

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Procesos administrativos y pago de beneficios sociales de trabajadores cesados de Solmar Security SAC. Chimbote. 2024

Tesis para obtener el título profesional de Contadora Pública

Autora:

Quevedo Villar, Consuelo Elizabeth

Asesor

Venegas Gordillo, Luis

Código ORCID - 0000-0001-8779-7320

CHIMBOTE - PERÚ

2025

INDICE GENERAL

Caratula	i
Índice General	ii
Índice de tablas	iii
Palabras Clave	iv
Línea de Investigación	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	15
Resultados	17
Análisis y Discusión	21
Conclusiones	25
Recomendaciones	27
Agradecimiento	28
Referencias Bibliográficas	29
Anexos	33

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Relación entre los procedimientos administrativos y el pago de los BBSS de los trabajadores cesados	17
Tabla N° 2: Nivel Procedimientos Administrativos	17
Tabla N° 3: Nivel de cumplimiento de pago de beneficios sociales	18
Tabla N° 4: Relación entre las funciones administrativas y el pago de BBSS de los trabajadores cesados	18
Tabla N° 5: Relación entre los riesgos laborales y el pago de BBSS de los trabajadores cesados	19
Tabla N° 6: Relación entre el trámite documentario y el pago de BBSS de los trabajadores cesados	19
Tabla N° 7: Cuestionario – Pregunta 1	39
Tabla N° 8: Cuestionario – Pregunta 2	39
Tabla N° 9: Cuestionario – Pregunta 3	39
Tabla N° 10: Cuestionario – Pregunta 4	40
Tabla N° 11: Cuestionario – Pregunta 5	40
Tabla N° 12: Cuestionario – Pregunta 6	40
Tabla N° 13: Cuestionario – Pregunta 7	41
Tabla N° 14: Cuestionario – Pregunta 8	41
Tabla N° 15: Cuestionario – Pregunta 9	41
Tabla N° 16: Cuestionario – Pregunta 10	42
Tabla N° 17: Cuestionario – Pregunta 11	42
Tabla N° 18: Cuestionario – Pregunta 12	42
Tabla N° 19: Cuestionario – Pregunta 13	43
Tabla N° 20: Cuestionario – Pregunta 14	43
Tabla N° 21: Cuestionario – Pregunta 15	43
Tabla N° 22: Cuestionario – Pregunta 16	44
Tabla N° 23: Cuestionario – Pregunta 17	44
Tabla N° 24: Cuestionario – Pregunta 18	44
Tabla N° 25: Cuestionario – Pregunta 19	45
Tabla N° 26: Cuestionario – Pregunta 20	45
Tabla N° 27: Estadística de Fiabilidad	46
Tabla N° 28: Estadística de total de elementos	46

Palabras clave:

Procesos Administrativos, Beneficios Sociales, Trabajadores Cesados

Keywords:

Administrative Processes, Social Benefits, Dismissed Staff

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Área	5.00.0. Ciencias Sociales
Sub área	5.02.00. Economía y Negocios
Disciplina	5.02.01. Economía
Línea de Investigación	1. Contabilidad

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024"** del (a) estudiante: **QUEVEDO VILLAR CONSUELO ELIZABETH**, identificado(a) con Código N° **1111200591**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de junio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

I. TÍTULO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE
TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024

TITLE

ADMINISTRATIVES PROCESSES AND PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS TO
THE DISMISSED STAFF OF SOLMAR SECURITY SAC CHIMBOTE 2024

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security Sac de Chimbote del año 2024, para lo cual hemos utilizado, el tipo de investigación descriptiva-correlacional; el diseño fue, no experimental de corte transversal. La población fue la empresa materia de estudio, donde laboran 40 colaboradores del ámbito administrativo, la muestra fue intencional, en número de 11 trabajadores de las áreas, administración Chimbote (2), Jefatura operacional (2), Recursos Humanos (3), contabilidad (2), finanzas (2). La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Entre otros resultados encontrados, tenemos que, existe una relación altamente significativa entre los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales, que el nivel de cumplimiento de los procesos administrativos es alto; también que las dimensiones funciones laborales, riesgos laborales y trámite documentario tiene una alta relación con los pagos y que cuando éstos se realizan de manera parcialmente oportuna, la organización está vulnerable a posibles sanciones ya que genera demoras del pago, al personal cesado de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote del año 2024.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between the administrative processes and the payment of social benefits of the dismissed workers of the company Solmar Security Sac of Chimbote in 2024, for which we have used the type of descriptive-correlational research; The design was cross-sectional, non-experimental. The population was the company that was the subject of the study, where 40 employees in the administrative field work, the sample was intentional, in number of 11 workers from the areas, Chimbote administration (2), Operational Headquarters (2), Human Resources (3), accounting (2), finance (2). The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire.

Among other results, we found a highly significant relationship between administrative processes and the payment of social benefits, and the level of compliance with administrative processes is high. Also, the dimensions of job functions, occupational risks, and document processing are closely related to payments, and when these are made in a partially timely manner, the organization is vulnerable to possible sanctions, as this generates payment delays for the dismissed personnel of the company Solmar Security SAC of Chimbote in 2024.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica.

Según Luna (2023) nos indicó que su objetivo es determinar la incidencia del control interno en la gestión administrativa de los auxiliares jurisdiccionales de los juzgados contenciosos administrativos de la Corte Superior de Justicia, aplicando una metodología básica no experimental y concluye que, una buena organización de un control interno, intercede de manera acertada en la entidad investigada, ya que haciendo una revisión y constatación que los procesos que intervienen en determinados procesos, se está cumpliendo bien, ello influye de manera positiva. Por tal es bueno tener en cuenta un control ante todas las funciones que se va realizando en las empresas.

Ramírez (2022) en su investigación donde su objetivo era evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a los trabajadores, aplicando una metodología básica no experimental y concluye que en su mayoría de veces la influencia de la Intendencia local donde desarrollaron su investigación, no es relevante, ya que la SUNAFIL solo interpone sanciones que la empresa espera al final, para el cumplimiento de la misma, por tal ellos siguen incumpliendo con las fechas y finalmente no respetan del pago correspondiente de los beneficios sociales al personal. Eso no significa que las empresas están libres de no cumplir con sus compromisos, por el contrario, para impedir sanciones y multas, deben cumplir con lo interpuesto en la legislación peruana, que por eso existen.

Para Sierra, Soledispa y Pionce (2022) de Jipijapa, Ecuador, con el objetivo de realizar un análisis mediante revisión documental de la importancia y funciones de la gestión administrativa, con el método básica con la revisión documentaria, determinó que, en su mayoría las personas que dirigen las MIPYMES, carecen de nociones en el ámbito administrativo, lo cual complica que realicen una buen gestión para que éstas sean productivas y competitivas; también que los factores que intervienen para que una microempresa sea exitosa es la gestión que ejecute su administrador, con la utilización de herramientas de gestión que permitan que ésta sea productiva y competitiva a nivel local y extranjera. Por tal se debería tener en cuenta que los conocimientos para el desarrollo

del pago en cada proceso administrativo, son tan importantes que al aportar su conocimiento y el cumplimiento de manera correcta generan una gestión eficiente y eficaz.

Loja (2021) con el objetivo de evaluar el proceso de auditoría del cumplimiento de beneficios sociales mediante investigación descriptiva no experimental, concluyó que, al tener un buen desarrollo de un control interno en la empresa, habrá un correcto cumplimiento de pago de beneficios sociales ya que, su empresa realiza sus actividades rigiéndose a las reglas, funciones y procesos que instaura la Contraloría y la organización. Si bien es cierto que, toda empresa debe tener un procedimiento para realizar sus funciones y llegar a cumplir sus metas finales, cómo saber que se está realizando de manera correcta si no hay un control de ello; por tal , como nos muestra el autor, es importante realizar ciertas revisiones internas y verificar que todas las directivas de las organizaciones se están realizando de manera correcta.

Para Bonarrigo, Villarreal y Zacarías (2020) tuvieron como objetivo proponer mejoras en el proceso administrativo de reembolsos de una Compañía de Telecomunicaciones en Perú para reducir los tiempos de pago, mediante un análisis descriptivo, concluyen que, aplicando una nueva metodología de mejora en los procesos administrativos, no solo podría conseguir reducir defectos en los procesos de manufactura o de servicios, sino además es posible que se obtenga resultados óptimos en un proceso administrativo. Ellos alegan que con la complementación en sus sistemas del método de LEAN SIX SIGMA ya tienen un mayor apoyo en sus procesos.

Urquizo (2020) con el objetivo de fijar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y procedimientos de liquidación de beneficios sociales en la Corte Suprema de Justicia, con una investigación básica no experimental, y concluyó que, tienen una relación muy significativa y que cada procedimiento que tenga la organización tiene una mayor reacción con los resultados de los pagos a realizar a su personal liquidado. Cabe señalar que los procesos internos de cada organización, sea del sector público como privado, son de suma importancia para obtener los resultados positivos, eficaces con el cumplimiento de sus objetivos; si la gestión es inestable o deficiente, los resultados serán malos, obstruyendo o retrasando resultados finales efectivos.

Para Astonitas (2020) que tuvo como objetivo buscar los beneficios que involucra la aplicación de la filosofía Lean Service y las herramientas Lean en mejorar procesos administrativos o servicios, también nos muestra en su investigación básica no experimental, concluyó que, la ejecución de un control interno en los procesos administrativos, ayuda eficientemente a que estos procedimientos sean precisos y de gran ayuda a la organización, pues restaría los errores, atrasos y deficiencias, vigorizando sus técnicas administrativas, no solo de manera interna, si no también externa.

