FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

TESIS

EVASIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA CONSORCIO ARBOLEDA CHICLAYO- 2016

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Autor:

Bach. Llamo Corrales Luis Javier.

Asesor:

Mg.CPC. Mario Ignacio Farfán Ayala

Línea de investigación:

Tributación

Pimentel- Perú

2018

EVASION DE BENEFICIOS SOCIALES Y SU INFLUENCIA CON LA SATISFACCION LABORAL DE LA EMPRESA CONSORCIO ARBOLEDA CHICLAYO- 2016

Aprobación del jurado

Mg. Farfán Ayala, Mario Ignacio
Asesor Metodólogo

Presidente del Jurado de tesis

CPCC
Secretario (a) del Jurado de tesis

CPCC.
Vocal del Jurado de tesis

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres Ciro y María por el amor y dedicación que con mucho esfuerzo me incentivaron a seguir adelante.

A mis hijos Luis Javier y Daysi Fhaiper que son el motor y motivo para seguir adelante y la fuerza que me brindan para que esto sea posible.

Luis Javier.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios, por la vida que me da, por ser mi fuerza espiritual en todos los momentos, brindarme la salud para cumplir mis objetivos.

Agradezco también a la universidad Señor de Sipán por haberme aceptado a ser parte de ella.

Agradezco también a mi madre María por ser la que me brinda buenos valores, y a mi madre guiándome siempre para ser mejor persona.

Agradezco también a mis amigos Cinthia y Édison por servirme de incentivo y la muestra de su amistad incondicionalmente.

Agradezco al gerente general de la empresa el Ing. Alberto Fuentes por brindare la información para realizar esta investigación.

También quiero agradecer a mi asesor profesional Mg. Mario Ignacio Farfán Ayala por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de la tesis.

RESUMEN

Toda empresa que quiera mantener un clima organizacional en el que los trabajadores estén satisfechos y dispuestos a ser productivos debe tomar en cuenta los beneficios que influyen en el nivel de satisfacción laboral de sus empleados. Considerando que existen evidencias de que un empleado satisfecho tiene menor índice de ausentismo y carece de deseos de renunciar al trabajo es importante para cualquier organización medir este factor, dado que les indicará que tan capaz es la empresa para satisfacer a sus empleados. Por consiguiente el objetivo general de esta investigación es: determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. Para ello se realizó una investigación del tipo descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental manteniendo que la hipótesis de este trabajo es: la evasión de los beneficios sociales influye en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda. Al realizar los análisis pertinentes se obtuvo como resultado: con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística de que la evasión de los beneficios sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda.

Palabra clave: Evasión, beneficios sociales, satisfacción laboral.

ABSTRAC

Any company that wants to maintain an organizational climate in which workers are satisfied and willing to be productive must take into account the benefits that influence the level of job satisfaction of their employees. Considering that there is evidence that a satisfied employee has a lower rate of absenteeism and has no desire to give up work, it is important for any organization to measure this factor, given that it will indicate how capable the company is to satisfy its employees. Therefore, the general objective of this research is to decide the influence of the evasion of social benefits on the labor satisfaction of the company Consorcio Arboleda in 2016. For this purpose, a descriptive and correlational type research was carried out supported by a non-experimental design maintaining that the hypothesis of this work is: the evasion of social benefits influences the job satisfaction of the company Consorcio Arboleda. When performing the relevant analyzes, the result was obtained: with a level of significance of 5%, there is statistical evidence that the evasion of social, legal and conventional benefits significantly influences the job satisfaction of Consorcio Arboleda employees.

Key words: evasion, social benefits, job satisfaction.

Índice

I. INTRODUCCIÓN 12
1.1. Realidad problemática 13
1.2. Trabajos previos 20
1.3. Teorías relacionadas al tema 26
1.4.1 Bases teóricas científicas 26
1.4. Formulación del problema 40
1.5. Justificación e importancia del estudio 41
1.6. Hipótesis 41
1.7. Objetivos 42
1.7.1 Objetivo general 42
1.7.2 Objetivos específicos 42
II. MATERIAL Y MÉTODO 43
2.1. Tipo y diseño de investigación 44
2.1.1 Tipo de Investigación 44
2.1.2 Diseño de Investigación 44
2.2 Población y muestra 45
2.3 Variables, operacionalización 45
2.3.3 Operacionalización 48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 50
2.4.1 Técnicas de recolección de datos 50
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos 50
2.4.3 Validez y Confiabilidad 53
2.5 Procedimiento de análisis de datos 56
2.6 Aspectos éticos 57
2.7 Criterios de rigor científico 57
III RESULTADOS 59
3.1 Tablas y figuras 60
3.2 Discusión de resultados 72
3.3 Aporte científico 73
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 76
4.1. Conclusiones 77

4.2. Recomendaciones..... 77
REFERENCIAS.....79
ANEXOS 85
Anexo 1: Instrumentos de investigación..... 92
Anexo 2: Matriz de consistencia..... 94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio 45
Tabla 2. Matriz operacional de la variable 1 (Evasión de los Beneficios Sociales)..... 48
Tabla 3. Matriz operacional de la variable 2 (Satisfacción laboral)..... 49
Tabla 4: Resultado de la validez de contenido del instrumento evasión de los Beneficios Sociales 53
Tabla 5: Resultado de la validez de contenido Del instrumento Satisfacción Laboral 53
Tabla 6: Confiabilidad..... 54
Tabla 7: Fiabilidad de los instrumentos variable 1..... 54
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad 54
Tabla 9Fiabilidad de los instrumentos variable 2..... 55
Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad 55
Tabla 11Fiabilidad de los instrumentos de las variables 1 y 2..... 56
Tabla 12Estadísticas de fiabilidad 56
Tabla 13: Criterios de rigor científico 57
Tabla 14: Niveles de Evasión de los Beneficios Sociales según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda en Chiclayo en el año 2016..... 60
Tabla 15: Niveles de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016..... 61
Tabla 16: Niveles de evasión de los Beneficios Legales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 62
Tabla 17: Niveles de evasión de los Beneficios Convencionales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 63
Tabla 18: Niveles de Evasión de los Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 64
Tabla 19: Niveles de evasión de los Beneficios Legales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 65

Tabla 20: Niveles de evasión de los Beneficios Convencionales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016..... 67
Tabla 21: Prueba de Independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Sociales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 69
Tabla 22: Prueba de Independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Legales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016 70
Tabla 23Prueba de independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Convencionales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016 71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los niveles de Evasión de los Beneficios sociales según los trabajadores de la Empresa Consocio Arboleda en Chiclayo en el año 2016. 60
Figura 2: Distribución de Niveles de Satisfacción Laboral según los trabajadores de le Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016..... 61
Figura 3: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Legales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016 62
Figura 4: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Convencionales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 63
Figura 5: Distribución de los niveles de Evasión de los Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 65
Figura 6: Distribución de los niveles de evasión de los beneficios legales y satisfacción laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 66
Figura 7: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Convencionales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016..... 68

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacional

Según la OIT, se han establecido normas internacionales de trabajo para alcanzar el desarrollo económico de las personas, considerándolas como seres humanos. Este desarrollo debe incluir una fuente de trabajo que proporcione condiciones apropiadas donde se lleven a cabo las labores con libertad, seguridad y dignidad.

Para lograr un empleo digno que fomente el desarrollo económico de las personas, necesariamente se deben establecer normas a nivel internacional. Para ello se tienen las diferentes disposiciones legales que abordan temas de finanzas, medio ambiente de trabajo, comercialización, derechos humanos, entre otros. Esto se cumple gracias a la condición de la estructura tripartita de la OIT (formada por los gobiernos, empleadores y trabajadores que confrontan sus experiencias y comparan sus políticas nacionales abiertamente).

Con las normas internacionales se busca estandarizar las condiciones de trabajo, no reducirlas, para evitar tener baja remuneración salarial, carencia de nivel en la formación y cambios constantes de personal, impidiendo la generación de empleos estables y el desarrollo de la economía. Además, acatar las normas internacionales mejora los resultados económicos, dado que aumentan los índices de productividad porque un trabajador satisfecho se consigue brindándole remuneraciones económicas atractivas, una jornada laboral consciente, valoración del capital humano, y cabe destacar que cuando un personal ofrece un desenvolvimiento eficiente la empresa desea gozar de sus servicios y de esa manera se evita la rotación de trabajadores.

Comentario

Uno de los aspectos que contribuye a que un trabajador se sienta laboralmente satisfecho es el desarrollo económico, en vista de que al final la búsqueda de trabajo tiene el objetivo primordial de mejorar las condiciones económicas. El desarrollo económico tiene la meta de aumentar en los individuos la calidad de vida y la dignidad humana, motivo por el cual se han desarrollado las normas internacionales, estableciendo reglas sociales mínimas como la fijación de una

economía basada en la igualdad de condiciones, salarios dignos de acuerdo a las funciones desempañadas, jornadas de trabajo adecuadas, libertad sindical, protección social, planes de salud, negociación colectiva, entre otros, mejoran la satisfacción laboral y, en consecuencia, los resultados económicos de las empresas.

Para Roberto Cáceres (2015), en el caso de Colombia en los contratos que no tienen tiempo definido los trabajadores gozan del derecho de beneficios sociales al transcurrir tres meses de haber iniciado. También está el caso de los que disfrutan de beneficios desde el primer día de jornada sí, no se requiere tiempo de prueba, no obstante en este caso también se puede prescindir de los servicios del trabajador sin compromiso alguno de indemnizarlo; este grupo está constituido por los contratos por épocas, por obra, a plazo fijo. Cuando se habla de indemnizar a un trabajador por su tiempo de labores en la empresa o de despido, se utiliza la denominación discutido de beneficios sociales, sin embargo lo correcto sería que al expirar la relación laboral se hable de los derechos del trabajador, lo cual es deber de la empresa cancelar en su totalidad lo que se debe hasta ese momento dentro del finiquito.
En el momento de realizar el pago final de beneficios sociales dentro del finiquito, se deben cancelar:

- Despido en caso de que corresponda
- Indemnización por tiempo de servicios
- Vacaciones consolidadas cada año que no se haya gozado del uso de las mismas
- Duodécimas de vacaciones
- Duodécimas de aguinaldos

Se puede realizar la cancelación de los mencionados anteriormente dentro de los beneficios sociales, teniendo en cuenta que son compatibles y no son salvadores de los derechos mínimos que exige la ley. Si el patrono decide dar algún tipo de remuneración adicional de manera voluntaria no está cambiando la ley y no representa una obligación incluirlo dentro de la indemnización, a menos que este así lo desee.

Comentario

Los beneficios sociales son derechos que le corresponde al trabajador independientemente del tipo de contrato bajo el cual labore, ya sea por un contrato de tiempo indefinido, temporal, por obra o por servicio realizado, por lo tanto es obligación del empleador cancelar la totalidad de lo que se le adeuda al trabajador hasta el momento de terminar la relación laboral por concepto de indemnización

Los principios del derecho laboral le dan mayor peso a la realidad que le ocurre al empleado sobre la forma de los contratos; de manera que el trabajador puede emitir un reclamo por medio de una demanda judicial para que le reconozcan y cancelen sus prestaciones sociales así se haya firmado con el empleador un contrato de prestación de servicios, si realmente se demuestra el ejercicio de las labores por sí mismo y la continuada subordinación respecto del empleador, se podrá demandar al patrono, para demostrar que a pesar de haber firmado con el empleado un contrato de prestación de servicios, lo que hay en realidad es una verdadera relación laboral que conlleva al conocimiento de las prestaciones sociales.

Comentario

Los derechos laborales, suelen ser evadidos por contratos de prestación de servicios, lo cual aparentan que el contrato es de naturaleza civil, conllevando a que los empleadores no se vean en la obligación de pagar sus beneficios laborales y por ende dificulta a los trabajadores poder recibir sus beneficios sociales y seguridad social.

Según Pasamar y Valle 2011 (citado por Blanch, Quiñones y Moreno 2015) afirma que en España el 26% de los empleadores incluyen los beneficios sociales dentro del convenio colectivo, como los descuentos en servicios propios de la empresa o las mejoras en prestaciones como las de maternidad cuando, no obstante hace no más de diez años atrás, ese porcentaje de 26% era menor al 15% (Muñinos 2011; Pasamar y Valle 2011). Por otra parte, una investigación realizada en la Universidad de Granada por el grupo ISDE con la colaboración de Edenred España, S.A. revela que un 51.2% de las empresas existentes en España, en estos momentos manejan una amplia gama de

opciones para ofrecer a sus trabajadores, entre ellas están: servicio de seguros médicos para la familia, uso de ordenador, servicio de cuidado de niños, cursos complementarios de formación, vales para el transporte, entre otros.

Comentario

Las empresas, hoy en día, brindan varios beneficios laborales a sus colaboradores como seguro médico al trabajador y sus familiares, brindan cursos de formación como capacitaciones, charlas y sobre todo entrega de vales en fechas muy importantes, lo cual hace que muchos colaboradores se sientan a gusto en la empresas donde laboran.

