirir una especulación para elegir la teoría, existe una conexión entre la administración del Riesgo y la consistencia de ventajas representativas en el desarrollo del local de San Juan de Lurigancho, año 2019. El coeficiente obtenido de Rho Spearman fue 0, - 151; por lo tanto, se infiere que hay una alta conexión inversa o de circuito, según la tabla 11.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados adquiridos en el trabajo de indagación, se puede construir el diálogo y la traducción que lo acompañan.

Después de haber examinado los datos hipotéticos y los efectos secundarios del uso del instrumento de recopilación de información sobre factores y mediciones, el tema de la presente de indagación es decidir el grado de conexión causal entre las ventajas de los trabajadores y el riesgo operacional en las organizaciones. Del desarrollo del local de San Juan de Lurigancho, 2019, los resultados se obtuvieron con datos significativos que permitirán hablar con la fundación subyacente.

1. La información obtenida de la teoría general, como se indica en la Tabla 21 del presente examen, fue que "existe una conexión entre las ventajas para los representantes y el riesgo operacional en las organizaciones de desarrollo de la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019 , se conectó con la prueba Rho de Spearman, donde la estimación del grado de importancia o la estimación de  $p = 0.000$  es inferior a 0.05, donde se ha considerado un grado de calidad inquebrantable del 95% con un espacio para dar y recibir del 5%, lo que muestra que la especulación inválida es rechazada y la especulación electiva es reconocida, por lo que esta prueba nos permite hacer referencia a que existe una conexión entre las ventajas para los trabajadores y el riesgo operacional en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho. , 2019., estos resultados concuerdan con Cometivos (2018) en su propuesta Beneficios para los representantes y datos relacionados con el dinero en organizaciones metalúrgicas, 2017, da cuenta que los empleados en la tabla numero 10 casi siempre conocen sus beneficios debido a que cuentan con algunas nociones básicas los cuales repercutirá a la empresa en un menor riesgo operativo.
2. Para los resultados obtenidos de la especulación particular 1, según la tabla 22 del presente examen, que es que existe una conexión entre ventajas representativas y ocasiones internas en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, 2019, se conectó con la prueba Rho de Spearman, donde la estimación del grado de notoriedad o la estimación de  $p = 0.000$  es inferior a 0.05, donde se ha considerado un grado de calidad

inquebrantable del 95% con un espacio para dar y recibir del 5%, equivalente a que se rechaza la teoría inválida y se reconoce la teoría electiva, por lo que esta prueba nos permite hacer referencia a que existe una conexión entre los beneficios para el trabajador y las ocasiones internas en las organizaciones de desarrollo de la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019. igual, estos resultados concuerdan con Hilarios (2017) en su teoría Beneficios para los representantes y su conexión con los estados financieros de las organizaciones de tubos de andamios de piedra, 2015, da cuenta que los empleados en la tabla numero 01 no consideran a las bonificaciones beneficios a los empleados debido a que algunos trabajan bajo los recibos por honorarios la cual repercutirá en la empresa en un mayor riesgo operativo.

3. Para los resultados obtenidos de la teoría particular 2, según la tabla 23 del presente examen, fue que "existe una conexión entre las ventajas de los trabajadores y las ocasiones externas en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, 2019, relacionadas con el La prueba de Rho de Spearman, donde la estimación del grado de notoriedad o la estimación de  $p = 0,000$  es inferior a 0,05, donde se ha considerado un grado de calidad inquebrantable del 95% con un margen para errores del 5%, equivalente a que la especulación no es válida. se rechaza y se reconoce la teoría electiva, por lo que esta prueba nos permite hacer referencia a que existe una conexión entre las ventajas para los representantes y las ocasiones externas en las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho, 2019. De igual manera, estos resultados concuerdan con Cotillo (2013) en su postulación sobre el uso de las propuestas sobre la revisión operante a la zona del almacén por la junta e riesgo operacional en las organizaciones manufactureras de Tacna, entienden que los representantes en el cuadro número 28 presentan un alto riesgo operacional, ya que se considera identificado con una pobre mecanización de la apropiación de mercancías.
4. Para los resultados obtenidos de la teoría particular 3, según la tabla 24 del presente examen, fue que "existe una conexión entre las ventajas para los representantes y la ejecución individual en las organizaciones de desarrollo

de la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019, conectado con la prueba de Rho de Spearman, donde la estimación del grado de notoriedad o la estimación de  $p = 0,000$  es inferior a  $0,05$ , donde se ha considerado un grado de calidad inquebrantable del 95% con un margen de error del 5%, equivalente a un índice de se rechaza la especulación no válida y se reconoce la teoría electiva, por lo que esta prueba nos permite hacer referencia a que existe una conexión entre las ventajas de los trabajadores y la ejecución individual en las organizaciones de desarrollo del área de San Juan de Lurigancho, 2019. Además, estas los resultados concuerdan con Gutiérrez (2013) en su propuesta Modelo de control interno del procedimiento de crédito para disminuir el riesgo utilizable en la ONG mujer As, 2013, da cuenta que los empleados en la tabla número 5 realizan una inadecuada participación del personal lo cual repercutirá a la empresa en un mayor riesgo operativo.

5. Para los resultados obtenidos de la especulación particular 4, según la Tabla 25 del presente examen, que fue que "existe una conexión entre las ventajas para los trabajadores y la junta directiva en las organizaciones de desarrollo de la localidad de San Juan de Lurigancho, 2019 , se conectó con la prueba Rho de Spearman, donde la estimación del grado de inmovilidad o la estimación de  $p = 0,000$  es inferior a  $0,05$ , donde se ha considerado un grado de calidad inquebrantable del 95% con un margen de maniobra del 5%, una similar lo que demuestra que la teoría inválida es rechazada y la especulación electiva es reconocida, por lo que esta prueba nos permite hacer referencia a que existe una conexión entre las ventajas para los representantes y el riesgo para la junta en las organizaciones de desarrollo de la región de San Juan de Lurigancho. , 2019. Así mismo, estos resultados concuerdan con Escobar (2018) en su tesis riesgo operativo en el proceso de programación presupuestaria y su influencia en la eficiencia de los fondos públicos en la municipalidad de calana,2016, da cuenta que los empleados en la tabla numero 10 casi algunas veces se gestionan los pagos de remuneraciones del personal de acuerdo a normas.

## VI. CONCLUSIONES

Con respecto a los objetivos que se mencionaron en la investigación y en concordancia con la investigación y el diálogo de los resultados obtenidos, se recopilan y demuestran los fines que los acompañan:

1. El objetivo general planteado fue, se determinó que la relación entre los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, es ( $r = -0.753$ ) analizada como inversa por ser negativa, ya que cada vez que la primera variable aumenta en una unidad, la segunda variable disminuye, y del mismo modo, si disminuye la primera variable, la segunda variable aumentará. Además de ser moderada y significativa debido a que el valor de significancia es de 0.000, comprobándose la hipótesis de la investigación, que existe relación entre beneficios a los empleados y riesgo operativo en las empresas constructoras, distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 porque con una eficiente y adecuada cumplimiento de pago, la empresa podrá mejorar ciertas estrategias, permitiendo que la empresa tenga un bajo riesgo operativo.
2. El objetivo específico fue, se determinó que la relación entre los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, es ( $r = -0.651$ ) analizada como inversa por ser negativa porque cada vez que se ejecuta un buen cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados, los eventos internos disminuirán, y del mismo modo, si disminuye la primera variable, los eventos internos aumentarán. Además de ser moderada y significativa debido a que el valor de significancia es de 0.000, comprobándose la primera hipótesis específica de la investigación, que existe relación entre los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, porque al tener un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la empresa tendrá menos eventos internos.
3. El segundo objetivo específico fue, se determinó que la relación entre los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas

constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, es ( $r = -0.780$ ) analizada como inversa por ser negativa porque cada vez que se ejecuta un buen cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados, los eventos externos disminuirán, y del mismo modo, si disminuye la primera variable, los eventos externos aumentarán. Además de ser moderada y significativa debido a que el valor de significancia es de 0.000, comprobándose la primera hipótesis específica de la investigación, que existe relación entre los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, porque al tener un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la empresa tendrá menos eventos externos.

4. El objetivo específico fue, se determinó que la relación entre los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, es ( $r = -0.293$ ) analizada como inversa por ser negativa porque cada vez que se ejecuta un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la actuación personal disminuirá, y del mismo modo, si disminuye la primera variable, la actuación personal aumentará. Además de ser moderada y significativa debido a que el valor de significancia es de 0.000, comprobándose la primera hipótesis específica de la investigación, que existe relación entre los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, porque al tener un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la empresa tendrá menos preocupaciones por la actuación personal.

El objetivo específico fue, se determinó que la relación entre los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, es ( $r = -0.151$ ) analizada como inversa por ser negativa porque cada vez que se ejecuta un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la gestión del riesgo disminuirá, y del mismo modo, si disminuye la primera variable, la gestión del riesgo aumentará. Además de ser moderada y significativa debido a que el valor de significancia es de 0.000, comprobándose la primera hipótesis específica de la investigación, que existe

relación entre los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas constructoras del distrito de San Juan de Lurigancho,2019, porque al tener un buen cumplimiento de estipendio de los beneficios a los empleados, la empresa tendrá una buena gestión del riesgo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Recomendaciones a la unidad de estudios**

La siguiente recomendación proviene de resultados positivos que se visualizó en las empresas al momento de realizar las encuestas.

Se recomienda a partir de los resultados descriptivos, conservar o continuar con los niveles de permisos retribuido otorgados a los empleados según la tabla numero 22 (anexos) ya que, si se otorgan estos permisos retribuidos por parte de las constructoras a sus empleados, estos podrán ser productivos y eficaces.

Por otro lado, las siguientes recomendaciones provienen de resultados negativos que se observó en las empresas al momento de realizar las encuestas.

Se recomienda partir de los resultados descriptivos, según la tabla 46, las empresas no tienen una eficiente identificación de riesgos, es por ello que poseen un alto riesgo operativo, por lo que se recomienda priorizar las identificaciones tempranas de un posible riesgo a través de simulaciones o si no la creación de lineamientos para una mitigación por parte del riesgo operativo.

### **Recomendaciones académicas**

Debido al presente examen, se dan las propuestas académicas que lo acompañan:

Se recomienda que la variante número 1 el cual es beneficios a los empleados no sea analizada o tratada como una variable cualitativa, sino como variable cuantitativa, ya que, en la búsqueda de antecedentes para la investigación, la gran mayoría de tesis son de variable cuantitativa.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2014). Censo de la población. Biblioteca virtual en población centroame  
Retrieved (1). Retrieved from
- Aguayo, C. T. (2014). *Aplicación de los beneficios a los empleados en una empresa comercial*. Lima, Peru: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Alcaide, G. G. (2015). Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional: fundamentos y nuevos desarrollos. *Revista Española De Documentación Científica*, 36(3), 1-2. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1449791224?accountid=37408>
- Alva, M. M. (2014). El pago de los beneficios sociales y las variaciones sociales. Lima, Peru: PUCP.
- AMAT, O., PERRAMON, J., & REALP, J. (2005). *LAS CLAVES DE LAS NIC NIIF*. VALLA DE MELILLA, ESPAÑA: GESTIÓN 2000.
- Basel Committee on Banking Supervision(2001). Operational Risk. Supporting Document to the New Basel Capital Accord.
- Benito- Hernández, S., & Platero-Jaime, M., & Rodríguez-Duarte, A. (2012). Factores determinantes de la innovación en las microempresas españolas: La importancia de los factores internos. *Universia Business Review*, (33), 104-121.
- Bolivar, M. P. (2014). Beneficios a los empleados: Impacto contable, aproximacion a la implementacion de la NIC 19. Bogota, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Carbajal, B. J. (2016). La NIC 19 y su Relacion con el cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C. Año 2015. Tacna, Peru: Universidad Privada de Tacna.
- Cometivos, J. J. (2018). *Beneficios a los empleados y la información financiera en las empresas de fabricación de productos metálicos en el distrito de los olivos -2017*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.

- Cotillo, S. H. (2013). *La implementación de recomendaciones de la auditoría operativa a la gestión del área de almacenes y el riesgo operativo en las empresas industriales de la ciudad de Tacna, periodo 2010-2011*. Tacna, Peru: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Cruzado, C. A. (2018). *Las Formas de Contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la Flexibilización Laboral y su incidencia en el Derecho de la Libertad Sindical*. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Díaz, V. M. (2014). *El Auditor, Los Beneficios a Empleados y la NIC 19*. Bogotá, Colombia: Auditool
- Effio, P. F. (2018). *Actualidad Contable 2018*. Lima, Peru: Instituto Pacífico.
- E-JOURNAL. (2016). <http://www.exclusivejournal.sk>. (C. C. License, Ed.)  
Obtenido de <http://www.exclusivejournal.sk>.
- Escobar, R. I. (2018). *Riesgo operativo en el proceso de programación presupuestaria y su influencia en la eficiencia de los fondos públicos en la municipalidad distrital de Calana, 2016*. Tacna, Peru: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Febles Acosta, J., & Oreja Rodríguez, J. (2008). FACTORES EXTERNOS E INTERNOS DETERMINANTES DE LA ORIENTACIÓN DE LA CULTURA ESTRATÉGICA DE LAS EMPRESAS. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 14 (1), 13-31.
- Gupo éxito. (2013). *LEGISLACION LABORAL*. Medellín, Colombia: Eafit Social.
- Gutiérrez, J. R. (2013). *Modelo de Control Interno del Proceso de Crédito para disminuir el riesgo operativo en la ONG Pro Mujer INC, año 2009*. Tacna, Peru: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Hernández Rodríguez, P. V. (2017). Metodología, métodos, técnicas Reflexiones metodológicas Una aportación técnica y experiencial del trabajo de campo con los adolescentes cooptados por las organizaciones delictivas en la ciudad de Saltillo, Coahuila, México. *Estudios Sobre Las Culturas Contemporáneas*, 23167-197.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación.(6.º ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hilario, S. J. (2017). *Beneficios a los Empleados y su relación con los Estados Financieros de las empresas industriales de tubos PVC en el Distrito de Puente Piedra, Periodo 2015*. Lima, Peru: Cesar Vallejo.
- IFRS, F. (2009). Modulo 28 : Beneficios a los empleados. Londres, Inglaterra: IFRS.
- Jara, S. L. (2015). Tipología de Beneficios a empleados a traves de acuerdos sindicales. Santiago, Chile: Contabilidad y Sistemas.
- Limonos Rivadeneira, S. L., & Varela Benavides, N. P. (2017). *Desarrollo contable beneficios a empleados de orbecargo del Ecuador SA*. . Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Martin, B. M. (2015). La contratacion laboral temporal causal : analisis y perspectivas. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- México, C. d. (2014). Riesgo Operativo. D.F., MEXICO: IMCP.
- Murillo, J., Arias, M., & Franco, L. (2014). Reiso operativo: Tecnicas de modelación cuantitativa. Medellin, Colombia: U. de medellin.
- LLAGUNO MUSONS, J. (2005). Gestión del riesgo operativo en las entidades de crédito: un camino sin retorno. Cuadernos de Gestión, 5 (1), 53-77.
- Lopez, G. N. (2018). Beneficios a los empleados: segun las NIIF para las pymes del grupo 2 del sector de la autopista sur bogota. Bogota, Colombia: Fundacion Universitaria San Mateo.
- Morgan, J. (2012). Riesgo Operacional. Buenos Aires, Argentina: Chase Bank N.A.
- Nadal, S. (2019). Entorno externo de la organziacion. Navarra, España: Fundacion Argibide.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9 (17), 133-145.
- Operational risk management with the measurement of capital. Revista Contabilidade & Finanças,29(77), 283-296.
- Ortega S.,R.(2012).NIIF Y PCGE Comentarios y aplicación práctica. Lima.

- Parody Mindiola, K., & Jiménez Cepeda, L., & Montero Pulgarín, J. (2016). Análisis de los factores internos de competitividad: caso de las empresas lácteas del Cesar, Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 24 (35), 199-210.
- Raíza de Araújo Carneiro, A., & Vasconcelos Rocha Mapurunga, P., & Rodrigues Ponte, V., & Firmino de Moraes, C. (2013). Governança corporativa em empresas brasileiras como determinante da evidenciación de benefícios a empregados. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 10 (19), 157-178.
- Reyes, O. S. (2013). *Modelo de riesgo operacional en la empresa*. Distrito Federal, Mexico: Instituto Pólitecnico Nacional.
- Rivera, E. N. (2018). *Efectos de los beneficios a los empleados en los E/F de Furoiani SA*. Lima, Peru: Universida de Guayaquil.
- Oliveira, Figueiredo & Cabus (2018). Scenario analysis in the BNDES experience: integrating
- Villalba, P. F. (2014). *El riesgo operacional y su incidencia en la calidad de los productos y servicios financieros del banco de machala sucursal ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Vicerrectorado de Investigación UCV (2018). Directiva del Vicerrectorado de Investigación N° 013-2018-VI-UCV. Aprobada el 2 de marzo de 2018.