Para Mayhua Z. (2019) en su estudio cuyo objetivo fue optimar el proceso destinado al desembolso de liquidaciones de los beneficios sociales, con una investigación básica, determinó que, habían insuficiencias y retrasos en el pago de liquidaciones de los beneficios sociales como la demora en la emisión de cheques, entrega lenta de liquidación y legajos de cese; por tal había una demora mayor al tiempo que establece la ley para generar los pagos de manera oportuna, recomendando alineamientos de procesos así mejoraría tanto en eficiencia y eficacia su objetivo final, el pago. Se considera que en esta investigación no habían tomado en cuenta adaptarse a sistemas modernos para pago ocasionando retrasos en sus procesos internos y por ende sobre limitando la fecha de entrega de liquidaciones al personal cesado.

Ticona K. (2017) en su estudio realizado tuvo como objetivo establecer el incumplimiento de los beneficios laborales según la situación económica de la empresa con un análisis cualitativo mediante el análisis documentario; concluyó que las causas que ocasionan la omisión de beneficios sociales son la ausencia de liquidez y rentabilidad, notándose que los niveles de liquidez están por debajo del índice considerable y generar un cumplimiento decadente para poder dar cara a sus deberes a corto plazo incluyendo en ellos los beneficios sociales del trabajador y se debe a costos elevados que tiene con sus obligaciones y a la disminución de las ventas; considerando no solo un buen proceso administrativo ayuda a la eficacia de los pagos, si no que, la empresa debe tener los fondos necesarios para atender y programar los pagos pendientes como son los beneficios sociales.

Basauri E. (2017) con el objetivo de determinar de qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales

de los trabajadores de las MYPE y mediante su método deductivo concluyó que, los métodos de control que emplean las empresas para la estimación y determinación de los beneficios sociales son acertados. La auditoría de control, permitía analizar los diversos componentes como instrumentos que se emplea para determinar el cumplimiento de las directivas y herramientas de control. Estos procedimientos de control, cuentan con todos los beneficios que indica la ley y encontraron que son aplicados imparcialmente más en algunos casos que en otros y que en los empresarios tienen mayor nivel de cumplimiento que los demás trabajadores; por lo que, realizar estos controles y análisis sobre el cumplimiento correcto de los procesos de cada fase en la organización, aportan de manera positiva corrigiendo las fallas.

Con respecto a la fundamentación teórica de la presente investigación, tenemos:

Respecto a la variable de **Procedimientos Administrativos**, nos evidenciamos en la teoría de Joubanc (1994) quien en sus fundamentos teóricos nos señala que, los procesos administrativos es de gran aporte para la empresa, creando eficiencia en el desarrollo de los objetivos de la organización, porque al tener áreas divididas y asignar cuáles son sus funciones, agiliza los procesos de cada unidad administrativa simplificando el trabajo e incrementando la productividad y así, obtener beneficios a nivel administrativo, económico y de producción.

Nos dice también Robles (2018) en su libro que desarrolla temas básicos en procedimientos administrativos donde la SUNAT tiene colaboración. Dónde da un enfoque legal, en el cual se estudian situaciones para posibles acciones del administrador ante la administración tributaria y viceversa. Asimismo, del examen de los puntos que son propios de cada procedimiento, también se examinan los efectos que se derivan de esta clase de actuaciones; por lo tanto, cada proceso administrativo de las empresas involucra funciones tanto en gestión como tributaria, por lo que están expuestos a alguna sanción, en caso de su incumplimiento.

En cuanto a la variable de pago de **Liquidación De Los Beneficios**, la Revista Contable Misha (2016) en su 2da Edición muestra que, con el inicio laboral de los colaboradores con le empresa, debe generarse un pago compensatorio y ésta debe ser puesta a la disposición del trabajador en un plazo sensato, de también debe ser uniforme al trabajo

que desarrolla el encargado, nos recalca que debemos estar informados del régimen de empresa en la que laboramos para saber cuáles son los beneficios que se pueden percibir de manera reglamentaria, nos informa también el tiempo oportuno que se debe percibir el pago una vez terminada la relación laboral.

También Elías y González (1959), nos constituyen con la normativa del Perú los plazos a considerar cuando hay un término de contrato con el trabajador, para que en el accionar de las empresas tengan bases legales donde apelar los importes a considerar para el pago de los beneficios a sus colaboradores, nos indica también sobre las faltas o incidencias que la empresa puede cometer, generando como consecuencia sanciones que se respaldarán en la ley peruana.

Entendemos que, de las causas que forman el incumplimiento del pago de los beneficios sociales en la mayoría de las empresas son; la ausencia de liquidez y renta que son factores que señalan la incapacidad de pago ante sus obligaciones laborales, financieras, con terceros entre otros, y la ineficiencia en el pago de estos compromisos, sobrepasando los límites de plazos y generando incomodidad en los ex trabajadores.

Justificación de la investigación

Justificación teórica: Esta investigación se basó en dos variables las cuales una de ellas es Procedimientos Administrativos respaldada en la Ley N° 27444 y así mismo conceptualiza que los principios que respaldan los procedimientos administrativos, también garantizan los derechos e intereses de los administrados, entre otros, los cuales se aplican a los procedimientos administrativos comunes que desarrollan las entidades. En cuanto a la variable pago de beneficios sociales, ésta se basó en el Decreto Legislativo N° 688; mencionando al DL N° 650 de CTS, que es un beneficio social que protege a los trabajadores ante contingencias de emergencia para apoyo económico en caso de despido o renuncia repentina; también al DL N° 713 de Vacaciones, nos dice que los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones remuneradas, y que tiene el derecho de percibir un beneficio económico por las fechas de vacaciones no disfrutadas, y por último la Ley Nro. 27735 de Gratificaciones, nos dice que este beneficio da derecho a los colaboradores acogidos al régimen laboral en entidades privadas, a beneficiarse con dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y la otra en Navidad, y si el trabajador lleva a cesar sus

funciones deberá considerarse el pago de manera prorrateada hasta la fecha que trabajó.

Justificación Práctica: Esta investigación se justificó en la parte práctica ya que permitió aplicar nuestros resultados y contribuir a la solución de las deficiencias, así mismo dar a conocer para que sirva como aporte para otras empresas.

Justificación Social: Esta investigación se justificó socialmente ya que sus resultados servirán como aporte a la sociedad empresarial y económica, al brindar soluciones a esta clase de problemas. A su vez sirve como guía para otros temas relacionados y se tome conciencia de los efectos y problemas laborales que causaría a las empresas que incumplan con lo regular y establecido en las directivas.

Justificación Metodológicamente: Esta investigación se justificó metodológicamente ya que seguimos el método científico, el mismo que ha sido planteado en el protocolo de la USP.

Justificación científica: Se justificó científicamente ya que, con esta investigación estamos aportando e implementando nuevos resultados al mundo de la ciencia y puesto a disposición de la sociedad que servirá para futuras investigaciones sobre procesos administrativos en relación con los pagos de los beneficios sociales, así como para el estudio de la mejora de procesos de entorno equivalente.

Problema

La empresa Solmar Security Sac. perteneciendo al Régimen General de Ventas según la Superintendencia, están obligados a cumplir con el pago respectivo y justo de los beneficios sociales a sus trabajadores, incluyendo al personal cesado cuando acabe la relación laboral, estando establecido 48 horas máximo para el cumplimiento de la misma, por lo que se procede al traslado de la información interna del personal que cesa y pasa por las áreas de Operaciones, luego por la Administración que verifica si el colaborador entregó conforme sus prendas y documentos, luego es derivado al área de Recursos Humanos para el cálculo correcto de esta liquidación, el cual luego es derivado a las áreas de Contabilidad y Finanzas para su respectiva provisión documentaria y proceder con el pago, pero en esta organización se toma mucho más del tiempo correcto para generar el pago final, siendo más de 3 o 4 días de la entrega del pago, causando una demora notable y generando la molestia del ex colaborador y que, ocasiona que ellos

acudan a las entidades de control estatal para solicitar su intervención y así hacer cumplir a la empresa con esta obligación; por tal situación, formulo el siguiente problema:

¿Como se relacionan los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables.

PROCESOS ADMINISTRATIVOS:

Definición Conceptual:

Según Münch y García (2008) nos define que los procesos administrativos son el un conjunto de fases o etapas continuas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se vinculan y forman un proceso íntegro.

Fayol (1987) dice que el acto de administrar involucra: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones, a su vez, comprenden los elementos de la administración: planeación, organización, dirección, coordinación y control.

La importancia de los procesos administrativos en cada empresa es de aporta relevancia, ya que estos procesos ayudan como una guía dentro de la organización y cada miembro deberá conocer sus funciones dentro de todos los procesos, si no se llegara a estructurar un proceso en cada área, no tendrá la base para llevar a cabo su misión, visión y objetivos.

Definición operacional:

Son las funciones administrativas de cada una de las áreas involucrada en los trámites y seguimiento de las liquidaciones de beneficios sociales de los trabajadores cesantes en la institución, lo que nos permite medir esta variable con las dimensiones, Funciones administrativas, Riesgos Laborales, y Tramite documentario.

Esta variable fue medida manejando las dimensiones Funciones Administrativas, Riesgos Laborales y Trámite Documentario.

