

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



**Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la
satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga
pesada Juliaca periodo – 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público

Por:

Yenny Madeleyny Quispe Loayza

Tania Ruby Ali Ticona

Sintia Mariza Curro Fuentes

Asesor:

Mg. Yujra Sucaticina Victor

Juliaca, diciembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


Mg. Victor Yujra Sucaticina, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“EVASIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA JULIACA PERIODO – 2021”** constituye la memoria que presentan las Bachilleres **Yenny Madeleynty Quispe Loayza; Tania Ruby Ali Ticona y Sintia Mariza Curro Fuentes**, para obtener el título de Profesional de Contador Público, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opciones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración de Juliaca, a los 15 días del mes de diciembre del año 2022.



Mg. Victor Yujra Sucaticina

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 15 día(s) del mes de diciembre del año 2022, siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Rull: William Incalguo Sortija, el (la) secretario(a): CPC. Hugo Walter Larico Marca y los demás miembros: CPC. Magali Apaza Pachauri y el (la) asesor(a) Mg. Victor Yujra Sucaticona con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo -2021

- del(los) bachiller(es): a) Quispe Loayza Yenny Madelegny
 b) Ali Ticona Tania Ruby
 c) Curro Fuentes Sintia Mariza

..... conducente a la obtención del título profesional de: Contador Público
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Quispe Loayza Yenny Madelegny

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Ali Ticona Tania Ruby

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c): Curro Fuentes Sintia Mariza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

AGRADECIMIENTO

A Dios: quien nos da la fortaleza y sabiduría, para seguir cumpliendo cada una de nuestras metas.

Al CONSORCIO DE TRANSPORTES de carga pesada de Juliaca, por la información y disposición de tiempo en todo el proceso de la investigación del presente artículo científico.

A nuestro asesor, al Mg. Victor Yujra Sucaticona, por sus valiosos aportes, recomendaciones, orientaciones en base a su experiencia y guiarnos en el proceso de titulación.

A nuestros padres quienes nos apoyan incondicionalmente en nuestra formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO _____	iv
ÍNDICE GENERAL _____	v
ÍNDICE DE TABLAS _____	vi
ÍNDICE DE FIGURAS _____	vi
ÍNDICE DE ANEXOS _____	vii
1. Introducción _____	10
1.1. Problema _____	10
2. Marco teórico _____	10
3. Materiales y Métodos _____	16
3.1. Tipo y diseño de investigación _____	16
3.2. Muestra/ participantes _____	16
3.3. Materiales e insumos _____	17
3.4. Pasos de la investigación _____	19
4. Resultados y Discusión _____	20
5. Conclusiones y recomendaciones _____	26
Referencias _____	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral _____	20
Tabla 2 Beneficios legales en la satisfacción laboral _____	21
Tabla 3 Beneficios convencionales en la satisfacción laboral _____	22
Tabla 4 Influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral ____	23
Tabla 5 Influencia de los beneficios legales en la satisfacción laboral _____	23
Tabla 6 Influencia de los beneficios convencionales en la satisfacción laboral _____	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de la investigación _____	19
--------------------------------------------	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 evidencia de sumision del articulo _____	33
Anexo 2 resolucion de inscripcion del perfil de proyecto. _____	34
Anexo 3 Matriz de operacionalización de variables _____	35
Anexo 4 CUESTIONARIO PARA EVALUAR SI LA EVASIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES INFLUYE EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA JULIACA PERIODO-2021 _____	36

Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo-2021

Resumen:

El artículo se realizó con el propósito de identificar la influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. La metodología que se empleó fue parte de un estudio cuantitativa, descriptivo-causal. La población fue compuesto por 110 colaboradores de la empresa de transporte de carga pesada- Juliaca, como muestra fue 86 trabajadores, es decir se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple; a quienes se les aplicó un cuestionario para las 2 variables; para la variable independiente, compuesto por 21 interrogantes; de la cual fueron medidas 2 dimensiones: Beneficios legales y beneficios convencionales; asimismo para la variable dependiente, compuesto por 12 ítems; de la cual también mide 2 dimensiones: Rendimiento laboral y ambiente laboral. En donde los resultados demostraron que conforme a la evaluación de la Chi – cuadrada de Pearson, muestra que $\chi^2 = 54.211$ a $\geq \chi^2 = 18.466$ por consiguiente la Chi - cuadrada que fue calculada fue $>$ a la Chi tabulada, que nos ayuda para corroborar la hipótesis, donde también se ha podido verificar que el valor de significancia es 0.000. Por lo tanto, se afirma que, el beneficio social realmente si incide significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de transporte de carga pesada-Juliaca. Asimismo, el resultado descriptivo demostró que para el objetivo general el 38% de trabajadores manifestaron que la evasión de beneficios sociales se halla en un rango regular mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango medio, para los objetivos específicos el 41% de colaboradores mencionan que los beneficios legales se halla en un rango regular, y la satisfacción laboral se localiza en rango medio, por último, el 34% de encuestados expresan que los beneficios convencionales se hallan en un rango malo, entre tanto la satisfacción laboral se halla en un rango medio. Concluyendo así que con un 38% de los encuestados aluden que la evasión de los beneficios sociales es regular mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango medio porque la organización hoy en día no cumple en gran parte en otorgar los beneficios sociales a sus trabajadores que por derecho les corresponde, lo cual hace que muchos trabajadores no estén satisfechos en su ámbito laboral.

Palabras clave: Beneficios sociales, evasión, satisfacción laboral, rendimiento laboral.

Evasion of social benefits and its influence on the job satisfaction of heavy load transport workers Juliaca period – 2021

Abstract:

The article was carried out with the purpose of identifying the influence of the evasion of social benefits on the job satisfaction of heavy load transport workers-Juliaca period 2021. The methodology used was part of a quantitative, descriptive study- causal. The population was made up of 110 employees of the Juliaca-heavy load transport company, as a sample it was 86 workers, that is, simple random probabilistic sampling was applied; to whom a questionnaire was applied for the 2 variables; for the independent variable, made up of 21 questions; of which 2 dimensions were measured: legal benefits and conventional benefits; likewise for the dependent variable, composed of 12 items; which also measures 2 dimensions: work performance and work environment. Where the results showed that according to the evaluation of Pearson's Chi - square, it shows that $\chi^2 = 54.211a \geq \chi^2_{T} = 18.466$ therefore the Chi - square that was calculated was $>$ the tabulated Chi, which helps us to corroborate the hypothesis, where it has also been possible to verify that the value of significance is 0.000. Therefore, it is affirmed that the social benefit really does have a significant impact on the job satisfaction of the employees of heavy load transport-Juliaca. Likewise, the descriptive result showed that for the general objective, 38% of respondents mention that the evasion of social benefits is in a regular range while job satisfaction is in a medium range, for the specific objectives, 41% of collaborators mention that legal benefits are in a regular range, and job satisfaction is in a medium range, finally, 34% of respondents indicate that conventional benefits are in a bad range, while job satisfaction is in a mid range. Thus concluding that with 38% of the respondents allude that the evasion of social benefits is regular while job satisfaction is in a medium range because the organization today does not comply to a large extent in granting social benefits to its workers. that corresponds to them by right, which means that many workers are not satisfied in their work environment.