## ANEXOS.

### Descripción de Ítems.

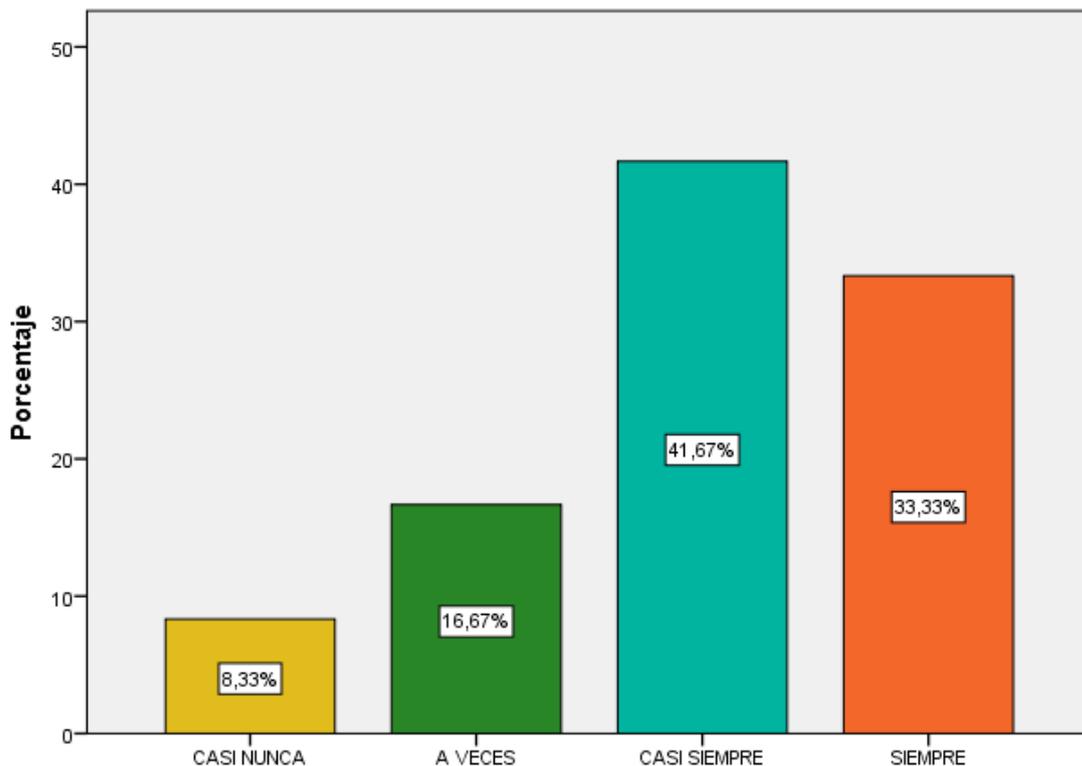
#### Descripción de ítem1

#### La empresa paga las remuneraciones a sus empleados puntualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	8,3	8,3	8,3
	A VECES	10	16,7	16,7	25,0
	CASI SIEMPRE	25	41,7	41,7	66,7
	SIEMPRE	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede apreciar de un total de 60 individuos estudiados, 5 reaccionaron pocas veces nunca, 10 en algún momento, 25 con bastante frecuencia y 20 consistentemente.



#### La empresa paga las remuneraciones a sus empleados puntualmente

#### Interpretación:

Indica un total de 60 individuos estudiados, 8.33% abordaron pocas veces nunca, 16.67% en algún momento, 41.67% con bastante frecuencia y 33.33% consistentemente.

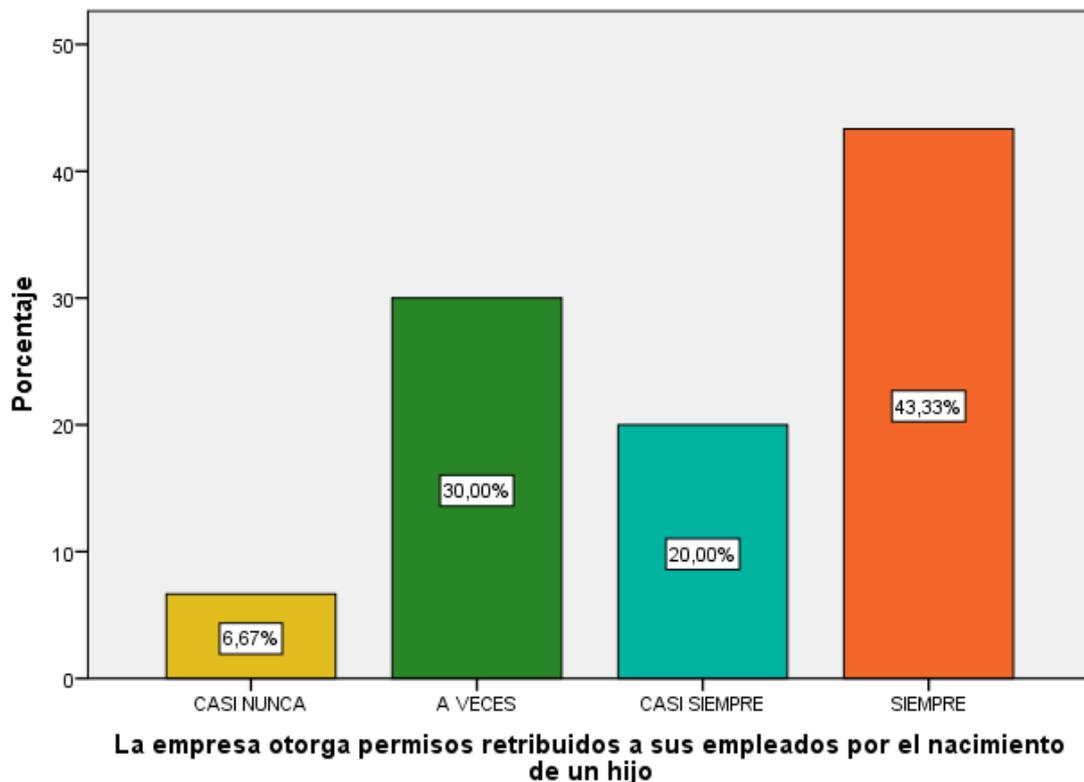
## Descripción de ítem2

### La empresa otorga permisos retribuidos a sus empleados por el nacimiento de un hijo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	A VECES	18	30,0	30,0	36,7
	CASI SIEMPRE	12	20,0	20,0	56,7
	SIEMPRE	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver un total de 60 individuos revisados, 4 reaccionaron pocas veces nunca, 18 en algún momento, 12 con bastante frecuencia y 26 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos resumidos, 6.67% pocas veces nunca, 30.00% en algún momento, 20.00% con bastante frecuencia y 43.33% consistentemente.

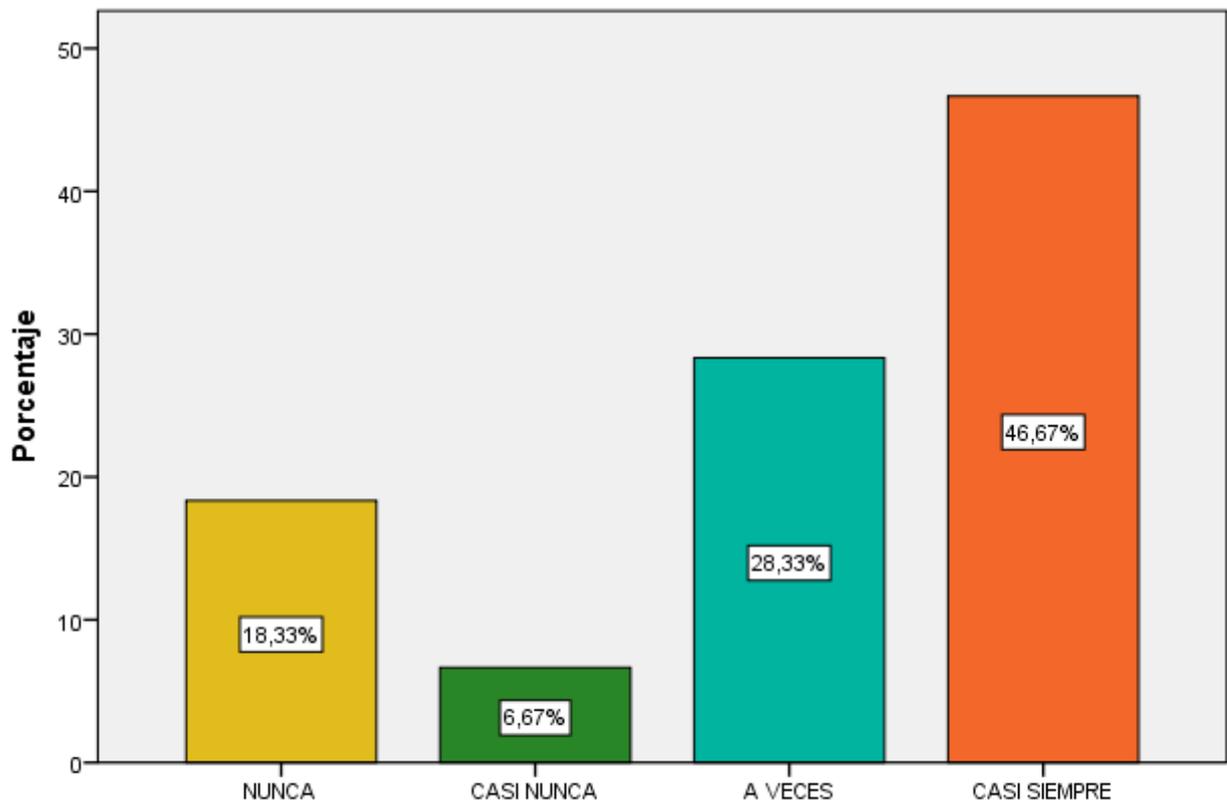
### Descripción de ítem3

#### La empresa otorga permisos retribuidos por enfermedades graves a sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	18,3	18,3	18,3
	CASI NUNCA	4	6,7	6,7	25,0
	A VECES	17	28,3	28,3	53,3
	CASI SIEMPRE	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver una suma de 60 individuos en la vista general, 11 nunca respondieron, 4 pocas veces nunca, 17 en algún momento y 28 con bastante frecuencia.



#### La empresa otorga permisos retribuidos por enfermedades graves a sus empleados

#### Interpretación:

Indica una agregación de 60 individuos estudiados, 18.33% nunca reaccionó, 6.67% pocas veces nunca, 28.33% en algún momento y 46.67% con bastante frecuencia.

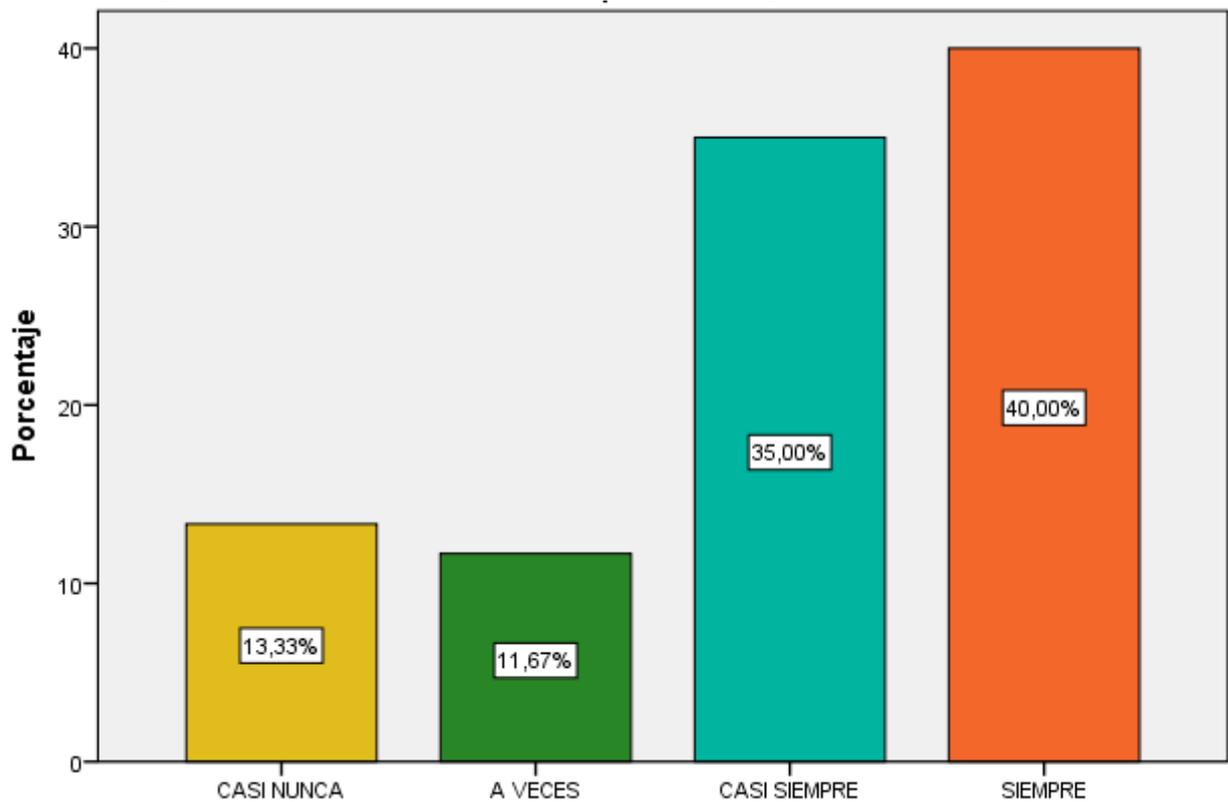
### Descripción de ítem4

#### La empresa cumple con el pago de utilidades a sus empleados con el principio de equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	13,3	13,3	13,3
	A VECES	7	11,7	11,7	25,0
	CASI SIEMPRE	21	35,0	35,0	60,0
	SIEMPRE	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver una suma de 60 individuos revisados, 8 reaccionaron pocas veces nunca, 7 algún momento, 21 con bastante frecuencia y 24 consistentemente.



#### La empresa cumple con el pago de utilidades a sus empleados con el principio de equidad

#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 13.33% reaccionó pocas veces nunca, 11.67% algún momento, 35.00% con bastante frecuencia y 40.00% consistentemente.

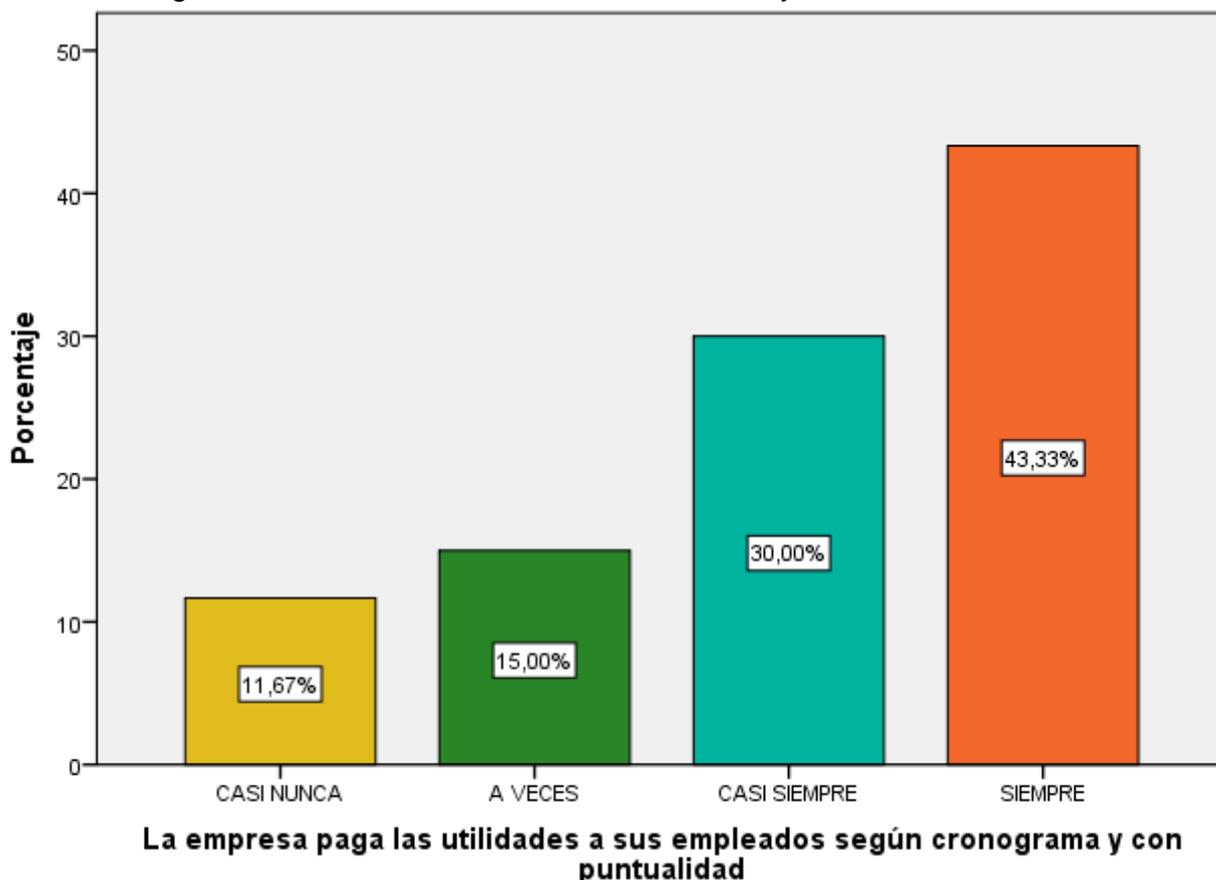
### Descripción de ítem5

#### La empresa paga las utilidades a sus empleados según cronograma y con puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	11,7	11,7	11,7
	A VECES	9	15,0	15,0	26,7
	CASI SIEMPRE	18	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver una suma de 60 individuos estudiados, 7 reaccionaron pocas veces nunca, 9 algún momento, 18 con bastante frecuencia y 26 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos estudiados, 11.67% pocas veces nunca, 15.00% algún momento, 30.00% con bastante frecuencia y 43.33% consistentemente.