Nacional

El Instituto de Opinión Pública (IPO) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), realizó un estudio para conocer las condiciones laborales y ocupacionales de los ciudadanos en el año 2018, así como sus percepciones y experiencias respecto de las condiciones de trabajo.

De acuerdo a este estudio, el 63% de la población en edad laboral está conformado por independientes y amas de casa. Los trabajadores independientes constituyen el 42% y las amas de casa el 21%, ocupando el primer y segundo lugar, respectivamente. El tercer lugar está ocupado por los trabajadores asalariados del sector privado, con un 15%, seguido de los trabajadores dependientes del sector público con un 6%.

En relación con los beneficios laborales, el estudio refleja que el 58% de los empleados, tanto dependientes como independientes, no cuenta con seguro de salud, el 70% no recibe gratificaciones y el 74% no disfruta de vacaciones pagadas. Un 20% de esta población goza de la respectiva indemnización por el periodo de tiempo de duración de servicios prestados, sistema nacional de pensiones, sistema privado de pensiones, formación de sindicato y derecho a huelga.

Comentario

Lamentablemente, en Perú la gran mayoría de la población laboralmente activa no disfruta de beneficios sociales, tales como seguro de salud, gratificaciones, vacaciones pagadas, indemnización por tiempo de servicio prestado, lo cual

afecta en su desempeño, satisfacción y motivación laboral, al ver compensados sus esfuerzos como lo establece la ley.

Gutiérrez, A y Orihuela, P. (2014), “en el boletín informativo de Aceros Arequipa, mencionan que si se busca elevar el nivel de productividad en el ara de la construcción, la empresa debería fomentar un agradable ambiente de trabajo en el que los trabajadores se sientan motivados a aumentar su rendimiento con compromiso y sentido de pertenencia; dado que el sector de construcción para desarrollar sus obras emplea obreros con una amplia gama de cualidades, que se organizan de manera dinámica para formar cuadrillas, aportando su fuerza física, lógica y experiencia, siendo este proceso a veces tan rápido precisamente por enfocarse en la culminación del mismo que no es posible aplicar un desarrollo a nivel humano en la obra.

Comentario

Un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan motivados, será directamente proporcional a su desempeño; es decir, si el trabajador se siente satisfecho aumentará su rendimiento y productividad, aportando su fuerza física, experiencia y lógica, para obtener un eficiente desarrollo en los proyectos de construcción.

De acuerdo a información publicada por Perú 21 (2016), se firma un convenio en el cual se llega al acuerdo de aumentar un 4,78% el salario de los trabajadores del sector de la construcción civil, sosteniendo que dicho aumento también afecta dentro de los beneficios laborales, como por ejemplo: bonificación unificada de la construcción (BUC), descanso obligatorio en la semana, vacaciones, gratificaciones, jubilación, asignación escolar, bonificación por alta especialización (BAE). En dicho evento estuvieron presentes la Cámara peruana de la construcción (Capaceco), la federación de trabajadores en construcción civil (FTCCP), los ministros de vivienda, construcción y saneamiento (Edmer Trujillo) y trabajo y promoción del empleo (Alfonso Grados) quienes suscribieron el acta final de negociación colectiva para la construcción 2016-2017.

Comentario

Se llega al acuerdo de que los beneficios laborales de los empleados del sector de la construcción civil también aumentaran en un 4,78% así como en el caso de los salarios.

Según el Ministerio del Trabajo (2016), pese a que el sector de la construcción civil genera un alto índice de puestos de trabajo contribuyendo en gran nivel al desarrollo de la economía del país, se ha venido desarrollando un vicio en el que personas inescrupulosas extorsionan a otros individuos para ser contratados. Es por ello que el ministerio del trabajo a través de la Resolución Suprema N° 173-2012-PCM, formó la comisión multisectorial. Persiguiendo la finalidad de:

- Erradicar la violencia en el sector de la construcción
- Disminuir hasta eliminar los delitos que están relacionados con esta área
- Promover sistemas que abalen la integridad física de los empleados
- Sumarle a la seguridad de la ciudadanía y la paz social
- Reconstituir el orden público
- Promover la inversión
- Fomentar medidas de formalización laboral.

Comentario

El Ministerio del Trabajo ha venido estableciendo normas y leyes en función del bienestar y beneficio de los trabajadores para que puedan alcanzar su desarrollo económico en un ambiente de trabajo bajo condiciones estables, dignas y humanas. De esta forma los trabajadores se encuentran más satisfechos laboralmente, y a su vez se incrementa la productividad del sector impulsando el crecimiento económico del país.

Local

Según la Defensoría, se menciona que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque durante 2006- 2014, aplicó una multa mayor a 184,318.00 nuevos soles a la empresa Agroindustrial Tumán S.A, por contravenir las normas laborales de sus trabajadores. Además, la Defensoría afirma pudo constatar que la administración judicial de dicha empresa realizo

solicitud de un nuevo cronograma ante Indecopi, bajo el amparo de la ley número 30232, que les ofrece la virtud de gozar de un periodo de tiempo hasta el 2030 para cancelar la deuda con los trabajadores; en vista de que han faltado en el pago de las deudas laborales, comerciales y tributarias. Sin tener consideración con los trabajadores jubilados mayores a 60 años de edad, los cuales no podrán disfrutar de la cancelación de lo que les adeuda la empresa.

La Defensoría del Pueblo mediante el Séptimo Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, concluyó que la evaluación del desempeño de la actual administración judicial incumple con el procedimiento de gestionar las acciones indispensables para asegurar lo que por ley le corresponde a los trabajadores de su empresa. Ante este conflicto social activo, se requiere atención por parte del despacho judicial señalado, de tal forma que se tomen decisiones orientadas a conducir todo por la vía de la ley y evitar más desenlaces violentos.

Comentario

Lamentablemente, muchas empresas locales infringen las normas afectando directamente a sus empleados con la suspensión o eliminación de sus beneficios laborales y sociales. En vista de esto, las autoridades competentes se han pronunciado y se le ha hecho el debido seguimiento en pro del bienestar de los colaboradores.

Según la Gerencia Regional de Trabajo, al inicio del año 2017; afirma que se viene impulsando el proceso de formalizar a los empleados que forman parte del sector construcción civil en el RETCC, a sí mismo el respeto de la institucionalidad de los sindicatos del sector de construcción civil. En Lambayeque existen 46 sindicatos vigentes en este sector, los cuales se registraron 7 583 trabajadores en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, lo que significa el 75% del total existente que superan los 10 mil registrado desde su implementación en Lambayeque en el año 2015 se dispuso por una serie de acciones con la finalidad de reestructurar y agilizar los servicios de dicha institución pública.

Comentario

No solo se debe preocupar en reconocer la institucionalidad de los sindicatos sino por capacitarlos para que los dirigentes sindicales hagan cumplir sus derechos fundamentales y laborales. Anteriormente la inscripción de los empleados pertenecientes al ramo de construcción civil en el RECC, se realizaba dos veces a la semana, situación que congestionaba el sistema y conllevaba a desmejorar la calidad d vida de los trabajadores porque estaban obligados a pernoctar en la vereda de la institución para poder ser atendidos, actualmente, el sistema de trabajo se ha modificado para procurar su eficiencia con una reducción con la simplificación administrativa.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Carrillo, A. (2018). En su tesis titulada “Percepción del ambiente físico de trabajo y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución del sector público”. México, México, concluye que:

Comentario

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores Percepción del Ambiente Físico de Trabajo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional; es decir, la manera en la que el empleado ve su ambiente físico guarda una relación directa o inversa con la satisfacción que experimenta y el compromiso que genera el deseo de pertenecer a la organización, ambas actitudes de gran importancia para la institución.

Si la percepción del ambiente físico de trabajo es positivo, mayor será el compromiso y la satisfacción que el trabajador perciba en su labor, mientras que, si la percepción del ambiente físico de trabajo es negativa, menor será la satisfacción experimentada por el trabajador y menor el compromiso o deseo de pertenecer a la organización. De esta forma, conocer de qué manera ve el trabajador a la empresa, permitirá saber el grado de satisfacción y compromiso que tenga, así como canalizar sus opiniones, intereses y motivaciones dentro de ésta. De modo que, queda confirmado el objetivo general de la investigación, puesto que sí existe relación estadísticamente significativa entre

la percepción del ambiente físico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional por parte del trabajador.

Comentario

Los resultados muestran que el ambiente físico está relacionado con la Satisfacción laboral y el nivel de compromiso con la organización de manera significativa. Probablemente, en el caso de la empresa Consorcio Arboleda, estos factores influyan también en la satisfacción laboral de los trabajadores. Del mismo modo esta investigación, estudia satisfacción laboral como variable.

García, M., et al (2016), en su tesis "Satisfacción laboral en el personal de enfermería de dos instituciones de salud pública: Caso Hidalgo, México", México, con el fin de determinar la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos con la satisfacción laboral. El autor concluye que:

Comentario

De acuerdo a los instrumentos aplicados (S20/23), el personal en ambas instituciones se encuentra algo satisfecho. En lo que se refiere a satisfacción extrínseca se muestran indiferentes y en la intrínseca satisfechos. En ambos hospitales se encuentran satisfechos en referencia a la satisfacción intrínseca, no obstante se pudo notar carencia en el apoyo para alcanzar las metas y objetivos. En cuanto a la satisfacción extrínseca se encuentra que la menor valoración la arroja el salario, indicando un valor de satisfacción indiferente.

Comentario

Aunque en la tesis mencionada anteriormente si bien se pudo notar que la satisfacción laboral no afecta en los niveles de productividad, la misma se debe, entre otras causas a las condiciones de trabajo y reconocimiento; es decir, a los beneficios laborales. Por lo que da una idea de cómo estarían orientados los resultados de este estudio.

Mariscal, F. A. (2013), en su tesis titulada "La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos, La Paz, Bolivia". El autor concluye que:

Comentario

Dada la situación de escases laboral en Bolivia hay un incremento en las personas que salen del país buscando una estabilidad laboral. Este índice aumenta de manera preocupante para la nación, dada esta situación es menester crear políticas que protejan a los trabajadores brindándole mejores condiciones de clima laboral. Es necesario que el trabajador sepa cuáles son sus derechos y exija que el patrono los cumpla, no obstante si el empleado no tiene los medios para hacer cumplir estos derechos, no sirve de nada que esté al tanto de ello. En Bolivia la defensa pública posee demasiada carga e inconveniente en cuanto a las asignaciones económicas, dado esto contar con su apoyo en temas laborales requiere de independencia en las partidas económicas que no coincidan con la situación actual de la defensoría púbica en el ámbito penal.

Comentario

Casi la totalidad de los trabajadores se sienten no correspondidos en cuanto a lo que respecta al cumplimiento de sus derechos laborales por parte del patrono, pese a esta situación la gran mayoría reprime su insatisfacción y no acude al ministerio de trabajo ni a un juez que los asesore en material laboral, muchos de ellos por no contar con los recursos económicos para costear un abogado que los asista. Probablemente, en el caso de la empresa Consorcio Arboleda, estos factores influyan también a los trabajadores a los cuales se les aplicó la encuesta.

Quintero. V (2018) “Satisfacción laboral en el personal médico y de enfermería de la clínica de medicina familiar “Dr. Ignacio Chávez” del ISSSTE”, México, México. El autor concluye que:

Comentario

En la Clínica de Medicina Familiar “Dr. Ignacio Chávez” del ISSSTE durante el periodo del 6 de noviembre al 31 de diciembre del año 2017, se pudo hallar que el personal médico y de enfermería tiene satisfacción laboral global moderada con un 71.6%; con un 72.5% de satisfacción moderada en personal médico y

un 70.8% de satisfacción moderada en los empleados que laboran en el área de enfermería.

Considerando el apartado de satisfacción por el trabajo; el personal médico alcanzó un 83.2% y el personal de enfermería respondió en un 73% de satisfacción moderada, al contestar que se encuentran satisfechos en el trabajo, que demuestran interés en las cosas que hacen, que el puesto que ocupan actualmente lo ganaron por meritocracia, dada su capacidad y nivel de preparación, poseen la sensación de que lo que hacen tiene valor.

En el apartado de tensión en el trabajo; el personal médico alcanzó un 43.1% de satisfacción moderada y en el personal de enfermería un 57.3%, al responder que tenían poca responsabilidad en el trabajo, encontrarse cansados después de una jornada laboral y ocupar su energía a tope para realizar sus labores.

Tomando en cuenta la competencia profesional, el personal médico respondió un 59.6% y el personal de enfermería respondió un 65.6% de satisfacción moderada al referir que frecuentemente tienen la sensación de no estar capacitados para sus labores asignadas, el no tener recursos suficientes para realizar su trabajo y manifestar estrés con la competitividad laboral.

Observando la presión en el trabajo, el personal médico respondió un 50.1% y el personal de enfermería respondió un 63.5% de satisfacción moderada al referir tener trabajo excesivo y tiempo insuficiente para realizar sus labores.