Keywords: Social benefits, evasion, job satisfaction, job performance.

1. Introducción

1.1. Problema

Considerando los aportes de OIT ente que nos indica que a lo largo de la historia se han definido normativas de trabajo a nivel internacional para lograr el crecimiento económico en los trabajadores. Es así como el desarrollo debe consignar un lugar de trabajo que brinde condición adecuada donde se desarrolle la labor con toda libertad, confianza, certidumbre y dignidad, asimismo, en ellos encontramos todos los derechos que benefician a los trabajadores que los corresponde. También, se puede pasar por alto algunos servicios del mismo trabajador sin tener algún compromiso alguno de compensarlo. (OIT, 2019)

A nivel nacional, según el Instituto de Opinión Pública, en un estudio se dio a conocer las condiciones laborales de los trabajadores en donde se pudo observar que los beneficios sociales el 58% de los empleadores entre ellos independientes- dependientes no cuentan con ningún seguro de médico, mientras que el 70% no reciben gratificación y el 74% no disfrutaban de sus vacaciones remuneradas, es así que en el Perú, lamentablemente gran parte de la población laboral no disfrutaban de sus beneficios laborales afectando así su desempeño, satisfacción y motivación laboral. (Pública, 2018)

El problema que se da actualmente en los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca, es que no suelen ingresarlos en planilla desde el primer día de trabajo o inician sus actividades sin un contrato, a causa de ello muchos de los trabajadores se enfrentan a este problema, es decir, el empleador no se ve en la obligación de pagarles sus beneficios sociales como le corresponde a cada uno de ellos. Para lo cual, se busca analizar en qué medida estas organizaciones están infringiendo con las normas perjudicando claramente a sus trabajadores con el cese o suspensión de sus compensaciones-beneficios laborales. Es así que la expresión principal (objetivo) del estudio fue identificar la influencia de la evasión del beneficio social en la satisfacción laboral de trabajadores de área transportes de carga pesada-Juliaca.

2. Marco teórico

Torres *et al* (2020) en su estudio tuvo como propósito determinar el aporte del beneficio social en la motivación laboral en los hoteles Pymes. Su metodología fue de método inductivo, enfoque cualitativo. Su resultado fue que la empresa incumple con los beneficios laborales que animen al personal poniendo en evidencia un nivel salarial desigual. Se concluye la importancia debe arraigar el fallo en cuanto a desembolsos respecto a beneficios

dado que esta repercute en que la empresa indemnice a trabajadores producto del no pago de beneficios.

Gómez (2018) en su tesis consideró como objeto conocer la incidencia que hay entre los aportes de seguros y los beneficios sociales del empleador de la pequeña empresa Callao. Su metodología fue Hipotético-Deductivo, explicativo-causal, ex post facto, arribando a resultados de existe considerable relación entre las variables abordados (0.627), siendo así se niega la H_0 y se considera la H_a . Su conclusión fue demostrar que realmente si existe una correlación de las 2 variables, es decir de forma positiva y considerable.

Llamo (2018) indagó un estudio cuyo objetivo fue establecer la incidencia de la evasión del beneficio social en la satisfacción laboral en el consorcio, Chiclayo. Su metodología fue considerar un estudio no experimental correlacional – descriptivo. Llegando a resultados de que el grado de significancia fue de 5% en donde nos indica que hay significancia entre las dos variables. Su conclusión fue que se tiene como estadístico a la chi-cuadrada de 23.467 asimismo se halla la significancia que es 0.000.

Rojas (2021) en su estudio considero como objeto conocer la incidencia de la evasión del beneficio social en la satisfacción laboral en los empresarios de Arequipa, 2020, elaborado desde la metodología ex post facto, correlacional – descriptivo, resultados encontrados es que existe repercusión considerable de la evasión del beneficio social en el grado de satisfacción del personal, demostrando que a mayor evasión menor satisfacción. Quispe (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa San Gabán S.A. periodo 2019. Su metodología fue cuantitativa y de carácter Hipotético-deductivo. Su resultado hallado es que estadísticamente existe incidencia entre las variables, dado que el valor de p fue 0,404, asimismo se demuestra incidencia moderado y positiva.

Chambergo y Jacinto (2020) en su estudio tuvo como objetivo identificar la relación existente entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral. Su metodología fue ex post facto, cuantitativo. Respecto a resultados se identificó que el 43% manifestaron que perciben el beneficio de la utilidad por parte del empleador asimismo el 42% indica que desconoce por qué el descuento de la cts.

Paytan y Quispe (2019) en su estudio tuvo como objeto conocer si el beneficio laboral se asocia con desempeño de los colaboradores. Su método es cuantitativo y descriptivo. Hallando resultados que el 21.7% de los trabajadores manifiestan que es bueno el beneficio laboral asimismo el 68.3% indican que consideran que se encuentra en un rango regular.

Casquino (2020) en su estudio cuyo objeto fue determinar la correlación existente de la satisfacción laboral y la motivación. Teniendo un método correlacional, hallando como resultados no existe comunicación adecuada entre los trabajadores con su empleador falta la cercanía asimismo afianzar la confianza.

Torres, Arce y Ibarguen (2020) en su estudio manifiestan que los beneficios que les pagan a los trabajadores son de acuerdo a ley, pero sin embargo no son entregados completamente, el empleador es quien incumple sabiendo que lo que genera llega a cubrir el pago de cada colaborador.

Torres, Melo y Gallardo (2019) en su artículo indican que el departamento de recursos humanos al interior de la entidad no cuenta con una política de beneficios sociales que este enfocada en el bienestar de sus trabajadores por lo que se ven afectados sus niveles de motivación el cual implica que el rendimiento sea bajo.

El trabajo de investigación actual se propone porque es necesario demostrar que incluso en nuestro entorno, algunas empresas, ya sean públicas o privadas, incumplen reiteradamente con los pagos del beneficio social de los trabajadores, es así que es lamentable, en nuestro país, la gran parte de las personas que se encuentran empleadas activamente no gozan de beneficios sociales, como seguros, bonificaciones, vacaciones, gratificaciones y CTS. Esto afecta su actividad desempeño, satisfacción, cumplimiento y motivación laboral, pues sus labores se establecen de acuerdo con la ley.

Este artículo como alcance tiene al nivel descriptivo-causal debido a que se realizó el análisis de prevalencia, este estudio tuvo como pretensión investigar las causas, razones y a su vez los efectos de las modalidades o grados en la que se encuentra 1 variable a más. La importancia de la evasión del beneficio social en la satisfacción laboral es vital que una organización tome interés en este componente ya que de ello dependerá si la organización incrementa su nivel de productividad. Por ello, el cumplimiento de las normativas laborales logra aumentar la eficiencia económica, debido a que aumentará la productividad, porque se logran trabajadores satisfactorios al brindar sus beneficios sociales.