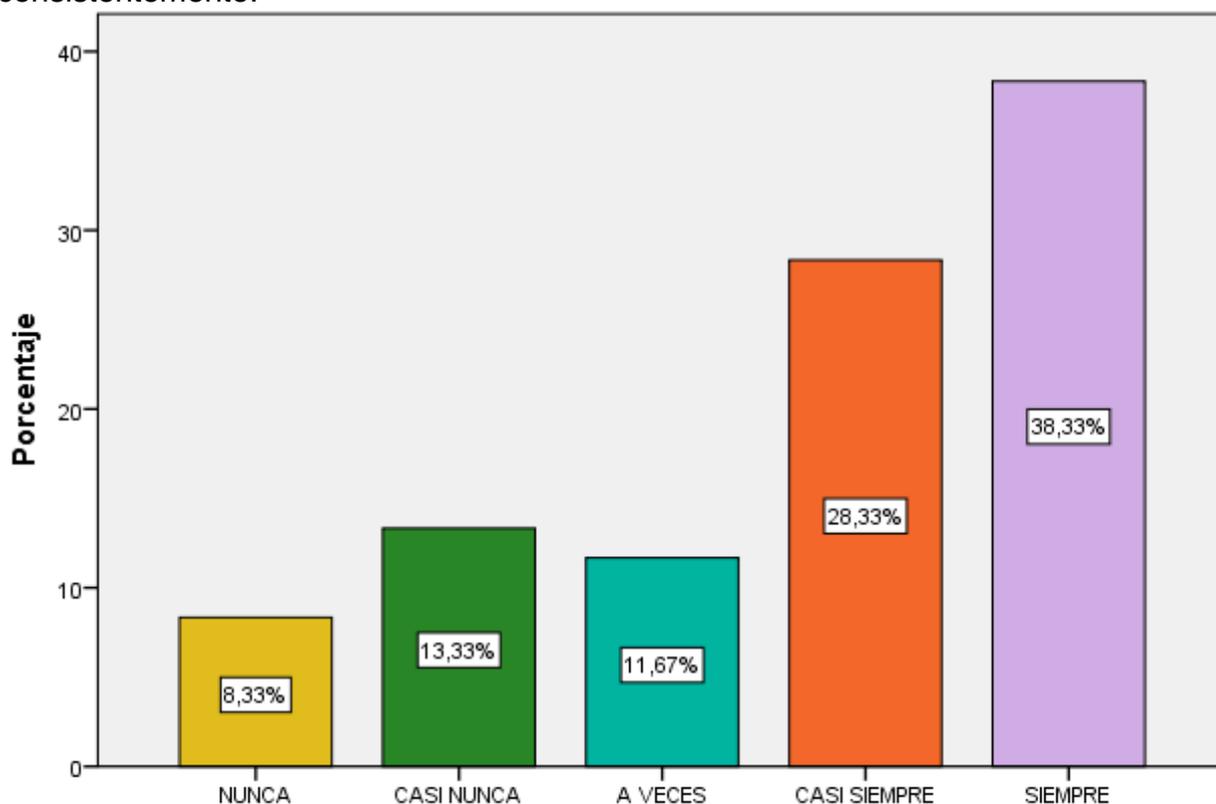
### Descripción de ítem6

#### La empresa otorga incentivos no monetarios como horarios de trabajo flexibles a sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	8,3	8,3	8,3
	CASI NUNCA	8	13,3	13,3	21,7
	A VECES	7	11,7	11,7	33,3
	CASI SIEMPRE	17	28,3	28,3	61,7
	SIEMPRE	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver un total de 60 individuos en la vista general, 5 nunca respondieron, 8 pocas veces nunca, 7 algún momento, 17 con bastante frecuencia y 23 consistentemente.



#### La empresa otorga incentivos no monetarios como horarios de trabajo flexibles a sus empleados

#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos resumidos, 8.33% nunca reaccionó, 13.33% pocas veces nunca, 11.67% algún momento, 28.33% con bastante frecuencia y 38.33% consistentemente.

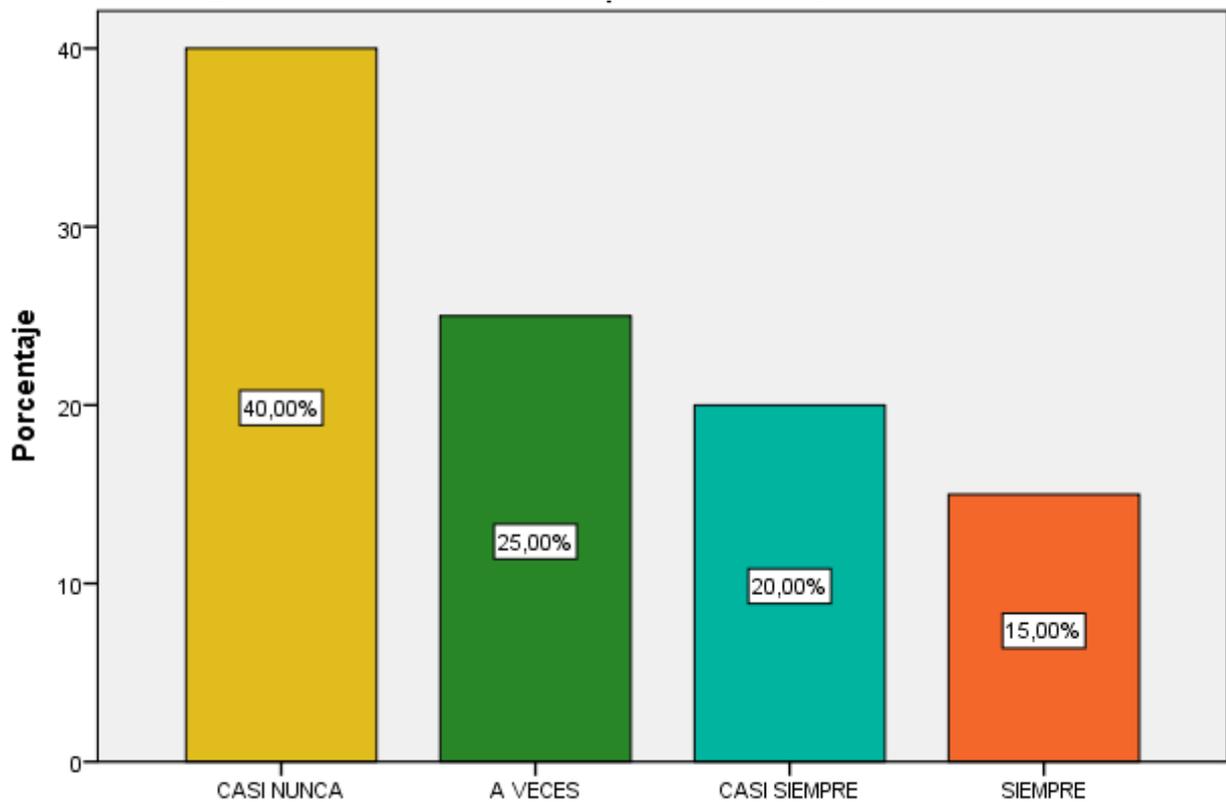
### Descripción de ítem7

#### La empresa otorga incentivos no monetarios como reconocimientos tangibles a sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	24	40,0	40,0	40,0
	A VECES	15	25,0	25,0	65,0
	CASI SIEMPRE	12	20,0	20,0	85,0
	SIEMPRE	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos estudiados, 24 reaccionaron pocas veces nunca, 15 algún momento, 12 con bastante frecuencia y 9 consistentemente.



#### La empresa otorga incentivos no monetarios como reconocimientos tangibles a sus empleados

#### Interpretación:

Se entiende por una suma de 60 individuos revisados, 40.00% abordados pocas veces nunca, 25.00% algún momento, 20.00% con bastante frecuencia y 15.00% consistentemente.

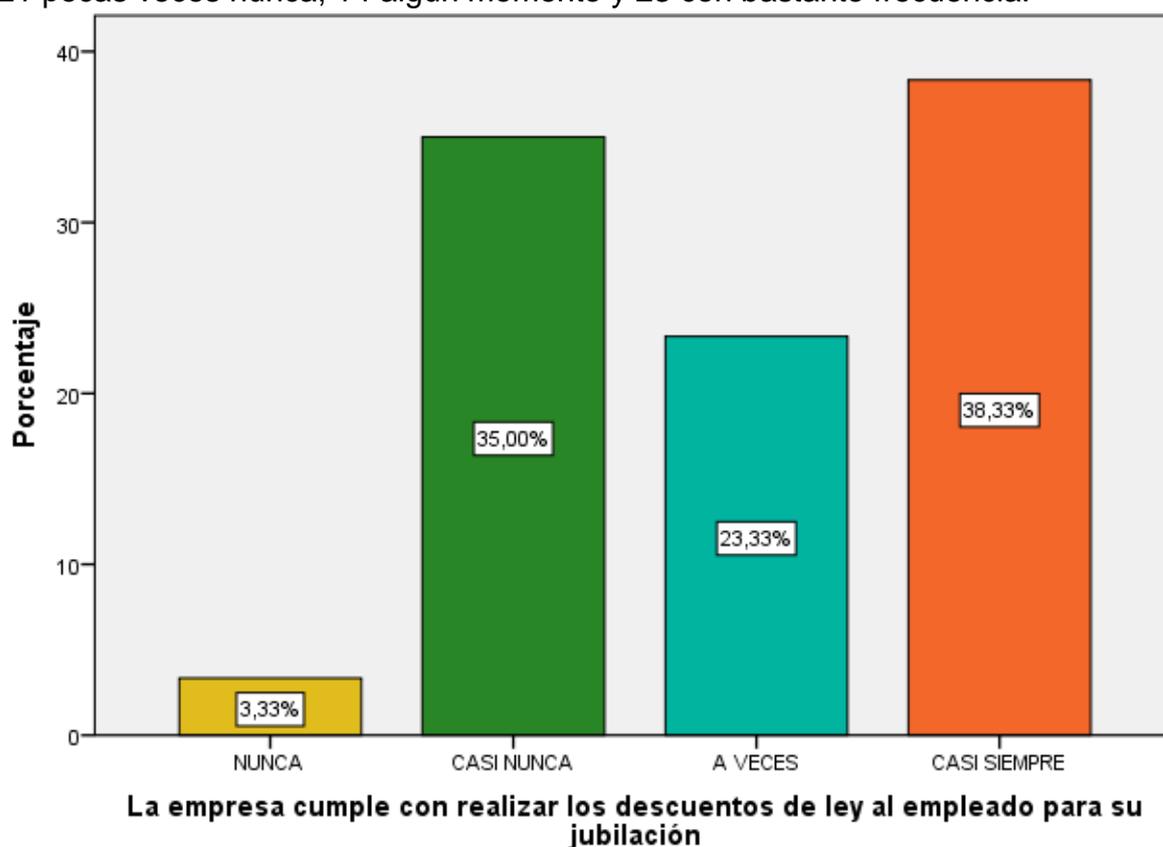
### Descripción de ítem8

#### La empresa cumple con realizar los descuentos de ley al empleado para su jubilación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	21	35,0	35,0	38,3
	A VECES	14	23,3	23,3	61,7
	CASI SIEMPRE	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos en la vista general, 2 nunca respondieron, 21 pocas veces nunca, 14 algún momento y 23 con bastante frecuencia.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, el 3,33% nunca reaccionó, el 35,00% pocas veces nunca, el 23,33% en algún momento y el 38,33% con bastante frecuencia.

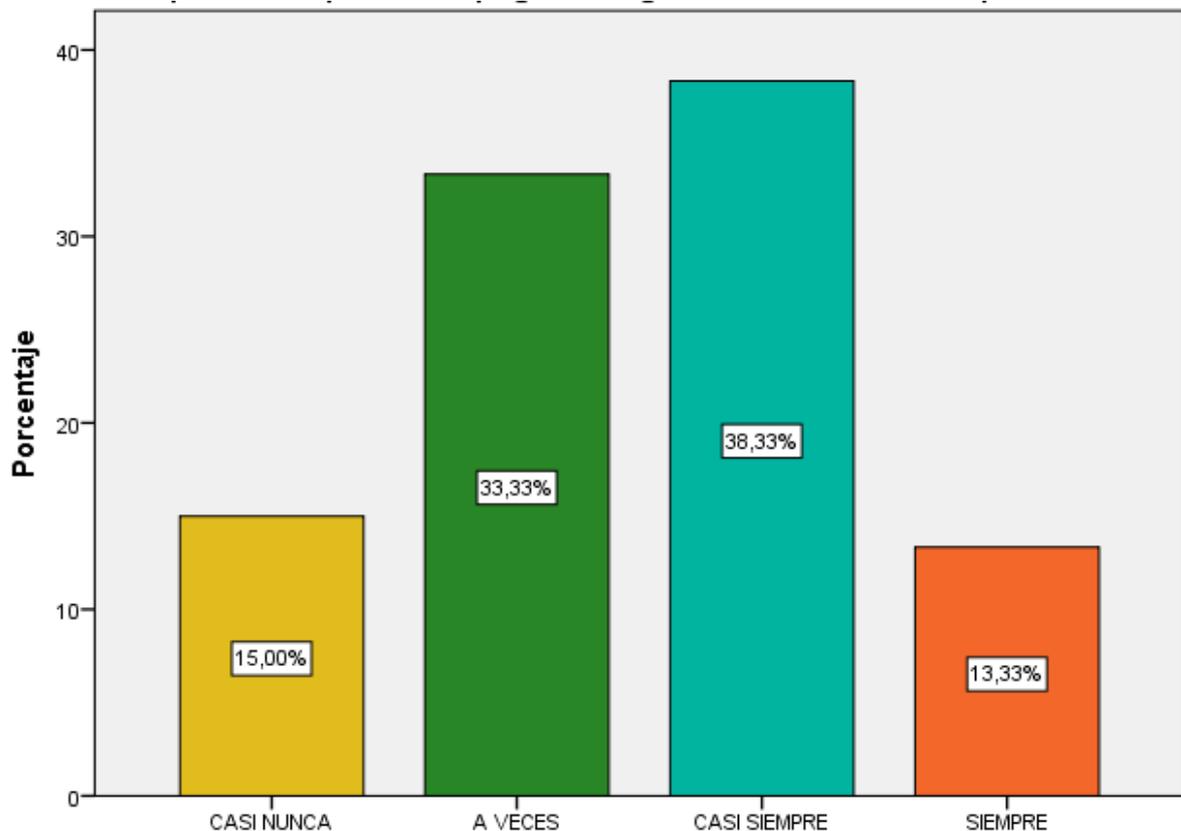
### Descripción de ítem9

#### La empresa cumple con el pago de seguros de vida a sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	15,0	15,0	15,0
	A VECES	20	33,3	33,3	48,3
	CASI SIEMPRE	23	38,3	38,3	86,7
	SIEMPRE	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos revisados, 9 pocas veces nunca, 20 algún momento, 23 con bastante frecuencia y 8 consistentemente.



#### La empresa cumple con el pago de seguros de vida a sus empleados

#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos estudiados, 15.00% reaccionó pocas veces nunca, 33.33% algún momento, 38.33% con bastante frecuencia y 13.33% consistentemente.

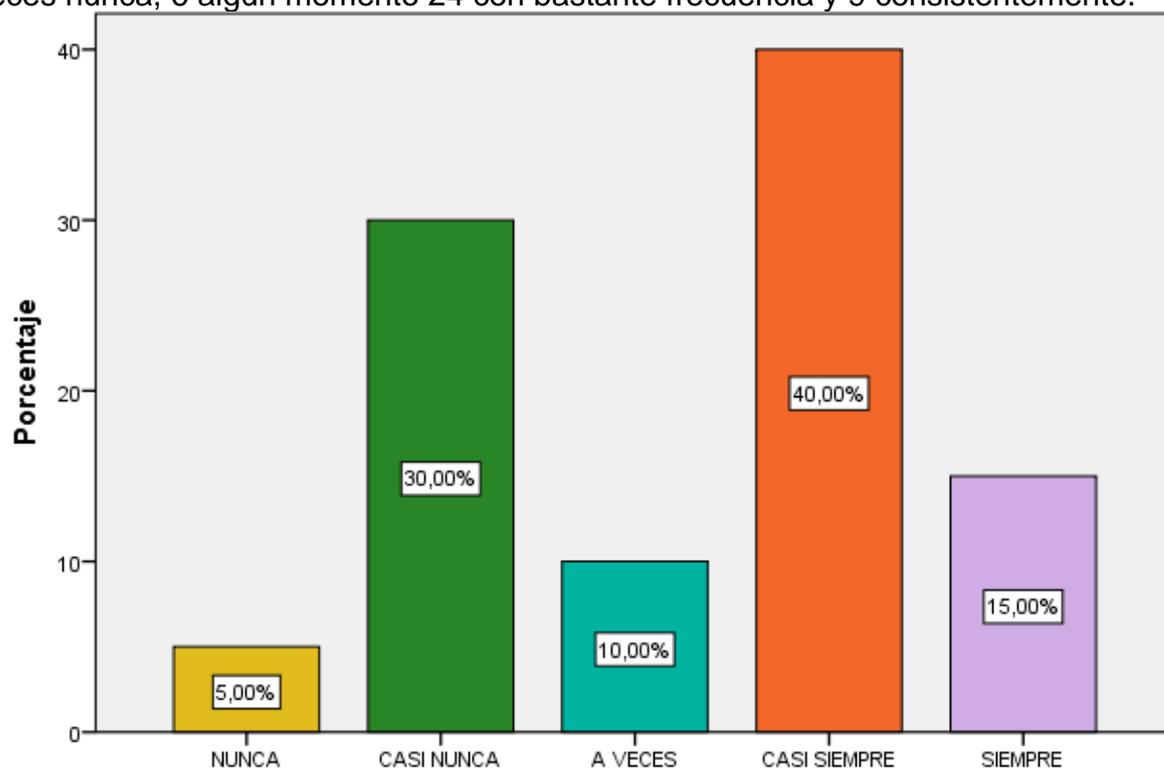
### Descripción de ítem10

#### La empresa cumple con el pago de los beneficios del empleado por terminación y voluntad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	18	30,0	30,0	35,0
	A VECES	6	10,0	10,0	45,0
	CASI SIEMPRE	24	40,0	40,0	85,0
	SIEMPRE	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos revisados, 3 contestaron nunca, 18 pocas veces nunca, 6 algún momento 24 con bastante frecuencia y 9 consistentemente.



#### La empresa cumple con el pago de los beneficios del empleado por terminación y voluntad

#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 5.00% contestó nunca, 30.00% pocas veces nunca, 10.00% algún momento, 40.00% con bastante frecuencia y 15.00% consistentemente.

