



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“CARACTERIZACION DE LOS ASPECTOS LABORALES DE
LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
AGRÍCOLA DEL PERÚ: CASO ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS
PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO (APOQ)
– SULLANA - 2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES
Y FINANCIERAS**

AUTOR

**APONTE ELIZALDE GUEDELINA
ORCID 0000-0003-2517-7737**

ASESOR

**GONZALES VERA JUAN FRANCISCO
ORCID: 0000-0003-2249-8797**

**SULLANA – PERÚ
2019**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**“CARACTERIZACION DE LOS ASPECTOS LABORALES DE
LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
AGRÍCOLA DEL PERÚ: CASO ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS
PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO (APOQ)
– SULLANA - 2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES
Y FINANCIERAS**

AUTOR

APONTE ELIZALDE GUEDELINA

ORCID 0000-0003-2517-7737

ASESOR

GONZALES VERA JUAN FRANCISCO

ORCID: 0000-0003-2249-8797

**SULLANA – PERÚ
2019**

1. Título de la Tesis:

**“CARACTERIZACION DE LOS ASPECTOS LABORALES DE
LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
AGRÍCOLA DEL PERÚ: CASO ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS
PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO (APOQ) –
SULLANA - 2018”**

2. Equipo de Trabajo

AUTOR:

Bach. Aponte Elizalde Gudelina

ORCID 0000-0003-2517-7737

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR:

Mgr. CPCC Gonzales Vera, Juan Francisco

ORCID 0000-0003-2249-8797

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Contabilidad, Chimbote, Perú

JURADO

Dr. CPCC Landa Machero, Víctor Manuel

ORCID: 0000-0003-4687-067X

Mg. CPCC Antón Nunura, Mauro

ORCID: 0000-0002-3878-7596

Dr. CPCC Ulloque Carrillo, Víctor Manuel

ORCID: 0000-0002-5849-9188

3. Hoja de firma de jurado y asesor

Presidente.

Dr. CPCC Víctor Manuel Landa Machero
ORCID: 0000-0003-4687-067X

Miembro del Jurado

Mg. CPCC. Mauro Antón Nunura
ORCID: 0000-0002-3878-7596

Miembro del Jurado

Dr. CPCC Víctor Manuel Ulloque Carrillo
ORCID: 0000-0002-5849-9188

Asesor

Mg. CPCC Francisco Gonzales Vera
ORCID 0000-0003-2249-8797

4. Dedicatoria.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A todos los trabajadores en especial a aquellos que día a día sufren y atropellan sus derechos laborales por parte de sus empleadores, aquellos valerosos hombres y mujeres que avivan el motor generador de la economía de nuestro país.

5. Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres, mis hermanos y a todos mis maestros que me enseñaron a valorar los estudios y que día a día me motivan a superarme más.

Agradezco a Dios por darme la salud que tengo.

Estoy segura que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para ser mejor.

6. Resumen

El presente informe de investigación tuvo como objetivo principal: Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, Sullana 2018. Se empleó la metodología de tipo descriptiva, nivel no experimental, diseño transversal.

Para poder llevarla a cabo se tomó como muestra la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, el cual se realizó un cuestionario conformado por 14 preguntas aplicadas al personal del área de procesos (cuadrillas), quienes se encuentran en el régimen agrario, utilizando como instrumento de evaluación la técnica de la encuesta.

De acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores agrícolas cuentan con un contrato de trabajo, además cumplen su jornada laboral y si en caso exceden si se acogen al beneficio de horas extras. En la investigación también se pudo obtener que la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo no cumple con pagarles el sueldo a sus trabajadores en la fecha indicada generándoles malestar e incomodidad.

El resultado de esta investigación permitirá a las empresas del sector agrícola plantear estrategias para dar solución a problemas con sus colaboradores con respecto a aspectos laborales para que así se sientan motivados con su trabajo generando de esta manera mejores beneficios tanto para ellos como para la empresa.

Palabras clave: Aspectos Laborales, Mypes, régimen agrario.

7. Abstract

The main objective of this research report was to determine and describe the characteristics of the labor aspects of micro and small enterprises in the agricultural sector of Peru and the Association of Small Organic Producers of Querecotillo - APOQ, Sullana 2018. The methodology was used Descriptive type, non-experimental level, cross-sectional design.

In order to carry it out, the Association of Small Organic Producers of Querecotillo - APOQ was taken as a sample, which carried out a questionnaire made up of 14 questions applied to the personnel of the process area (crews), using the technique of evaluation as an evaluation tool. poll. Finally, it is concluded that the Association does comply with the Labor Standards, but presents problems to pay their salaries because they are not paid on a fixed date.

According to the results obtained, agricultural workers have an employment contract, they also fulfill their working hours and if they exceed, if they benefit from overtime benefits.

In the investigation it was also possible to obtain that the Association of Small Organic Producers of Querecotillo fails to pay their workers' salaries on the indicated date, causing them discomfort and discomfort.

The result of this research will allow companies in the agricultural sector to propose strategies to solve problems with their employees regarding labor aspects so that they feel motivated with their work, thus generating better benefits for both them and the company.