Comentario

El estudio mencionado arrojó una satisfacción laboral de médicos y enfermeras de 71.6%, probablemente sea por un buen clima de trabajo, a los trabajadores les gustan las funciones desempeñadas, cumplimiento de beneficios laborales.

Nacionales

Gonzales, J. y López, M. (2016). En su tesis “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata - Negromayo, Arequipa, 2016” Arequipa, Perú. Menciona que:

Comentario

A medida que transcurre el tiempo las empresas se hacen conscientes de la importancia que representa el capital humano dentro de las mismas. Poco a poco la alta gerencia ha podido notar que la satisfacción laboral va más allá de tener un empleado bien remunerado, que si bien es cierto la remuneración es una razón de impacto en el estado de ánimo del trabajador, también es de suma importancia que el trabajador participe y tome decisiones con la finalidad de que se sienta parte de un proceso de realización personal y crecimiento dentro de las instalaciones de la organización. Es de suma importancia para una empresa indagar acerca de la satisfacción laboral de sus trabajadores dado que en ese sentido podrán tomar acciones correctivas en los puntos que así lo ameriten.

Comentario

Actualmente las empresas se enfocan más en los recursos humanos ya que a través de ello ubican a la empresa en el éxito, así mismo la satisfacción laboral permitirá a los trabajadores tener mayor compromiso con la empresa y serán más productivos en sus funciones.

Mamani, E., y Paredes, P. (2017), en su investigación “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”. Los autores concluyen que:

Comentario

Por ley a los trabajadores de la actividad privada del distrito se le asignan los siguientes beneficios sociales: descanso semanal, vacaciones, asignación familiar, feriados, sobretasa nocturna, indemnización por periodo de servicio, gratificaciones legales, seguro de vida ley. Sumado a esto se concluyó que la asignación laboral es incumplida en un 36% y en el otro 64% de los casos se cumple. En cuanto a los otros beneficios como: horas extras, sobretasa nocturna, descansos remunerados, indemnización por periodo de servicio, y seguro de vida se cumplen en 63,8%, 95,4%, 81,3%, 57,5%, 6,3% respetivamente.

Comentario

De igual manera que en la presente investigación, se estudia la variable evasión o incumplimiento de los beneficios laborales. En líneas generales, para el caso de estudio el nivel de cumplimiento está por encima del 60%. Sin embargo, es alarmante que uno de los más importantes como lo es el seguro de vida, apenas tiene un nivel de cumplimiento del 6.3%.

Huamán, G., y Giráldez, S. (2016). En su tesis "La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el Distrito De Huancavelica, periodo 2014" señala que:

Comentario

Existe grado de relación entre la inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y significativa. Se pudo constatar que hay una relación de carácter positivo y directamente proporcional entre la actuación de inspeccionar y cancelar los beneficios sociales; así como también entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales.

Comentario

Se concluye que el beneficio social origina resultados positivos a las empresas, ya que evita que dichas entidades sean sancionadas bajo los dispositivos legales vigentes y origina en los trabajadores un mejor rendimiento porque se sienten más a gusto ofreciendo más beneficios a la empresa.

Alama, J. (2017). En su tesis "Los derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017" señalase pudo constatar que existe una relación que:

Comentario

Se pudo constatar una relación directamente proporcional entre varios factores, entre ellos se encuentran los siguientes: en cuanto se cumplen los derechos laborales, existe un mejor desempeño de los empleados del grupo TCR-Trujillo 2017; si al trabajador se le brinda un contrato laboral y remuneración justos, su desenvolvimiento laboral será bueno.

Quispe, A. (2015). En su tesis "El control previo a la gestión administrativa y su incidencia en el proceso de ejecución de pagos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna, año 2014" señala que:

Comentario:

Mediante la prueba estadística de Chi-cuadrado = 9,494 permite comprobar con un nivel de significancia del 5%, que el componente de control en la Gestión Administrativa sí influye en la verificación de documentos que habilita el devengado y por consiguiente la realización de la cancelación de pendientes económicos o pagos de la Oficina de finanzas y economía de la UNJBG – Tacna. Además, se obtuvo un valor Chi cuadrado = 9.882, que el componente de evaluación de riesgos en la Gestión administrativa, sí influye en la asignación presupuestal para la Ejecución de pago.

Comentario

Se determinó que en el proceso de cancelación de pendiente o pagos de la oficina de finanzas y economía de la UNJBG-Tacna, tienen gran impacto la evaluación de riesgos, realización de control, información, comunicación e inspección de las actividades que se llevan a cabo en la gestión administrativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.4.1 Bases teóricas científicas

Evasión de beneficios sociales

Según Yépez (2012), afirma que es una conducta adoptada por una empresa que consiste en no realizar los pagos que corresponden a la seguridad social; es decir, el incumplimiento total o parcial de la obligación que posee el empleador (beneficios legales y convencionales) con el empleado como retribución al fiel cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Beneficios sociales

Según Chiavenato, (1993, citado por Briongos, 2014), afirma que: Sin tomar en cuenta el puesto de trabajo que desempeñan todos y cada uno de los empleados de una organización deben gozar de los beneficios sociales como parte de su remuneración total. Los puntualiza como "son canales importantes

que suministra la empresa de manera complementaria con el fin de motivar la fuerza laboral y llevarlo a un índice satisfactorio de moral" (p.33)

Según Toyama (2014, citado por Paredes y Mamani, 2017) menciona que: En las en las relaciones individuales en el medio ambiente de trabajo, los beneficios sociales vienen a jugar un papel bien importante. La ausencia de un sistema de justicia que se especialice en el tema de derecho laboral y lo cambiante de las disposiciones por las que se ven afectados los beneficios laborales en nuestro país, hace menester el hecho de conocer las normas por las que son regulados los beneficios laborales. (p.41).

Para Díaz (2014) considera que: Los beneficios sociales son incentivos que se le entregan al trabajador sin atribuirse directamente al servicio prestado por el mismo, pero que pueden formar parte de la ley, decisión unilateral del empleado, contrato laboral, convenios colectivos, etc. Son brindados para que el trabajador los disfrute con su familia. (p.97)

Refiere Caballero (2013, citado por Paredes y Mamani, 2017) referente a los beneficios sociales: Cualquier tipo de ingreso monetario o no monetario que percibe el empleado por parte de la empresa ya sea salario, aguinaldo, primas, bonos, vacaciones, indemnización, seguro social, etc. Durante el contrato laboral o al finalizar el mismo es visto como beneficio laboral. (p.75).

De igual manera Boza (2000 citado por Paredes y Mamani, 2017) menciona: Estos ingresos están atribuidos a la prestación de los servicios por parte del trabajador y no se toma en cuenta de donde provienen, la cantidad, o cada cuanto tiempo se realizan. (p.75)

Los beneficios sociales son definidos por Caballero (2013): La satisfacción laboral por parte de los empleados se ve directamente afectada por una amplia gama de factores, entre ellos se encuentra: la manera en que se relaciona con sus superiores, el clima laboral, el sentido de logro o nivel de actividades realizadas que le suministra el trabajo, el desarrollo de la meritocracia, y la posibilidad de continuar creciendo y aprendiendo dentro de las instalaciones de trabajo.

Característica de los beneficios sociales

- Se aplican en las actividades en las que la eficiencia del grupo es mayor a la individual
- Deben satisfacer una necesidad real que posea el empleado
- Debe separarse la benevolencia paternal de la concesión del beneficio a los trabajadores
- Debe ser extendido a la mayor cantidad posible de personas
- El costo de los beneficios debe ser calculable
- Es necesario que tengan una financiación resguardada y sólida para evitar implicaciones políticas

Ventajas y desventajas de los beneficios

- Promueven al trabajador a tener mejor calidad de vida.
- Al proveerle ventajas al trabajador se beneficia la empresa.
- Se obtiene un mejor clima en la organización.
- Se reducen los niveles de ausentismo y de rotación de personal.
- Incremento en los niveles de productividad.

Obligaciones del empleador

El contrato de trabajo

Lacalle (2015) enuncia al respecto “son las condiciones pautadas de manera escrita o verbal en las cuales un trabajador se basa para realizar las labores asignadas de manera voluntaria bajo las reglas o normas que tenga la empresa para obtener a cambio una remuneración” (p.90)

En el momento en el que se realiza el contrato nace una relación laboral sustentada en obligaciones y condiciones tanto para el empleado como para el patrono. De acuerdo a lo dispuesto en el decreto supremo de trabajo N°003-97, Art.4 el contrato puede tener tiempo indefinido o como lo requiera la empresa, sustentado con todos los requisitos que manda la ley.

El contrato está conformado por tres elementos principales:

- Primer elemento: establecer una subordinación en la que el empleador dicta instrucciones a sus empleados sobre las funciones a realizar.
- Segundo elemento: el empleado está en la obligación de pagar a sus trabajadores a cambio de las actividades que estos desarrollan en la empresa.
- Tercer elemento: el trabajador tiene una figura de persona natural, dado que la prestación de servicios es individual y directa.

Actualmente en Perú existen tres tipos de contrato:

Contrato a plazo indeterminado

Este tipo de contrato puede ser escrito o verbal y como su nombre lo indica no cuenta con una fecha indicada para su culminación a menos que el trabajador renuncie, sea jubilado, fallezca o la empresa decida prescindir de sus servicios. Generalmente empieza por un lapso de prueba no superior a tres meses y si al finalizar ese tiempo ambas partes tanto el empleador como el empleado están satisfechos, se extiende dicho período.

Contrato a plazo fijo

Este contrato debe ser realizado por escrito y el empleador está en la responsabilidad de brindarle todos los beneficios que otorga la ley al empleado, siendo éste contratado por un tiempo limitado no mayor a cinco años y cabe destacar que según el art. 79 de la ley política del contrato laboral en este tipo de contrataciones el trabajador no gozara de indemnización en caso de ser despedido dado que en el contrato de estipula una fecha d vencimiento de sus labores.

Contrato a Tiempo Parcial

Según lo estipulado en el art. 4 de la ley política del contrato laboral generalmente, este tipo de contrato se denomina parcial porque el empleado labora a media jornada sin exceder de cuatro horas diarias y cuenta con todos los beneficios que otorga la ley.

Remuneración

Es conocido como remuneración el pago que recibe el empleado a cambio de prestar sus servicios en la empresa, puede ser quincenal o una vez al mes de acuerdo a como haya sido fijado previamente en el contrato.

Existen tres tipos de remuneración:

Remuneración mínima vital

Según lo estipulado en la constitución política de Perú (CPP 1993, art 24) el empleador está en el deber de otorgarle una remuneración equitativa y suficiente al empleado siempre y cuando este trabaje como mínimo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, dicha remuneración debe permitirle al empleado gozar de un bienestar tanto material como espiritual, extensivo para su familia.

Remuneración fija

Al momento de firmar un contrato se debe estipular un pago en el que ambas partes estén de acuerdo, tanto el empleador como el empleado, donde se tome en cuenta las horas que dure la jornada laboral, la capacidad del empleado, su grado de instrucción académica, etc.

Remuneración Imprecisa

Por lo general para este tipo de pagos se establece un porcentaje de comisiones por venta. El empleado pasa a cobrar dependiendo de lo que haya vendido, no existe un monto previamente establecido.

Jornada Laboral

Está representado por la cantidad de horas efectivas que un empleado debe laborar desarrollando sus actividades. En vista de que el ser humano por naturaleza posee límites físicos, legalmente la constitución de Perú (CPP 1993, art. 25) sostiene que la jornada laboral debe ser de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, el trabajador debe desempeñar sus labores de manera efectiva en ese lapso de tiempo. El trabajado solo está en la obligación de cumplir con ocho horas diarias, en caso de trabajar más de esa cantidad es deber del empleador reconocerlas y hacer el pago correspondiente.

Descanso Remunerados

Este tipo de remuneración es de gran importancia y se refiere al pago que debe hacer el empleador al trabajador por el tiempo de suspensión, ya sea: descanso por días feriados, descanso semanal o descanso anual. En este periodo el trabajador deja de brindar sus servicios para recuperarse física y mentalmente.

Descanso semanal

Luego de que el empleado haya concluido su jornada efectiva de cuarenta y ocho horas semanales es deber del empleador otorgarle un descanso que consta de veinticuatro horas para que el trabajador se recupere mental y físicamente. El DL N° 713 en su art. 1 indica que el descanso semanal debe ser los domingos, no obstante el empleador puede cambiar este día de descanso por otro, de acuerdo a las necesidades que tenga la empresa con el trabajador.

Descanso en días Feriados

Este tipo de descanso se da en días como: año nuevo (1 Enero), día del trabajador (1 Mayo), fiestas patrias (28 y 29 Julio), semana santa (Movibles), santa Rosa de Lima (30 de agosto), combate de Angamos (8de octubre), navidad (25 diciembre), etc. Estos días de descanso representan un derecho por ley, en vista de que son festividades de acontecimientos especialmente importantes.

Descanso Vacacional

De acuerdo a lo estipulado en la constitución política de Perú (CPP 1993, art 25), el empleado tiene derecho a dejar de prestar sus servicios dentro de las instalaciones d la empresa y tomar un descanso por unos días de vacaciones, de acuerdo a lo que decida el trabajador éstos pueden ser continuos por un mes o fraccionados.