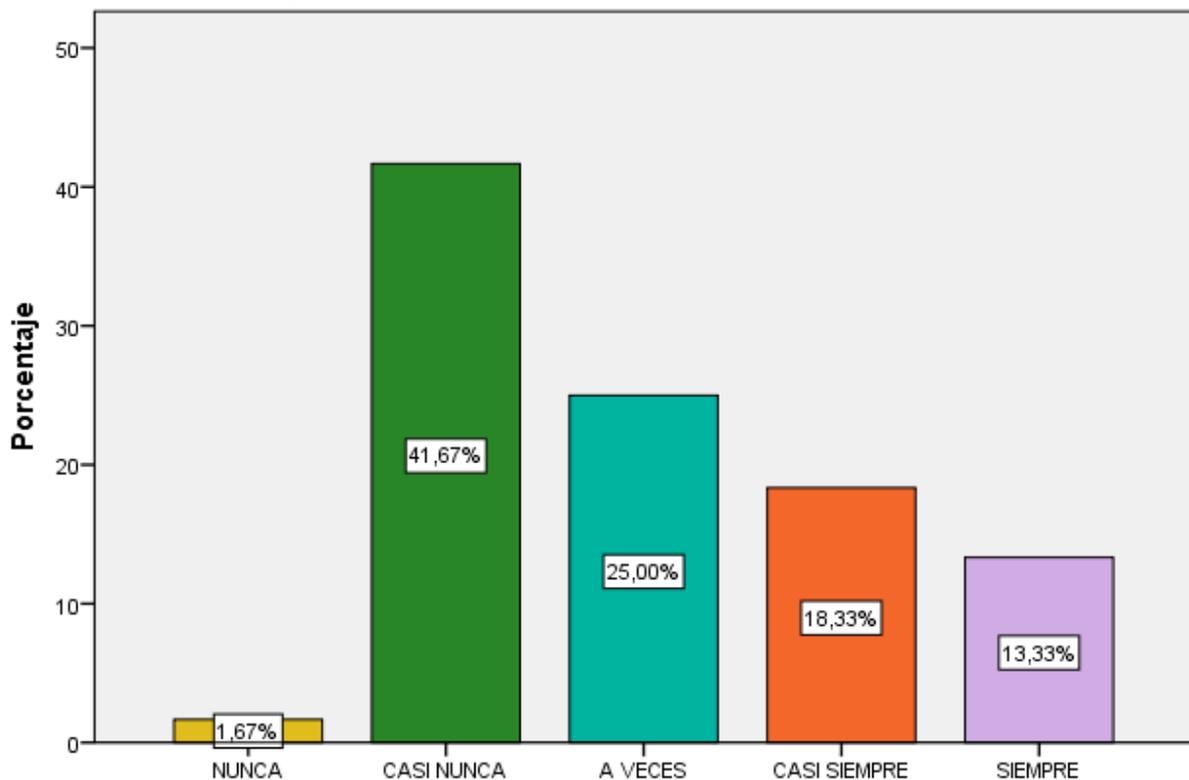
### Descripción de ítem11

#### La empresa cumple con el pago de todos los beneficios por la decisión de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
CASI NUNCA	25	41,7	41,7	43,3
A VECES	15	25,0	25,0	68,3
CASI SIEMPRE	11	18,3	18,3	86,7
SIEMPRE	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver un total de 60 individuos estudiados, 1 contestó nunca, 25 pocas veces nunca, 15 algún momento, 11 con bastante frecuencia y 8 consistentemente.



#### La empresa cumple con el pago de todos los beneficios por la decisión de la entidad

#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos estudiados, 1.67% reaccionó nunca, 41.67% pocas veces nunca, 25.00% algún momento, 18.33% con bastante frecuencia y 13.33% consistentemente.

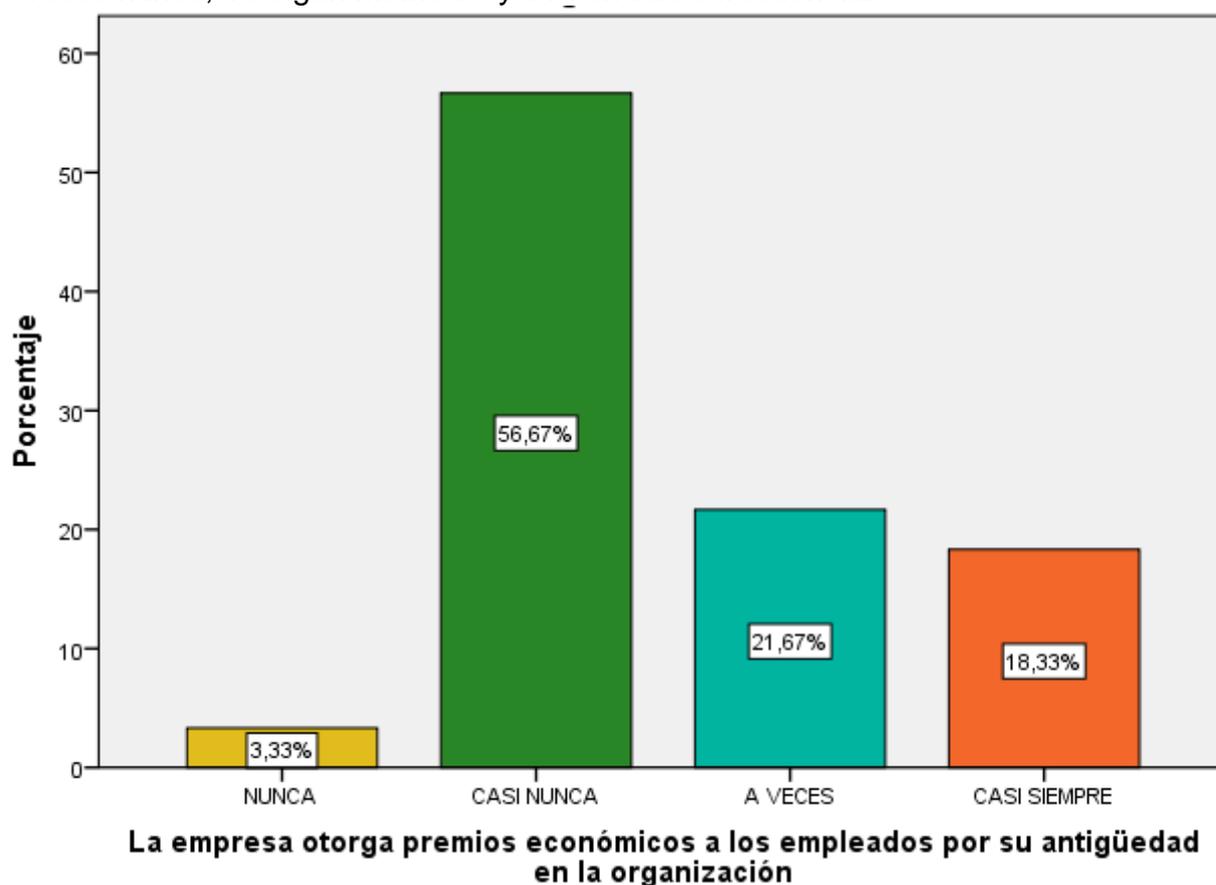
### *Descripción de ítem12*

#### **La empresa otorga premios económicos a los empleados por su antigüedad en la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	34	56,7	56,7	60,0
	A VECES	13	21,7	21,7	81,7
	CASI SIEMPRE	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### **Interpretación:**

Puede ver un total de 60 individuos revisados, 2 contestaron nunca, 34 pocas veces nunca, 13 algún momento y 11 con bastante frecuencia.



#### **Interpretación:**

Significa un total de 60 individuos revisados, el 3,33% reaccionó nunca, el 56,67% pocas veces nunca, el 21,67% algún momento y el 18,33% con bastante frecuencia.

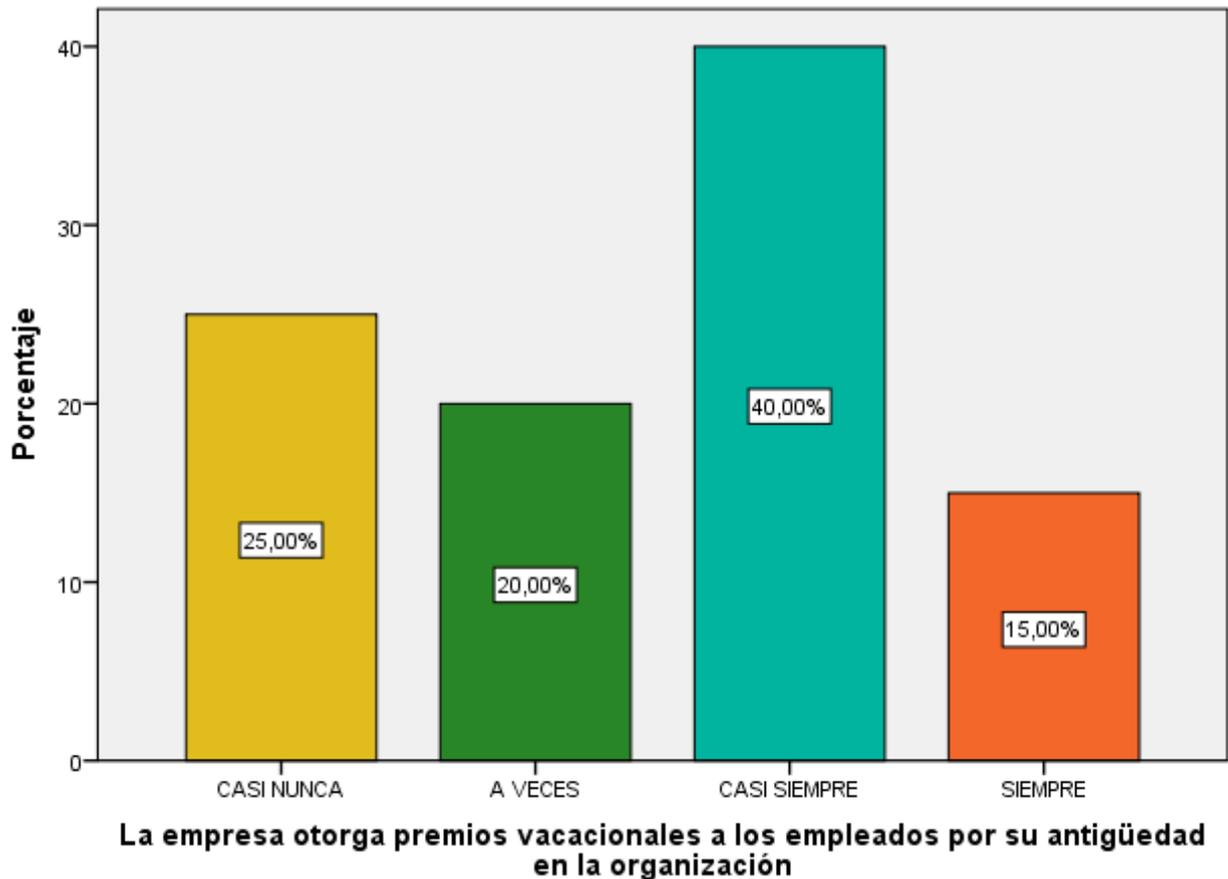
### Descripción de ítem13

#### La empresa otorga premios vacacionales a los empleados por su antigüedad en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	15	25,0	25,0	25,0
	A VECES	12	20,0	20,0	45,0
	CASI SIEMPRE	24	40,0	40,0	85,0
	SIEMPRE	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos en la vista general, 15 pocas veces nunca, 12 en algún momento, 24 con bastante frecuencia y 9 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos estudiados, reacciono un 25.00% pocas veces nunca, 20.00% algún momento, 40.00% con bastante frecuencia y 15.00% consistentemente.

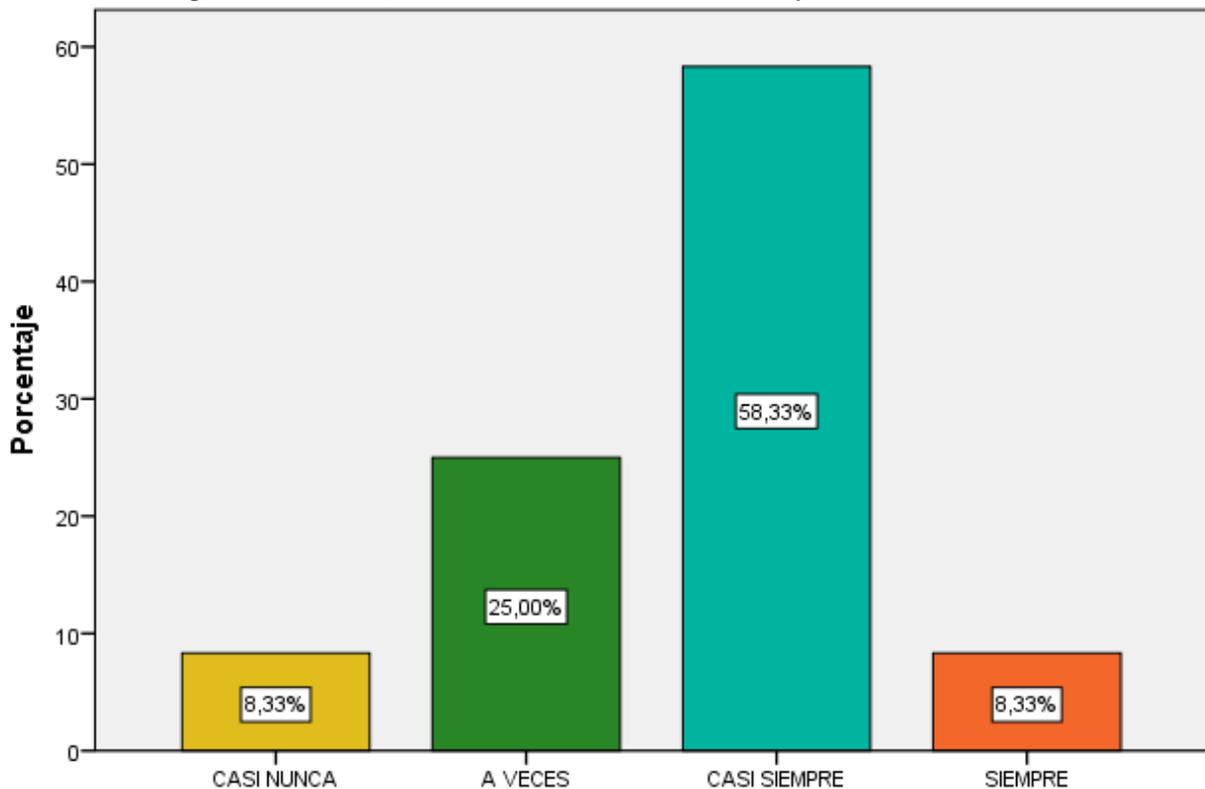
### Descripción de ítem14

#### La empresa cumple con el pago de prestaciones por invalidez permanente a los empleados que solicitan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	8,3	8,3	8,3
	A VECES	15	25,0	25,0	33,3
	CASI SIEMPRE	35	58,3	58,3	91,7
	SIEMPRE	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos estudiados, 5 reaccionaron pocas veces nunca, 15 algún momento, 35 con bastante frecuencia y 5 consistentemente.



#### La empresa cumple con el pago de prestaciones por invalidez permanente a los empleados que solicitan

#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, el 8.33% reaccionó pocas veces nunca, el 25.00% algún momento, el 58.33% con bastante frecuencia y el 8.33% consistentemente.

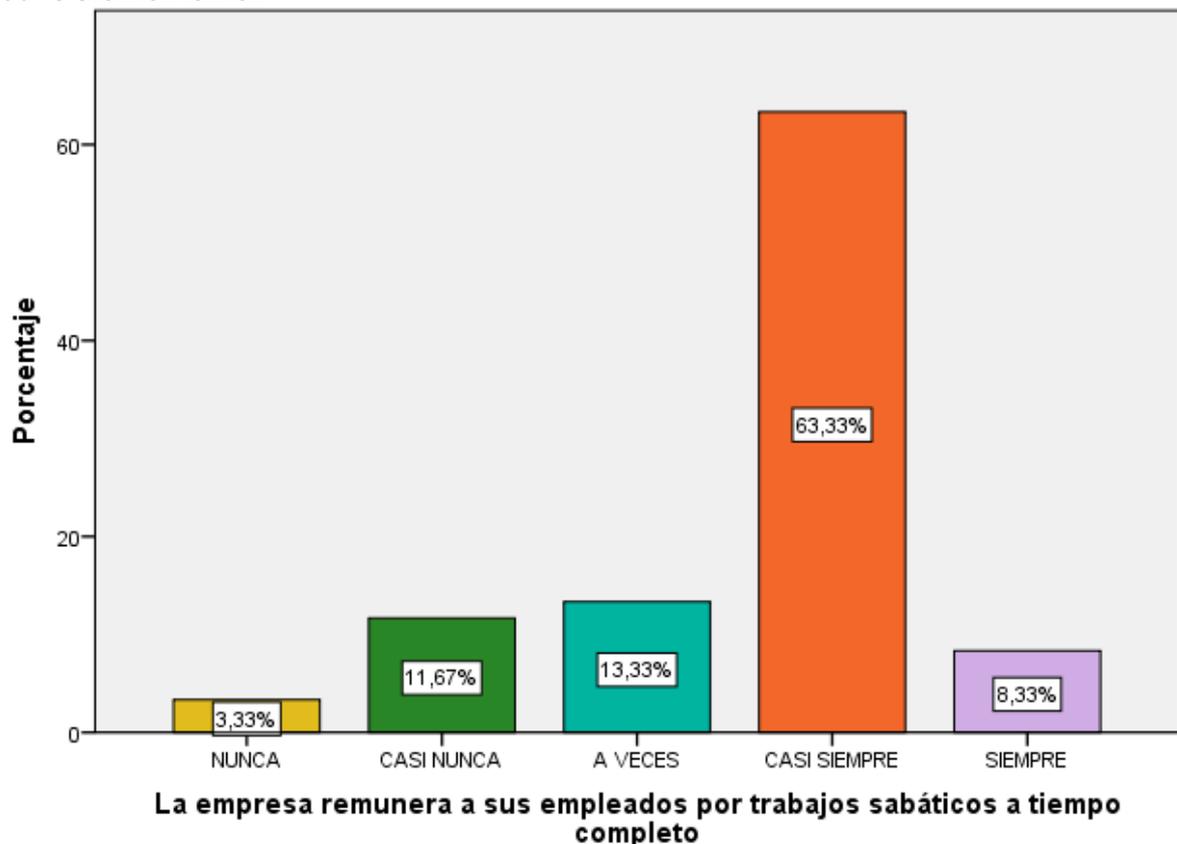
### Descripción de ítem15

#### La empresa remunera a sus empleados por trabajos sabáticos a tiempo completo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	2	3,3	3,3	3,3
CASI NUNCA	7	11,7	11,7	15,0
A VECES	8	13,3	13,3	28,3
CASI SIEMPRE	38	63,3	63,3	91,7
SIEMPRE	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos en la vista general, 2 respondieron nunca, 7 pocas veces nunca, 8 algún momento, 38 con bastante frecuencia y 5 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 3.33% reaccionó nunca, 11.67% pocas veces nunca, 13.33% algún momento, 63.33% con bastante frecuencia y 8.33% consistentemente.