No obstante, los motivos del actual estudio es que, empresario de sector transportes de carga pesada Juliaca cumpla con el depósito de sus beneficios laborales de sus trabajadores que por derecho les corresponde. Ya que se ha visto que hay pruebas de que un trabajador con buenos desempeños tiene menor porcentaje de ausencia y carecen de necesidades de renunciar o abandonar su trabajo ya que es fundamental para toda entidad evaluar este componente.

Silva & Figueiredo (2021) manifiesta que el beneficio social es aquel pactado entre el empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. El bienestar social se refiere a los servicios, instalaciones de conveniencia, servicio social y bienestar que la organización brinda al personal con la finalidad de ayudarlos a economizar y evitar preocupaciones, Por tanto, constituyen la denominada retribución de manera no directa a cualquiera de sus personales, muy independiente del puesto que se ocupa en el grupo, es decir, la directa retribución denominada.

De esta forma se realiza la remuneración indirecta del bienestar social, su propósito fue favorecer la vida de los que laboran y existen posibles diferencias en las decisiones laborales. Todos los beneficios fueron otorgados por los empleadores ya sea de manera voluntaria, por lo que quiere decir, beneficios no previstos por la ley o un convenio colectivo, o mejoras realizadas por los empleadores.

Son consignados como estilo de vida durante y después del cargo en la entidad, clasificándose en relación a sus exigencias siendo esta legal y voluntaria, por su naturaleza son monetarios y no monetarios, en cuanto a los objetivos se clasifican en planes asistenciales, recreativos y supletorios, son aquellas facilidades y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con la finalidad de ahórrales preocupación y esfuerzo asimismo son considerados como un aporte laboral. (Toyama, 2018)

Hurtado & Dávila (2018) indican que “los beneficios legales son regularizados por dichas leyes laborales, por sindicatos o por la Estabilidad Social”. Dichos tienen posibilidades de los siguientes beneficios como son seguros laborales, vacaciones, licencias por derecho de paternidad, subsidios, sueldos, entre otros.

Farfán (2018) señala que “los beneficios espontáneos resultan ser importantes desde un aspecto empresarial para mantener una buena relación laboral entre el empleador y el trabajador es por ello que es reconocida los beneficios sociales que son otorgados de una manera convencional, así se tiene: (bono por cumplimiento de metas, asignación por retorno vacacional, gratificación por cónyuge, etc.), lo mencionado debe contar con garantía el cual depende de las normativas que pueden prohibir o no el grado de cumplimiento de estas, dado que las normas reconocer que el beneficio es un derecho inherente del empleado”.

Beneficio el cual es otorgado por el empleador, pero de acuerdo a reglamento o política de la empresa, que es acordado por las dos partes que son abonados de manera adicional a lo que ya está previsto legalmente, se hace posible otorgarle al trabajador beneficios que quiera otorgarle el empleador por voluntad. (Zegarra, Duffy, & Varillas, 2021)

La legislación laboral prevé el siguiente listado cerrado de beneficios los cuales no son considerados remunerativos:

- Regalos de navidad
- Gratificación extraordinaria
- Utilidades

Sánchez & García (2017) indica que las satisfacciones de los empleados con su labor de trabajo y su ambiente laboral son sumamente relevantes para los que son responsables de la gestión de la empresa. Numerosas encuestas han encontrado que la lealtad, la productividad, el ausentismo o la rotación laboral de su empresa dependen de un nivel alto de Satisfacción Laboral.

Por otro lado, las categorías de satisfacción laboral se encuentran asociados de forma directa con la percepción que tiene un individuo respecto a la entidad, donde intervienen diferentes variables. Por lo que esta experiencia es transformada en la representación del individuo y el cual es culminada con las emociones que les genera, son aspectos que conducen al comportamiento personal.

Referida a la satisfacción de una persona con su trabajo, existen muchos factores que pueden contribuir con ello, los factores pueden incluir en el ambiente laboral, la relación con el trabajador y el sueldo.

Si el trabajador se encuentra satisfecho ello favorecerá una menor tasa de rotación de empleados, los trabajadores felices se convertirán en trabajadores leales, impulsa la motivación de la fuerza motivacional, el comportamiento del trabajador mejora, reducción del ausentismo, mejora el rendimiento y la realización personal. (García, 2020)

Aguilar (2018) manifiesta que el desempeño laboral es el desempeño de habilidades, experiencia, conjunto de conocimientos y actitudes que los trabajadores demuestran mediante las actividades laborales que van realizando en el transcurso del tiempo. Las cuales se encuentran relacionados con diversas presiones ya sean esta de desempeño eficiente, aspectos técnicos y la obtención o cumplimiento de metas que planteó o estableció la empresa. Siendo importante el diseño de un programa óptimo donde se considere evaluar el desempeño que tienen los colaboradores para que pueda ser empleado de manera continua, asimismo a través de este programa se procura realizar comparaciones de esta forma identificar las competencias y capacidades de los colaboradores asimismo sus debilidades para poder implementar acciones con miras de mejorar.

Acción o comportamiento que es observado en los trabajadores de una entidad los cuales son relevantes y llegan a ser medidos en términos de la competencia asimismo su grado de aporte a la entidad. Por otro lado, es considerado como una valoración ejecutada de forma sistémico de cada colaborador el cual se ejecutan de acuerdo a su puesto, perfil, entre otras características conformando un proceso donde se realiza estimaciones respecto al desempeño que tienen cada uno de ellos. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades. (Huaquipaco & Navarro, 2019)

Álvarez (2021) indica que el ambiente laboral en una organización es basado en confianza, por lo que se desea sugerir que es existente en ciertos niveles de elección e independencia para que los ayuden a empiecen a apoderar de su trabajo. Está establecida por las percepciones que tienen los empleados de los recursos culturales. Esta englobada el sentir, la reacción de los individuos ante la calidad y propiedades de la cultura organizacional.

Es empleado en el momento en el que surgen imprevistos o cualquier tipo de problema ya sea un conflicto laboral es entonces cuando ese entorno del que hablamos puede verse influido negativamente. Mencionar también que afecta a la productividad de la entidad, si un trabajador se halla como en su puesto de trabajo su desempeño será mejor. (Arevalo & Leveau, 2021).

3. Materiales y Métodos

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se refleja a un tipo de estudio Aplicado según Silvestre y Huamán (2019) aclaran que “estas investigaciones se encuentran respaldadas en el logro y desempeño del conocimiento para después brindarle una solución al problema que se está efectuando de forma directa, útil y factible” (p.50).

Según Carrasco (2018) expresa “que este tipo de investigación está delegado de examinar para proceder, proporcionar, modificar algunos cambios de la existencia en un campo”. Para Concytec (2019) el estudio de este tipo posee como fin identificar, a través del conocimiento científico, el medio de metodología, protocolo y tecnología a través del cual se puede satisfacer alguna necesidad común o conocida.