Sueldo

Según Chiavenato (1996, citado por Veramendi, 2017) menciona lo siguiente:

Para el empleado el salario viene a ser un estímulo que le genera motivación. Enfocándose de diferentes formas: remuneración que le entrega la empresa por la culminación de una labor, la medida en valor del colaborador dentro de una organización, la posición jerárquica que se tiene dentro de una organización (p. 42).

Importancia de los beneficios sociales

Para conseguir la fidelidad por parte de los empleados los beneficios sociales vienen a ser un camino que posibilita alcanzarlo. Estos beneficios son entregados en bonos que no se realizan en metálico sino en beneficios para los empleados de una organización.

En el momento en que los trabajadores comenzaron a demandar mejores derechos por su trabajo, la empresa encontró la manera de brindarles un beneficio a través de estas novedosas formas de pago sin aumentarles el sueldo, y a su vez obteniendo beneficios fiscales. La empresa ofrece estos beneficios a sus trabajadores no como pago material o sustituible por dinero sino con la finalidad de mejorar su calidad de vida y la del cuadro familiar que depende de ellos, manteniendo a los trabajadores contentos y a su vez viéndose beneficiada la empresa de esta situación.

Derechos humanos laborales

Según Robles .R y Reyes .A (2010), acerca de los derechos humanos menciona que: Son derechos de los que gozan todas las personas en un ambiente laboral, y les garantizan las posibilidades de brindarle condiciones dignas, justas e imparciales para desarrollar sus actividades en el trabajo. Según la OIT los derechos laborales fundamentales son once: salario suficiente, estabilidad laboral, condiciones satisfactorias de trabajo, equidad de género, seguridad social, derechos de los menores trabajadores, libertad en temas sindicales, huelga, contrato colectivo, no renunciar a los derechos adquiridos, justicia laboral (p.14)

Violación de los derechos humanos laborales

Según Robles .R y Reyes .A (2010), menciona que: Los derechos humanos deberían servir de canal para que los empleados alcancen su realización personal y colectiva. No obstante dentro de las organizaciones existen jerarquías que violan los derechos humanos y hasta lo toman como parte de su trabajo logrando que el crecimiento económico y la productividad vayan en caminos opuestos.

Según la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) es importante realizar diversas dimensiones de lo que viene a ser el impacto de la crisis aboral dado que adicionalmente al desánimo que puede padecer un empleado por las condiciones en el medio ambiente de trabajo, retribución monetaria, entre otros. También se encuentra el caso de las personas que quedan afectadas al perder un empleo, y se retiran del mercado haciendo de la oportunidad de hallar un nuevo empleo un imposible, poniendo en riesgo el desarrollo de las generaciones futuras. (p.7)

Principales beneficios sociales

Compensación por tiempo de servicios

Tiene su nacimiento en el Decreto Legislativo Nº 650, persigue como finalidad brindarle un apoyo al trabajador cuando este pierde su empleo. Para gozar de este beneficio se requiere de manera indispensable tener como mínimo un mes laborando en la empresa a razón de 4 horas diarias (no se aplica en pequeñas y micro empresas). El monto a ofrecer es equivalente a una remuneración mensual por año de trabajo y se deposita cada semestre en una cuenta bancaria a nombre del trabajador. Éste tiene derecho a retirar el 50% de la CTS de libre disponibilidad y hasta un 30% adicional para fines de vivienda.

Bonificación por tiempo de servicios

El DL N°26513 recortó este derecho en 1995 y fijó que solo podrían gozar de este derecho aquellas personas que estuvieron prestando durante 30 años su servicios a un solo patrono hasta el 22 de Julio de ese año.

Seguro de vida

Como lo indica el DL N° 688. El empleador debe brindar este seguro a los descendientes de trabajadores que son permanentemente inválidos o que han fallecido.

Gratificaciones

Según lo manda el DL N° 27735, se debe cancelar una remuneración mensual al empleado dos veces al año una en julio y otra en diciembre.

Descansos remunerados y vacaciones

Como lo indica el DL Nº 713 existen varios tipos de descansos: remunerados semanales, anuales y feriados. Para optar al derecho a vacaciones de 30 días se debe cumplir con un año de servicio con una jornada mínima de 4 horas diarias.

Asignación familiar

De acuerdo al DL N°25129 los empleados del ramo privado que no forman parte del contrato colectivo y tienen hijos con edad inferior a 18 años o que son estudiantes menores de 24 años deben recibir un pago mensual equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por concepto de asignación familiar.

Participación laboral o utilidades

Según disposiciones del DL Nº 892 para gozar de este beneficio deben ser empleados pertenecientes al rubro privado y recibir anualmente entre 5% y 10% de la renta antes de impuestos, dependiendo del sector en el que realicen sus labores. El máximo para la participación de cada trabajador es el equivalente de hasta 18 remuneraciones mensuales.

Satisfacción Laboral

Definición

Según Pinedo (2011, citado por Quispe, 2015) menciona que: La satisfacción laboral tiene una íntima relación con el clima organizacional, el desempeño laboral, salario, incentivo, técnicas motivacionales, gratificaciones, políticas de ascenso, entre otros. Viene a ser la respuesta a consecuencia que tiene el empleado en función a la percepción con la que ve su entorno de trabajo, basándose en las creencias y principios que desarrolla en su cotidianidad dentro de las instalaciones de la empresa donde labora. (p.44)

Según Davis y Newstrom (2003, citado por Fuentes ,2012), lo plantea de la siguiente manera: “viene a ser un una actitud afectiva positiva o negativa, un sentimiento de agrado o desagrado. Está formado por un conjunto de sentimientos y emociones que pueden favorecer o hacer de la manera en la que el trabajador ve a la empresa algo desfavorable. (p.12)

Para Locke (1976, citado por Chiang, Martín y Nuñez, 2010) define la satisfacción laboral como "un estado positivo y placentero que desarrolla el empleado como resultado del valor que le da a su trabajo o a las experiencias que crea en el" (p.154).

Muchinsky (2000) la define como el nivel de placer que obtiene el trabajador en su medio ambiente de trabajo, afirmando que un empleado se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de dicha, bienestar o placer.

Consecuencias de la satisfacción laboral

Según Robbins (2004 citado por Fuentes 2012), indica que: Pueden verse desde dos puntos de vista: individual u organizacional. Dos de los determinantes individuales que tienen influencia en el nivel de satisfacción de los empleados son las expectativas que estos tienen del puesto de trabajo y la experiencia dada por los años de carrera profesional que tiene el trabajador. (p.16)

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de higiene motivacional de Herzberg (1968)

Explica que existen diferentes factores asociados a la satisfacción dentro del trabajo, así como su ausencia provoca esa insatisfacción por las labores. Estos factores orientados a motivaciones o de carácter intrínsecos (Reconocimientos, nuevas responsabilidades, compromiso y logros). De otro lado existen factores de higiene que son de carácter extrínsecos (Políticas de trabajo, supervisión, relaciones interpersonales, salario y condiciones laborales).

Teoría de la disconformidad de locke (1984)

Sustenta la complacencia profesional se encuentra de acuerdo a servicios profesionales significativos y registren correspondiente al compromiso, las transacciones corresponden ser adecuadas sobre las insuficiencias, la complacencia procede la apreciación que realiza el contribuyente a diferenciar las insuficiencias y comparación de servicios respecto al conocimiento que se le ofrece en la labor en sus diferentes semblantes y de lo que involucra la obtención de los semejantes.

Teoría de acuerdo en la labor de Dawis (1994)

Destaca que cuando más se exploten y relacionen las capacidades de un individuo con los requerimientos propios de la organización, la probabilidad de que el trabajo sea exitoso es mayor, por ende también la satisfacción de dicha persona.

Teoría de Satisfacción por facetas Lawer (1973)

Consta de una concordancia dada por bienestar y beneficio, está pendiente por los premios adquiridos y la igualdad distinguida en los premios. El bienestar está en ocupación a la disconformidad entre lo que el sujeto recapacita en tomar en cuenta y la aprobación que posee para el individuo.

La jerarquía de las necesidades básicas de Maslow

Según Maslow (1991) menciona a las necesidades fisiológicas, los seres humanos centran su energía en complacer sus necesidades de alimento, agua, aire y vivienda, antes de pasar a las demás porque el cuerpo va a requerir de lo básico y esencial para poder resistir, es así como el empleado se sentirá motivado y no trasladará sus preocupaciones al trabajo.

Luego menciona a la necesidad de sentirse seguro, por ejemplo la seguridad personal, sentirse estable, la de protección, también la de aminorar la ansiedad, estos son niveles importante para el individuo, ya que sin ellos no se sentirá seguro de lo que es y a donde vaya, no podrá desempeñar bien sus acciones. Además, el sentido de pertinencia y las necesidades de amor, este nivel supone un dar y recibir como de ser reconocido; también se manifiesta los niveles de soledad, incluso de rechazo.

Por consiguiente, menciona a las necesidades de estima, el ser humano cuenta con la necesidad de alcanzar una estabilidad en autoestima y respeto, así como de estimar a otros. Estas son clasificadas en dos partes la primera se refiere al que el ser humano tiene deseos de obtener logros y lograr la confianza del mundo así como la independencia y libertad personal. Finalmente se encuentra la necesidad de autorrealización, la cual es parte de la vida del hombre sentirse insatisfecho con lo que obtiene, siempre va querer y obtener algo más. En tal sentido, cada ser humano tiene metas distintas, es por ellos que los resultados no siempre van a ser los mismos.

Factores de la satisfacción laboral

Palma (1999), estudiosa peruana del comportamiento organizacional, destaca la existencia de factores:

Factor Condiciones Físicas y/o Materiales:

Este factor se refiere a los distintos elementos materiales o parte de la infraestructura donde el trabajador realiza sus actividades, constituyéndose como un facilitador directo de la misma.

Factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Palma (1999) hace referencia al grado y modo de retribución económico básico que recibe el trabajador por sus funciones desempeñadas.

Factor Políticas administrativas

Palma (1999) refiere el nivel de adaptación frente a las directivas y lineamientos corporativos dirigidos a la función del trabajador para con la organización institucional.

Factor Relaciones sociales

Palma (1999) lo enuncia como que tan complacido se siente un empleado en función a las relaciones que guarda con sus compañeros de trabajo al compartir las diversas actividades inherentes al mismo.

Factor Desarrollo Personal

Palma (1999) refiere a las oportunidades que el trabajador va a obtener dentro de su ambiente laboral en función a la mejora de procesos.

Factor Desempeño de tareas

Palma (1999) como el valor que tienen para el empleado las asignaciones que realiza en su puesto de trabajo

Factor Relación con la Autoridad

Palma (1999) indicado por la valoración que tiene el empleado con la persona que se figura como su jefe y autoridades institucionales.

Importancia de la satisfacción laboral

Nieto (2014) indica: de acuerdo a un gran número de autores la satisfacción laboral se ve como una actitud positiva que mantiene el trabajador como medio o canal para alcanzar la satisfacción laboral. Mientras que para otros, es la manifestación de una necesidad que puede o no ser satisfecha" (p.108).

A través del estudio de la satisfacción la alta gerencia de una empresa puede conocer el efecto que generan las normas, procedimientos, políticas, y la manera de llevar la organización sobre el personal que en ella labora. Mediante estos resultados se pueden tomar medidas correctivas o de control sobre la organización, para decidir qué se debe corregir, mantener o reforzar.

La satisfacción laboral se muestra como un reflejo en la vida cotidiana de cada empleado, es importante para la empresa medir este factor, dado que les indicara que tan capaz es la organización para satisfacer a sus empleados, considerando que existen evidencias de que un empleado satisfecho tiene menor índice de ausentismo y carece de deseos de renunciar al trabajo

Tipos de satisfacción laboral

Según Lowery (2002) la variable se puede categorizar de la siguiente manera:

Satisfacción General:

Resulta del análisis promedio que realiza el trabajador ante varios escenarios en el puesto de trabajo.

Satisfacción por facetas:

Viene dado por el nivel de satisfacción que tiene el empleado de ciertas cosas específicas en el trabajo, estas pueden ser: condiciones de medio ambiente de trabajo, beneficios, supervisión que recibe, políticas, reconocimiento, entre otras. (p.9)

Características personales que influyen en la satisfacción laboral

Prado (2008) menciona que el trabajo es uno de los aspectos que completan la experiencia total de la vida. Es por ello que existen algunas características personales como el género, la edad, la salud mental, la inteligencia que están directamente relacionadas con la satisfacción en el puesto de trabajo.

Género

Dado que por lo general el empleo es un factor menos absorbente en la vida de la mujer este tiene un impacto menor en su vida personal, y por ende se ha demostrado que en este caso el nivel de satisfacción es mayor que en el caso de los hombres.