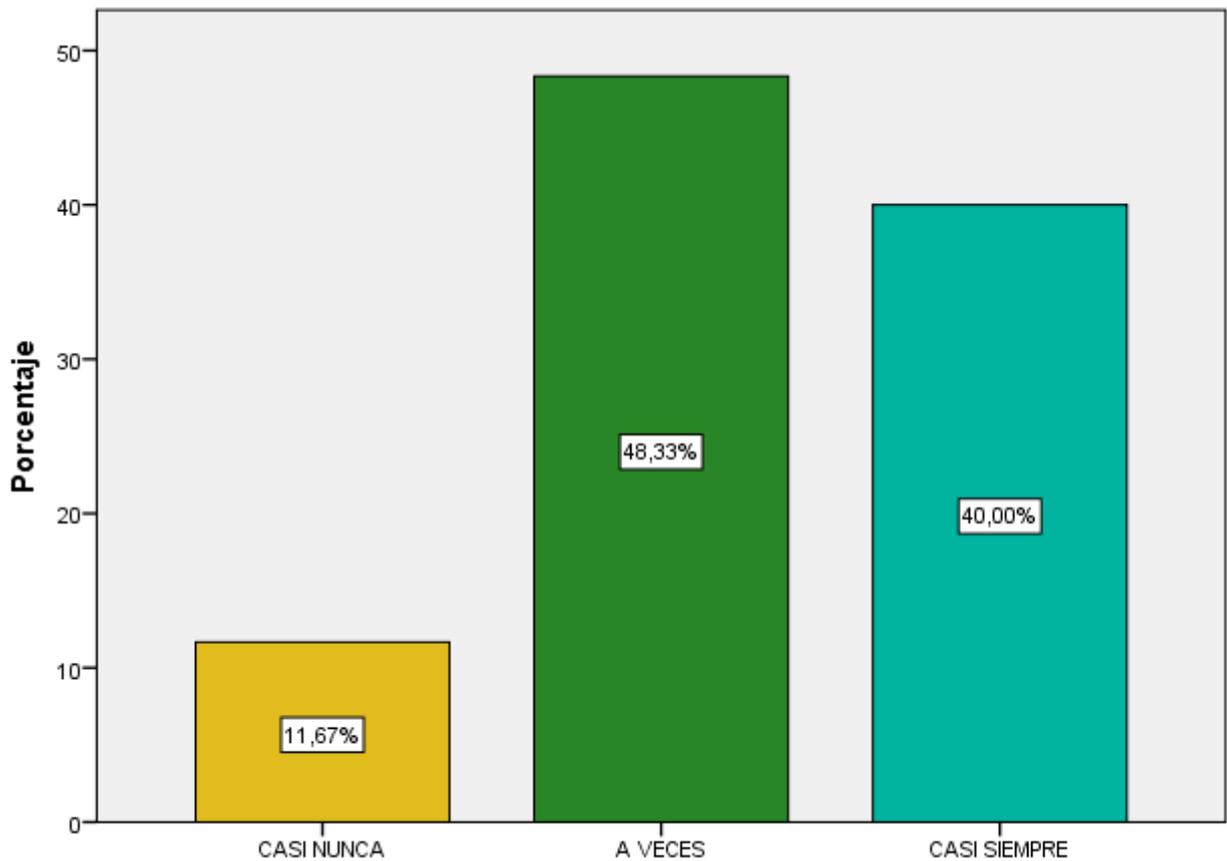
### Descripción de ítem16

#### La empresa remunera a sus empleados por las vacaciones vendidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	11,7	11,7	11,7
	A VECES	29	48,3	48,3	60,0
	CASI SIEMPRE	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos revisados, 7 que reaccionaron pocas veces nunca, 29 algún momento y 24 con bastante frecuencia.



La empresa remunera a sus empleados por las vacaciones vendidas

#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos resumidos, 11.67% reaccionó pocas veces nunca, 48.33% algún momento, 40.00% con bastante frecuencia.

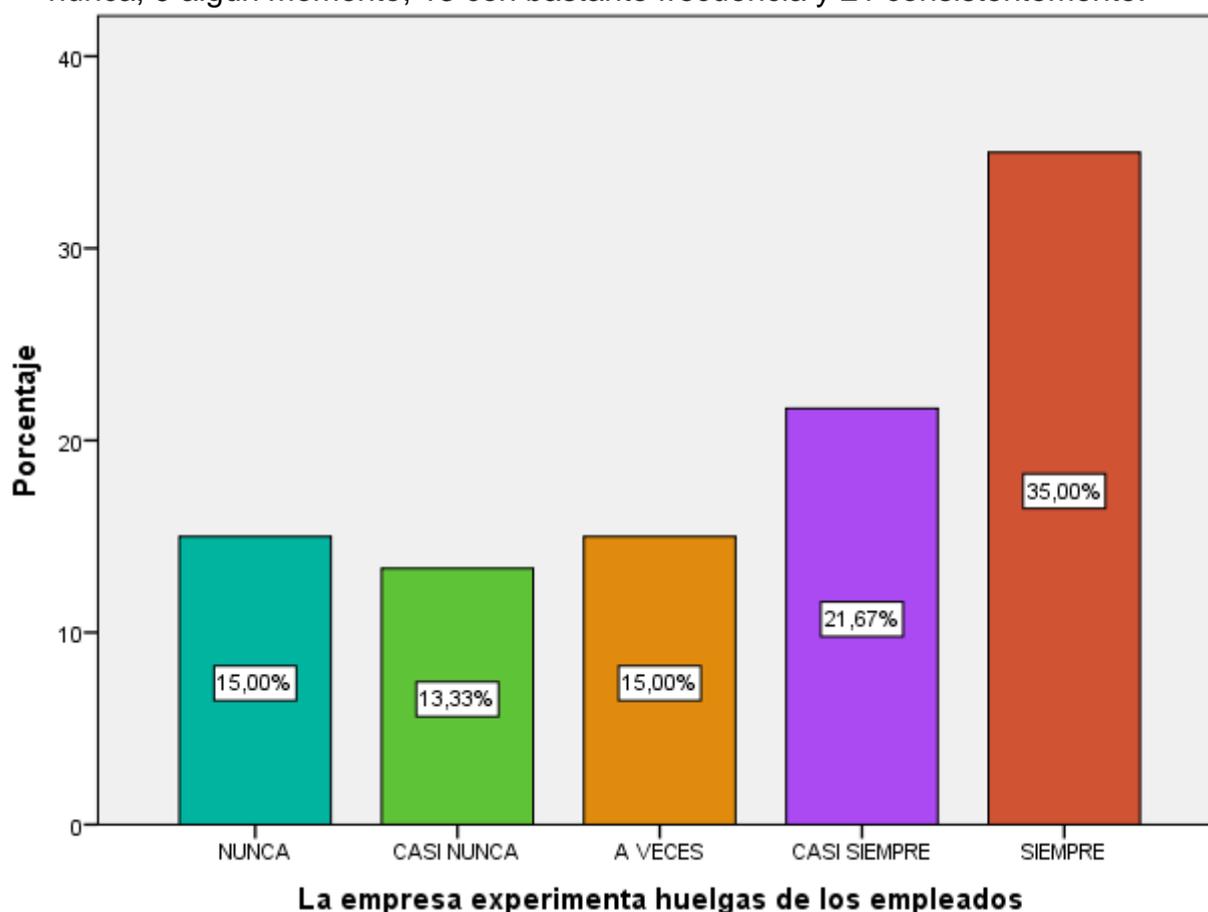
### Descripción de ítem17

#### La empresa experimenta huelgas de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	15,0	15,0	15,0
	CASI NUNCA	8	13,3	13,3	28,3
	A VECES	9	15,0	15,0	43,3
	CASI SIEMPRE	13	21,7	21,7	65,0
	SIEMPRE	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos revisados, 9 contestaron nunca, 8 pocas veces nunca, 9 algún momento, 13 con bastante frecuencia y 21 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos estudiados, 15.00% reaccionó nunca, 13.33% pocas veces nunca, 15.00% algún momento, 21.67% con bastante frecuencia y 35.00% consistentemente.

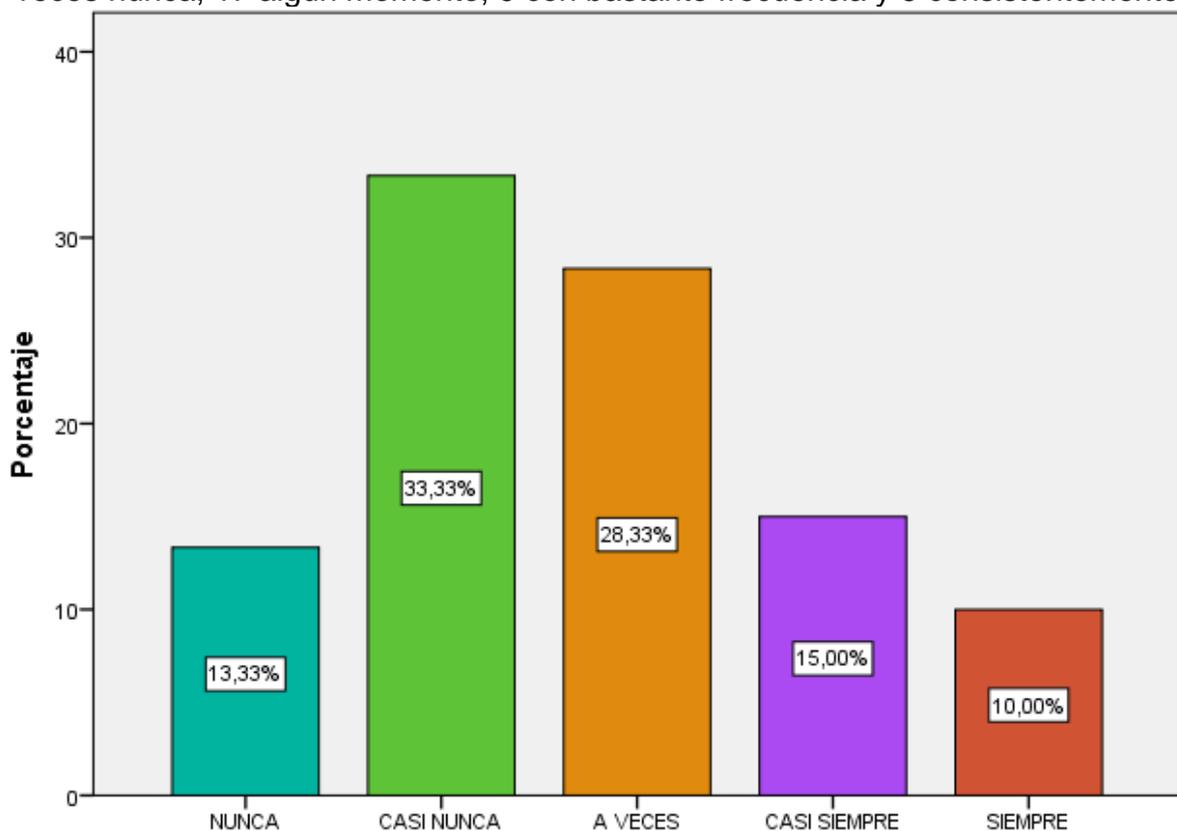
### Descripción de ítem18

#### Se han registrado sabotajes en la empresa por parte de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	20	33,3	33,3	46,7
	A VECES	17	28,3	28,3	75,0
	CASI SIEMPRE	9	15,0	15,0	90,0
	SIEMPRE	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos estudiados, 8 respondieron nunca, 20 pocas veces nunca, 17 algún momento, 9 con bastante frecuencia y 6 consistentemente.



#### Se han registrado sabotajes en la empresa por parte de los empleados

#### Interpretación:

Indica una suma de 60 individuos resumidos, el 13.33% reaccionó nunca, el 33.33% pocas veces nunca, el 28.33% algún momento, el 15.00% con bastante frecuencia y el 10.00% consistentemente.

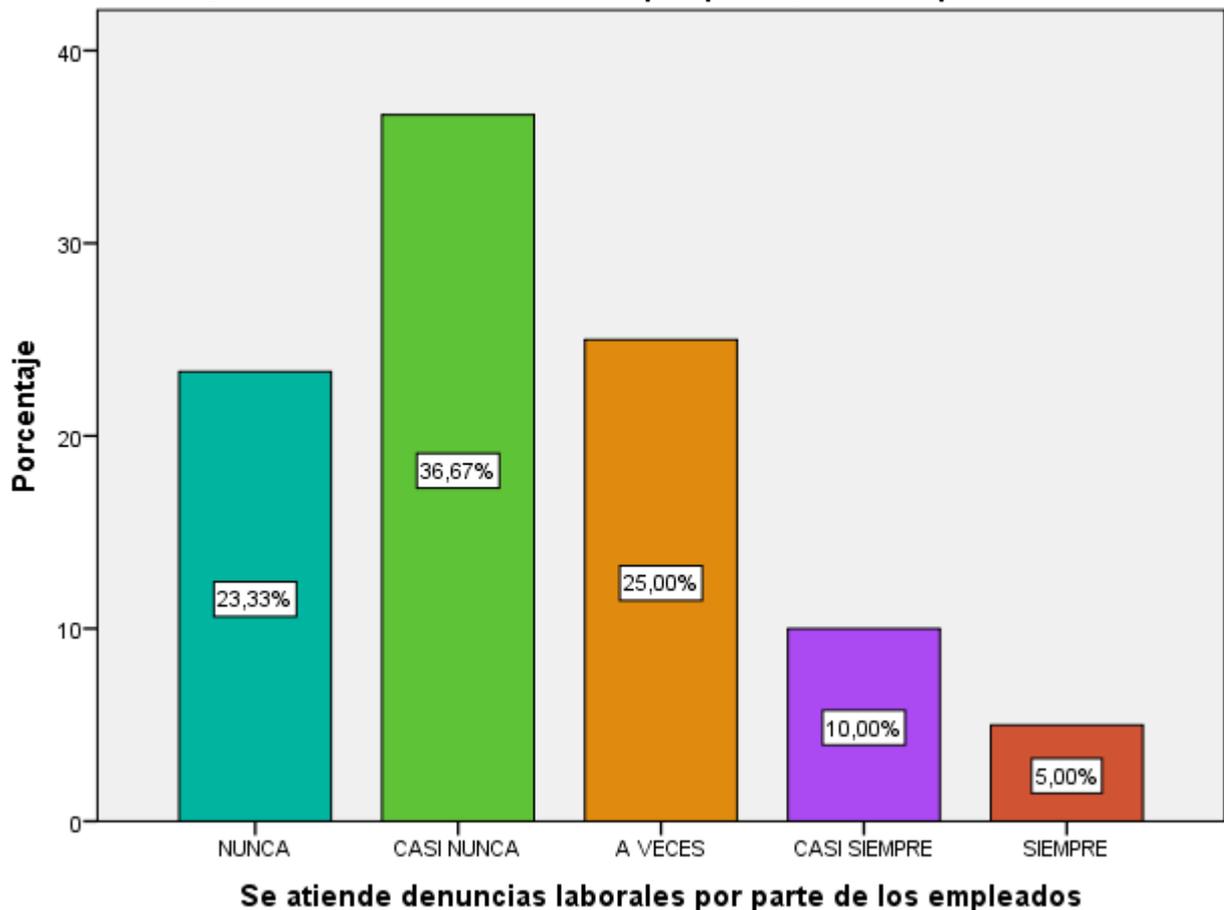
### Descripción de ítem19

#### Se atiende denuncias laborales por parte de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	23,3	23,3	23,3
	CASI NUNCA	22	36,7	36,7	60,0
	A VECES	15	25,0	25,0	85,0
	CASI SIEMPRE	6	10,0	10,0	95,0
	SIEMPRE	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 personas que respondieron 14 nunca, 22 pocas veces nunca, 15 algún momento, 6 con bastante frecuencia y 3 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, el 23.33% reaccionó nunca, el 36.67% pocas veces nunca, el 25.00% algún momento, el 10.00% con bastante frecuencia y el 5.00% consistentemente.