Considerando que

Funciones Administrativas

De acuerdo a lo expuesto por Terry (1986) menciona que la administración es un proceso

administrativo que forma parte de los procedimientos administrativos de toda entidad. Con esta función puede lograr los objetivos realizando asociación de cada uno de los trabajadores de la empresa, pues la administración no solo se basa en manejar una organización, si no también conocer cada parte de la estructura organizacional y sus funciones, para saber dirigir cada una de sus áreas; y las funciones que influyen para que una empresa sea competitiva y logre los objetivos, debe tener en cuenta:

Según Fonseca (2008) define que **El Manual de Organización y Funciones (MOF)**, es el documento técnico que formaliza las funciones de cada puesto de trabajo de la entidad, orientada a reforzar los conocimientos de los trabajadores y al logro de su misión, visión y objetivos en conjunto. En este documento están las funciones específicas de los cargos, estableciendo sus relaciones, responsabilidades y perfiles.

Con respecto a **El Reglamento de Organización y Funciones (ROF)** define que es el instrumento técnico normativo de gestión institucional que señala la estructura orgánica de la entidad encaminada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la organización y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, establecidas en sus relaciones y responsabilidades.

Según Gonzales (2024) nos define que **Las Áreas Administrativas** de una asociación son parte de la estructura organizacional de la empresa y son los responsables de las finanzas, los recursos humanos y los asuntos legales de la empresa. Entre ellos las áreas involucradas en el proceso de liquidación del personal:

- Jefatura de Administración
- Supervisor de Operaciones
- Jefatura de Recursos Humanos
- Jefatura de Contabilidad
- Jefatura de Finanzas

Según nos define Ortega (2024) el jefe de Administración, o conocido también como jefe administrativo es quien interviene como pieza céntrica, en torno al cual invierten todas las actividades administrativas de una entidad. Es el encargado de asegurar que los recursos de la empresa se manejen de manera eficiente, eficaz y acorde con los objetivos corporativos.

Nucci y Sevilla (2024) nos enfatiza la importancia de la dirección de Operaciones ya que es importante para la subsistencia de cualquier organización. Si se supervisa y subsanan los errores de las operaciones diarias, se puede optimizar procesos y con ello aportar opiniones para llevarlas a cabo, acompañándolas en su proceso, estos profesionales aseguran que la empresa funcione de manera fluida y eficiente; sobre todo porque es quien lleva de manera directa con las actividades operarias y el contacto directo con los trabajadores.

Para Chiavenato (2000), Recursos Humanos impacta directamente en las personas y en las organizaciones. Son los encargados del recurso humano, indagar en el mercado, integrarlos e instruirlos, hacerlos trabajar, desarrollarlos, recompensarlos o monitorearlos y controlarlos, es decir, gerenciar en la organización, es una acción fundamental en la competitividad organizacional.

Según Catacora (1998) nos define que la contabilidad es la expresión que utilizan los empresarios para poder medir y mostrar los resultados obtenidos en el ejercicio económico, la situación financiera de las empresas, los cambios en la posición financiera y/o en el flujo de efectivo, por ende, en un proceso de pago de beneficios sociales y son los encargados de materializarlos en informes para registro dentro de la empresa.

Para Ferrel y Hirt (2004), el término finanzas se refiere a las actividades relacionadas con la adquisición de dinero y el buen uso de ello; por lo que nos materializa de manera económica los medios, fondos o liquidez para que la empresa desarrolle sus actividades en cuanto a requerimientos monetarios.

Riegos Administrativos: Para Prezi (s. f.) nos define que es esa probabilidad al no cumplir con procesos administrativos que se rigen con alguna legislación y podría causar una deficiencia dentro de la entidad, mayormente se generan por el mal desarrollo de los trabajadores.

Para la presente investigación se considerará las siguientes dimensiones:

1. Conocimiento de Procesos Administrativos
2. Conocimiento de infracciones

Trámite Documentario; El trámite documentario se enfoca a conformidad del término de la relación laboral entre el trabajador cesado y el empleador, es decir, debe cumplir con requisitos que atribuye al colaborador cesado para ser beneficiado con el pago de los beneficios.

Según LaVozdeHouston (2019) indica que todo pago a los trabajadores depende de la contabilidad, renovaciones tecnológicas y las preferencias de sus empleados. Ya que, la empresa puede realizar sus pagos y actualizarse con los nuevos métodos que la tecnología brinda, sin la necesidad de intercambiar físicamente papel o moneda. Si es posible, pide a tus empleados qué forma de pago prefieren para evitar problemas de honorarios en el futuro. Y son las siguientes:

- **Efectivo:** Es la entrega directa de dinero en físico. Para ello la empresa debe manejar un método de constancia que se está haciendo el pago correspondiente como evidencia. Las empresas que no cumplan podrían enfrentar una supervisión y posiblemente pagar sanciones por impuestos de honorarios no pagados.
- **Cheque** Estos títulos valores son de usual uso, porque son detectables y descartan la exigencia de las transacciones en efectivo entre tus empleados y los trabajadores. Para manejar los controles de tu compañía, debes maniobrar sobre una base contable de devengo, no la de caja. La contabilidad de ejercicio indica los ingresos y gastos en el momento en que ocurren, libremente de que el dinero esté efectivo de forma inmediata o cuando el trabajador decida hacerlo efectivo.
- **Depósito directo** Este tipo de sistemas son los que se generan en las cuentas de los empleados en una fecha determinada de cada mes. Estos sistemas lo suelen usar las empresas tienen una masa alta de empleados, así les facilita y ahorra tiempo de girar cheques y entrega de efectivo, ya que se programa según los sistemas de las entidades bancarias. Aunque esta forma de pago es eficiente, estas pueden generar cuotas como comisiones que establece cada entidad financiera.

Teniendo de conocimiento que las empresas al tener personal para trabajar implican un gasto por todo esfuerzo realizado a favor de los empleadores, los cuales deberán ser retribuidos utilizando métodos para los pagos de éstos; la demora de pago de las liquidaciones no debería darse en las empresas, organizaciones, ya que hay métodos

eficaces para desarrollarlos, por tal se considera las siguientes dimensiones para el proceder con cesantía correspondiente:

1. Expediente Incompleto; cuando el trabajador al momento del cese, no entrega la totalidad de artículos facilitados por la empresa, como uniforme, cascos, chalecos, documentos pertinentes de sus funciones laborales en su tiempo de servicio, entre otros.
2. Expediente Completo; se le considerará cuando al término del vínculo laboral habrá conformidad con la entrega de parte del colaborador, a la empresa de sus elementos otorgados por la entidad para ejercer sus funciones.

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:

Definición Conceptual:

Según Cortés (2023) nos define que la liquidación de beneficios sociales se refiere a los pagos que se deben realizar luego de finalizar la relación laboral. Ello incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). También considera a las vacaciones trucas y las gratificaciones trucas.

Toda liquidación de beneficios sociales y remuneraciones comprende diversos conceptos a considerar.

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).** Según León (2023) nos dice se le conoce como la CTS, y es un derecho laboral importante en el país, que busca resguardar los intereses económicos de los trabajadores y garantizar su estabilidad económica a largo plazo.
- **Vacaciones.** Basada en la ley peruana, este beneficio social son contribuciones por descansos no gozados. También la remuneración por el descanso durante el último año.
- **La gratificación legal trunca.** Son desembolsos “adicionales” que los empleadores están obligados a pagar en fiestas nacionales desarrolladas en Julio y también las fiestas navideñas en Diciembre. Según la Ley N° 27735, los trabajadores deben recibir dos gratificaciones al año, cada una de ellas es equivalente a una remuneración mensual.
- Remuneraciones pendientes de pago.
- La participación en las utilidades.

También deben considerarse otras remuneraciones o beneficios financieros pendientes de pago. Entre estos se encuentran aquellos que se relacionados a la directiva de cada una de las empresas.

Según Crespo (2024) nos define que, para nuestra legislación, la liquidación de beneficios sociales se otorga cuando se acaba la relación laboral entre el empleador y su trabajador.

Y es importante saber cómo generar o calcular este beneficio ya que garantiza un proceso justo y transparente para finalizar el contrato de trabajo

Definición Operacional:

Es el pago que realiza la empresa para cumplir con la liquidación de beneficios sociales de cada trabajador cesado en un periodo de tiempo oportuno para evitar infracciones y sanciones de acuerdo a la normatividad legal vigente, esta variable será medida con las dimensiones: Pago de Liquidaciones de Beneficios Sociales e Incumplimiento de Pagos.

Nuevamente Crespo (2024) nos instruye como calcular y qué considerar para el **Pago de Beneficios Sociales:**

1. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS): la CTS trunca con la siguiente fórmula:

$$\text{Sueldo} + 1/6 \text{ de la gratificación} + \text{Asig. familiar (de corresponder)} = \text{resultado} / 12 \times \text{meses laborados} = \text{CTS trunca}$$

2. Vacaciones no gozadas: Los colaboradores tienen derecho a 30 días de vacaciones por un año de trabajo. Para beneficio no gozado, se debe multiplicar el salario diario del trabajador por el número de días de vacaciones no disfrutadas.

3. Gratificaciones truncas: El colaborador tiene derecho a dos gratificaciones que las empresas pagan en julio y diciembre de cada año, las cuales equivalen a una remuneración completa si es que este ha trabajado el semestre correspondiente. La fórmula es la siguiente:

$$\text{Remuneración} / 6 \times \text{N.º de días laborados} = \text{gratificación trunca}$$

Cuando se tiene calculado todos los beneficios del trabajador cesado, se suma el total para obtener la liquidación final del trabajador. Además de ello, la organización tiene la obligación de entregar la documentación perteneciente al

legajo del personal cesado, y el cual debe ser firmado por ambas partes ya que, es un requisito legal en Perú.