Inteligencia

Pese a que el grado de inteligencia que tiene un trabajador no representa un factor que influya directamente en el nivel de satisfacción que este tenga con su empleo. La inteligencia si es importante para el puesto de trabajo en el que el empleado se va a desarrollar, dado que si el mismo lleva a cabo actividades que se le hacen muy complicadas o en caso contrario son muy fáciles y no tienen ningún nivel de reto para él, este se aburrirá y se sentirá desanimado con sus labores dentro de la empresa.

Adaptación personal

Las personas con capacidad de adaptación, frecuentemente se conforman y adaptan a las presiones sociales. Un individuo que está bien adaptado en algo, es aquel que al considerar los pro y los contra de una situación posee la capacidad de oponerse si esto satisface sus necesidades y no impide a que los otros satisfagan las suyas.

Es casi seguro que un empleado que no se adapta a sus circunstancias en lo personal, fuera de la empresa, generalizara dicho comportamiento a todas las áreas de su vida, implicando esto que no se adaptará a su puesto de trabajo; no obstante esta relación también puede resultar invertida. (p.118)

Otros conceptos relacionados

Compromiso con la empresa

Es el grado de identificación que posee un individuo con la organización para la que presta sus servicios.

Condiciones de trabajo

Hace referencia a cualquier aspecto, circunstancia, elementos bajo los cuales se llevan a cabo las tareas laborales, bien sea entorno físico, circunstancias momentáneas o el conjunto de factores que envuelven al trabajo etc.

Aspectos motivadores del trabajo

La conducta de un empleado dentro de su entorno laboral viene a ser motivada por dos grupos de factores laborales estos son: el grupo de factores que motivan o influyen positivamente dentro del trabajo (son ajenos a las actividades y responsabilidades del trabajador, no obstante forman parte del ambiente que los rodea, son de naturaleza social y material. Como por ejemplo: compañeros de otro departamento, confort en el puesto de trabajo, etc) y el segundo grupo de factores que forman parte del contenido laboral y motivan al trabajador está constituido por las tareas que realiza en si el empleado.

Operarios

Son personas que tienen una habilidad para desarrollar una actividad en particular, como por ejemplo: la albañilería, carpintería, fierreros, pintores, electricidad, gasfiteros, plomería, choferes, mecánica automotriz, o algún tipo de especialidad puntual como elaboración de túnel, caminos o puentes.

Ayudantes u Oficiales

Es el personal que no está calificado como operario, sin embargo tiene la responsabilidad de servir de ayuda o apoyo al operario en sus tareas. Es considerado un guardián en la categoría de oficial.

Peones

Son personas que no están especializados ni calificados para realizar una tarea en específico, por ende son asignados a realizar diversas actividades de manera indistinta. R.M.197-DT de 5-7-55 (Lic. Candela, R. 2016. Pg. 20)

1.4. Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿En qué medida la evasión de los beneficios sociales influye en la satisfacción laboral en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016?

1.5.2 Problemas específicos

¿En qué medida la evasión de los beneficios sociales legales influyen en la satisfacción laboral en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016?

¿En qué medida la evasión de los beneficios sociales convencionales influyen en la satisfacción laboral en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Con el presente estudio se busca descubrir en qué medida de razonabilidad el no cumplir con los beneficios sociales que amparan a los empleados del sector construcción en la empresa Consorcio Arboleda influyen en su satisfacción laboral, ya que en la actualidad ellos no mantienen una idea clara de los mismos debido a la aprobación de las diversas normas que modifican el régimen laboral del sector. Esto permitirá que los empleadores y trabajadores del sector cuenten con la información actualizada y correcta en los tiempos oportunos para la realización y corrección de los pasos y procedimientos que genera la gestión administrativa relacionada a los beneficios sociales.

Al concluir este estudio sus resultados aportarán para el beneficio de los empleados y la creación de conciencia en los patronos incentivándolos a responder con el fiel cumplimiento de los beneficios sociales de los colaboradores y entender que lo anterior se traduce en un mejor rendimiento laboral, mayor productividad y, en consecuencia, mayores ingresos.

Con la realización de este estudio se brindará un aporte para el área de conocimiento de contabilidad, con el cual se verán beneficiados estudiantes, profesores, profesionales, al utilizar este como guía para cualquier investigación que vayan a realizar que guarde relación con este tema. Así como se brinda un enfoque innovador en lo que a tributos y evasión de beneficios sociales se refiere.

1.6. Hipótesis

Hipótesis Principal

La evasión de los beneficios sociales influye en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio arboleda Chiclayo- 2016.

Hipótesis Específicas

- La evasión de los beneficios sociales legales influye en la satisfacción laboral en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.

- La evasión de los beneficios sociales convencionales influye en la satisfacción laboral en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la evasión de los beneficios sociales legales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.
- Determinar la influencia de la evasión de los beneficios sociales convencionales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es del tipo descriptiva, dado que el nivel de investigación se orientará a detallar los aspectos relacionados con la evasión de beneficios sociales del empleador y cómo influyen en la satisfacción laboral del trabajador en la organización Consorcio Arboleda, 2016.

Correlacional: esta investigación es del tipo correlacional dado que facilitó medir el nivel de relación existente entre las variables de estudio, estas son: satisfacción laboral y beneficios sociales.

2.1.2 Diseño de Investigación

"El diseño de este trabajo será no experimental, descriptivo correlacional, en vista de que no manipularemos intencionalmente las variables independientes, por el contrario, analizaremos el nivel de relación y la manera cómo interactúan las dos variables entre sí".

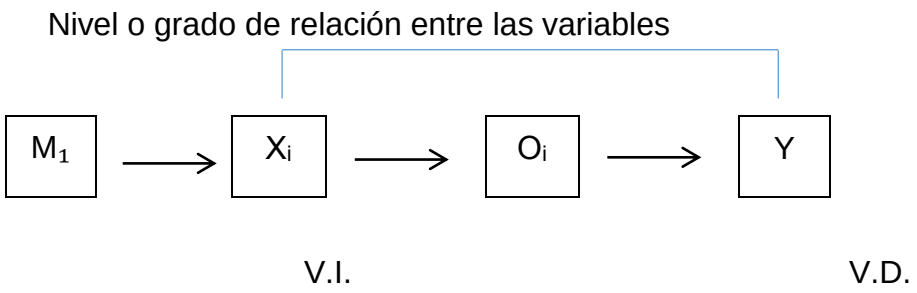


Figura 1. Diseño de la investigación

- M_1: Muestras 1 (Un solo grupo de estudio)
- X_i: Variables (s) Independiente (s) de estudio I= 1,2,…
- O_i: Observaciones
- i: Resultados a ser medidos respecto a la variable dependiente Y
- Y: Variable Dependiente de estudio

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

Carrasco (2006), constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

Para esta investigación. La población conformada se realizará a los 48 trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda- Chiclayo. Según detalle:

Tabla 1: Población de estudio

Cargo	N° de trabajadores
Operarios	09
Peones	34
Maestro	05
TOTAL	**48**

Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Muestra

Jiménez Fernández (1983) considera que es un subconjunto o una parte de la población total, la misma que se elige de modo tal que manifieste las propiedades de esta. Su aspecto más relevante es la representatividad, lo que implica que debe ser una parte de la población que sea típica o que dentro de sus aspectos, estos resulten determinantes para el estudio.

Para la realización de este trabajo se utilizaron como muestra los trabajadores que representan a la empresa Consorcio Arboleda entre ellos operarios, peones, maestros contando con un total de 48 trabajadores, siendo una muestra censal.

2.3 Variables, operacionalización

2.3.1 Variable independiente: Evasión de beneficios sociales

Según Yépez (2012), afirma que: Es una conducta adoptada por una empresa que consiste en no realizar los aportes correspondientes a la seguridad social; es decir, el incumplimiento total o parcial de la obligación (beneficios legales y

convencionales) que posee el empleador con el empleado como consecuencia de su actividad laboral.

2.3.1.1 Dimensión Evasión de Beneficios legales

Según Castillo (2015) son los incumplimientos por los regulados por norma expresa, se dividen en beneficios sociales remunerativos y no remunerativos. Los primeros se refieren a todo ingreso percibido por el empleado considerado como incremento patrimonial, contraprestativo y/o de libre disponibilidad; entre este tipo de beneficios se encuentran las horas extras, la asignación familiar, gratificaciones por fiestas patrias y navidades, los descansos remunerados, sobretasa nocturna. Por el contrario los no remunerativos están conformados por el tiempo de servicios, seguro de vida y utilidades; así como gratificaciones extraordinarias, canasta de navidad o similares, transporte, asignación por educación, refrigerios y alimentación. Presenta los siguientes indicadores:

- Beneficios remunerativos.
- Beneficios no remunerativos.

2.3.1.2 Dimensión Evasión de Beneficios convencionales

Toyama (2014), menciona que los beneficios convencionales, son aquellos beneficios que otorga la empresa al trabajador de manera adicional a los que fija la ley, en honor a lo acordado por el trabajador y el patrono. Estos beneficios pueden ser: bono por cumplimiento de metas, asignación para temas escolares, una asignación por retorno vacacional, bonificación por quinquenio, participación adicional a la legal en las utilidades, gratificación por conyugue. Presenta los siguientes indicadores:

- Convenios colectivos.
- Contrato de trabajo.
- Decisiones unilaterales del empleador.

2.3.2 Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Pinedo (2011, citado por Quispe, 2015) menciona que: La satisfacción laboral tiene una íntima relación con el clima organizacional, el desempeño en el puesto de trabajo, salario, incentivo, técnicas motivacionales, gratificaciones, políticas de ascenso, entre otros. Viene a ser la respuesta a consecuencia que

tiene el empleado en función a la percepción con la que ve su entorno de trabajo, basándose en las creencias y principios que desarrolla en su cotidianidad dentro de las instalaciones de la empresa donde labora. (p.44)

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

- **Clima organizacional**

Según Tejada (2007) menciona que "El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas, que puede deberse a varias razones: proceso de reducción del personal, incremento general de los salarios" (p.71).

1. Indicador Proceso de reducción del personal
2. Indicador Incremento general de los salarios

- **Desempeño laboral**

Robbins, Stephen y Coulter (2013, citado por Sum, 2015) precisan el desempeño laboral como un proceso mediante el cual se determina qué tan exitosa ha sido una empresa, individuo o proceso tras culminar sus actividades y objetivos laborales (p.26).

1. Indicador Logro de actividades
2. Indicador Objetivos laborales

2.3.3 Operacionalización

Tabla 2. Matriz operacional de la variable 1 (Evasión de los Beneficios Sociales)

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Evasión de los Beneficios Sociales	Según Yépez (2012), afirma que: Es una conducta adoptada por una empresa que consiste en no realizar los aportes correspondientes a la seguridad social; es decir, el incumplimiento total o parcial de la obligación que posee el empleador con el empleado como consecuencia de su actividad laboral (beneficios legales y convencionales).	Según Yépez, (2012), menciona que: consta del Incumplimiento, de los beneficios legales y convencionales.	Evasión de Beneficios legales	Beneficios remunerativos	1 al 7	Ordinal
				Beneficios no remunerativos		
			Evasión de Beneficios convencionales	Convenios colectivos	8 al 10	
				Contrato de trabajo		
				Decisiones unilaterales del empleador		

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Matriz operacional de la variable 2 (Satisfacción laboral)

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Según Pinedo 2011, (citado por Quispe, 2015) menciona que: La satisfacción laboral tiene una íntima relación con el clima organizacional, el desempeño laboral, salario, incentivo, técnicas motivacionales, gratificaciones, políticas de ascenso, entre otros. Viene a ser la respuesta a consecuencia que tiene el empleado en función a la percepción con la que ve su entorno de trabajo, basándose en las creencias y principios que desarrolla en su cotidianidad dentro de las instalaciones de la empresa donde labora	Según Pinedo 2011, (citado por Quispe, 2015) , menciona que: los Satisfacción laboral está relacionado con los siguientes aspectos: Clima organizacional Y Desempeño laboral	Clima organizacional	Factores productivos	1 al 7	Ordinal
				Satisfacer necesidades		
				Beneficio		
			Desempeño laboral	Estado interno	8 al 10	
				Comportamiento de los empleados		

Fuente: elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Las principales técnicas y/o instrumentos usados para la realización de este trabajo se presentan a continuación:

2.4.1.1 Observación: este método se aplicó para observar el procedimiento, el trabajo de los colaboradores de la empresa.

2.4.1.2 Encuesta: es un estudio basado en la observación en el cual el investigador recopila datos mediante el uso de una serie de preguntas escritas, esta encuesta estuvo dirigida a los trabajadores de construcción civil entre ellos operarios, peones, maestro de obra de la empresa Consorcio Arboleda- Chiclayo.

Según el autor Carrasco (2006), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

2.4.2.1 Guías de encuestas

Esta herramienta se utilizó para determinar el grado de satisfacción de los trabajadores respecto a su trabajo realizado en la empresa Consorcio Arboleda, dicha encuesta se realizó con una guía de interrogantes de acuerdo a la problemática de la investigación, cabe resaltar que dichas encuestas fueron previamente elaboradas y validadas por expertos.

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2008), el cuestionario posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio.