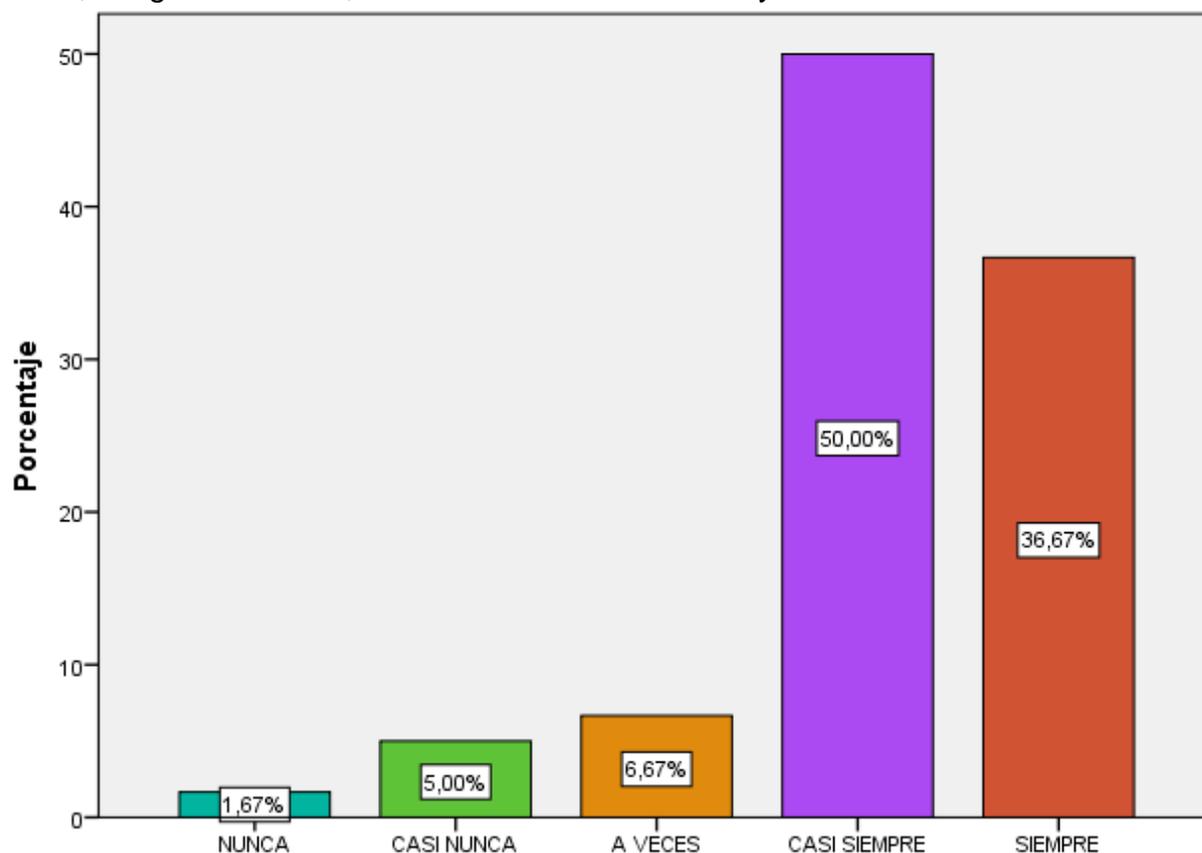
## Descripción de ítem20

### La empresa se capacita en los cambios legales laborales mensualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	CASI NUNCA	3	5,0	5,0	6,7
	A VECES	4	6,7	6,7	13,3
	CASI SIEMPRE	30	50,0	50,0	63,3
	SIEMPRE	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos revisados, 1 contestó nunca, 3 pocas veces nunca, 4 algún momento, 30 con bastante frecuencia y 22 consistentemente.



### La empresa se capacita en los cambios legales laborales mensualmente

#### Interpretación:

Indica una suma de 60 individuos revisados, 1.67% reaccionó nunca, 5.00% pocas veces nunca, 6.67% algún momento, 50.00% con bastante frecuencia y 36.67% consistentemente.

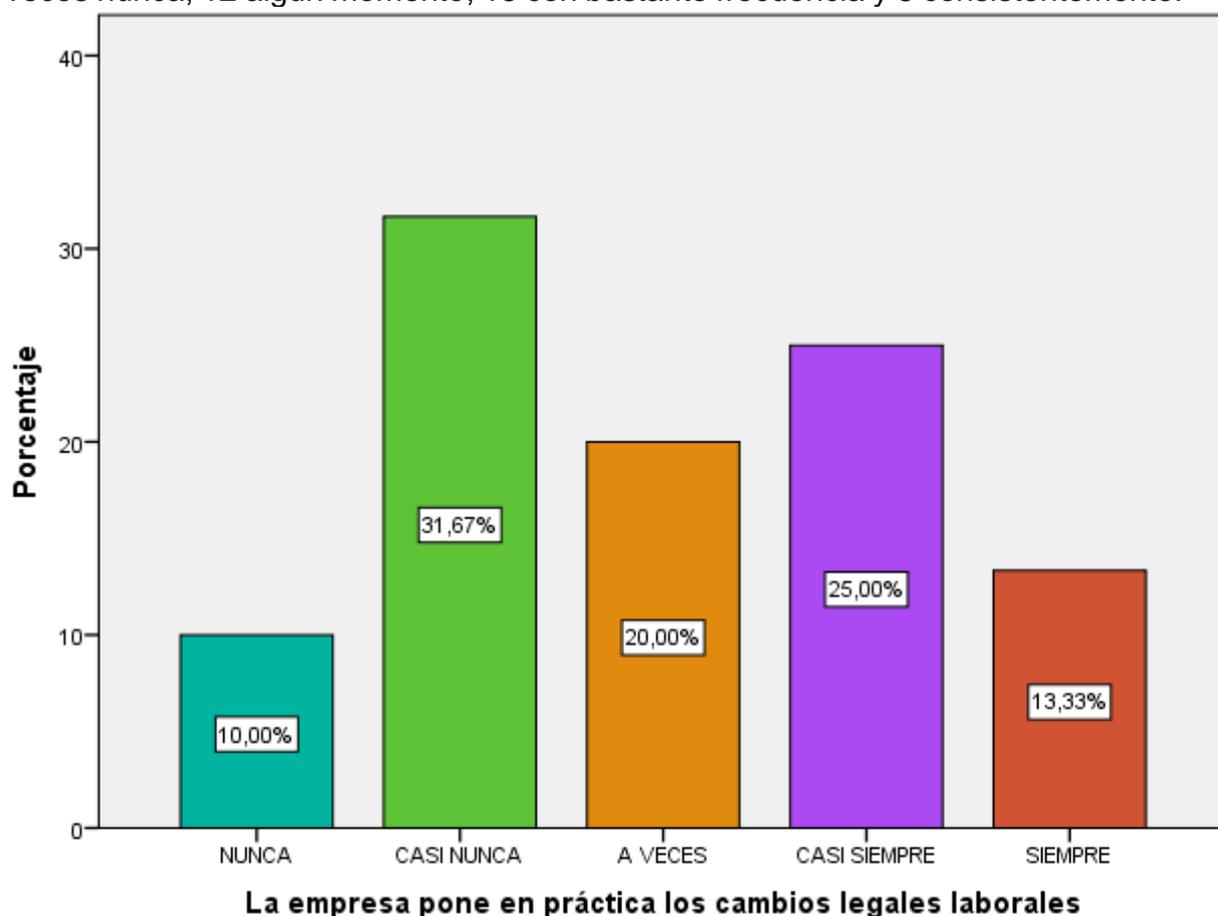
## Descripción de ítem21

### La empresa pone en práctica los cambios legales laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	19	31,7	31,7	41,7
	A VECES	12	20,0	20,0	61,7
	CASI SIEMPRE	15	25,0	25,0	86,7
	SIEMPRE	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver un total de 60 individuos estudiados, 6 reaccionaron nunca, 19 pocas veces nunca, 12 algún momento, 15 con bastante frecuencia y 8 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos resumidos, 10.00% reaccionó nunca, 31.67% pocas veces nunca, 20.00% algún momento, 25.00% con bastante frecuencia y 13.33% consistentemente.

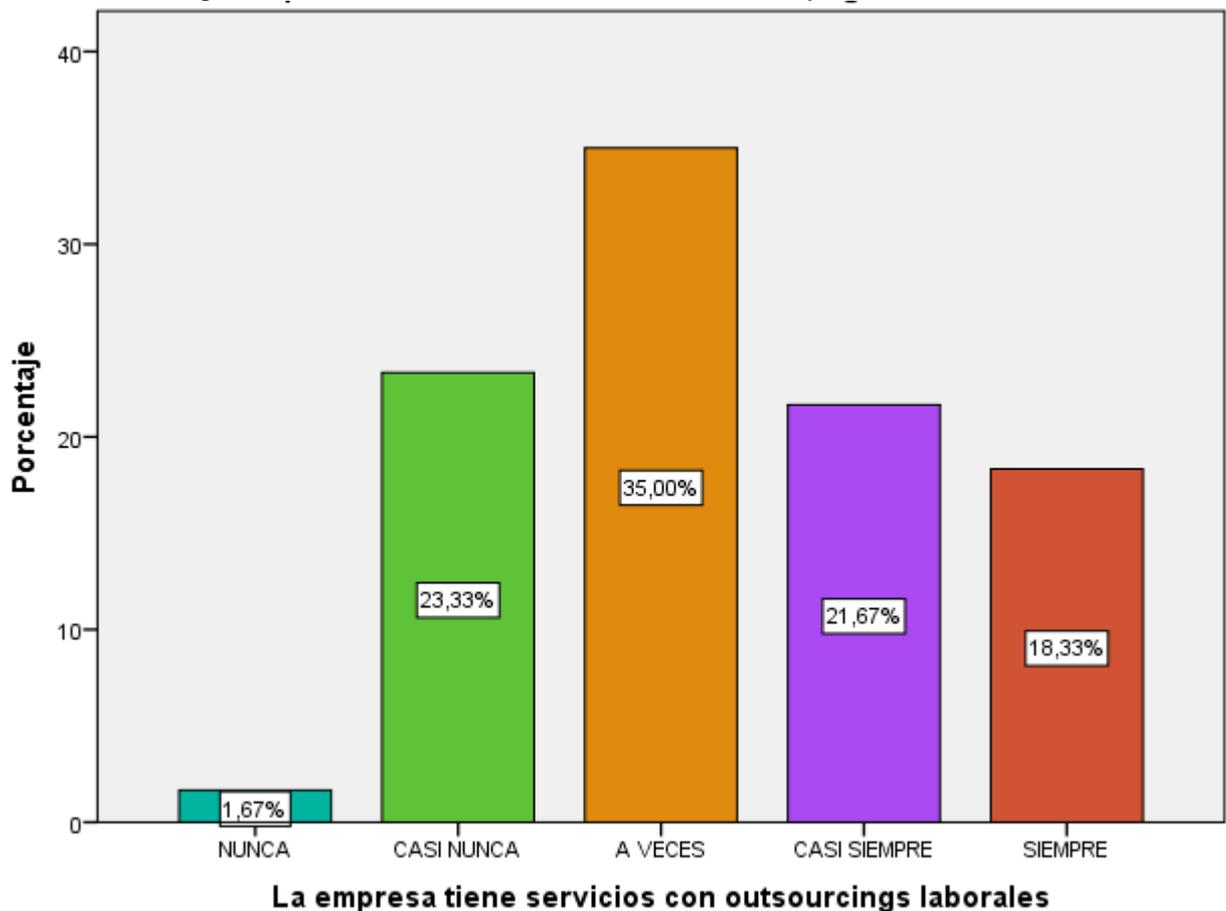
## Descripción de ítem22

### La empresa tiene servicios con outsourcings laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	CASI NUNCA	14	23,3	23,3	25,0
	A VECES	21	35,0	35,0	60,0
	CASI SIEMPRE	13	21,7	21,7	81,7
	SIEMPRE	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos revisados, 1 contestó nunca, 14 pocas veces nunca, 21 algún momento, 13 con bastante frecuencia y 11 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 1.67% reaccionó nunca, 23.33% pocas veces nunca, 35.00% algún momento, 21.67% con bastante frecuencia y 18.33% consistentemente.

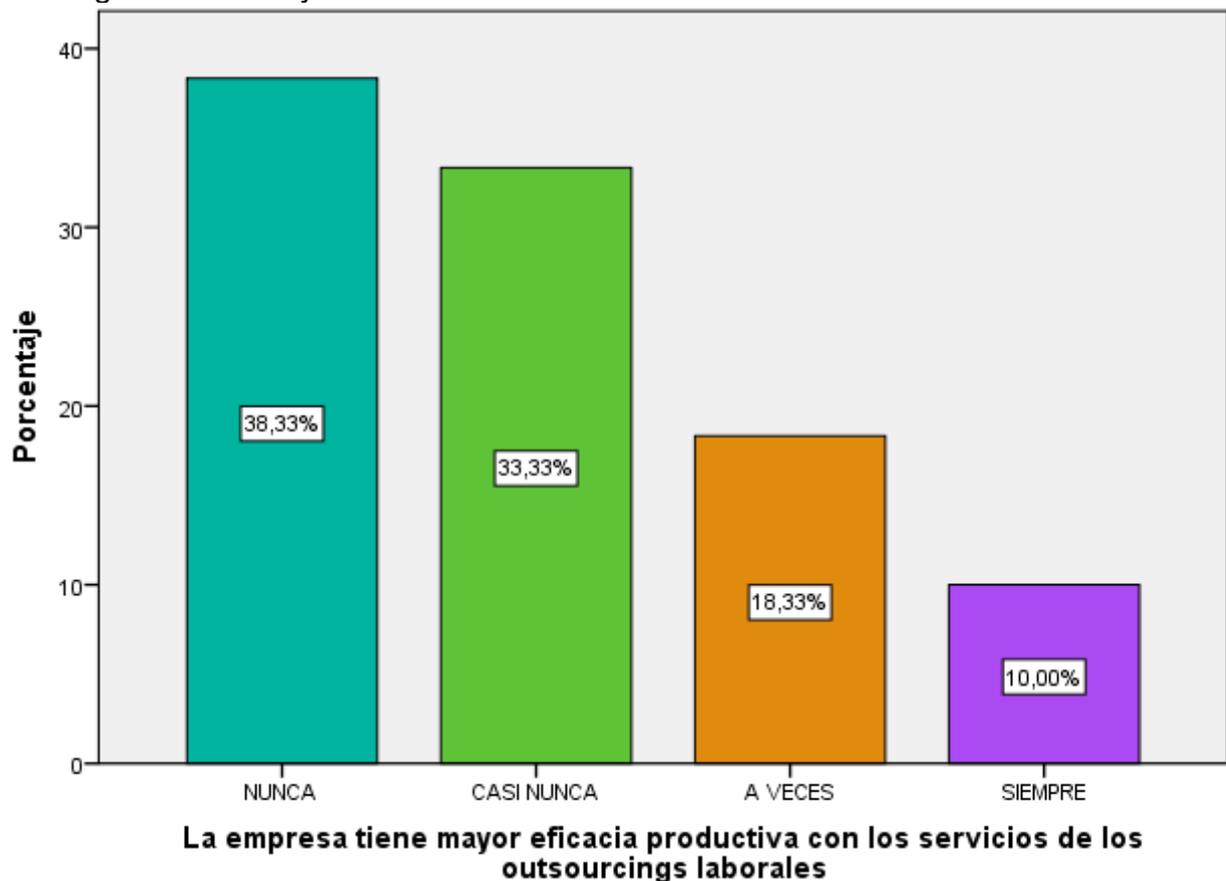
### Descripción de ítem23

#### La empresa tiene mayor eficacia productiva con los servicios de los outsourcings laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	23	38,3	38,3	38,3
	CASI NUNCA	20	33,3	33,3	71,7
	A VECES	11	18,3	18,3	90,0
	SIEMPRE	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos, 23 respondieron nunca, 20 pocas veces nunca, 11 algún momento y 6 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos estudiados, 38.33% reaccionó nunca, 33.33% pocas veces nunca, 18.33% algún momento y 10.00% consistentemente.

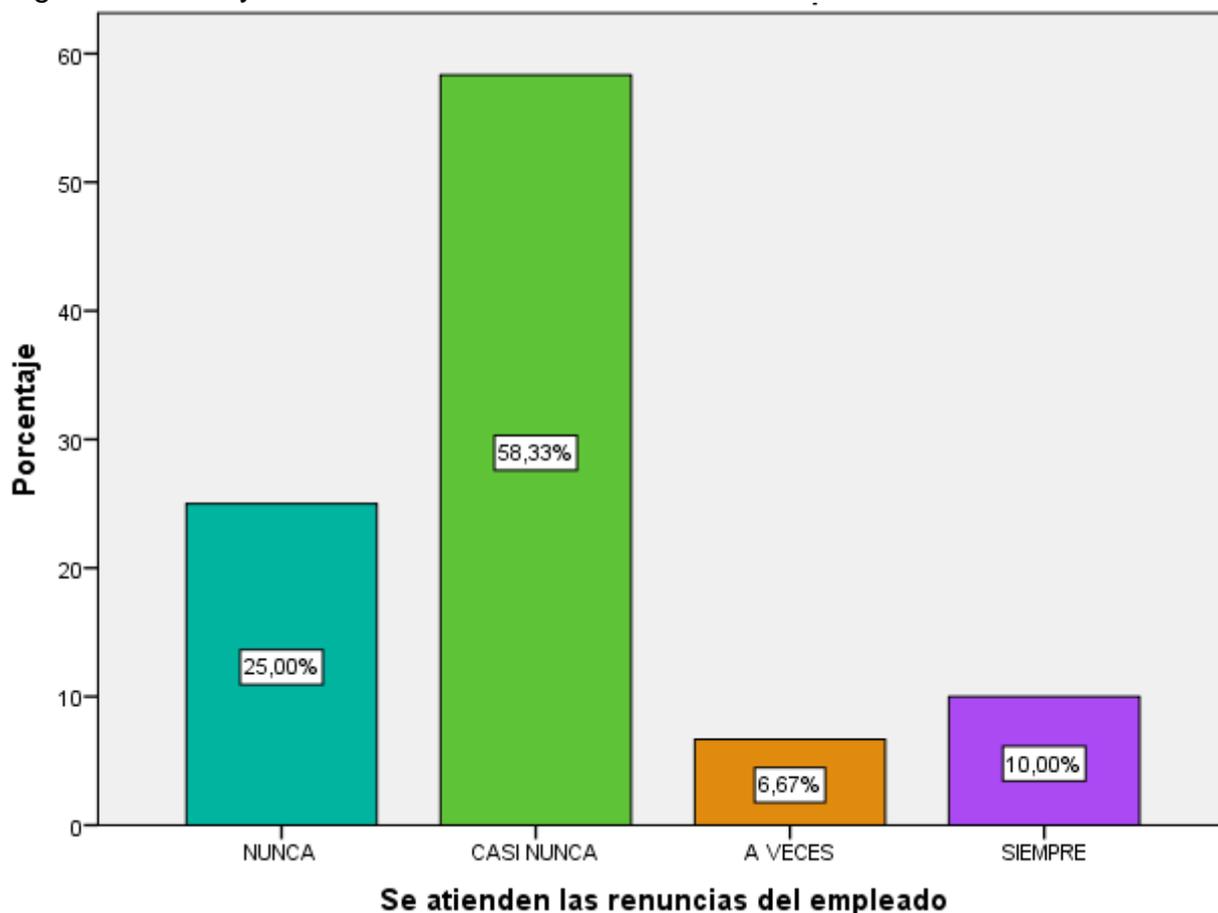
## Descripción de ítem24

### Se atienden las renunciaciones del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	25,0	25,0	25,0
	CASI NUNCA	35	58,3	58,3	83,3
	A VECES	4	6,7	6,7	90,0
	SIEMPRE	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos, 15 respondieron nunca, 35 pocas veces nunca, 4 algún momento y 6 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 25.00% reaccionó nunca, 58.33% pocas veces nunca, 6.67% algún momento y 10.00% consistentemente.