Y para ello se debe tomar en cuenta las siguientes dimensiones:

El Banco Internacional de Ecuador (2024) nos define que el **Financiamiento Básico** es básico para la economía y las finanzas, tanto para las personas naturales como para empresas jurídicas lo cual se podría definir que es el método de cómo obtener recursos económicos o fondos para asumir obligaciones, metas o inversiones, ya sea a uno diario como para una proyección largo plazo. El financiamiento también es necesario porque permite a personas y empresas acceder a los recursos necesarios para lograr metas que, sin este apoyo podría ser un poco inaccesible.

Para el **Plazos de Pago**:

Según Villanueva (2018) en el Artículo 3 de su proyecto de ley, nos indica que; La liquidación de beneficios sociales, deberá ser pagado dentro de las 48 horas de haberse producido el término de la relación laboral, y que desde esa fecha deberá calcularse intereses legales correspondientes. Después de ese plazo, el MINTRA , entidad a cargo de conocer los pedidos de pago de liquidación de beneficios sociales, debe entregar una copia fedateada de la plantilla electrónica en la que conste la declaración de su empleador al ex colaborador.

Incumplimiento de pagos: Según Sunafil en Línea (s. f.) menciona que, todos los trabajadores cesados pueden recurrir a la Sunafil y presentar su denuncia de forma presencial o virtual. Esta entidad también puede y debe otorgar la constancia que le permita al trabajador retirar su CTS en caso que la empresa no cumpla con este procedimiento.

No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los trabajadores es **una infracción grave**. Las sanciones se determinan según el tipo de empresa y la cantidad de trabajadores afectados. Si es una microempresa, la multa oscila desde los S/506 hasta los S/2070. Si es pequeña empresa, entre los S/2070 y los S/20 700. Y si es una empresa que no es MYPE, desde los S/7222 hasta los S/120 152.

Hipótesis

Hipótesis Alternativa

Los procesos administrativos se relacionan significativamente con el pago de beneficios sociales de sus trabajadores cesados de la empresa Solmar Security Sac, de Chimbote del año 2024.

Hipótesis Nula

Los procesos administrativos no se relacionan significativamente con el pago de beneficios sociales de sus trabajadores cesados de la empresa Solmar Security Sac, de Chimbote del año 2024.

Objetivos

Objetivo General:

Establecer la relación entre los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote del año 2024.

Objetivos específicos:

- Establecer el nivel de los procesos administrativos en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024.
- Establecer el nivel de cumplimiento del pago de la liquidación de los beneficios sociales en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024.
- Establecer la relación de la dimensión funciones administrativas y el pago de Beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.
- Establecer la relación de la dimensión riesgos laborales y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.
- Establecer la relación de la dimensión trámite documentario y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de investigación:

El análisis y alcance se realizó un estudio Descriptivo-correlacional. Según Grande y Abascal (2005) para hacer un estudio descriptivo se utilizan medidas estadísticas de tendencia central o de posición, también de dispersión que, consiste en observar y describir el comportamiento, las características de una población o grupo de interés. Con respecto al estudio Correlacional, Mejía (2017) nos dice que la investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables estableciendo una relación estadística entre las mismas, sin necesidad de incluir variables externas para conclusiones relevantes.

Diseño de investigación:

Diseño de investigación fue no experimental de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) describen este tipo de investigación como los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Población y Muestra.

Población:

Fue conformada por la empresa materia de estudio, Solmar Security SAC donde laboran 40 colaboradores del área administrativa.

Muestra:

Fue intencional y estuvo constituida por once trabajadores, los mismos que constituyen las unidades de análisis:

- Un Administrador y una asistente administrativo
- Un jefe de Operaciones y un supervisor
- Un jefe de Recursos Humanos y dos asistentes
- Un jefe de Contabilidad y un asistente
- Un jefe de Finanzas y tesorera

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas: La Técnica utilizada fue la encuesta

Instrumentos: El instrumento fue el Cuestionario

RESULTADOS

Los resultados serán medidos con el coeficiente de correlación de Pearson

Objetivo general: Establecer la relación entre los procedimientos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote del año 2024.

Tabla N° 1:

Relación entre los procedimientos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote del año 2024.

		Procedimientos administrativos	Pago de beneficios sociales
Procedimientos administrativos	Correlación de Pearson	1	,840**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	11	11
Pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,840**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	11	11

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se observa un valor de $p=0.001$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que los procedimientos administrativos y el pago de los beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $,840$ lo que sugiere que la correlación es alta.

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de los procedimientos administrativos en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024.

Tabla N° 2:

Nivel Procedimientos administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	18,2	18,2	18,2
	Nivel medio	3	27,3	27,3	45,5
	Nivel alto	6	54,5	54,5	100,0
Total		11	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla N° 2 se muestra un nivel alto para el desarrollo de los procesos administrativo con el 54.5% , mientras que el 27.3% representa un nivel medio y un 18.2% representando un nivel bajo.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de cumplimiento de pago de beneficios sociales en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024.

Tabla N° 3:

Nivel de cumplimiento de pago de beneficios sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	3	27,2	27,2	27,2
Nivel medio	4	36,4	36,4	63,6
Nivel alto	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla N° 3, se muestra un 36.4% para el nivel alto, así mismo un 36.4% para nivel medio y el 27.2% de nivel bajo para la variable de cumplimiento de pagos de beneficios sociales.

Objetivo específico 3: - Establecer la relación de la dimensión funciones administrativas y el pago de Beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

Tabla N° 4:

Relación entre las funciones administrativas y el pago de Beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

		Funciones Administrativas	Pago de beneficios sociales
Funciones administrativas	Correlación de Pearson	1	,733*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	11	11
Pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,733*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se observa un valor de $p=0.010$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de ,733 lo que sugiere que la correlación es alta.

Objetivo específico 4: Establecer la relación de la dimensión riesgos laborales y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

Tabla N° 5:

Relación entre los riesgos laborales y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

		Riesgos laborales	Pago de beneficios sociales
Riesgos laborales	Correlación de Pearson	1	,687*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	11	11
Pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,687*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se observa un valor de $p=0.020$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que los riesgos laborales y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $.687$ lo que sugiere que la correlación es alta.

Objetivo específico 5: Establecer la relación de la dimensión trámite documentario y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

Tabla N° 6:

Relación entre el trámite documentario y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024.

		Tramite documentario	Pago de beneficios sociales
Tramite documentario	Correlación de Pearson	1	,602
	Sig. (bilateral)		,050
	N	11	11
Pago de beneficios sociales	Correlación de Pearson	,602	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	11	11

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Se observa un valor de $p=0.050$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que el trámite documentario y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $.602$ lo que sugiere que la correlación es alta.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según el análisis correspondiente al objetivo general tenemos la tabla N° 1 donde, se observa un valor de $p=0.001$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que los procedimientos administrativos y el pago de los beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $,840$ lo que sugiere que la correlación es alta, entre ambas variables. También en la tabla descriptiva N° 11 nos confirma estando muy de acuerdo que el 36.37% de las áreas involucradas está cumpliendo conforme con el proceso de pago de Beneficios Sociales. Urquiza (2020) muestra que la relación entre sus variables Gestión Administrativa y Proceso de liquidación de beneficios sociales tiene un valor de $\rho=0,916$ teniendo una relación muy alta coincidiendo con el resultado de nuestra investigación también Loja (2021) prueba que la auditoría para el cumplimiento de sus actividades internas y cumplimiento de pago de beneficios sociales tiene una **relación muy alta**.

Después de contrastar nuestros resultados y opiniones de los autores Urquiza (2020) y Loja (2021), podemos decir que, existe una relación con un coeficiente de $,840$ lo que sugiere que la correlación es alta, entre ambas variables, además se tiene un valor de $p=0.001$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, indicando que los procedimientos administrativos y el pago de los beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización, lo cual se corrobora en que las áreas involucradas, como lo son Administración, Operaciones, Contabilidad, Recursos humanos y finanzas está cumpliendo conforme con el proceso de pago de Beneficios Sociales al personal cesado en la empresa de estudio.

En el análisis correspondiente al Objetivo específico N°1, establecer el nivel de los procesos administrativos, tenemos que, la tabla N° 2 nos muestra un **nivel alto** para el desarrollo de los procesos administrativo con el 54.5% , esto se ratifica en la tabla descriptiva N° 12 que muestra al 54.54% está de acuerdo en que conoce el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales a un trabajador cesado. Luna (2023) obtuvo un resultado de $\rho=0.891$ en el control interno y su gestión administrativa encontrándose relacionado positivamente, indicando que el nivel de control en sus

procesos administrativos es alto, por otra parte, Sierra, Soledispa y Pionce (2022) nos muestran que tienen un nivel bajo con un 43%, que representa bajo conocimiento de sus procesos administrativos el cual va genera retrasos y bajo rendimiento en sus actividades.

Al comparar nuestros resultados obtenidos y las diversas opiniones de los autores Luna (2023) y Sierra, Soledispa y Pionce (2022) podemos precisar que, existe un **nivel alto** para el desarrollo de los procesos administrativo con el 54.5% según tabla N° 2, lo cual se respalda lo señalado en que, los trabajadores administrativos conocen el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales al personal cesado de la empresa.