El instrumento posee 20 preguntas, 10 de ellas están destinadas a la variable independiente (Evasión de los Beneficios sociales) y las otras 10 están orientadas a la variable dependiente (Satisfacción laboral). El cuestionario se dirige a los trabajadores de construcción civil entre ellos operarios, peones, maestro de obra de la empresa Consorcio Arboleda- Chiclayo

2.4.2.2 Fichas técnicas

Variable 1: entorno familiar

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de Evasión de los Beneficios Sociales
Autores	:	Infante y Llamo (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual
Ámbito de aplicación	:	Chiclayo
Significación	:	Medir las percepciones de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda - Chiclayo sobre la evasión de los beneficios en la empresa.
Duración	:	20 minutos

Estructura: la herramienta fue constituida por dos dimensiones: Beneficios legales (7 ítems), Beneficios convencionales (3 ítems). En su totalidad la herramienta consta de 10 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Variable 2: satisfacción laboral

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Autor	:	Infante y Llamo (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual
Ámbito de Aplicación	:	Chiclayo
Significación	:	Medir las percepciones de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda – Chiclayo sobre la Satisfacción Laboral.
Duración	:	20 minutos

Estructura: la herramienta fue constituida por dos dimensiones: Condiciones Físicas (3 ítems), Relaciones interpersonales (4 ítems), Reconocimiento de posición y mérito (3 ítems). En su totalidad la herramienta consta de 10 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Se elaboró una encuesta de 20 preguntas, analizándose la validez del contenido mediante la valoración de expertos (3); luego se evaluó la fiabilidad de la encuesta examinando la solidez interna por el método de alfa de conbrach.

Dicha encuesta fue realizada a cada uno de los trabajadores entre ellos operarios, oficiales y peones, esta encuesta se realizó en la empresa Consorcio Arboleda, y está relacionado con los beneficios sociales y su influencia con la satisfacción del trabajador.

2.4.3 Validez y Confiabilidad

Validez

Tabla 4: Resultado de la validez de contenido del instrumento evasión de los Beneficios Sociales

Juez experto	Resultado
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

Tal como se observa en la tabla 4 para realizar el proceso de validación de contenidos se manejó el criterio de juicio de expertos, sometiendo a la crítica de expertos cada uno de los instrumentos que se realizaron para lograr el objetivo planteado.

Tabla 5: Resultado de la validez de contenido Del instrumento Satisfacción Laboral

Juez experto	Resultado
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

En función a las tablas 4 y 5 el monto de calificación categórica de las variables conducta agresiva y entorno familiar por los jueces expertos llegaron a la conclusión que el contenido es válido de acuerdo a la muestra de estudio.

Para Hernández et al. (2011) la confiabilidad propia de todos los instrumentos de medición está referida al nivel en que su repetida aplicación al mismo objeto o sujeto genera resultados iguales.

Esto se ilustra en el siguiente cuadro:

Tabla 6: Confiabilidad

Coeficiente	Relación
0	Nula Confiabilidad
0.70	Aceptable Confiabilidad
0.90	Elevada Confiabilidad
1.00	Máxima confiabilidad

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad de la herramienta se llevó a cabo empleando el método de Alfa de Cronbach al ingresar los datos recabados al estadístico SPSS 23.

Tabla 7: Fiabilidad de los instrumentos variable 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,939	10

Fuente: elaboración propia

El estadístico de confiabilidad en la variable 1 señala que el instrumento utilizado y los ítems son confiables, dado que el resultado arrojó un coeficiente de 0.939 y por ello, se considera muy alto.

Tabla 9Fiabilidad de los instrumentos variable 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: elaboración propia

Tabla 10 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,925	10

Fuente: elaboración propia

El estadístico de confiabilidad en la variable 2 señala que el instrumento utilizado y los ítems son confiables, dado que el resultado arrojó un coeficiente de 0.925 y por ello, se considera muy alto.

Tabla 11Fiabilidad de los instrumentos de las variables 1 y 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: elaboración propia

Tabla 12Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**N° de elementos**
0,862	20

El estadístico de confiabilidad conjunto de las variables 1 y 2 señalan que el instrumento utilizado y los ítems son confiables, dado que el resultado arrojó un coeficiente de 0.862 y por ello, se considera muy alto.

2.5 Procedimiento de análisis de datos

Con la finalidad de obtener los datos necesarios se realizaron visitas previas al área donde están realizando la obra de saneamiento en Alameda Real 5ta etapa-

Lambayeque, pidiendo la autorización respectiva al gerente del consorcio con el propósito de observar su trabajo, y de esta manera realizar las encuestas que se elaboró con el objeto de medir el grado de satisfacción con sus beneficios retribuidos entre otros factores que implican la satisfacción del trabajador.

2.6 Aspectos éticos

Como criterio a seguir se tiene el criterio de la confidencialidad, se realizó una observación exhaustiva a través de la cual se ejecutó una interacción con el personal de la empresa, garantizando la privacidad de la información recolectada a través de las observaciones realizadas en planta.

2.7 Criterios de rigor científico

Los principales autores en la materia han formulado una serie de criterios. Como se citó en Hernández, Fernández y Baptista (2014), se resumen en: validez interna, validez externa (generalización), fiabilidad, objetividad.

Tabla 13: Criterios de rigor científico

Criterio	Inv. cuantitativa	Inv. cualitativa
Valor de verdad	Validez interna	Credibilidad
Aplicabilidad	Validez externa	Transferencia
Consistencia	Fiabilidad interna	Dependencia
Neutralidad	Objetividad (fiabilidad externa)	Confirmabilidad

Fuente: Guba, 1981

Se expresa el rigor científico de la investigación basándose en un soporte de rigor científico que permitió determinar cómo funciona la variable independiente, Beneficios Sociales con la variable dependiente, Satisfacción Laboral, según la valoración de criterios tales como: la objetividad, validez y la confiabilidad .

Objetividad. La objetividad de fuerza mediante la estandarización en la aplicación del instrumento y en la evaluación de los resultados: así como emplear personal capacitado y experimentado para un buen desarrollo y mejores resultados para la empresa.

Validez. A través de la validación del instrumento, aceptado por el juicio de expertos. Hace referencia al nivel de exactitud arrojada por el instrumento que se utiliza para medir lo que está propuesto medir.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) indican que un instrumento resultará válido cuando mida lo que desea medir en verdad. La validez constituye aquella condición propia de los resultados, más no del mismo instrumento. Este instrumento no puede ser válido por sí mismo, sino en relación al objetivo que sigue con un conjunto de personas o eventos determinados.

Confiabilidad. Bajo este criterio los resultados de la investigación garantizaron la veracidad de la misma, para ello se realizó la recolección de los datos, también quedó expuesto de forma clara y precisa los resultados del presente trabajo, de esta manera la interpretación de la información arrojada por las encuestas resultó fidedigna. Por ende los resultados no fueron manipulados de acuerdo a nuestros intereses personales como investigadores.

III RESULTADOS

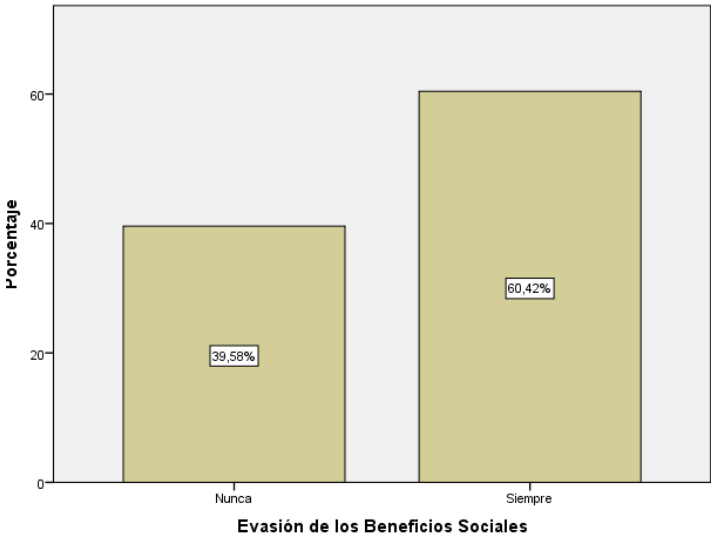
3.1 Tablas y figuras

Tabla 14: Niveles de Evasión de los Beneficios Sociales según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda en Chiclayo en el año 2016.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	39,6	39,6	39,6
Siempre	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 1: Distribución de los niveles de Evasión de los Beneficios sociales según los trabajadores de la Empresa Consocio Arboleda en Chiclayo en el año 2016.



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se observa en la Figura 1 que del 100% de los trabajadores un 60,42% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios sociales que los trabajadores requieren y

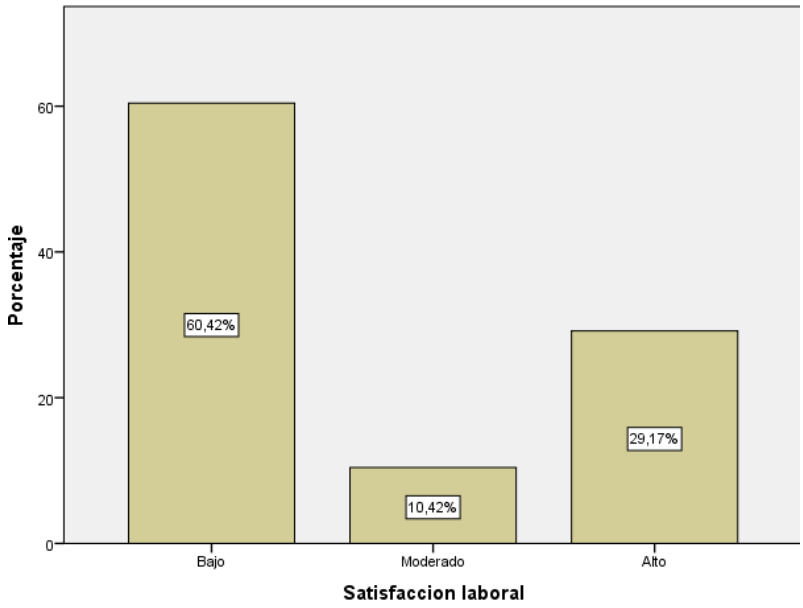
solo el 39.58% afirmó que la empresa nunca evade los beneficios sociales de los trabajadores.

Tabla 15: Niveles de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	29	60,4	60,4	60,4
Moderado	5	10,4	10,4	70,8
Alto	14	29,2	29,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 2: Distribución de Niveles de Satisfacción Laboral según los trabajadores de le Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016



Fuente: elaboración propia

Interpretación

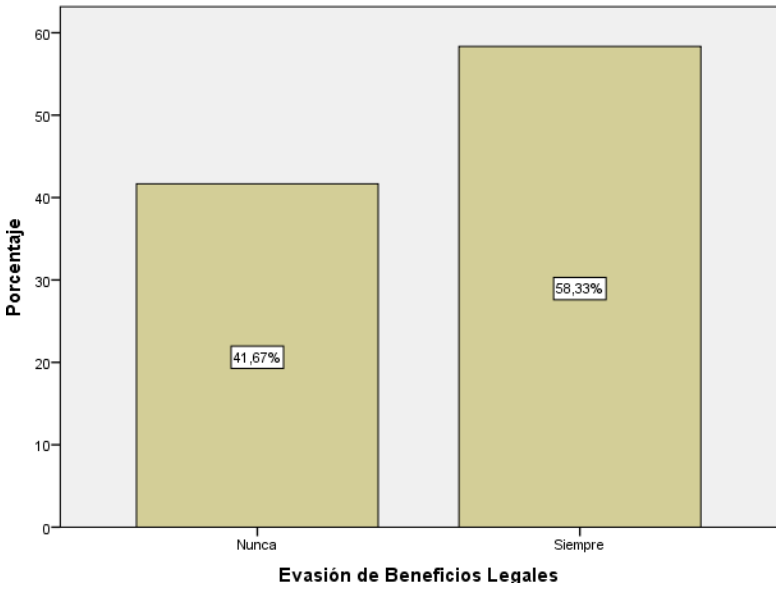
Se observa en la Figura 2 que del 100% de los trabajadores un 60,42% tiene un nivel bajo en la satisfacción laboral, el 29.17% tiene un nivel alto en la satisfacción laboral y finalmente sólo el 10.42% de los trabajadores tiene un nivel moderado en la satisfacción laboral.

Tabla 16: Niveles de evasión de los Beneficios Legales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	41,7	41,7	41,7
Siempre	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 3: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Legales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se observa en la Figura 3 que del 100% de los trabajadores el 58,33% sostuvo que la empresa siempre evade el pago de los beneficios legales que los trabajadores requieren, el 41.67% afirmó que la empresa nunca evade los pagos de los beneficios legales de los trabajadores.