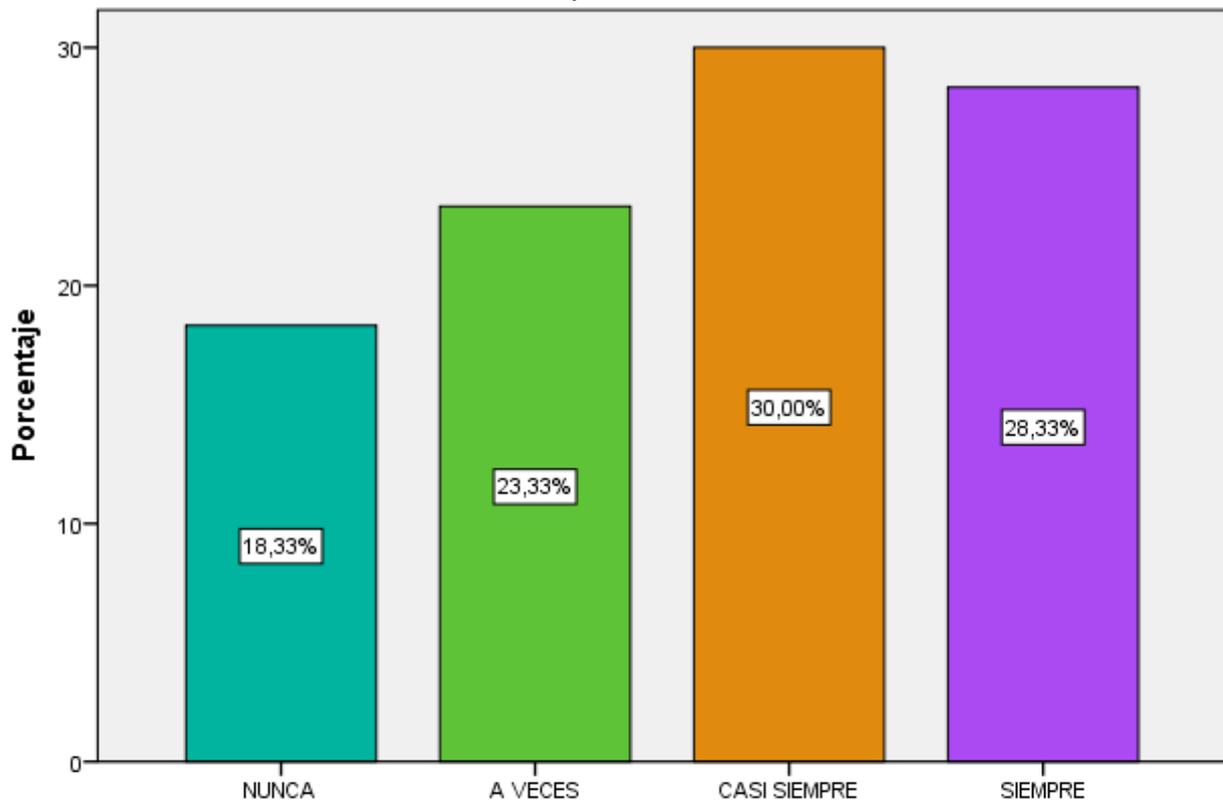
### Descripción de ítem25

#### La empresa incentiva la autocapacitación por parte del empleado cumpliendo el pago de sus beneficios puntualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	18,3	18,3	18,3
	A VECES	14	23,3	23,3	41,7
	CASI SIEMPRE	18	30,0	30,0	71,7
	SIEMPRE	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos revisados, 11 contestaron nunca, 14 algún momento, 18 con bastante frecuencia y 17 consistentemente.



#### La empresa incentiva la autocapacitación por parte del empleado cumpliendo el pago de sus beneficios puntualmente

#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos estudiados, 18.33% reaccionó nunca, 23.33% algún momento, 30.00% con bastante frecuencia y 28.33% consistentemente.

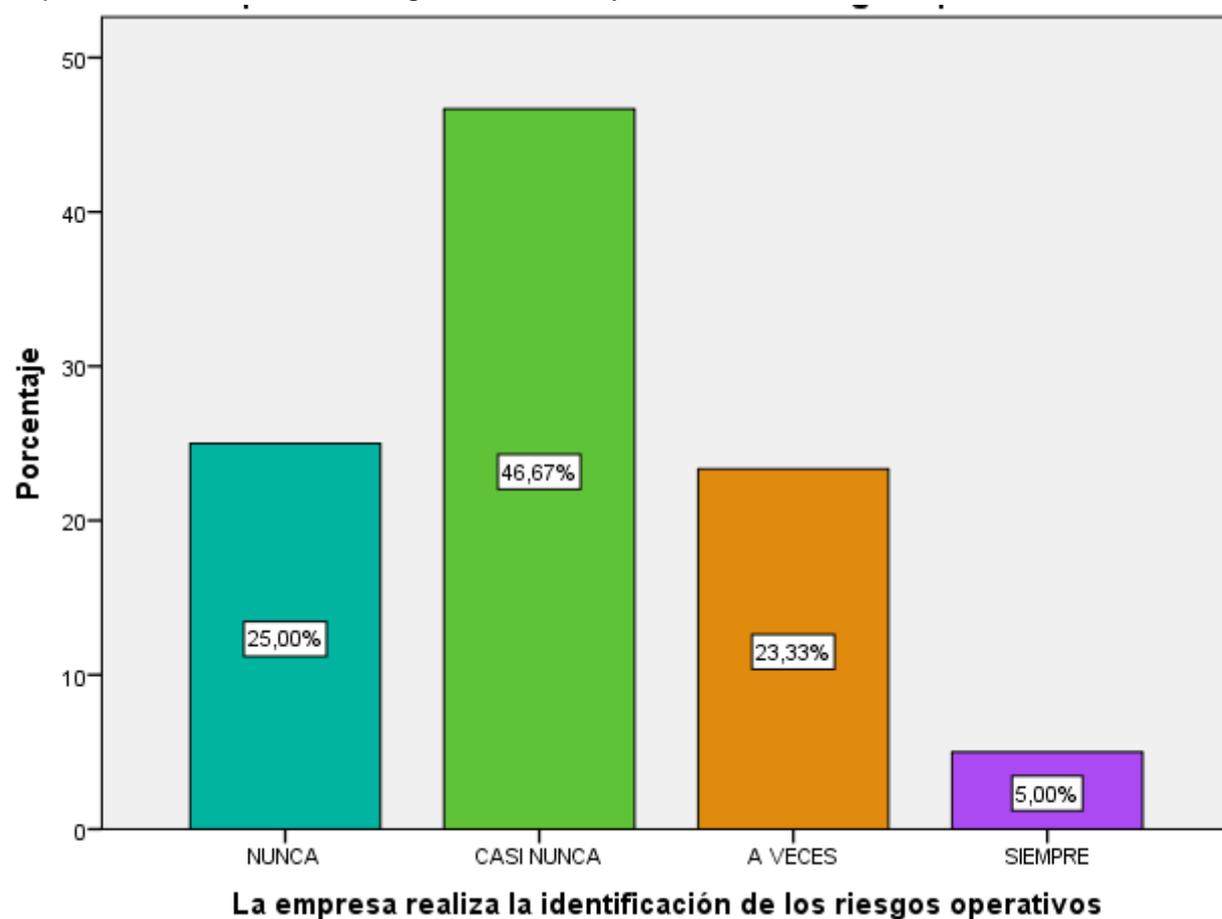
## Descripción de ítem26

### La empresa realiza la identificación de los riesgos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	25,0	25,0	25,0
	CASI NUNCA	28	46,7	46,7	71,7
	A VECES	14	23,3	23,3	95,0
	SIEMPRE	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver una suma de 60 individuos en la vista general, 15 respondieron nunca, 28 pocas veces nunca, 14 algún momento y 3 consistentemente.



#### Interpretación:

Significa una suma de 60 individuos resumidos, 25.00% reaccionó nunca, 46.67% pocas veces nunca, 23.33% algún momento y 5.00% consistentemente.

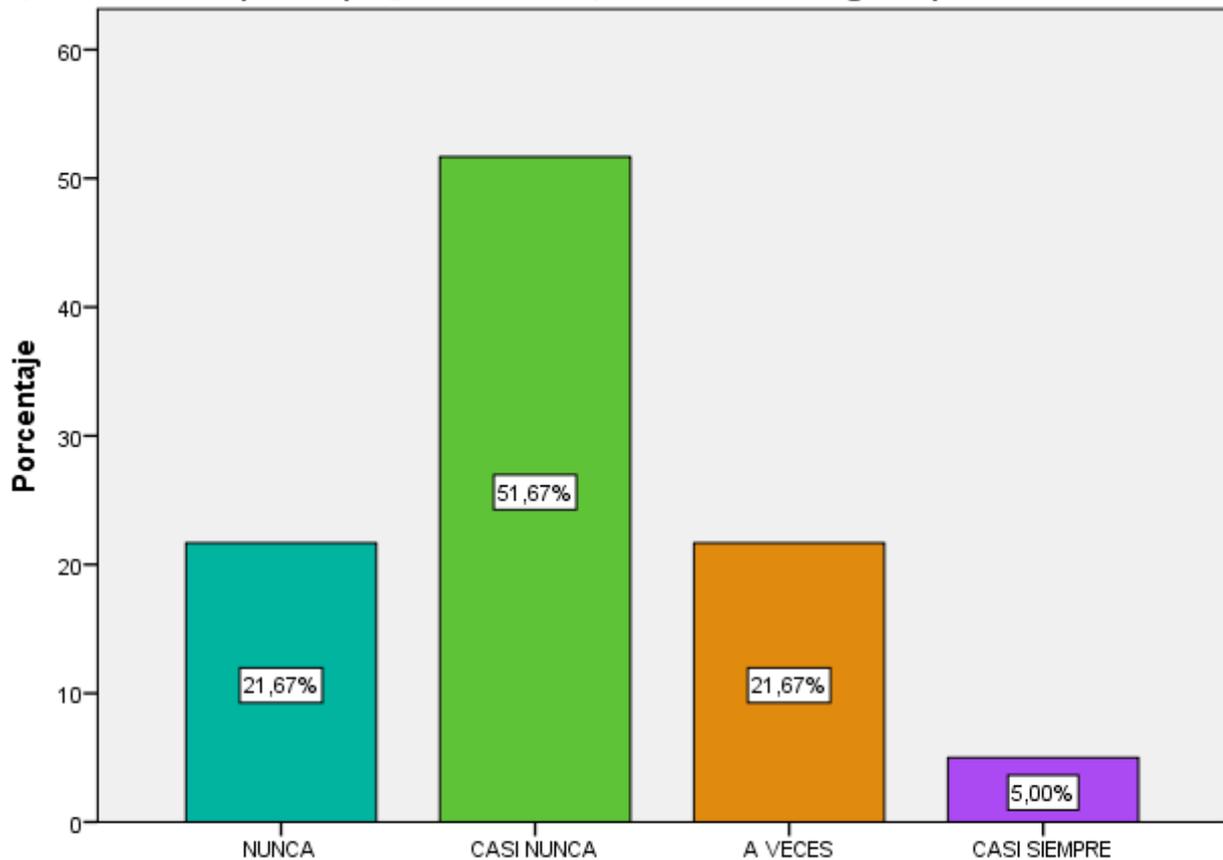
## Descripción de ítem27

### La empresa posee una evaluación de los riesgos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	21,7	21,7	21,7
	CASI NUNCA	31	51,7	51,7	73,3
	A VECES	13	21,7	21,7	95,0
	CASI SIEMPRE	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos en la vista general, 13 contestaron nunca, 31 pocas veces nunca, 13 algún momento y 3 con bastante frecuencia.



### La empresa posee una evaluación de los riesgos operativos

#### Interpretación:

Indica un total de 60 individuos revisados, el 21.67% reaccionó nunca, el 51.67% pocas veces nunca, el 21.67% algún momento y el 5.00% con bastante frecuencia.

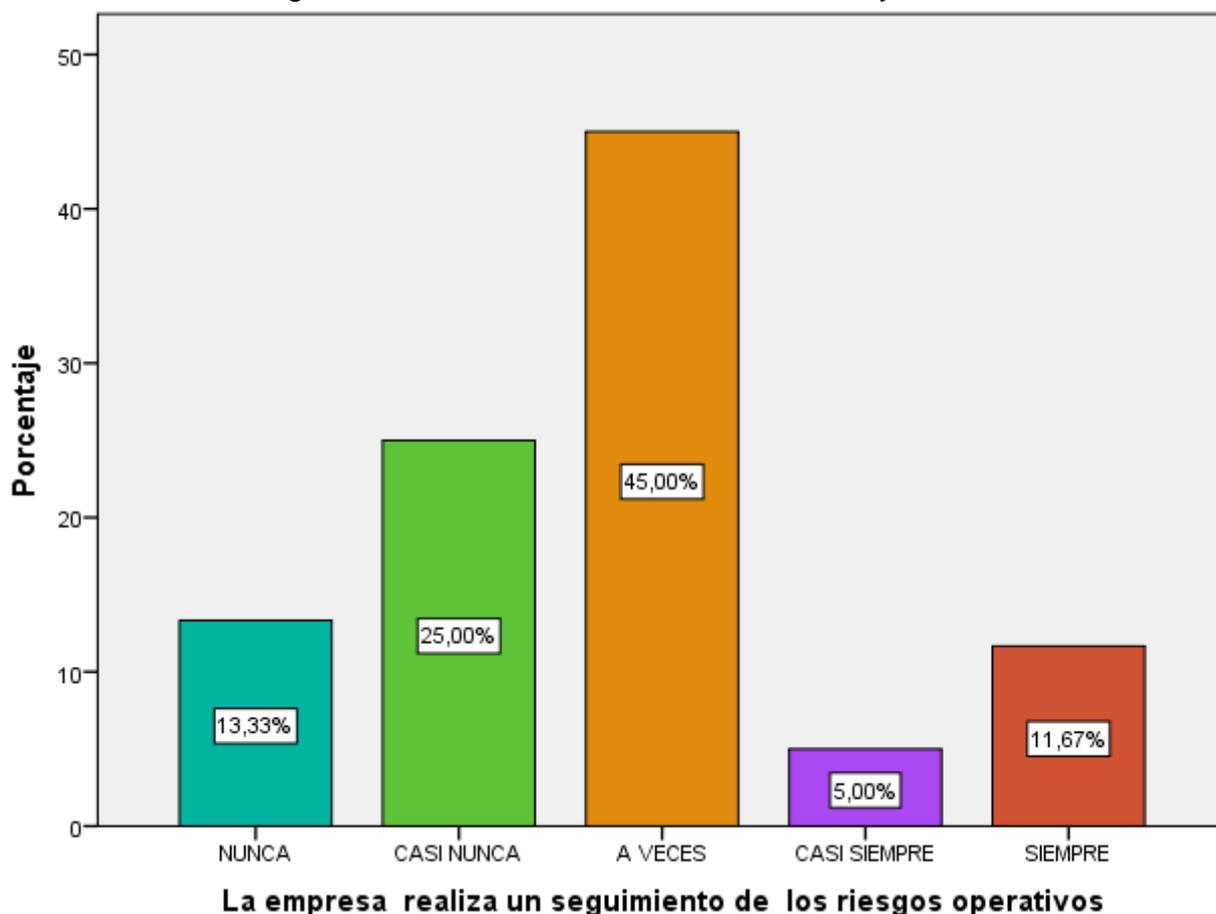
## Descripción de ítem28

### La empresa realiza un seguimiento de los riesgos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	15	25,0	25,0	38,3
	A VECES	27	45,0	45,0	83,3
	CASI SIEMPRE	3	5,0	5,0	88,3
	SIEMPRE	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se puede ver un total de 60 individuos estudiados, 8 respondieron nunca, 15 pocas veces nunca, 27 algún momento, 3 con bastante frecuencia y 7 consistentemente.



#### Interpretación:

Indica una suma de 60 individuos resumidos, 13.33% reaccionó nunca, 25.00% pocas veces nunca, 45.00% algún momento, 5.00% con bastante frecuencia y 11.67% consistentemente.