En el análisis correspondiente al Objetivo específico N° 2, establecer el nivel de los pagos de beneficios sociales, tenemos que, la tabla N° 3 muestra un **nivel alto** en referencia al cumplimiento de los pagos de beneficios sociales con el 36.4%, esto se corrobora con la tabla descriptiva N° 18 que muestra que el 63.64% de sus empleados está muy de acuerdo y está seguro que la empresa tiene la liquidez suficiente para asumir sus obligaciones, a su vez en la tabla descriptiva N° 13 nos muestra que el 81.82% está muy de acuerdo con que el pago de beneficios sociales es muy importante, también en la tabla descriptiva N° 19 muestra que, el 9.09% de su personal administrativo está muy de acuerdo en que, los pagos de beneficios sociales sea mediante cheque. Mayhua (2019) muestra que el nivel de pago de beneficios sociales es bajo y que, al reconocer las insuficiencias en el cumplimiento de los pagos de sus liquidaciones de la organización, su nivel de pago de será mejor. Ticona (2017) también muestra que en su organización el nivel de liquidez es muy por debajo de lo necesario para afrontar sus obligaciones y por ello no concretan sus pagos.

Luego de confrontar nuestros resultados obtenidos y los diferentes veredictos de los autores Mayhua (2019) y Ticona (2017) podemos precisar que, existe un **nivel alto** para el pago de los beneficios sociales con el 36.4% según tabla N° 3, y que se respalda lo señalado en que, la empresa tiene la liquidez suficiente para asumir sus obligaciones con el personal cesado, y el pago de beneficios sociales es muy importante, pero que el método de pago mediante cheque cambie.

Del análisis correspondiente al Objetivo Específico N° 3 tenemos la tabla N° 4 donde, se observa un valor de $p=0.010$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la empresa. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $,733$ lo que sugiere que la correlación es alta, entre la dimensión y la variable. También la tabla descriptiva N° 9 muestra que el 45.46% del personal está Muy de acuerdo es consciente que cumple sus funciones correctamente en relación de los pagos de beneficios sociales y en la tabla N° 21 el 45.45% de sus colaboradores señala que 2 días no son suficientes para cumplir oportunamente con los pagos de las liquidaciones ya que éste pasa por diferentes áreas administrativas. Bonarrigo, Villanueva y Zacarías (2020) muestran que la aplicación de nuevos métodos en procesos internos, mejora de manera significativa los resultados para la reducción de tiempos en sus pagos.

Posteriormente a la comparación de nuestros resultados obtenidos y de los desenlaces de los autores Bonarrigo, Villanueva y Zacarias (2020) podemos decir que, existe una relación con un coeficiente de $,733$ lo que sugiere que la correlación es alta, entre las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales, además que tiene un valor de $p=0.010$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, indicando que las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales están altamente relacionadas en la empresa, y lo cual se confirma que, en la organización se cumplen sus funciones correctamente en relación de los pagos de beneficios sociales y que, dos días no son suficientes para cumplir oportunamente con los pagos de las liquidaciones ya que éste pasa por diferentes áreas administrativas y genera demora.

Con el análisis correspondiente al Objetivo Específico N° 4 tenemos la tabla N° 5 se muestra un valor de $p=0.02$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que los riesgos laborales y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $,687$ lo que sugiere que la correlación es alta, también en la tabla descriptiva N° 14 indica que el 90.9% como porcentaje acumulativo, coincide que hay un alto riesgo ante la demora de pago de beneficios sociales. Bartolo (2019)

muestra que su valor de significancia es de $p=0.000$ menor que 0.05 , comprobando que existe una relación alta entre su variable los beneficios sociales a los empleados y riesgo operativo en su empresa, pero su variable se muestra inversa ya que cuando aumenta el pago de beneficios, disminuye los riesgos.

Luego de confrontar los resultados obtenidos y las opiniones de Bartolo (2019) podemos decir que, existe una relación con un coeficiente de $,687$ lo que sugiere que la correlación es alta entre los riesgos laborales y el pago de los beneficios sociales, además se muestra un valor de $p=0.02$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, lo que indica que los riesgos laborales y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización, lo que se confirma que, hay un alto riesgo ante la demora de pago de beneficios sociales y un bajo conocimiento de riesgos laborales en el personal.

Según el análisis correspondiente al Objetivo Específico N° 5 se muestra en la tabla N° 6 que se obtuvo un valor de $p=0.050$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula Esto indica que el trámite documentario y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización. Además, se verificó esta relación con un coeficiente de $,602$ lo que sugiere que la correlación es alta, también en la tabla descriptiva N° 17 muestra que el 54.54% está de acuerdo que debe pagarse la liquidación por ser una obligación laboral, además en la tabla N° 16 muestra que, un 54.54% de los trabajadores está de acuerdo que es relevante que el personal cesado entregue correctamente los implementos que la empresa les otorga. Mayhua (2019) muestra que tienen deficiencias y demoras en notificar a sus trabajadores para su cese y a su vez su pago, lo que genera retrasos.

Después de contrarrestar nuestros resultados y opiniones de Mayhua (2019) podemos decir que, existe relación con un coeficiente de $,602$ lo que sugiere que la correlación es alta entre el trámite documentario y el pago de beneficios sociales, además se muestra un valor de $p=0.05$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula Esto indica que el trámite documentario y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización, y esto ratifica que, debe pagarse la liquidación por ser una obligación laboral, a su vez que es relevante que el personal cesado entregue bien los implementos que la empresa les otorga.

CONCLUSIONES

Existe una relación con un coeficiente de ,840 lo que sugiere que la correlación es alta, entre ambas variables, además se tiene un valor de $p=0.001$, que es menor que 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, indicando que los procedimientos administrativos y el pago de los beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización, lo cual se corrobora en que las áreas involucradas, como lo son Administración, Operaciones, Contabilidad, Recursos humanos y finanzas están cumpliendo conforme con el proceso de pago de Beneficios Sociales al personal cesado en la empresa de estudio.

Existe un nivel alto para el desarrollo de los procesos administrativo con el 54.5% según tabla N° 7, lo cual se respalda lo señalado en que, los trabajadores administrativos conocen el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales al personal cesado de la empresa.

Existe un nivel alto para el pago de los beneficios sociales con el 36.4% según tabla N° 8, y que se respalda lo indicado en que, la empresa tiene la liquidez suficiente para asumir sus obligaciones con el personal cesado, y el pago de beneficios sociales es muy importante, pero que el método de pago mediante cheque cambie porque genera demora en la recepción del título valor, ir a la entidad bancaria y cobrarlo en efectivo.

Existe una relación con un coeficiente de ,733, esto sugiere que la correlación es alta, entre las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales, además que tiene un valor de $p=0.01$, que es menor que 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, indicando que las funciones administrativas y el pago de beneficios sociales están altamente relacionadas en la empresa, y lo cual se confirma que, en la organización se cumplen sus funciones correctamente en relación de los pagos de beneficios sociales y que, dos días no son suficientes para cumplir oportunamente con los pagos de las liquidaciones ya que este proceso pasa por diferentes áreas administrativas y genera demora.

Existe una relación con un coeficiente de ,687 lo que sugiere que la correlación es

alta entre los riesgos laborales y el pago de los beneficios sociales, además se muestra un valor de $p=0.02$, que es menor que 0.05 , lo que lleva a rechazar la hipótesis nula, e indica que los riesgos laborales y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización y se reafirma que, hay un alto riesgo ante la demora de pago de beneficios sociales y un bajo conocimiento de riesgos laborales dentro del personal y afecta altamente a la empresa generando futuras sanciones ante las entidades fiscalizadoras del estado.

Existe relación con un coeficiente de $.602$ lo que sugiere que la correlación es alta entre el trámite documentario y el pago de los beneficios sociales, además se muestra un valor de $p=0.05$, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que el trámite documentario y el pago de beneficios sociales están relacionadas dentro de la organización, y esto ratifica que, debe pagarse la liquidación por ser una obligación laboral, a su vez que es relevante que el personal cesado entregue correctamente los implementos que la empresa les otorga.

RECOMENDACIONES

La empresa Solmar Security Sac. debe implementar en sus sistemas integrados, la información necesaria del personal tanto vigente o cesados, para optimizar los tiempos utilizados en cada área por descuentos u otros hechos similares y lograr un pago oportuno y correcto de los beneficios sociales.

Se debe mejorar el nivel de los procedimientos administrativos en cuanto a la demora en la gestión de pago de liquidaciones, modificando ciertos procesos que retrasan la cancelación de sus pagos de beneficios sociales, así como optimizar el tiempo para lograr la eficiencia y eficiencia operativa.

La organización debe optimar el nivel de pago de beneficios sociales con referencia a su método de pago aplicado ya que, siendo mediante cheque causa demora en hacerse efectivo para el ex colaborador, siendo las transferencias más rápidas y seguras para la empresa y el personal liquidado.

La empresa debe realizar una capacitación general cada cierto tiempo a corto plazo con el personal involucrado directamente con los procesos sobre todo cuando hay rotación de personal encargado, para que puedan ayudarse en conjunto y ser eficientes en sus procesos.

La empresa debe realizar un control de cumplimiento de funciones y cuando el personal no cumple conforme sus labores, de ser necesario, aplicar memorándum por incumplimiento de funciones como parte correctiva dentro de la organización, y minimizar los riesgos ante una sanción por parte de Sunafil.