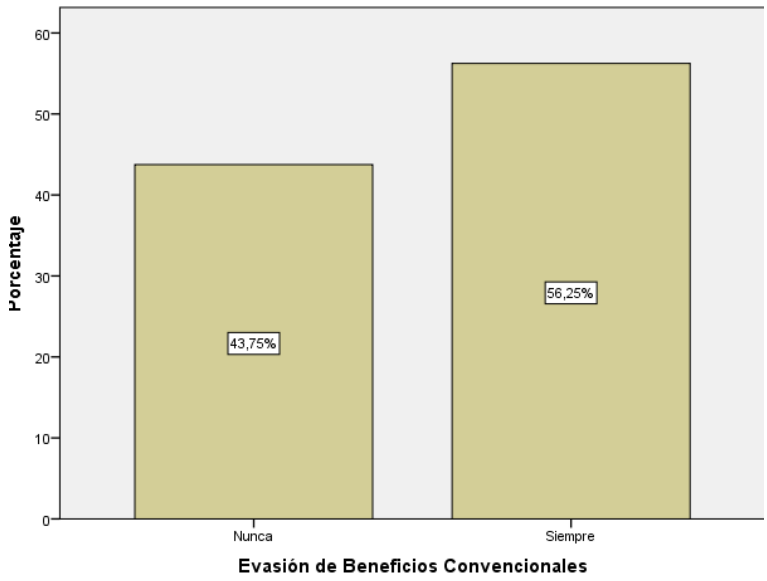
Tabla 17: Niveles de evasión de los Beneficios Convencionales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Evasión de Beneficios Convencionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	43,8	43,8	43,8
	Siempre	27	56,3	56,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 4: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Convencionales según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.



Fuente: elaboración propia

Interpretación

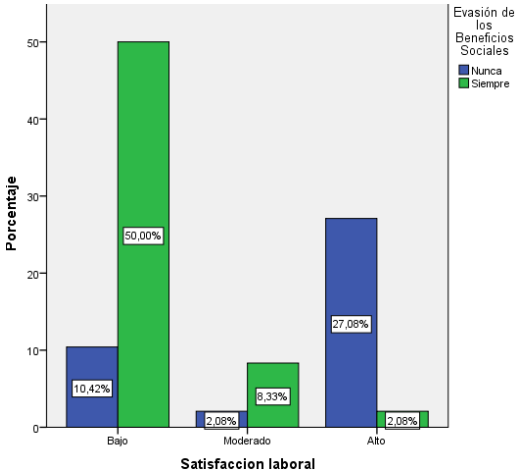
Se observa en la Figura 4 que del 100% de los trabajadores el 56,25% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios convencionales que los trabajadores requieren; el 43,75% afirmó que la empresa nunca evade el pago de los beneficios convencionales les de los trabajadores.

Tabla 18: Niveles de Evasión de los Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Tabla cruzada Evasión de los Beneficios Sociales*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Evasión de los Beneficios Sociales	Nunca	Recuento	5	1	13	19
		% del total	10,4	2,1	27,1	39,6
	Siempre	Recuento	24	4	1	29
		% del total	50,0	8,3	2,1	60,4
Total		Recuento	29	5	14	48
		% del total	60,4	10,4	29,2	100,0

Figura 5: Distribución de los niveles de Evasión de los Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.



Fuente: elaboración propia

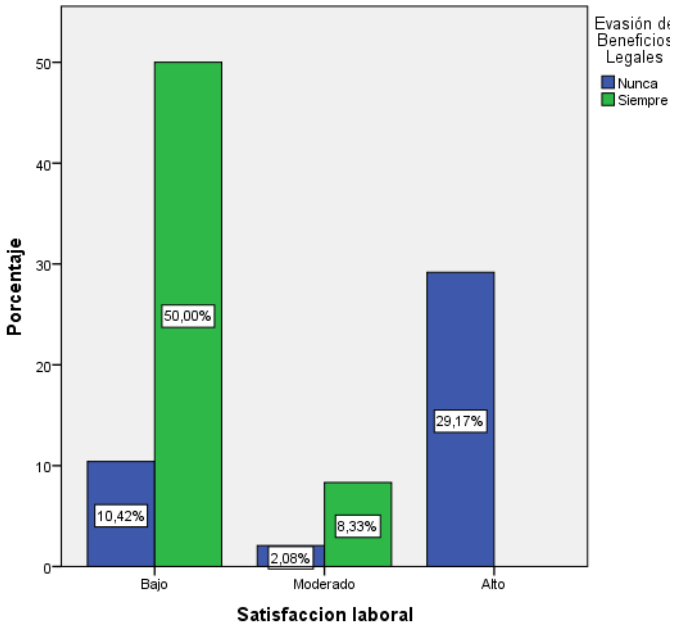
Interpretación

Se observa en la Figura 5 que del 100% de los trabajadores el 50% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios sociales y además, tienen un nivel bajo de satisfacción laboral; el 27.08% sostuvo que la empresa nunca evade los beneficios sociales de los trabajadores y a la vez, tienen un nivel alto de satisfacción laboral; el 10,42% indicó que la empresa nunca evade los beneficios sociales y a su vez tienen un bajo nivel de satisfacción; el 8.33% sostuvo que la empresa siempre evade indebidamente los beneficios sociales de los trabajadores y a la vez, tienen un nivel moderado de satisfacción laboral; el 2,08% mantuvo que la empresa nunca evade los beneficios sociales y que tienen un nivel moderado de satisfacción; finalmente el 2,08% restante de los trabajadores manifestó que la empresa siempre evade los beneficios sociales y aun así se mostró con un nivel alto de satisfacción.

Tabla 19Niveles de evasión de los Beneficios Legales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Evasión de Beneficios Legales	Nunca	Recuento	5	1	14	20
		% del total	10,4	2,1	29,2	41,7
	Siempre	Recuento	24	4	0	28
		% del total	50,0	8,3	0,0	58,3
Total		Recuento	29	5	14	48
		% del total	60,4	10,4	29,2	100,0

Figura 6: Distribución de los niveles de evasión de los beneficios legales y satisfacción laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.



Fuente: elaboración propia

Interpretación

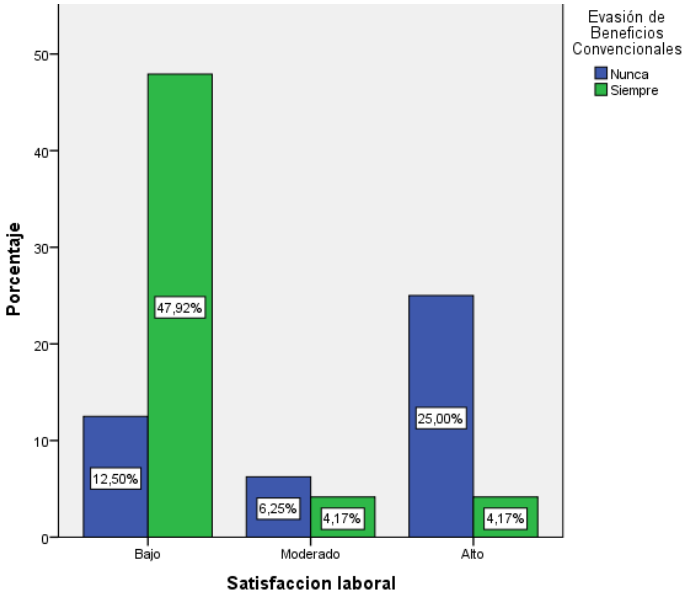
Se observa en la Figura 6 que del 100% de los trabajadores (conformado por operarios, oficiales, peones) de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016, el 50% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios legales y además, tienen un nivel bajo en la satisfacción laboral; el 29.17% sostuvo que la empresa nunca evade los beneficios legales de los trabajadores y a la vez tienen un nivel alto de satisfacción laboral; el 10,42% mantuvo que la empresa nunca evade los beneficios legales y aun así tienen un nivel bajo de satisfacción; el 8.33% indicó que la empresa nunca evade los beneficios legales y a la vez tienen un nivel moderado de satisfacción laboral; finalmente el 2,08% de los trabajadores sostuvo que la empresa nunca evade los beneficios sociales y que su nivel de satisfacción es moderado.

Tabla 20: Niveles de evasión de los Beneficios Convencionales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Tabla cruzada Beneficios Convencionales*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Evasión de Beneficios Convencionales	Nunca	Recuento	6	3	12	21
		% del total	12,5%	6,3%	25,0%	43,8%
	Siempre	Recuento	23	2	2	27
		% del total	47,9%	4,2%	4,2%	56,3%
Total		Recuento	29	5	14	48
		% del total	60,4%	10,4%	29,2%	100,0%

Figura 7: Distribución de los niveles de evasión de los Beneficios Convencionales y Satisfacción Laboral según los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se observa en la Figura 7 que del 100% de los trabajadores (conformado por operarios, oficiales, peones) de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016, el 47,92% sostuvo que la empresa siempre evade los beneficios convencionales y además, tienen un nivel bajo de satisfacción laboral; el 25% sostuvo que la empresa nunca evade los beneficios convencionales de los trabajadores y a la vez tienen un nivel alto de satisfacción laboral; el 12,50% indicó que la empresa nunca evade los beneficios convencionales de los trabajadores y aun así evidencian una baja satisfacción laboral; el 6,25% indicó que la empresa nunca evade los beneficios convencionales y también tienen un nivel moderado de satisfacción laboral; el 4,17% indicó que la empresa siempre evade los beneficios convencionales y manifiestan tener un nivel moderado de satisfacción; a su vez otro 4,17% sostuvo que la empresa

siempre evade los beneficios convencionales y no obstante ellos como trabajadores se encuentran con un nivel alto de satisfacción.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 21: Prueba de Independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Sociales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,469[a]	2	,000
Razón de verosimilitud	25,572	2	,000
Asociación lineal por lineal	20,759	1	,000
N de casos válidos	48		

Fuente: elaboración propia

Ho: La evasión de los Beneficios Sociales No influencia significativa a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

H1: La evasión de los Beneficios Sociales Sí influencia significativa a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

$\alpha = 0.05$

Estadístico:

Chi-cuadrado=23.469

P-valor: 0.000

Decisión: se rechaza Ho

Interpretación

Siendo el p-valor = 0.000 y el nivel de significancia del 5%, implica rechazar Ho; es decir, con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la evasión de los beneficios sociales influye significativamente de forma inversa a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Tabla 22: Prueba de Independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Legales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,684[a]	2	,000
Razón de verosimilitud	33,536	2	,000
Asociación lineal por lineal	24,454	1	,000
N de casos válidos	48		

Fuente: elaboración propia

Ho: La evasión de los Beneficios Legales No influye significativamente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

H1: La evasión de los Beneficios Legales Sí influye significativamente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

$\alpha = 0.05$

Estadístico:

Chi – cuadrado= 27.684

P-valor: 0.000

Decisión: se rechaza Ho

Interpretación

Siendo el p-valor = 0.000 y el nivel de significancia del 5%, implica rechazar Ho; es decir, con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la evasión de los beneficios legales influye significativamente de forma inversa a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Tabla 23Prueba de independencia y nivel de significación entre la evasión de los Beneficios Convencionales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,821[a]	2	,000
Razón de verosimilitud	18,007	2	,000
Asociación lineal por lineal	16,390	1	,000
N de casos válidos	48		

Fuente: elaboración propia

Ho: Los Beneficios Convencionales No influyen significativamente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

H1: Los Beneficios Convencionales sí influyen significativamente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

α= 0.05

Estadístico:

Chi-cuadrado= 16.821

P-valor: 0.000

Decisión: se rechaza Ho

Interpretación

Siendo el p-valor = 0.000 y el nivel de significancia del 5%, implica rechazar Ho, es decir, con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Convencionales influye significativamente de forma inversa a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

3.2 Discusión de resultados

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, en función al objetivo general pautado inicialmente: precisar la influencia de la evasión de los Beneficios Sociales en la Satisfacción Laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016 fueron los siguientes: estadístico Chi – cuadrado de 23.467 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Sociales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

De acuerdo con la investigación de Quispe (2015) en su tesis titulada “El control previo a la gestión administrativa y su incidencia en el proceso de ejecución de pagos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna, año -2014”. Se obtiene como estadístico Chi-Cuadrada: 9.882 y siendo el p-valor = 0.004 menor que el nivel de significancia de trabajo fijado de 0.05, lo que implica rechazar la Hipótesis nula y concluir que un nivel de 5% de significancia existe evidencia estadística para afirmar

que la Gestión Administrativa influye significativamente en la ejecución de pagos de la Oficina de Economía y Finanzas de la UNJBG – Tacna.

Entonces, teniendo en cuenta el aporte de Quispe (2015) señalado líneas arriba y con la Teoría planteada por Yepes (2012), en la que afirma que la evasión de los Beneficios sociales consiste en no cumplir total o parcial la obligación que posee el empleador con el empleado como consecuencia de su actividad laboral (Beneficios legales y convencionales). Conjuntamente con los resultados obtenidos en la investigación presente, se infiere que los beneficios sociales influyen en la satisfacción laboral.