El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, porque ayudó a convertirse en un razonamiento y opinión preparándose de esa forma a las preguntas y objetivos por medio de una evaluación de medición utilizando procedimientos estadísticos y luego de ello se extraerá una serie de conclusiones que contribuirán y ayudarán con las aportaciones para esta investigación.

El estudio correspondió a un diseño no experimental, conforme, Carrasco (2018) precisa que “consiste en que las variables ya sean independientes sobrepasan por encima el manejo deliberado, y no gozan de un grupo de control”.

Este trabajo de investigación el alcance fue descriptivo-causal, según Sampieri (2019) indica “que tiene el objeto de investigar la incidencia del nivel de 1 a más variables de un determinado universo. El proceso comprende en encontrar en 1 o varias variables a un grupo de personas, circunstancias, argumento, objetos, etc. y proveer su descripción, asimismo ayudará a descubrir un nuevo hecho y su significado de una indagación”.

La temporalidad de esta investigación fue transversal puesto que se presentan información actualizada la encuesta realizada se aplicó en el presente.

3.2. Muestra/ participantes

Conforme Santiago (2017) dice “que un grupo al que denominamos finito como también infinito de elementos, cosas o seres, que llegan a tener cualidades susceptibles, atributos, características comunes de ser encontrados”. Para la cual la población para este estudio se consideró 110 trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada- Juliaca.

Hernández (2014) manifiesta que la muestra “es un subgrupo del universo. Como también, es definido como elemento correspondiente al total que es determinado en su característica, al que decimos población” (p. 215). En cual la muestra fue de 86 trabajadores.

n: denominamos como la muestra

N: denominamos el tamaño del universo.

Z: denominamos el nivel de confianza que es (1.96), en otras partes es, 95% de confianza)

e: denominamos a la exactitud o error que es el (5%)

p: denominamos a la probabilidad de éxito (0.5)

q: denominamos como la probabilidad de fracaso (0.5)

Es así como se calcula la muestra:

N= 110

Z= 1,96 (95% de confianza)

e= 0,05 (5% de error)

p= 0.5

q= 0.5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{110(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (110 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = \frac{105.644}{1.2329}$$

$$n = 85.68740364$$

$$n = 86$$

La muestra está conformada por 86 trabajadores.

Conforme Arias, *et al.* (2016) Indica “que el muestreo probabilístico que es aleatorio simple consiste en seleccionar una unidad muestral en igualdad de oportunidades”.

Criterios de inclusión: Se consideró solo a los empleadores de la empresa de transporte de carga pesada- Juliaca 2021.

Criterios de exclusión: No se aplicó a los colaboradores que estén desvinculados con la empresa o que sean parte de otra.

3.3.Materiales e insumos

El acopio de información en toda la indagación se necesita del uso de conocimientos, estrategias, instrumentos y técnicas como métodos funcionales para el logro de las labores y deberes.

Técnicas

Conforme Espinoza (2018) indica “que es un conjunto de herramientas que es utilizado por los investigadores para adquirir, procesar, guardar e informar datos, que se utilizaran para valorar y determinar los indicadores junto a ello las dimensiones en función a las variables”.

Para este artículo fue aplicado una encuesta, la que estuvo dirigida a los trabajadores de la empresa de trasporte de carga pesada- Juliaca.

Es un método que el investigador utilizó y le permitió obtener información (datos económicos, políticos, educativos, etc.) asimismo la encuesta consiste en una interrogación verbal y a su vez escrita en donde las personas darán su opinión y así nosotros como investigadores podremos obtener los datos que estamos buscando. (Charaja, 2019).

Intrumentos:

Según Silvestre y Huamán (2019) alude “que es un medio empleado por el investigador a fin de que se registre el dato acerca de las variables de dicha investigación, de modo que podrá ser respondido a la pregunta de dicho estudio”.

Estos instrumentos de evaluación fueron validados y por lo mismo tuvieron confiabilidad por tanto garantizaron que la información sea de calidad. La calidad de las informaciones recabadas dio valor a la evaluación de los datos y conclusiones.

Cuestionario:

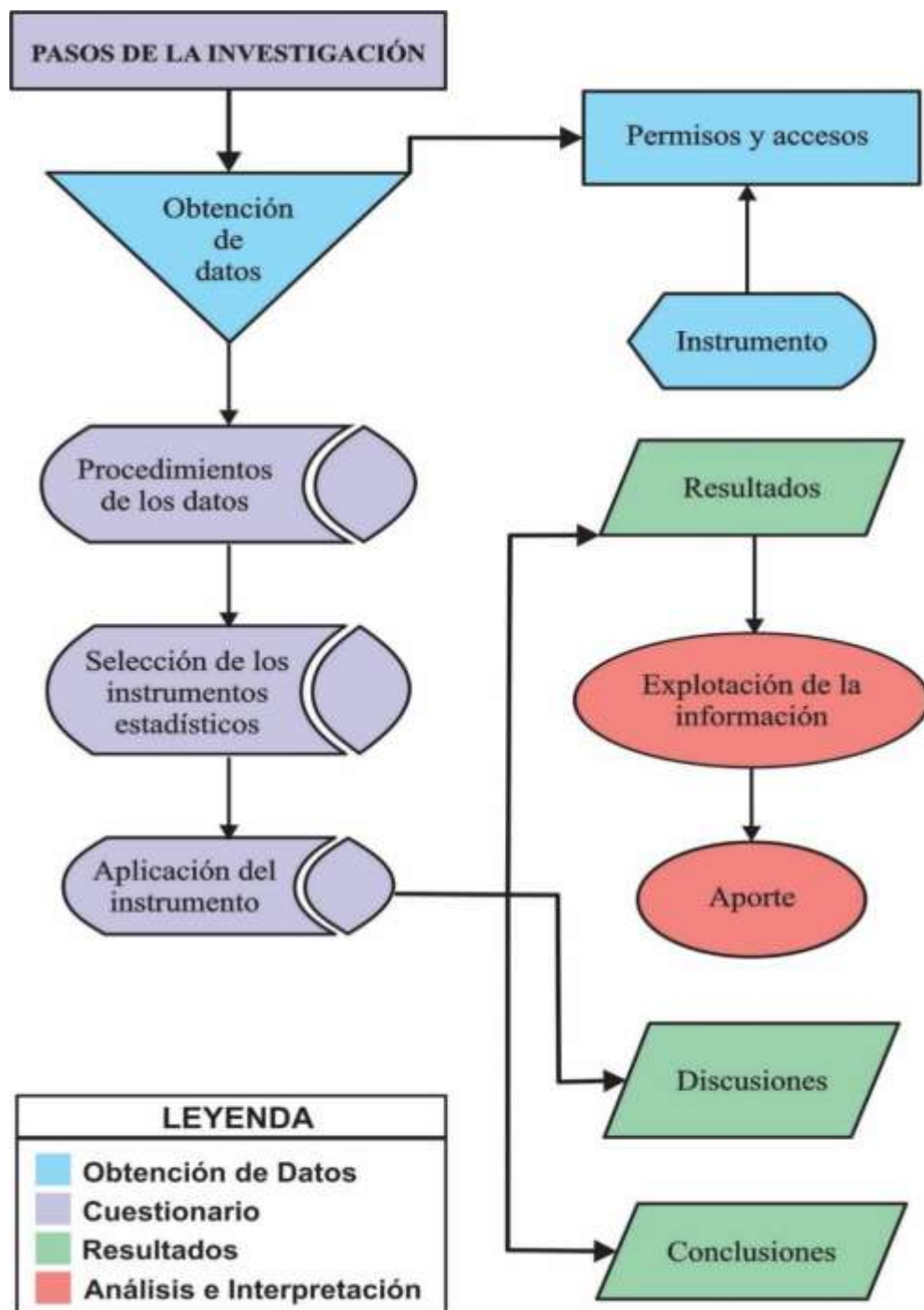
García (2016) precisa que “consiste en un método de preguntas razonables, eficientes de manera coherente, desde el punto de vista lógica y psicológica”.