Se debe complementar métodos de comunicación eficaz al momento de contratar a su personal y dar las indicaciones precisas sobre su contratación y los procesos a realizar cuando acabe la relación laboral, dando plazos determinados para que al momento de su cese no ocasione demoras y se agilice tanto el proceso administrativo como el pago; a su vez complementar las transferencias como método de pago siendo más eficiente que el pago con cheque.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, la vida, por seguir dándome las oportunidades para seguir creciendo profesional y personalmente, ya que este proceso es uno de mucho sacrificio y amor a mi carrera.

Quiero agradecer a esas voces de apoyo y ánimo a no flaquear y seguir adelante con mis estudios; mi madre, mi padre, mis hermanas y mi motivación principal, mi sobrina Charlotte.

Quiero agradecer a mi asesor, por su paciencia, su disposición de ayuda y tolerancia en todo el proceso de mi investigación.

Quiero agradecer también a mis amigos, esos que cuando me vieron por tirar la toalla, me animaron a seguir, recordándome que soy suficientemente inteligente para empezar y terminar con éxito lo que me propongo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astonitas R. (2020) *Marco teórico para el diagnóstico y propuesta de mejora de procesos administrativos en una entidad pública utilizando herramientas de Lean Service*. (Tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Banco Internacional. (2024, 9 septiembre). *¿Qué es el financiamiento?* - Banco Internacional. Recuperado de:
<https://www.bancointernacional.com.ec/comunicados/que-es-el-financiamiento/>
- Bartolo P. (2019) *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 2019*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Basauri E. (2017) *La Auditoría como Mecanismo de Control y su Influencia en la Determinación de la Liquidación de Beneficios Sociales de los Trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Bonarrigo G., Villanueva J. y Zacarías B. (2020). *Análisis y propuesta de mejora de un proceso administrativo aplicando la metodología Lean Six Sigma: reducción del tiempo de reembolso a los Estudios Jurídicos contratados por una compañía de Telecomunicaciones en el Perú*. (Tesis de postgrado) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carpio F. C. y Goodrich N. (1998). *Contabilidad*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Cortés N. (2024). *Todo sobre la liquidación de beneficios sociales en Perú*. GeoVictoria. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/liquidacion-de-beneficios-sociales/#entregarse>
- Crespo S. (02, abril, 2024) *Liquidación de Beneficios Sociales en el Perú: cómo se debe calcular*. RANKIMI. Recuperado de: <https://www.rankmi.com/blog/liquidacion-de-beneficios-sociales-en-peru-como-se-debe-calcular>
- Decreto Legislativo que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (1991). *Normas*

- Legales*, N° 713, Diario Oficial El Peruano
- Decreto Legislativo que dictamina Ley de Compensación de Tiempo de Servicios (1991). *Normas Legales*, N° 650, Diario Oficial El Peruano
- Elías Aparicio, R., González Rosales, G. (1959). *Doctrina y legislación del trabajo en el Perú*. Perú: Biblioteca de legislación y jurisprudencia.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general: coordinación, control, previsión, organización, mando*. Argentina: Ateneo.
- Ferrell O.C, Hirt G. A. y Ferrel L. (2010). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. México. Editorial: McGraw-Hill.
- Fonseca O. (2008) *Vademecún Contralor 2008*. Instituto de Investigación de Accountability y Control – ICCO (Primera Edición).
- Grande I. y Abascal E. (2005). *Análisis de Encuestas*. España. Editorial: ESIC.
- González J. (09, enero, 2024). *La guía completa de las áreas administrativas y cómo pueden impactar en su negocio*. BORNER CORPORATION ING. Recuperado de: <https://co.borner.global/blog/borner-colombia-10/la-guia-completa-de-las-areas-administrativas-y-como-pueden-impactar-en-su-negocio-72#:~:text=El%20área%20administrativa%20de%20una%20empresa%20es%20la%20responsable%20de,diferentes%20dentro%20de%20una%20empresa>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M (2003) (1987). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial: McGRAW-HILL.
- Joublanc, J. L. K. (1994). *Sistemas y procedimientos administrativos: metodología para su aplicación en instituciones privadas y públicas* (4.a ed.). Universidad Iberoamericana. Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/Sistemas_y_procedimientos_administrativo/79QHe9xyLbwC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Procedimientos+Administrativos&printsec=frontcover (Obra original publicada 1994)
- León, J. M. (2023, 13 diciembre). *Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en el Perú*. Recuperado de: <https://www.pandape.com/blog/compensacion-por-tiempo-de-servicio/#:~:text=La%20Compensaci%C3%B3n%20por%20Tiempo%20de,estabili>

[dad%20financiera%20a%20largo%20plazo](#)

Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad (2002). *Normas Legales*, N° 27735, Diario Oficial El Peruano

Ley general de procesamientos administrativos (2019) *Ley N° 27444 aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS*, Texto único Ordenado de la ley N° 27444.

Loja L. (2021) *Auditoria de Cumplimiento de Beneficios Sociales en la empresa Jungles King E.i.r.l. de la Región Ucayali-2021*. (Tesis de post grado) Universidad Alas Peruanas, Pucallpa, Perú.

Luna L. (2023) *Control interno y su incidencia en la gestión Administrativa de los auxiliares jurisdiccionales de los juzgados contenciosos administrativos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2020* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Mayhua Z. (2019) *Mejora en el proceso del Pago de Liquidación de Beneficios Sociales en la empresa Ríos & Hnos. S.a.c, durante el periodo 2019* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima, Perú.

Mejía, T. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*.

[Lifeder.com]. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>

Nucci R. y Sevilla D. (6 Diciembre, 2024). *¿Qué es un Jefe de Operaciones?* GetGuru.

Recuperado de: <https://www.getguru.com/es/reference/head-of-operations#:~:text=El%20rol%20de%20Jefe%20de,de%20manera%20fluida%20y%20eficiente>

Ortega, K. (2024, 5 marzo). *¿Qué es ser jefe de administración y cuáles son sus funciones?* - Saint Leo University. Saint Leo University. Recuperado de:

<https://worldcampus.saintleo.edu/blog/funciones-de-un-jefe-administrativo#:~:text=Tambi%C3%A9n%20conocido%20como%20jefe%20administrativo,acorde%20con%20los%20objetivos%20corporativos>

Prezi, T. S. V. O. (s. f.). *RIESGO ADMINISTRATIVO*. prezi.com. Recuperado de:

<https://prezi.com/3t23ca7guizh/riesgo-administrativo/>

Ramírez Pinedo, E. M. (2022). *Rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020*. (Tesis de

- postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, San Martín, Perú
- Revista Contable Misha: Revista empresarial para contadores. (2016). (n.p.): Noticiero del Contador SAC.
- Robles, C. d. P. (2018). *La SUNAT y los procedimientos administrativos*. Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Sierra C, Pionce J. y Soledispa X. (Febrero, 2022). *La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas*. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador. Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2571/html>
- Sunafil en Línea (s. f.). *Liquidación de beneficios: 6 datos que debes saber si renunciaste o te cesaron del trabajo*. Noticias - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Plataforma del Estado Peruano. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/661238-liquidacion-de-beneficios-6-datos-que-debes-saber-si-renunciaste-o-te-cesaron-del-trabajo>
- Terry, G. (1986). *Principios de la administración*. Compañía Editorial Continental Murcia, España.
- Ticona K. (2017) *Incumplimiento de los Beneficios Sociales según la situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA SAC en el periodo 2016* (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú.
- Urquiza W. (2020) *Gestión Administrativa y procedimientos de liquidación de beneficios sociales en la Corte Superior de Justicia de Cañete, Lima, 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Villanueva C. (Abril 03, 2018). Proyecto de Ley 2642. *Proyecto de ley que regula el pago de la liquidación de beneficios sociales en el sector privado*. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0264220180403..pdf

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Según Münch y García (2008) nos define que los procesos administrativos son el un conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integra. Fayol (1987) dice que el acto de administrar implica planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones, a su vez, engloban los elementos de la administración: planeación, organización, dirección, coordinación y control.	Son las funciones administrativas de cada una de las áreas involucrada en los trámites y seguimiento de las liquidaciones de beneficios sociales de los trabajadores cesantes en la institución, lo que nos permite medir esta variable con las dimensiones, Procesos administrativos, Riesgos Laborales, y Tramite documentario.	Funciones Administrativas	MOF	P1	Ordinal
				ROF	P2	
				Administración de Sucursal	P3, P4, P5	
				Jefe Operacional	P3, P4, P5	
				Jefe Recursos Humanos	P3, P4, P5	
				Contabilidad	P3, P4, P5	
			Riesgos Laborales	Conocimiento de procedimientos administrativos	P6, P7,	
				Conocimiento de infracciones	P8, P9	
			Trámite Documentario	Expediente incompleto	P11	
				Expediente completo	P10	
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	Según Nicolas (2023) nos define que la liquidación de beneficios sociales se refiere a los pagos que se deben realizar luego de finalizar la relación laboral. Ello incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). También considera a las vacaciones trucas y las gratificaciones trucas.	Es el pago que realiza la empresa para cumplir con la liquidación de beneficios sociales de cada trabajador cesado en un periodo de tiempo oportuno para evitar infracciones y sanciones de acuerdo a la normatividad legal vigente.	Pago de Liquidación de Beneficios Sociales	Financiamiento Bancario	P12, P13, P14,	
				Plazos de Pago	P15, P16, P17	
			Incumplimiento de los Pagos	Infracciones	P18, P19, P20	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Como se relacionan los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024?</p>	<p>Procesos Administrativos</p>	<p>Establecer la relación entre los procesos administrativos y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote del año 2024.</p>	<p>Hipótesis Alternativa: Los procesos administrativos se relacionan sustancialmente con el pago de beneficios sociales de sus trabajadores cesados de la empresa Solmar Security Sac, de Chimbote del año 2024. Hipótesis Nula: Los procesos administrativos no se relacionan sustancialmente con el pago de beneficios sociales de sus trabajadores cesados de la empresa Solmar Security Sac, de Chimbote del año 2024.</p>	<p>Investigación: Descriptiva-correlacional Diseño: No Experimental, de corte transversal Población: Solmar Security Sac; 40 Administrativos; Muestra: 11 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Pago De Beneficios Sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de los procesos administrativos en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024. - Establecer el nivel de cumplimiento del pago de la liquidación de los beneficios sociales en la empresa Solmar Security SAC, Chimbote el año 2024. - Establecer la relación de la dimensión funciones administrativas y el pago de Beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024. - Establecer la relación de la dimensión riesgos laborales y el pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024. - Establecer la relación de la dimensión trámite documentario y pago de beneficios sociales de los trabajadores cesados de la empresa Solmar Security SAC de Chimbote el año 2024. 		