3.3 Aporte científico

Primera Discusión específica

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantea como objetivo general precisar la influencia de la evasión de los Beneficios Legales en la Satisfacción Laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 27.684 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Legales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada por Alama (2017) en su tesis titulado “Los Derechos laborales y su relación con el Desempeño de los trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017”, se obtiene que el Chi cuadrado es 13.8, y mayor al valor crítico de 1.38, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye, con un nivel de significación del 5% existe evidencia estadística para afirmar que el cumplimiento de los Derechos Laborales y el Desempeño de los trabajadores se relacionan positivamente.

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de Alama (2017), previamente mencionado en el párrafo anterior, y en conjunto con los resultados de investigación se infiere que la evasión de los Beneficios Legales influye significativamente de forma inversa a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

Segunda Discusión específica

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantea como objetivo general precisar la influencia de la evasión de los Beneficios Convencionales en la Satisfacción Laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 16.821 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Convencionales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada por Paredes y Mamani (2017) en su tesis titulado “Nivel de cumplimiento de los Beneficios sociales de los Trabajadores del Régimen de la Actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, se obtuvo: En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales convencionales que se le brindaron a los empleados bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y de acuerdo al promedio fijado se concluye que: gratificaciones extraordinarias, bonificación por cumpleaños y bono por cumplimiento no se han otorgado en ningún momento en la Municipalidad, ya que no han sido sujetas a negociación ni convenio colectivo. Teniendo como beneficio convencional solamente la asignación escolar que se otorga a los trabajadores, por ser un concepto establecido por convenio colectivo, el cual tiene un nivel de cumplimiento de 72.5% y un porcentaje de incumplimiento de 27.5%, dado que dentro de los encuestados se encuentran trabajadores que no tienen derecho a este

beneficio por no tener hijos en etapa escolar. El nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales es de un 62.5 %, cifra que representa a más de la mitad del total, dados estos resultados se puede llegar a la conclusión de que en la Municipalidad Distrital de Sachaca no cumple en otorgar todos los beneficios sociales a sus empleados bajo el régimen de la actividad privada.

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de Paredes y Mamani (2017), previamente mencionado en el párrafo anterior, y en conjunto con los resultados de investigación se infiere que la evasión de los Beneficios Convencionales influyen en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo, en el año 2016.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al término del desarrollo de la presente investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 23.467 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Sociales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.
2. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 27.684 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Legales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.
3. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 16.821 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Convencionales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

4.2. Recomendaciones

Se hacen las siguientes recomendaciones al Consorcio Arboleda:

- Brindar las charlas necesarias al personal respecto a los beneficios que les corresponde, puesto que cada año se realiza el acta de negociación colectiva

en construcción civil la cual tiene a cargo la federación de trabajadores de construcción civil (FTCCP) y la cámara peruana de construcción (CAPECO).

- Se puede promover la participación de los obreros de construcción a través de reuniones mensuales, incentivando con el uso de premiaciones el esfuerzo realizado, con ello se incrementará la satisfacción laboral en el consorcio arboleda.
- Implementar políticas dentro de la empresa como la inscripción de los trabajadores bajo el régimen de construcción civil.
- Sistematizar las gestiones de la empresa, suspender aquellas organizaciones sindicales las cuales realizan actividades ilícitas, dado que en vez de velar por la seguridad y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se benefician lucrando para ellos mismos incurriendo a extorciones, etc.

REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S. Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

Alonso, K. (2015). *Infracciones laborales de las mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. Recuperado de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrenechea, J. (2017). *Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20Panduro%2C%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bermuy, O. (2012). El despido justificado relacionado con la conducta y la capacidad del trabajador. *Actualidad Empresarial*, 249, 15-17. Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/249_9_YKIQKLCNRZLWVHGICILYMSMYFXPYUAVTLEKVPNJGMUDIBKQETC.pdf

Bernuy O. (2013). Régimen laboral especial en construcción civil. *Actualidad Empresarial*, 285, 15-17.

Blanch, G., Quiñones, J. y Moreno, C. (2015). *Los beneficios sociales en la realidad de la Universidad: un estudio del Campus de Vilanova I la Gelttrú (UPC)*. Madrid: Eben

Cantonnet, M., Iradi, J., Larrea, A. y Aldasoro, J. (2011). Análisis de la satisfacción laboral de los arquitectos técnicos en el sector de la

construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista de la Construcción*, *10*(2), 16-25. Re

Carranza, S. (2013). Características de la actividad de construcción civil. Revista de Consultoría, 18, 27-37.

Castro, S. y Quiroz, F. (2013). *Las causas que motivan la evasión tributaria en la empresa constructora Los Cipreses S.A.C en la ciudad de Trujillo en el periodo 2012* (Tesis de licenciatura). Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/139/3/CASTRO_SANDRA_CAUSAS_MOTIVAN_EVACION.pdf

Chiang, M., Salazar, C., Martín, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas Economía.

Díaz, T. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Editorial Grijley.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf

Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/66/Recen5.pdf

Gomero, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1247/TITULO%20-%20Anaya%20Gomero%20Ignacia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, A y Orihuela, P. (2014). *Boletín informativo de Aceros Arequipa*. Recuperado de https://www.e-quipu.pe/dinamic/publicacion/adjunto/Boletn-Construccin-Integral-Aceros-Arequipa-1441082246KCXEXi.pdf

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones* (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6. ª ed.). Ciudad de México: Mc-Graw Hill Interamericana

Mariscal, F. (2013). *La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos* (Tesis de licenciatura). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Registro de construcción civil*. Lima: Mintra. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=1144&tip=975

Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Extremadura, España. Recuperado de http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Palma, S. (1999). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)*. Lima: Editorial Comercializadora Cartolan.

Panta, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Recuperado de

http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/367/ADM-BAY-RUI-15.pdf?sequence=1

Paredes, S. y Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad distrital de Sachaca 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redacción Perú 21. (2016). *Firman convenio para elevar salarios de los trabajadores del sector construcción en 4.75%*. Recuperado de https://peru21.pe/economia/firman-convenio-elevar-salarios-trabajadores-sector-construccion-4-75-224863

Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cáceres, R. (octubre, 2015). *Los beneficios sociales*. Recuperado de http://mitrabajobolivia.com/los-beneficios-sociales/

Robles, R. y Reyes, A. (2010). Vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes en México desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista de Derechos Humanos*, 8(8), 18-24. Recuperado de http://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2010.pdf

Sala, G. (2015). *Gestión de un pequeño comercio*. Madrid: Editex.

Sánchez, R. (2012). *Estudio de las normas jurídicas del régimen laboral de construcción civil y su influencia en la liquidez de la empresa constructora Romero Contreras SAC*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3508

Shütz, B. (2017). Nuevas medidas para detener la evasión tributaria del sector construcción. *EMB Construcción, 4*(2), 14-17.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Tamayo, M. (2013). *Metodología de la investigación* (4. ª ed.). Ciudad de México: Limusa.

Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación. Calidad, nutrición, productividad y beneficios* (2. ª ed.). Bogotá: Editorial Udea.

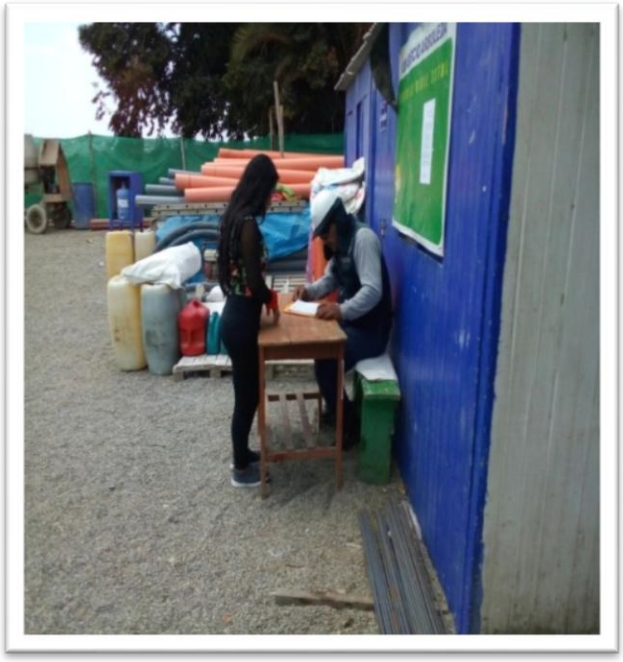
Urteaga, L. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Recuperado de http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/756/T%20658%20U72%202015.pdf?sequence=1

Yépez, S. (2012). Incumplimiento en el pago de aportes a la seguridad social. *Revista Actualidad Laboral*, 171, 25-26. Recuperado de http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/I/incumplimiento_en_el_pago_de_aportes_a_la_seguridad_social/incumplimiento_en_el_pago_de_aportes_a_la_seguridad_social.asp

ANEXOS

Encuesta realizada a un peón de la empresa Consorcio Arboleda

Encuesta realizada a la ingeniera ambiental, la ingeniera de seguridad y los peones



1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 16 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

CONSTRUCTORA REINO UNIDO E IRL
James M Díaz Delgado
TITULAR GERENTE

JUEZ – EXPERTO

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 16 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Hipolito Gamarra Tello
ING. CIVIL
CIP N° 76071

JUEZ – EXPERTO

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 16 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

GLORIA INGENIEROS & ARQUITECTOS S.R.L.
INGENIERO EXPERTO
Ing. Alberto Fuentes Victoria
GERENTE
JUEZ EXPERTO

Anexo 1: Instrumentos de investigación

Cuestionario

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar la incidencia entre la gestión y desarrollo empresarial de las empresas en la región Callao, Perú 2017.

Por ello se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Datos específicos	
1	Muy en desacuerdo
2	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	En desacuerdo
5	Muy de acuerdo

Variable 1: evasión de beneficios sociales		1	2	3	4	5
Dimensión 1: evasión de beneficios legales						
1	La empresa no siempre me paga por asignación familiar					
2	Siempre cuando me lesiono por alguna actividad dentro de la empresa, no tengo descanso remunerado					
3	La empresa no siempre reconoce las horas extras laboradas					
4	La empresa no siempre reconoce al trabajador que labora cuando hace horas extras correspondientes al horario nocturno					
5	No Siempre la empresa paga las gratificaciones a todos los empleados					
6	Todos los años siempre la empresa reparte las utilidades a los trabajadores					
7	No me siento seguro trabajando en la empresa porque cuento con seguro de vida					
Dimensión 2: evasión de beneficios convencionales						
8	La empresa no siempre da bonificaciones a los empleados					

	cuando sea necesario					
9	La empresa cada cierto tiempo apoya con un porcentaje en la alimentación de los trabajadores					
10	La empresa no siempre cubre con los viáticos a los trabajadores que realicen sus labores fuera de las instalaciones de la empresa.					
Variable 2: satisfacción laboral		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1: clima organizacional						
1	La distribución física de tu ambiente de trabajo facilita la fluidez de tus labores					
2	Estas satisfecho con iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio, orden y limpieza					
3	Dispones de los medios y recursos materiales requeridos para realizar tu trabajo diario					
4	Te encuentras satisfecho con las relaciones de comunicación con los directivos y trabajadores de diferentes oficinas					
5	Existe un dialogo fluido entre todo el personal con el que laboras					
6	Crees que existe libertad de poder expresar las ideas de manera abierta en la empresa					
7	El jefe de tu área y compañeros de trabajo te ayudan a encontrar solución ante cualquier problema que confrontan					
Dimensión 2: desempeño laboral						
8	Has recibido un ascenso de parte de la dirección en base a sus capacidades y formación profesional					
9	Has recibido capacitaciones para cumplir a cabalidad con las tareas que te son asignadas					
10	La institución te ofrece posibilidades de crecer en el ámbito profesional					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general ¿En qué medida la evasión de los beneficios sociales por parte del empleador influye en la satisfacción laboral del trabajador en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016? **Problemas específicos** ¿En qué medida la evasión de los beneficios Legales por parte del empleador influye en la satisfacción laboral del trabajador en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016? ¿En qué medida la evasión de los beneficios Convencionales por parte del empleador influye en la satisfacción laboral del trabajador en la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016?	**Objetivo general** Determinar la influencia del incumplimiento de pago de beneficios sociales en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. **Objetivos específicos** Determinar la influencia del incumplimiento de pago de beneficios sociales en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. Determinar la influencia del incumplimiento de pago de beneficios sociales en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016.	**Hipótesis general** La evasión de los beneficios sociales por parte del empleador influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio arboleda Chiclayo- 2016. **Hipótesis específicas** La evasión de los beneficios sociales por parte del empleador influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio arboleda Chiclayo- 2016. La evasión de los beneficios sociales por parte del empleador influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio arboleda Chiclayo- 2016.	Evasión de los beneficios sociales	Evasión de beneficios legales Evasión de beneficios convencionales	**Diseño de la investigación** No experimental-descriptivo correlacional **Tipo de investigación** Descriptiva **Población** 48 trabajadores de la empresa Consorcio Arboleda **Muestra** Una muestra censal, siendo los 48 trabajadores entre ellos operarios, peones, maestros de la empresa Consorcio Arboleda **Técnica de procesamiento de la información** Programa estadístico SPSS 23
			Satisfacción laboral	Clima organizacional Desempeño laboral	