En cuanto al instrumentó se empleó cuestionario donde los ítems estuvieron elaborados de acuerdo a los indicadores de cada dimensión de las variables independientes y dependientes, por ello fue de fuente propi la elaboración.

3.4. Pasos de la investigación

Figura 1

Proceso de la investigación



Nota. La figura muestra el proceso de investigación sobre la evacion de los beneficios sociales y sus influencias en la satisfaccion laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo – 2021.

4. Resultados y Discusión

En esta etapa del estudio se evidencia los resultados de las variables y de las dimensiones investigadas, de manera descriptiva conforme a las tabulaciones obtenidas.

Objetivo General

Determinar la influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 1

Evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral

Evasión de los beneficios sociales	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	10	12%	17	21%	1	1%	28	35%
Regular	4	5%	30	38%	3	4%	37	46%
Bueno	0	0%	2	3%	13	16%	15	19%
Total	14	17%	49	62%	17	21%	80	100%

Fuente: Encuesta aplicada en los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca.

Interpretación: Concerniente a tabla 1, el 12% de encuestados opinan que la evasión de beneficios sociales se halla en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango bajo, sin embargo, el 38% de trabajadores manifestaron que la evasión de beneficios sociales es de rango regular mientras que la satisfacción laboral se encuentra en rango medio, por otro lado, el 16% de encuestados indican que la evasión de beneficios sociales se localizan en rango bueno, en cambio la satisfacción laboral se localizan en rango alto. A nivel general el resultado demuestra que la mayoría de los trabajadores indican que la evasión del beneficio social del empleado de transporte de carga pesada Juliaca es regular porque se observan que los derechos laborales aparentemente suelen considerarse como excluidos impidiendo a los trabajadores que disfruten de sus beneficios sociales.

La empresa tendrá que reducir la evasión de los beneficios sociales, de esta manera todos aquellos trabajadores que reciban al 100% sus beneficios sociales, tendrán un buen desempeño laboral, esto significa mayor productividad para la empresa, mayores ingresos, trabajadores satisfechos que aporten y se desempeñen eficientemente contribuyendo a la productividad de la empresa y una relación armoniosa entre el trabajador y el empleador.

Asimismo, esto beneficiara a los trabajadores en todos los sentidos ya que podrán llevar mayor sustento a su familia.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de los beneficios legales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 2

Beneficios legales en la satisfacción laboral

Beneficios legales	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	9	11%	8	10%	1	1%	18	22%
Regular	3	4%	33	41%	2	3%	38	48%
Bueno	2	3%	9	10%	14	17%	25	30%
Total	14	18%	50	61%	17	21%	81	100%

Fuente: Encuesta aplicada en los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca.

Interpretación: en la tabla 2, el 11% de encuestados dan a conocer que los beneficios legales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un rango bajo, sin embargo, el 41% de encuestados mencionan que los beneficios legales se halla en un rango regular, y la satisfacción laboral se ubica en un nivel medio, por otro lado, el 17% de trabajadores señalan que los beneficios legales se hallan en un nivel bueno, mientras que la satisfacción laboral se hallan en un rango alto. A nivel general en los resultados se evidencia que la gran parte de los encuestados opinan que los beneficios legales de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca son regulares. Porque tal vez no cuentan con el personal capacitado en el área de recursos humanos o estos beneficios legales no son entregados en su totalidad, esto perjudica al trabajador y al empleador. Al trabajador porque no disfruta de estos beneficios y esto afecta su desempeño laboral por lo que se ven afectados sus niveles de motivación. Al empleador por que el pago de estos beneficios está normado por ley y son de carácter obligatorio.

Objetivo específico 2

Identificar la influencia de los beneficios convencionales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 3*Beneficios convencionales en la satisfacción laboral*

Beneficios convencionales	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	9	11%	27	34%	2	3%	38	48%
Regular	5	6%	22	27%	5	6%	32	39%
Bueno	0	0%	0	0%	10	13%	10	13%
Total	14	17%	49	61%	17	22%	80	100%

Fuente: Encuesta aplicada en los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca.

Interpretación: en la tabla 3, el 11% de encuestados recalcan que los beneficios convencionales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un rango bajo, sin embargo, el 34% de encuestados mencionan que los beneficios convencionales se halla en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un rango medio, por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que los beneficios convencionales se encuentra en un nivel bueno y la satisfacción laboral se halla en un rango alto. A nivel general evidencian los resultados que la mayoría de los trabajadores opinan que los beneficios convencionales de los subordinados de transporte de carga pesada Juliaca son malos porque la organización no toma interés en estos beneficios, debido a que no son beneficios legales, en vez de cuidar el desempeño, la confianza y seguridad de los trabajadores entregando este beneficio.

La empresa para que sus trabajadores tengan una buena satisfacción laboral deberá de tener en cuenta sobre los beneficios convencionales, esto ayudara a que sus trabajadores tengan un mejor desempeño laboral, si la organización brinda estos beneficios mejorara las condiciones de vida de los trabajadores, permitirá satisfacer ciertos requerimientos individuales que la organización establece, incrementara la productividad.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

La evasión de los beneficios sociales influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 4*Influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54.211 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	48.046	4	.000
Asociación lineal por lineal	31.633	1	.000
N de casos válidos	80		

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados según la evaluación de la Chi - cuadrada se describe que $XC 2= 54.211^a \geq XT 2 = 18.466$ por consecuencia la Chi cuadrada calculada es > a la Chi tabulada, ello en dirección de ser la hipótesis corroborada, en donde se evidencia el valor significativo es 0.000. Por tanto, tiene certeza que, la evasión del beneficio social influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca, con un nivel de sig. de 0.000 = 0.00% con un margen de error de 0.05 que es = al 5% por lo tanto conlleva a un 95% de nivel de confianza. Porque muchas veces los contratos realizados no se llegan a cumplir en lo acordado, dejando así a los trabajadores la no obtención de sus beneficios sociales.