Anexo 3: Cuestionario

Datos:

Cargo:

Antigüedad:

Edad:

Sexo:

Profesión / Ocupación:

Finalidad:

Estamos realizando un trabajo de investigación orientado a mejorar el cumplimiento oportuno del pago de los beneficios sociales del personal cesado de la empresa. La información recogida será utilizada con fines académicos y es estrictamente confidencial, por lo que le solicitamos su respuesta con la mayor objetividad y confiabilidad.

Instrucciones:

En el cuestionario que se indica a continuación, marque con una equis (X) en el recuadro respectivo la respuesta que según su criterio crea conveniente de acuerdo a la escala de valoración que se indica líneas abajo:

Escala de valoración

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
5	4	3	2	1

Variable de estudio: “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS”

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Funciones Administrativas						
P1	¿Le entregaron correctamente la información de las funciones del puesto donde se desarrolla?					
P2	¿Le entregaron correctamente el reglamento de funciones al iniciar su trabajo en su puesto de trabajo?					
P3	¿Cree que su área de trabajo cumple sus funciones correctamente ante el cese de un trabajador?					
P4	¿Cree que cada área involucrada tiene relevancia para el pago de beneficios sociales?					
P5	¿Las áreas involucradas están cumpliendo conforme con el proceso de pagos de BBSS?					
Dimensión 2: Riesgos Laborales						
P6	¿Conoce el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales a un trabajador cesado?					
P7	¿Cree que cumplir con el pago de los Beneficios Sociales es importante?					
P8	¿Cree que hay algún riesgo ante una demora de pago Beneficios Sociales?					
P9	¿Tu área tiene una mayor responsabilidad en el pago oportuno de las liquidaciones de BBSS?					
Dimensión 3: Trámite Documentario						
P10	¿Cree que es relevante que el personal cesado entregue correctamente los implementos que la empresa le otorga?					
P11	¿Debe pagarse los beneficios sociales si el trabajador no entrega correctamente su cargo?					

Variable de estudio: “PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES”

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Pago de Liquidación de Beneficios Sociales						
P12	¿Cree usted que la empresa tiene liquidez conveniente para el pago de Beneficios Sociales?					
P13	¿Cree que el pago de Beneficios Sociales debe ser mediante cheque?					
P14	¿Cree que el pago de BBSS también debe ser mediante transferencia bancaria?					
P15	¿Crees que 2 días es el tiempo suficiente para el pago de los Beneficios Sociales?					
P16	¿Cree usted que el pago de liquidaciones en la empresa es oportuno?					
P17	¿En su área se hace seguimiento eficaz para que el pago de la liquidación sea oportuno?					
Dimensión 2: Incumplimiento de los Pagos						
P18	¿Cree que el personal que no cumple sus funciones debe tener alguna sanción?					
P19	¿Cree que el trabajador debe solicitar inspecciones laborales de forma periódica a la SUNAFIL?					
P20	¿Cree que se debe aplicar sanciones cuando la empresa no cumple con el pago de BBSS?					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4: Evaluación de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Luis Vigo Bardales

Fecha: 27/03/2025

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Quevedo Villar Consuelo Elizabeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos -cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					105	76
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)						

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{181} = \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



DR. LUIS VIGO BARDALES



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Jesica Fabiola Luis Menacho

Fecha: 30/03/2025

Especialidad: Contadora Pública

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Quevedo Villar Consuelo Elíizabeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					18
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					18
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					18
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					51	130
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} \div \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Lujan Torres

Fecha: 31/03/2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Quevedo Villar Consuelo Elizabeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

III. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					105	76
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} \quad \equiv \quad \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Dr. Jorge Lujan Torres

Anexo 5: Base de Datos – Cuestionario

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Cuestionario 1	2	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	3	4	4	4	5
Cuestionario 2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5
Cuestionario 3	4	2	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4
Cuestionario 4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4
Cuestionario 5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5
Cuestionario 8	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	1	1	5	2	3	4	4	5
Cuestionario 9	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	5	2	3	4	5	2	4
Cuestionario 10	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5	3	1	4	5	1
Cuestionario 11	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4

Anexo 6: Tablas de Evaluación Descriptiva

Dimensión 1: Funciones Administrativas

Tabla N° 7. ¿Le entregaron correctamente la información de las funciones del puesto donde se desarrolla?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	4	36.36%	36.36	36.36
De acuerdo	5	45.46%	45.46	81.82
Indiferente	1	9.09%	9.09	90.91
Desacuerdo	1	9.09%	9.09	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 7 representa que los colaboradores se encuentran Muy De acuerdo en un 36.36% que les entregaron correctamente la información de sus funciones en el puesto donde se desarrolla y un 45.46% está de acuerdo que conoce cuáles son sus funciones en el puesto donde se desarrolla.

Tabla N° 8. ¿Le entregaron correctamente el reglamento de funciones al iniciar su trabajo en su puesto de trabajo?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	63.64%	63.64	63.64
Indiferente	2	18.18%	18.18	81.82
Desacuerdo	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: la tabla N° 8 representa que los colaboradores se encuentran De acuerdo con un 63,64%, indiferente con un 18,18%, al igual que en Desacuerdo con un 18.18% le entregaron correctamente el reglamento de su puesto de trabajo.

Tabla N° 9. ¿Cree que su área de trabajo cumple sus funciones correctamente ante el cese de un trabajador?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	5	45.46%	45.46	45.46
De acuerdo	4	36.36%	36.36	81.82
Indiferente	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 9 representa que los colaboradores están muy de acuerdo en un 45.46% que su área de trabajo cumple sus funciones correctamente ante el cese de un trabajador, también un 36.36% está de acuerdo Y un 18.18% es indiferente.

Tabla N° 10. ¿Cree que cada área involucrada tiene relevancia para el pago de beneficios sociales?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	6	54.54%	54.54	54.54
De acuerdo	5	45.46%	45.46	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Nota: la tabla N° 10 representa que los colaboradores se encuentran muy de acuerdo en un 54.54% en la que cada área involucrada tiene relevancia para el pago de beneficios sociales y un 45.46% está de acuerdo cada área involucrada tiene relevancia para el pago de beneficios sociales.

Tabla N° 11. ¿Las áreas involucradas están cumpliendo conforme con el proceso de pagos de BBSS?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	4	36.37%	36.37	36.37
De acuerdo	3	27.27%	27.27	63.64
Indiferente	3	27.27%	27.27	90.91
Desacuerdo	1	9.09%	9.09	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 11 representa que los colaboradores se encuentran Muy de acuerdo con un 36.37%, en que cada área involucrada cumple conforme el proceso de pago de Beneficios sociales, desacuerdo con un 27.27%, al igual que indiferentes, y solo un 9.09% que las áreas están cumpliendo conforme con el proceso de pagos de BB.SS.

Tabla N° 12. ¿Conoce el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales a un trabajador cesado?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	3	27.28%	27.28	27.28
De acuerdo	6	54.54%	54.54	81.82
Indiferente	1	9.09%	9.09	90.91
Desacuerdo	1	9.09%	9.09	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: la tabla N° 12 representa que el 54.54% está de acuerdo en que conoce el procedimiento correcto para pagar los beneficios sociales a un trabajador cesado, un 27.28% está muy de acuerdo, y 9.09% son indiferentes y el 9.09% en Desacuerdo.

Tabla N° 13. ¿Cree que cumplir con el pago de los Beneficios Sociales es importante?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	9	81.82%	81.82	81.82
De acuerdo	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: la tabla N° 13 representa que el 81.82% está Muy de acuerdo que cumplir con el pago de los beneficios sociales es muy importante, y un 18.18% opina que está De acuerdo

Tabla N° 14. ¿Cree que hay algún riesgo ante una demora de pago Beneficios Sociales?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	5	45.45%	45.45	45.45
De acuerdo	5	45.45%	45.45	90.9
Indiferente	1	9.10%	9.1	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 14 representa que el 45.45% está Muy de acuerdo y De acuerdo con que, si hay riesgo ante la demora del pago de beneficios sociales, mientras que el 9.1% es indiferente.