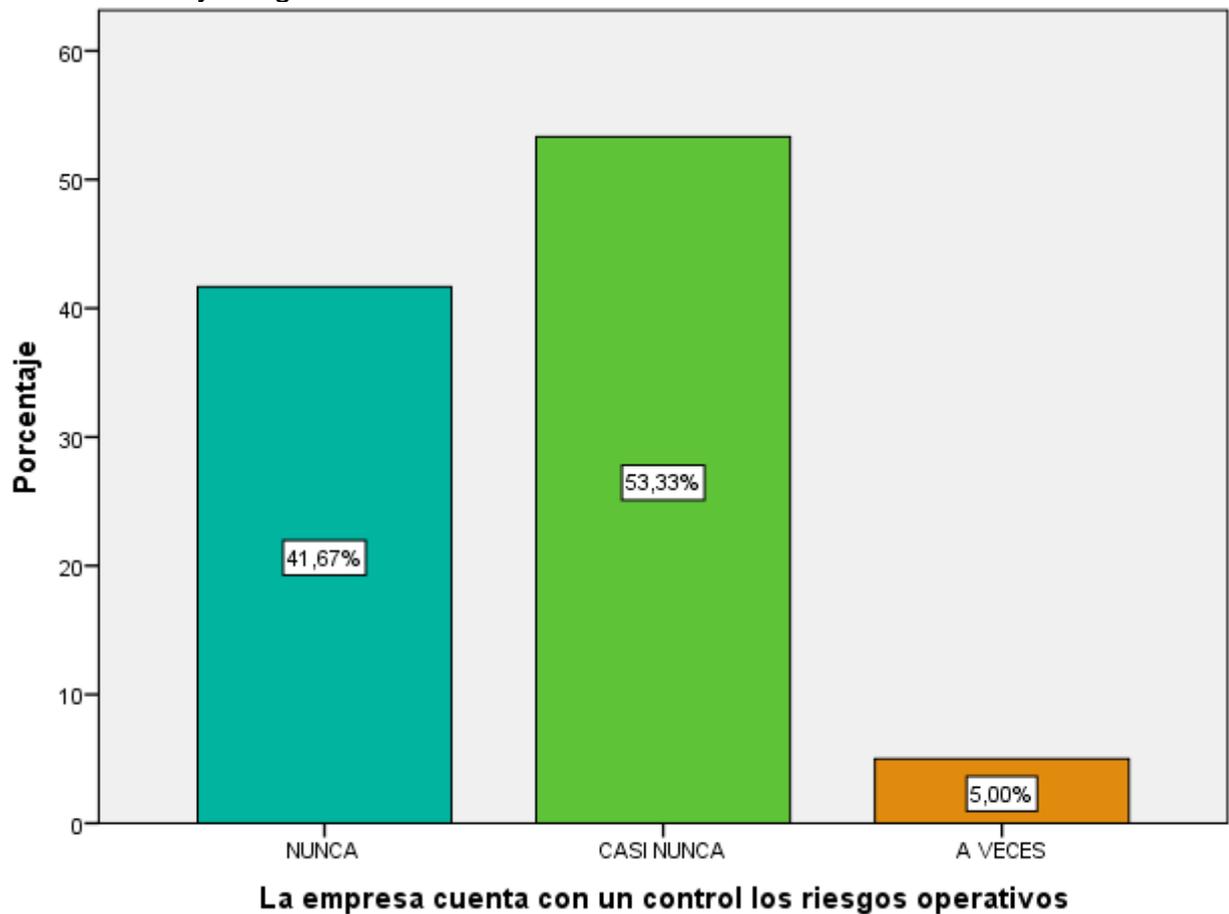
### Descripción de ítem29

#### La empresa cuenta con un control los riesgos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	25	41,7	41,7	41,7
	CASI NUNCA	32	53,3	53,3	95,0
	A VECES	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Puede ver un total de 60 individuos estudiados, 25 contestaron nunca, 32 pocas veces nunca y 3 algún momento.



#### Interpretación:

Significa un total de 60 individuos revisados, 41.67% respondió nunca, 53.33% pocas veces nunca y 5.00% algún momento.

### Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
			VARIABLE INDEPENDIENTE: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS						
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA	
¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019?	Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019	Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y el riesgo operativo en las empresas de construcción del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2019	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	Según Effio (2018) en el pioner actualidad contable nos hace mención: “Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, para lo cual se comprenderán en: beneficios a corto plazo, post-empleo, por terminación y otros beneficios a largo plazo”. (p. 2)	Los beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados, se pueden contemplar en esta categoría a los: beneficios a corto plazo, post-empleo, por terminación y otros beneficios a largo plazo	Beneficios a Corto Plazo  Post - Empleo  Por terminación  Otros Beneficios a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sueldos</li> <li>✓ Permisos retribuidos</li> <li>✓ Participación en ganancias</li> <li>✓ Beneficios no Monetarios</li> <li>✓ Pensiones</li> <li>✓ Seguros de Vida</li> <li>✓ Por voluntad del empleado</li> <li>✓ Por la decisión de la entidad</li> <li>✓ Premios por antigüedad</li> <li>✓ Prestaciones por invalidez permanente</li> <li>✓ Las ausencias remuneradas a largo plazo</li> </ul>	1-2-3-4-5-6-7  8-9  10-11  12-13-14-15-16	Ordinal  El cuestionario está compuesto por 29 interrogantes de selección múltiple:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos									
¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019?	Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019	Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos internos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019.	<b>RIESGO OPERATIVO</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE : RIESGO OPEARATIVO</b>							
¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019?	Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019	Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y los eventos externos en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019.				<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>		
¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019?	Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019	Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la actuación personal en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019.		Según Morgan (2012) nos hace mención: "Se entiende por riesgo operacional al riesgo de pérdidas resultantes de la falta de adecuación o fallas en los procesos internos, de la actuación del personal o de los sistemas o bien aquellas que sean producto de eventos externos e internos. El objetivo de la gestión del riesgo operacional es la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de este riesgo". (p.3)	Se entiende por riesgo operacional al riesgo de pérdidas programadas, originadas por: las fallas en la ejecución de procesos internos, de la actuación del personal, eventos externos e internos.	Eventos Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Huelgas</li> <li>✓ Sabotajes</li> <li>✓ Denuncias Laborales</li> </ul>	17-18-19	Ordinal		
¿Cuál es el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019?	Determinar el nivel de incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019	Existe incidencia entre el cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y la gestión del riesgo en las empresas de construcción del distrito de SJL, año 2019.				Eventos Externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambios legales laborales</li> <li>✓ Contratos laborales provistos por terceros (outsourcings laborales)</li> </ul>	20-21-22-23	El cuestionario está compuesto por 29 interrogantes de selección múltiple:		
						Actuación Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Renuncia</li> <li>✓ Auto capacitación</li> </ul>	24-25	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5		
					Gestión del Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificación del riesgo operativo</li> <li>✓ Evaluación del riesgo operativo</li> <li>✓ Seguimiento del riesgo operativo</li> <li>✓ Control del riesgo operativo</li> </ul>	26-27-28-29				

## Cuestionario



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### TEST BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS Y SU INCIDENCIA EN LOS RIESGOS OPERATIVOS

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrarás afirmaciones sobre cultura financiera. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	La empresa paga las remuneraciones a sus empleados puntualmente					
2.	La empresa otorga permisos retribuidos a sus empleados por el nacimiento de un hijo					
3.	La empresa otorga permisos retribuidos por enfermedades graves a sus empleados					
4.	La empresa cumple con el pago de utilidades a sus empleados con el principio de equidad					
5.	La empresa paga las utilidades a sus empleados según cronograma y con puntualidad					
6.	La empresa otorga incentivos no monetarios como horarios de trabajo flexibles a sus empleados					
7.	La empresa otorga incentivos no monetarios como reconocimientos tangibles a sus empleados					
8.	La empresa cumple con realizar los descuentos de ley al empleado para su jubilación					
9.	La empresa cumple con el pago de seguros de vida a sus empleados					
10.	La empresa cumple con el pago de los beneficios del empleado por terminación y voluntad					
11.	La empresa cumple con el pago de todos los beneficios por la decisión de la entidad					
12.	La empresa otorga premios económicos a los empleados por su antigüedad en la organización					
13.	La empresa otorga premios vacacionales a los empleados por su antigüedad en la organización					
14.	La empresa cumple con el pago de prestaciones por invalidez permanente a los empleados que solicitan					
15.	La empresa remunera a sus empleados por trabajos sabáticos a tiempo completo					
16.	La empresa remunera a sus empleados por las vacaciones vendidas					
17.	La empresa experimenta huelgas de los empleados					
18.	Se han registrado sabotajes en la empresa por parte de los empleados					
19.	Se atiende denuncias laborales por parte de los empleados					
20.	La empresa se capacita en los cambios legales laborales mensualmente					
21.	La empresa pone en práctica los cambios legales laborales					
22.	La empresa tiene servicios con outsourcings laborales					
23.	La empresa tiene mayor eficacia productiva con los servicios de los outsourcings laborales					
24.	Se atienden las renuncias del empleado					
25.	La empresa incentiva la autocapacitación por parte del empleado cumpliendo el pago de sus beneficios puntualmente					
26.	La empresa realiza la identificación de los riesgos operativos					
27.	La empresa posee una evaluación de los riesgos operativos					
28.	La empresa realiza un seguimiento de los riesgos operativos					
29.	La empresa cuenta con un control los riesgos operativos					

*Gracias por completar el cuestionario.*

## Información Proporcionada por la Sunat



### Solicitud de Acceso a la Información Pública (Formulario 5030)

#### I.- Datos del Solicitante

Tipo Persona:(\*)

Persona Natural

Tipo de Documento:(\*)

DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD/LE

Número de Documento:(\*)

70451048

Nombres:(\*)

PEDRO EDUARDO

Apellido Paterno:(\*)

BARTOLO

Apellido Materno:(\*)

HERRERA

Dirección:(\*)

Jr. Los Chasquis 437 Zarate

Teléfono Fijo:

1-7948900

Celular:

943241436

Departamento:(\*)

LIMA

Provincia:(\*)

LIMA

Distrito:(\*)

SAN JUAN DE LURIGANCHO

Correo:

pbartoloh7@gmail.com

#### II.- Información Solicitada

Temas Generales:(\*)

Debe seleccionar un Tema

ESTUDIOS ECONÓMICOS TRIBUTARIOS E INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Descripción de la Solicitud:(\*)

MUY BUENAS TARDES SEÑORES DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA EN ESTA OPORTUNIDAD LES ESCRIBO PARA SOLICITAR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA(NUMERO DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS ) DE LA ZONA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, ESTA INFORMACION LA REQUIERO PARA UN TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS PREGRADO QUE ESTOY REALIZANDO EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. PARA ELLO RECURRO A USTEDES A QUE ME PUEдан FACILITAR LA INFORMACIÓN OPORTUNA PARA ADJUNTACION Y PROCESO RESPECTIVO.

Este texto permite un máximo de 500 caracteres. 457

Funcionario Responsable de entregar la información:

TORRES OCAMPO REYNALDO JOSE CARLOS

#### III.- Forma de Entrega de la Información

Medio de Entrega:(\*)

Correo Electrónico

## SOLICITUD f5030

Datos de la solicitud f5030 registrada.

Dato	Valor
Número de Orden:	88018021.
Tema:	ESTUDIOS ECONÓMICOS TRIBUTARIOS E INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.
Fecha de Registro:	25/04/2019.
Nombre del Solicitante:	BARTOLO HERRERA PEDRO EDUARDO.
Correo Electrónico:	<a href="mailto:PBARTOLOH7@GMAIL.COM">PBARTOLOH7@GMAIL.COM</a> .
Número de Teléfono:	1-7948900.
Número de Celular:	943241436.
Información Solicitada:	MUY BUENAS TARDES SEÑORES DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA EN ESTA OPORTUNIDAD LES ESCRIBO PARA SOLICITAR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (NUMERO DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS) DE LA ZONA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, ESTA INFORMACION LA REQUIERO PARA UN TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS PREGRADO QUE ESTOY REALIZANDO EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. PARA ELLO RECURRO A USTEDES A QUE ME PUEDEAN FACILITAR LA INFORMACIÓN OPORTUNA PARA ADJUNTACION Y PROCESO RESPECTIVO.
Forma de Entrega:	CORREO ELECTRÓNICO.

Atentamente,

**Telma Torres Tuanama**  
División de Estadística  
Av. Garcilazo de la Vega N° 1472, Lima1  
Tlf. 634-3300 anexo 50214  
[www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)



### CUADRO 1 CONTRIBUYENTES REGISTRADOS ANTE LA SUNAT EN EL SECTOR CONSTRUCCION, UBICADOS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO: AÑO 2018

En cantidad

RÉGIMEN	CANTIDAD
EMPRESAS CONSTRUCTORAS	52

1/ Se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Considera aquellos contribuyentes registrados en el Padrón RUC en condición de activo.
- Considera aquellos contribuyentes cuyo domicilio fiscal se encuentra ubicado en EL Distrito de San Juan de Lurigancho (Código UBIGEO: "150132").

Fuente: SUNAT

Elaboración: División de Estadística - Gerencia de Estudios Económicos - SUNAT

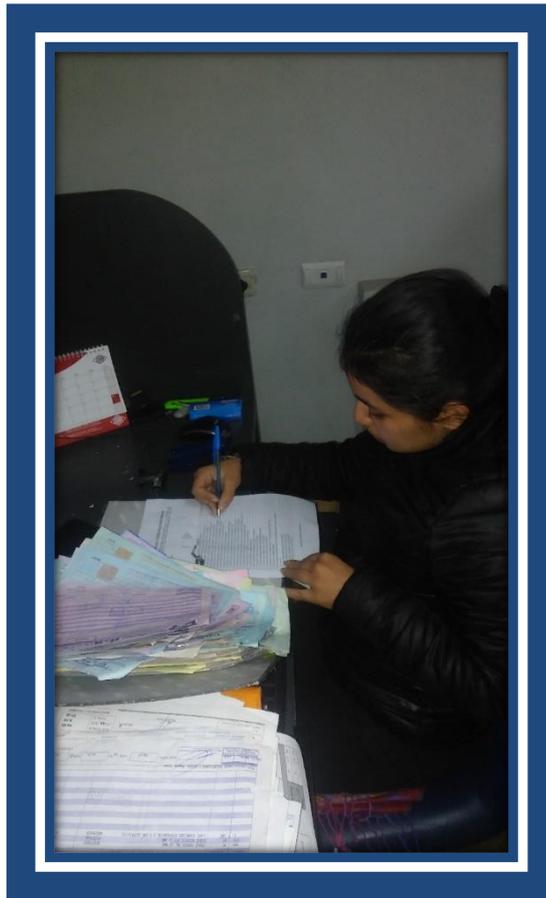
## Tablas de Datos - Excel

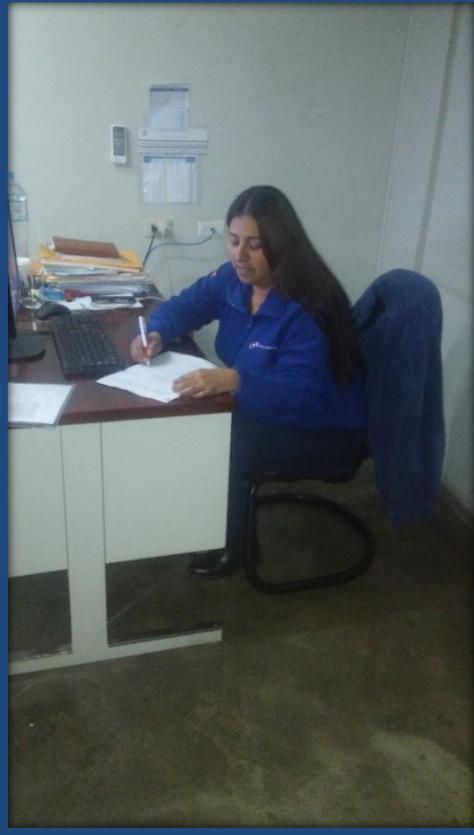
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	5	5	3	4	5	4	2	3	4	2	3	2	5	5	5	3	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1
2	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	1	1	2	1
4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	2	3	3	3	5	2
5	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
6	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1
7	5	5	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1
8	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	3	3	3	3	2
9	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	2	1
10	4	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	2	3	5	3	5	2
11	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2
12	4	5	4	5	4	5	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	2	5	2	2	3	2
13	5	5	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2
14	4	3	4	4	2	2	3	4	2	1	3	4	4	3	3	3	5	3	1	5	3	3	1	2	5	2	2	2	2
15	4	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
16	2	3	1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	4	1	3	1	1	5	1	2	2	2
17	3	3	1	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	2
18	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	2	3	2
19	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	4	2	3	5	1
20	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1
21	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	2	5	2	2	3	2
22	4	3	3	3	4	1	3	2	2	2	2	4	2	4	4	3	5	3	2	4	2	3	2	2	5	2	2	3	2
23	4	2	4	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	5	2	2	4	4	3	2	2	5	2	2	3	2
24	3	3	4	2	4	1	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	5	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2
25	3	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	5	3	2	5	3	3	2	2	5	2	2	3	2
26	3	3	1	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	5	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1
27	2	3	1	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	5	3	2	4	2	3	2	2	5	2	2	3	2
28	2	3	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	2	2	4	4	3	2	2	5	2	2	3	2
29	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1
30	4	3	2	4	3	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1
31	3	2	3	4	2	1	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1
32	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
33	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	1	1	1	2	1
34	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	2	4	4	3	5	5	4	3	2	3	3	3	5	2
35	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
36	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	1	3	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1
37	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1
38	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	5	1	5	3	3	3	3	2
39	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	2	4	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	2	1
40	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	5	5	2	3	5	3	5	2
41	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	4	5	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2
42	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	3	2	5	3	3	2	2	5	2	2	3	2
43	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2
44	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	1	3	5	3	1	5	3	3	1	2	5	2	2	2	2
45	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	2	3	4	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
46	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	1	3	4	2	1	4	1	3	1	1	5	1	2	2	2
47	4	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	2
48	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	5	3	2	3	2
49	5	5	3	4	5	4	2	3	4	2	3	2	5	5	5	3	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	1
50	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
51	4	5	4	5	5	5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	1	1	2	1
52	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	2	3	3	3	5	2
53	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1
54	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1
55	5	5	3	4	5	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1
56	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	3	3	3	3	2
57	4	5	4	5	5	5	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	2	1
58	4	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	2	3	5	3	5	2
59	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2
60	4	5	4	5	4	5	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	2	5	2	2	3	2





**Fotografías a los miembros de las empresas constructoras**







## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo ..... Bartolo Herrera, Pedro Eduardo .....  
egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de .....  
Contabilidad ..... de la Universidad César Vallejo ..... Sede Lima Este .....  
declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a mi Tesis  
titulado: "Cumplimiento de pago de los beneficios a los empleados y su incidencia en el  
riesgo operativo en las empresas de Construcción del Distrito de San Juan de  
Lurigancho, año 2019",

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que mi Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 04 de Julio del 2019

Bartolo Herrera, Pedro Eduardo	
DNI: 70451048	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0002-7420-3973	