Hipótesis específica 1

Los beneficios legales influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 5*Influencia de los beneficios legales en la satisfacción laboral*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	74.876 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	66.519	4	.000
Asociación lineal por lineal	41.562	1	.000
N de casos validos	80		

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados la evaluación de la Chi - cuadrada describe que $XC 2= 74.876^a \geq XT 2 = 18.466$ por consecuencia la Chi cuadrada calculada es > a la Chi tabulada, que es en dirección de la hipótesis corroborar, donde el valor significativo es 0.000. Por tanto, se afirma que, los beneficios legales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los subordinados de transporte de carga pesada-Juliaca, con un nivel

de significancia de $0.000 = 0.00\%$ con un margen de error de 0.05 que es = al 5% por lo tanto conlleva a un 95% de nivel de confianza.

Ello debido a que el empleador evade en el momento de realizar su contrato, no le dan sus correspondientes beneficios que le corresponde al trabajador incumpliendo con la norma, ya que es esencial para un buen ambiente laboral y así evitar algunos conflictos internos en la empresa a futuro.

Hipótesis específica 2

Los beneficios convencionales influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021.

Tabla 6

Influencia de los beneficios convencionales en la satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19.762 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	20.110	4	.000
Asociación lineal por lineal	14.378	1	.000
N de casos validos	80		

Interpretación: Conforme a los resultados alcanzados de la evaluación de la Chi - cuadrada describe que $XC^2 = 19.762a \geq XT^2 = 18.466$ por consecuencia la Chi cuadrada calculada es $>$ a la Chi tabulada, que es en dirección de la hipótesis corroborar, en donde el valor significativo es 0.001. Por ello, se afirma que, la evasión de beneficios convencionales influye positivamente en la satisfacción laboral del subordinado de transporte de carga pesada-Juliaca, con un nivel de significancia de $0.001 = 0.00\%$ con un margen de error de 0.05 que es = al 5% por lo tanto conlleva a un 95% de nivel de confianza.

Los beneficios convencionales mencionan que, si influye en la satisfacción laboral, la empresa deberá de dar algunas metas a cada uno de los trabajadores para si recibir algunos bonos por cumplimiento de metas o gratificaciones extraordinarias, siendo así el trabajador tendrá una buena satisfacción laboral

Discusión

El objeto principal se logró identificar la incidencia de la evasión del beneficio social en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. Hallando que estadísticamente se empleó el Chi – cuadrado de Pearson, demostrando lo siguiente $XC^2 = 54.211^a \geq XT^2 = 18.466$ por consecuencia el Chi- cuadrado calculado es $>$

al Chi tabulado, que corroboro la hipótesis. Por lo tanto, se concluye que la evasión del beneficio social incide de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca. Los resultados de manera descriptiva demuestran que el 12% de trabajadores manifestaron que la evasión de beneficios sociales es de rango malo por lo tanto la satisfacción que poseen es baja, no obstante, el 38% de trabajadores manifiestan que la evasión de beneficios sociales se halla en nivel regular y la satisfacción laboral es medio, seguido del 16% de trabajadores que mencionaron que la evasión de beneficios sociales se halla en un rango bueno, mientras que la satisfacción aboral se halla en un rango alto. Mientras que en la investigación de Llamo (2018) en sus resultados se pudo observar que “el 60.42% dicen que la organización constantemente no cumple con los beneficios sociales de los empleadores y el 60.42% señalan que disponen de un nivel bajo en la satisfacción laboral”. A nivel general comparando nuestros resultados con el estudio de Llamo ambos estudios llegaron al mismo resultado ya que la evasión del beneficio social de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca es regular al igual que la satisfacción laboral, porque se observan que los derechos laborales aparentemente suelen considerarse como excluidos impidiendo a los trabajadores que disfruten de sus beneficios sociales. Los resultados llegaron hacer iguales por que la evasión del beneficio social se encuentra en un nivel regular. Pero sin embargo el porcentaje que lo confirma es mayor al nuestro por tanto la igualdad de ello se debe a que ambas empresas tienen como objeto único lucrar, beneficiarse económica sin importar el bienestar del trabajador si los resultados son positivos no es en beneficio del aporte del trabajador sino de la misma empresa.

Para el objetivo específico 1 de esta investigación fue: Conocer la incidencia de los beneficios legales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. Se dio a conocer que efectivamente existe influencia entre las dos variables. De manera descriptiva los resultados demostraron que el 11% de encuestados dan a conocer que los beneficios legales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango bajo, sin embargo, el 41% de encuestados mencionan que los beneficios legales se halla en un rango regular, y la satisfacción laboral se halla en un rango medio, por otro lado, el 17% de trabajadores indican que los beneficios legales se hallan en un nivel bueno, mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango alto. En tanto en estudio de Quispe (2021) en su estudio se evidencia que “el clima organizacional influye de manera positiva moderada en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa”. Mientras que, en el estudio de Torres *et al* (2020) en su estudio se pudo conocer que la

empresa carece de beneficios laborales debido a que no se entrega al 100% el beneficio que le corresponde a cada trabajador. Se debe a que no se rigen a las leyes laborales en su totalidad y que no todos los trabajadores conocen sus derechos en cuanto a este beneficio hay desconocimiento por lo que no hay exigencia.

Finalmente, para el objetivo específico 2 de este estudio fue: Identificar la incidencia de los beneficios convencionales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. Se afirma que, la dimensión 1 incide positivamente en la satisfacción laboral de los subordinados de transporte de carga pesada-Juliaca. Según los resultados de manera descriptiva, el 11% de encuestados recalcan que los beneficios convencionales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un rango bajo, sin embargo, el 34% de encuestados mencionan que los beneficios convencionales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango medio, por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que los beneficios convencionales se encuentran en un nivel bueno y la satisfacción laboral se halla en un rango alto. Asimismo, en estudio de Rojas (2021) en sus resultados la evasión de los beneficios sociales influye de manera negativa y positivamente en la satisfacción laboral. Su conclusión fue “que mientras mayor evasión de beneficios sociales exista, se percibirá una menor satisfacción laboral en los empresarios”. Efectivamente mientras no se implementen programas de beneficios para el trabajador la satisfacción laboral que sienta será cada vez menor y más al observa que en otras empresas si lo consideran importante y se preocupa por que el personal que labora.

5. Conclusiones y recomendaciones

Con referencia al objetivo general, se alcanzó a determinar que la evasión con respecto al beneficio social realmente significativamente influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca, esto conforme a la evaluación de hipótesis Chi – cuadrada de Pearson con un rango de significancia representado con el 5% que es para la $\chi^2 = 54.211a \geq \chi^2 = 18.466$ en la que se evidencia según la chi-cuadrada es mucho $>$ a la Chi tabulada este resulta ser significativo con un rango de significancia de (0.000). Cuyos resultados evidenciaron que, el 38% de encuestados mencionan que la evasión de beneficios sociales se halla en un rango regular mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango medio.