Tabla N° 15. ¿Tu área tiene una mayor responsabilidad en el pago oportuno de las liquidaciones de BBSS?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	6	54.54%	54.54	54.54
De acuerdo	3	27.28%	27.28	81.82
Indiferente	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: la tabla N° 15 representa que el 54.54% está Muy de acuerdo que su área tiene una mayor responsabilidad en el pago oportuno de las liquidaciones de BBSS, un 27.28% están de acuerdo y el 18.18% es indiferente.

Tabla N° 16. ¿Cree que es relevante que el personal cesado entregue correctamente los implementos que la empresa le otorga?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	5	45.46%	45.46	45.46
De acuerdo	6	54.54%	54.54	100
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 16 representa que el 54.54% está De acuerdo con que es relevante que el personal cesado entregue correctamente los implementos que la empresa le otorga, mientras que el 45.46% está Muy de acuerdo.

Tabla N° 17. ¿Debe pagarse los beneficios sociales si el trabajador no entrega correctamente su cargo?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	1	9.09%	9.09	9.09
De acuerdo	6	54.54%	54.54	63.63
Indiferente	1	9.09%	9.09	72.72
Desacuerdo	3	27.28%	27.28	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 17 representa que el 54.54% está De acuerdo que debe pagarse los beneficios sociales si el trabajador no entrega correctamente su cargo, mientras que el 27.28% está en Desacuerdo, mientras que un 9.09% está Muy de acuerdo y otro 9.09 es indiferente.

Tabla N° 18. ¿Cree usted que la empresa tiene liquidez conveniente para el pago de Beneficios Sociales?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	7	63.64%	63.64	63.64
De acuerdo	2	18.18%	18.18	81.82
Indiferente	1	9.09%	9.09	90.91
Desacuerdo	1	9.09%	9.09	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: la tabla N° 18 representa que el 63.64% está Muy de acuerdo que la empresa si tiene liquidez conveniente para el pago de liquidaciones, el 18.18% opina que está de Acuerdo, mientras que el 9.09% es indiferente y otro 9.09% está en Desacuerdo.

Tabla N° 19. ¿Cree que el pago de Beneficios Sociales debe ser mediante cheque?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	1	9.09%	9.09	9.09
De acuerdo	5	45.46%	45.46	54.55
Indiferente	1	9.09%	9.09	63.64
Desacuerdo	2	18.18%	18.18	81.82
Muy en Desacuerdo	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: En la tabla N° 19 nos representa que el 45.46% está De acuerdo que los pagos de BBSS debería ser mediante cheque, el 18.18% Está en Desacuerdo y también en Muy desacuerdo, mientras que el 9.09% es indiferente.

Tabla N° 20. ¿Cree que el pago de BBSS también debe ser mediante transferencia bancaria?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	6	54.54%	54.54	54.54
De acuerdo	2	18.18%	18.18	72.72
Desacuerdo	2	18.18%	18.18	90.9
Muy en Desacuerdo	1	9.10%	9.1	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: En la tabla N° 20 nos representa que el 54.54% está Muy de acuerdo que los pagos de BBSS debería ser mediante transferencia también, el 18.18% está De acuerdo, pero un 18.18% está en Desacuerdo y un 9.1% en Muy desacuerdo.

Tabla N° 21. ¿Crees que 2 días es el tiempo suficiente para el pago de los Beneficios Sociales?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	5	45.45%	45.45	45.45
De acuerdo	5	45.45%	45.45	90.9
Desacuerdo	1	9.10%	9.1	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 21 nos representa que el 45.45% están Muy de acuerdo, y también otro 45.45% está De acuerdo que 2 días es tiempo suficiente para el pago de BBSS, mientras que el 9.1% está en Desacuerdo de ello.

Tabla N° 22. ¿Cree usted que el pago de liquidaciones en la empresa es oportuno?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	1	9.10%	9.1	9.1
De acuerdo	4	36.36%	36.36	45.46
Indiferente	4	36.36%	36.36	81.82
Desacuerdo	2	18.18%	18.18	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 22 nos representa que el 36.36% está De acuerdo que el pago de BBSS es oportuno, un 36.36% también es indiferente, el 18.18% está en Desacuerdo, mientras que un 9.1% está Muy de acuerdo

Tabla N° 23. ¿En su área se hace seguimiento eficaz para que el pago de la liquidación sea oportuno?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	2	18.18%	18.18	18.18
De acuerdo	6	54.54%	54.54	72.72
Indiferente	2	18.18%	18.18	90.9
Muy en Desacuerdo	1	9.10%	9.1	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 23 nos representa que el 54.54% está De acuerdo que su área hace seguimiento eficaz para que el pago de liquidaciones sea oportuno, un 18.18% está Muy de acuerdo, un 18.18% también es indiferente mientras que un 9.1% está en Muy desacuerdo.

Tabla N° 24. ¿Cree que el personal que no cumple sus funciones debe tener alguna sanción?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	4	36.36%	36.36	36.36
De acuerdo	7	63.64%	63.64	100.0
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 24 nos representa que el 63.64% está De acuerdo que el personal que no cumple sus funciones debe tener alguna sanción, y el 36.36% está Muy de acuerdo.

Tabla N° 25. ¿Cree que el trabajador debe solicitar inspecciones laborales de forma periódica a la SUNAFIL?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	2	18.18%	18.18	18.18
De acuerdo	7	63.64%	63.64	81.82
Indiferente	1	9.09%	9.09	90.91
Desacuerdo	1	9.09%	9.09	100.00
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 25 nos representa que el 63.64% está De acuerdo que el trabajador debe solicitar inspecciones laborales de forma periódica a SUNAFIL, un 18.18% está Muy de acuerdo, mientras que un 9.09% es indiferente y otro 9.09% está en Desacuerdo.

Tabla N° 26. ¿Cree que se debe aplicar sanciones cuando la empresa no cumple con el pago de BBSS?

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy De acuerdo	4	36.36%	36.36	36.36
De acuerdo	6	54.54%	54.54	90.9
Muy en Desacuerdo	1	9.10%	9.1	100
TOTAL	11	100%	100.00	

Interpretación: La tabla N° 26 nos representa que el 54.54% está De acuerdo que se debe aplicar sanciones cuando la empresa no cumple con el pago de BBSS, un 36.36 % está Muy de acuerdo, mientras que un 9.1% está Muy desacuerdo.

Anexo 7: Validez y confiabilidad

La investigación presenta su análisis descriptivo de acuerdo con las variables de estudio.

Tabla N° 27

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	2

Interpretación: En la tabla se describe que la fiabilidad de las variables es excelente con un valor de ,913.

Tabla N° 28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Procedimientos administrativos	31,4545	13,213	,840	.
Pago de beneficios sociales	40,3636	14,655	,840	.

Interpretación: Describiendo que las variables presentan una excelente fiabilidad en la correlación total de elementos corregida con un valor de ,840 para cada variable

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE TRABAJADORES CESADOS DE SOLMAR SECURITY SAC. CHIMBOTE. 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	www.rankmi.com Fuente de Internet	2%
6	prezi.com Fuente de Internet	2%
7	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	www.geovictoria.com Fuente de Internet	1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
10	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	pyme.lavoztx.com Fuente de Internet	1%

12	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1 %
14	documentop.com Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
16	biblioteca.uny.edu.ve:9443 Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
18	investigacioninnovaciones2014.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
20	fdocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.undar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
25	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %

26	Submitted to ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Tecnológica de Honduras Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Nacional Agraria La Molina Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
33	1library.co Fuente de Internet	<1 %
34	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
37	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
38	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
39	renati.sunedu.gob.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.ey.com Fuente de Internet	<1 %
42	www.perucontable.com Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	agendamagna.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.soluflex.com.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

54	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
55	todosloshechos.es Fuente de Internet	<1%
56	www.administracion.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo

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


1. Información del Autor:				
Ovejedo Villar Conzuelo Elizabeth		4757822B	consoeb.ovejedo@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		ONI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trabajo de Grado	Trabajo de Graduación Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segundo Especialidad	Maestría	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Procesos Administrativos y Pago de beneficios sociales de trabajadores cesados de Solmar Security SAC. Chimbote. 2024				
5. Programa Académico				
Programa de Contabilidad				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Abierto o Público ² (Info en repositorio/abierto/acceso)	Acceso restringido ³ (Info en repositorio/acceso/restringido)			
7. En caso de restringido sustentar motivo:				


A. Originalidad del Archivo Digital

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

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵

Huella Digital 



Firma

Chimbote 22 05 25

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 020-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grado Académico y Título Profesional del 6 de febrero del 2016.
2. El autor es el titular de los derechos de autor y titular de la obra. La Universidad no evalúa para qué se puede hacer el registro de forma en línea y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los derechos de autor y propiedad intelectual del autor y en el marco de la ley 107.
3. En caso de que el autor de la segunda opción, un tercero se publicará con otro usuario y recursos de la obra de acuerdo a la Ley N° 2014-CDH/CDU-CDU Universidad 22 y 23 que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
4. La licencia Creative Commons (CC) es una herramienta que facilita la libre circulación de los autores en internet de manera flexible y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información educativa, como artículos y artículos entre otros. Estas licencias también permiten que el autor otorgue el crédito por su obra.
5. Según el inciso 02 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grado académico y título profesional emitido por el Consejo Directivo de la Universidad San Pedro de 2016, el autor de la obra de investigación registrada debe ser el titular de la investigación y presentar, incluyendo los resultados en sus reportes de investigación, en sus reportes de investigación, en sus reportes de investigación y en sus reportes de investigación.
Nota: El proceso de investigación en línea, se encuentra de acuerdo a la Ley 17994 del 2014, art. 32 y 33.