De acuerdo al objetivo específico 1, se logró determinar que la influencia de los beneficios legales en la satisfacción laboral de los subordinados de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. Cuyos resultados se determinaron que, el 41% de encuestados mencionan que los beneficios legales se encuentran en un nivel regular, y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio, asimismo el 16% manifiesta que la evasión del beneficio social en bueno por tanto la satisfacción laboral es alta. Ello se debe a que no es considerado muy importante el hecho de que el trabajador muestre confianza, la empresa básicamente se fundó con el objetivo de lucrar mas no con el objeto de apoyar a la demás razón por la cual no se respeta el beneficio social de cada trabajador.

Según al objetivo específico 2, se alcanzó a identificar la influencia del beneficio convencional en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021. Los resultados se reflejan que, el 34% de trabajadores alegan que los beneficios convencionales se hallan en un rango malo, mientras que la satisfacción laboral se halla en un rango medio. Del mismo modo se evidencia que el 13% de los trabajadores encuestados señalan que los beneficios convencionales son buenos por tanto la satisfacción laboral es alto. Ello se debe a que a la empresa no le conviene porque aparentemente piensa que invertir algo adicional a su sueldo del trabajador no es conveniente porque sus ganancias disminuirían, pero sin embargo el que tenga ese concepto lo único que se ocasionara será que el rendimiento del trabajador cada vez será menos.

Recomendaciones

Se le recomienda a la organización transporte de carga pesada informar a todos sus trabajadores acerca de los beneficios sociales que deben de gozar según sus derechos como trabajadores, asimismo indicarles que como empresa cumplirán con brindarles todos los beneficios de los cuales son acreedores de gozar, esto con la finalidad de incentivarlos a que cumplan con los propósitos de la organización y de esa forma se sientan conformes, satisfechos por las tareas y labores que desempeñan, asimismo que puedan incorporar programas que capaciten al trabajador acerca del cálculo de su salario y justificación de los descuentos como también a calcular las horas extras de trabajo, feriado, etc. de esta manera se evitara el descontento.

La organización transporte de carga pesada debe informarse al mismo tiempo capacitarse y conocer bien los derechos de sus trabajadores en lo que respecta sus beneficios sociales según el MTPE (Ministerio de trabajo y promoción del empleo), de este modo evitar algún

tipo de infracción, causando así que los trabajadores se sientan incentivados y estén directamente acordes y contentos con su rendimiento; en otras palabras, si el empleado se siente conforme mejorara su rendimiento y desempeño, aportando su conocimiento, experiencia, destreza y habilidad para tener un eficiente desenvolvimiento en su ámbito laboral, que pueda también la empresa informar al trabajador sobre los beneficios que tienen derecho a recibir y recibirán con la finalidad de motivarlo y pueda estar satisfecho con la labor que viene desempeñando.

La organización transporte de carga pesada debería por igualdad a sus trabajadores otorgarle algún tipo de beneficio convencional ya sea por el empleador, reglamentos de la empresa o políticas en acuerdo por las partes mediante el contrato de trabajo, por costumbre o convenio; al trabajador que pueda informarse con respecto al régimen laboral en el que la entidad se encuentra acogida con el objeto de poder exigir si fuera el caso su beneficio y derecho que le es correspondido según ley.

Referencias

- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones leña y sabor S.A.C. Lima, 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20INVERSIONES%20LE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, J. (01 de Marzo de 2021). Cultura y Clima Organizacional. *Univercidad Continental*, 21. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8014/4/DO_FCE_317_GT_ASUC00163_2021.pdf
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (05 de Mayo de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegria Mexico*, 06. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/05a0/92b010acf9756ec0e800749bbe868c4e68f7.pdf>
- Carrasco Díaz, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.
- Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el Distrito del Callao, año 2020*. Tesis, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chambergo, J., & Jacinto, S. (2020). *Beneficios laborales y satisfacción laboral en los trabajadores de la Mina Brocal- Cerro de Pasco*. Huancayo: UNCP. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8140/T010_7497509_9_T.pdf?sequence=1
- Charaja, F. (2019). *El MAPIC en la investigación científica*. Perú-Puno: Corporación Meru E.I.R.L.
- CONCYTEC. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación*. Obtenido de

- https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Espinoza, Y. (2018). *Implementación del sistema de control interno y su influencia en el mejoramiento de la gestión logística en la municipalidad Distrital de San Marcos 2017*. Huacho-Perú: UNJFSC. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2519/ESPINOZA%20ARCE%20YESY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farfán, S. (2018). *Tratamiento y Aplicación de la Tesorería del levantamiento del Velo Societario en grupos Empresariales para Garantizar el Pago de Beneficios Sociales en el Derecho Peruano*. tesis, PUCP, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13421/Farf%20C3%A1n_Pacheco_Tratamiento_aplicaci%C3%B3n_teor%C3%ADa1.pdf?sequence=1
- García, F. (2016). *Invirtiendo*. España: Deusto.
- Gomez, C. (2018). *Evación tributaria y su influencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las pequeñas empresas, Ovalo Centenario, Callao 2019*. Callao: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59097/Gomez_DCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hurtado, J., & Dávila, C. (24 de Julio de 2018). Guía sobre los principales beneficios sociales. *BDO*, 16. Obtenido de [file:///C:/Users/Noemi/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Noemi/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL%20(2).pdf)
- Llamo, L. (2018). *Evación de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda chiclayo-2016*. Pimentel: USS. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paytan, D., & Quispe, I. (2019). *Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de ascención- Huancavelica, 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f24fd5e5-2455-413e-a3b9-11e77b61939a/content>

- Pública, I. d. (2018). *Condiciones laborales y ocupacionales de los ciudadanos*. Lima-Perú: IPO.
- Quispe, W. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa San Gabán S.A. periodo 2019*. Puno-Perú: Universidad Nacional del Artiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15259/Quispe_Huaracha_Wendy_Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, E. (2021). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020*. Universidad Católica San Pablo . Arequipa: UCSP. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17193/1/ROJAS_GALDOS_EDH_BEN.pdf
- Sampieri, R. (2019). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Sanchez, T., & Garcia, D. L. (18 de 10 de 2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. 07. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santiago, M. (2017). *Pasos para la elaboración proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Silva, P., & Figueiredo, R. (26 de julio de 2021). Beneficios sociales: influencia efectiva en empresar. *Revista Científica Multidisciplinar Nucleo do Conhecimento*, 13. Obtenido de <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/beneficios-sociales-empresas?pdf=5711>
- Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (1ra edición ed.). Lima: San Marcos.
- Silvestre, M., & Huamán, N. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (1ra edición ed.). Perú-Lima: San Marcos.
- Torres, D., Arce, L., & Ibarquén, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Economicas CUC*, 20. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2827>
- Torres, D., Arce, L., & Ibarquén, H. (2020). *El aporte de los beneficios sociales en la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso vallavicencio, Colombia*. Universidad de la Costa. Obtenido de [ile:///C:/Users/Joel/Downloads/Dialnet-ElAporteDeLosBeneficiosSocialesALaMotivacionLabora-7393802.pdf](file:///C:/Users/Joel/Downloads/Dialnet-ElAporteDeLosBeneficiosSocialesALaMotivacionLabora-7393802.pdf)

Torres, D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). *El valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. Colombia: Universidad de los llanos. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf

Anexo 1

Evidencia de sumision del articulo

[AU] Acuse de recibo de envío 

Recibidos

 **Comite Editor Apu...** 25/10/2022  

 para mí 

TANIA RUBY ALI TICONA:

Gracias por enviar el manuscrito, "La Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo-2021: Determinar la influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca periodo 2021." a Apuntes Universitarios. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/authorDashboard/submission/1276>

Nombre de usuario/a: tania22

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Comite Editor Apuntes Universitarios

 Responder

 Responder a todos

 Reenviar

Anexo 2

Resolucion de inscripcion del perfil de proyecto.



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Una Experiencia Adventiva

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 8625-2022 /UPeU-FCE-CF
Ñaña, Lima, 23 de noviembre de 2022

VISTO:
El expediente de los(las)/ del(de la) bachiller(es), de la Carrera Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:
Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;
Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la declaratoria de expedito para la sustentación de la tesis;
Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado(a)(s) por la/el/ las(los) bachiller(es), reuniendo de esta manera las condiciones previas para la sustentación;
Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 23 de noviembre de 2022, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de los(las)/ del(de la) bachiller(es), conducente a la obtención del título profesional de Contador Público, en la modalidad virtual u online sincrónica.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros de Jurado De Sustentación	Testistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Raúl Willem Incluzue Sorja Secretario: CPC. Hugo Walter Larco Marca Vocal: CPC. Magali Apaza Pachauri Asesor: Mg. Víctor Yujra Susacóna	Yenny Madeleyny Quispe Loayza Tania Ruby Ali Ticoona Sirelia Mariza Curro Fuentes	Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo - 2021	15 de diciembre de 2022, a las 15:00 horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Reglamento de Investigación
<https://www.upcu.edu.pe/investigacion/normatividad/>

Anexo 3

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Evasión de los beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada Juliaca periodo-2021	<p align="center">Variable independiente</p> <p>Son aquellos beneficios pactados entre el empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente y que por derecho les corresponde.</p>	Beneficios legales	Salario promedio
			Seguro médico
			CTS
			Gratificaciones fiestas patrias y navidad
			Utilidades
			Asignación familiar
			Vacaciones
			Licencia por maternidad/ paternidad
			Asignación escolar
	Beneficios convencionales	Bono por cumplimiento de metas entre otros	
		Bonificación por cumpleaños	
		Gratificaciones extraordinarias	
		Servicio de autobús	
		Horario flexible de entrada y salida	
		Teletrabajo	
<p align="center">Variable dependiente</p> <p>Las satisfacciones de los empleados con su labor de trabajo y su ambiente laboral son sumamente relevantes para los que son responsables de la gestión de la empresa.</p>	Rendimiento laboral	Logro de actividades	
		Objetivos laborales	
	Ambiente laboral	Beneficio	
		Factores productivos	
		Satisfacer necesidades	

Anexo 4

CUESTIONARIO PARA EVALUAR SI LA EVASIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES INFLUYE EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA JULIACA PERIODO-2021

Estimado Trabajador (a): El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la influencia de la evasión de los beneficios sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de transporte de carga pesada-Juliaca; es de carácter anónimo, por ello le agradezco responder con la mayor sinceridad y objetividad.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE 2 EVASION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES		1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1: Beneficios legales					
1	¿Usted estuvo en planilla desde el primer mes de trabajo?					
2	¿Cuenta usted con seguro médico que la empresa le otorga?					
3	¿La empresa cumple con hacerle el respectivo depósito de la CTS?					
4	¿La empresa cumple con otorgarle el comprobante de depósito de la CTS en los periodos de noviembre y mayo?					
5	¿La empresa cumple con el otorgamiento de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?					
6	¿Usted tuvo algún descuento que le aplico la empresa en sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad?					
7	¿La empresa cumple con el otorgamiento de utilidades en las fechas establecidas como lo indica la norma?					
8	En referencia al pago de su asignación familiar, ¿usted sabe que el 10% es aplicado sobre su remuneración?					
9	¿Usted sabe que su descanso vacacional es otorgado durante el plazo que por ley corresponde?					
10	Referente al otorgamiento de la licencia de maternidad y paternidad ¿Usted sabe que la empresa deberá de cumplir de acuerdo a la norma indicada?					
11	¿La empresa otorga a sus trabajadores asignación por escolaridad?					
	Dimensión 2: Beneficios convencionales	1	2	3	4	5
12	¿La empresa es consciente en otorgar bono por cumplimiento de metas?					
13	¿Alguna vez la empresa recompensa el esfuerzo que usted realiza en su trabajo otorgándole un bono por cumplimiento de metas?					

14	¿Sabe usted si la empresa otorga una bonificación por cumpleaños?					
15	¿El empleador a usted como trabajador le otorga gratificaciones extraordinarias?					
16	¿Las gratificaciones extraordinarias motivan su rendimiento en el trabajo?					
17	¿La empresa cuenta con el servicio de autobús para sus trabajadores?					
18	¿Usted cuenta con un horario flexible de entrada y salida en su centro de trabajo?					
19	Referente al horario flexible de entrada y salida ¿Se le aplica algún tipo de descuento si llega tarde a su centro de trabajo?					
20	¿El empleador les da facilidad del teletrabajo, desde el lugar donde se encuentra?					
21	En el caso que teletrabajo desde casa ¿el empleador le remunera lo que le corresponde?					
VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión 1: Rendimiento laboral					
1	¿La empresa se encarga de motivar a sus trabajadores para tener un buen logro de actividades?					
2	¿Ha sido usted motivado por el empleador para lograr sus actividades satisfactoriamente?					
3	¿Los trabajadores son compensados por aportar ideas innovadoras a la empresa?					
4	¿En base a formación profesional y capacidades ha recibido algún ascenso por parte del empleador?					
5	¿La empresa le ha ofrecido a usted la posibilidad de crecer profesionalmente?					
6	¿En algún momento usted ha recibido capacitaciones para cumplir sus objetivos laborales?					
	Dimensión 2: Ambiente laboral	1	2	3	4	5
7	¿En el lugar donde usted labora cuenta con los beneficios que requiere?					
8	¿La empresa realiza charlas o capacitaciones para reforzar su gestión de información en beneficio de sus trabajadores?					
9	¿La empresa le brinda a usted los factores de producción para cualquier necesidad que se le presente?					
10	¿Se encuentra usted satisfecho con las interrelaciones de comunicación que mantiene con el empleador y los trabajadores de las diferentes áreas?					
11	Referente al beneficio de la empresa ¿Reconoce y valora el esfuerzo que realiza usted mediante su desempeño?					
12	¿La empresa brinda incentivos y bonos como estrategia de motivación para satisfacer sus necesidades de todos los que laboran en la entidad?					

Fuente: Propia