Keywords: Labor Aspects, Mypes, agrarian regime

8. Contenido

1. Título de la Tesis:	I
2. Equipo de Trabajo	II
3. Hoja de firma de jurado y asesor	III
4. Dedicatoria	IV
5. Agradecimiento	V
6. Resumen	VI
7. Abstract	VII
I. INTRODUCCION	15
II. REVISION DE LA LITERATURA	17
2.1. ANTECEDENTES	17
2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional	17
2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional	18
2.2. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.2.1. Definición sobre Aspectos Laborales	22
2.2.2. El Contrato de Trabajo.....	22
2.2.3. La Remuneración.....	23
2.2.4. La Jornada Laboral	24
2.2.5. Los Beneficios Sociales	24
2.2.7. Las CTS.....	25
2.2.8. La Gratificación.....	25
2.2.9. Las Vacaciones	26
2.2.10. Las Utilidades	26
2.2.11. El Seguro Médico.....	26

2.2.12.	El Seguro agrario	26
2.2.13.	Las Horas Extras	27
2.2.14.	Principales Regímenes en el Perú	27
2.2.15.	El Regimen Laboral	27
2.2.16.	El régimen laboral de las Micro y Pequeñas Empresas.....	28
2.2.17.	El Régimen Laboral Agrario.....	29
2.2.18.	Beneficios Laborales según la Ley 27360. (Sociedad de Comercio Exterior - ComexPerú, 2019).....	32
2.2.19.	La Satisfacción Laboral	33
2.2.20.	El Pago Inoportuno de Salarios.....	33
2.2.20.	Información de la Empresa	34
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	36
2.3.1.	Remuneración.....	36
2.3.2.	Asegurado	36
2.3.3.	Asignación Familiar.....	36
2.3.4.	C.T.S.	36
2.3.5.	Contratación	36
2.3.6.	Contrato.....	36
2.3.7.	Contrato de trabajo.....	37
2.3.8.	Empresa.....	37
2.3.9.	Empresario.	37
2.3.10.	Gratificaciones.	37
2.3.11.	Indemnización.....	37
2.3.12.	Sector Agrario. -.....	37

III. HIPOTESIS	38
IV. METODOLOGIA	39
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	39
4.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.	39
4.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	39
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E	40
INDICADORES.	40
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
4.4.1. Técnicas	43
4.4.2. Instrumentos	43
4.5. PLAN DE ANÁLISIS	43
4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA	44
4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS	45
5. RESULTADOS	46
5.1. RESULTADOS	46
5.1.1 Resultado del Objetivo Específico N° 1.	46
5.1.2 Resultado del Objetivo Específico N° 2:	49
5.1.3 Resultado del objetivo específico N° 3	63
5.2. ANALISIS DE RESULTADOS	64
5.2.1. Respecto al Objetivo Especifico N° 1.....	64
5.2.2. Respecto al Objetivo específico N° 2.....	64
5.2.3. Respecto al objetivo Especifico N° 3.....	67
V. CONCLUSIONES	69

6.1. Conclusiones.	69
6.1.1. Respecto al objetivo específico N° 1.....	69
6.1.2. Respecto al objetivo específico N° 2.....	69
6.1.3. Respecto al objetivo específico N° 3:	70
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	71
Bibliografía.....	71
ANEXOS	74

9. Índice de tablas

Tabla 1 Conocimiento sobre la Remuneración Mínima Vital vigente	49
Tabla 2 Salario acorde al trabajo realizado	50
Tabla 3. Pago en la fecha indicada	51
Tabla 4. Horas Extras.....	52
Tabla 5. Conocimiento de Gratificación	53
Tabla 6. Vacaciones	54
Tabla 7. Contrato de Trabajo.....	55
Tabla 8. Jornada Laboral.....	56
Tabla 9. Cargas de Trabajo.....	57
Tabla 10. Horario de Descanso.....	58
Tabla 11. Permiso por Paternidad.....	59
Tabla 12. Capacitaciones.....	60
Tabla 13. Régimen Laboral	61
Tabla 14. Beneficios del Régimen agrario	62

10. Índice de gráficos

Gráfico 1. Conocimiento de la Remuneración Mínima Vital vigente.	49
Gráfico 2. Salario acorde al trabajo realizado	50
Gráfico 3. Pago en la fecha indicada	51
Gráfico 4. Horas Extras.....	52
Gráfico 5. Conocimiento de Gratificación	53
Gráfico 6. Vacaciones	54
Gráfico 7. Contrato de Trabajo.....	55
Gráfico 8. Jornada Laboral.....	56
Gráfico 9. Cargas de Trabajo.....	57
Gráfico 10. . Horario de Descanso.....	58
Gráfico 11. Permiso por Paternidad.....	59
Gráfico 12. Capacitaciones.....	60
Gráfico 13. Régimen Laboral.....	61
Gráfico 14. Beneficios del Régimen Agrario.	62

I. INTRODUCCION

En el mundo el trabajo se presenta en gran diversidad, siendo este uno de los elementos de la realidad, teniendo en cuenta que para poder sobrevivir se debe trabajar. Para muchas personas el trabajo representa nuevas oportunidades e incertidumbres y para que este sea considerado un trabajo legalmente debe existir de por medio un contrato entre el colaborador y el empleador a fin de ofrecer sus servicios para que la institución genere un lucro o ganancia.

En el Perú la mayoría de empresas son informales, siendo la causa de ellos solicitar personal sin hacerles firmar un contrato, evadiendo así los impuestos establecidos en la Constitución Política, y afectando de una u otra manera a los derechos socio laborales del trabajador. Estas empresas están siendo evaluadas por entes supervisores (SUNAFIL, MINISTERIO DE TRABAJO, ETC), los cuales tienen como objetivo principal proteger los derechos del trabajador.

Dentro de la realidad de Sullana provincia de Piura pocos investigadores han estudiado el caso de informalidad laboral, es por ello que se llevara a cabo un estudio acerca de un sector bastante formal como lo es La Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), quien es una organización Asociativa competitiva, líder en la exportación de fruta orgánica a los mercados especiales del mundo, ubicada en el distrito de Querecotillo.

En lo que respecta a la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, del distrito de Querecotillo, donde se llevó a cabo la investigación, es una empresa que se dedica al cultivo de frutas, inició sus actividades un 30 de Octubre del año 2007, su actividad principal es el cultivo de frutas.

Los Aspectos Laborales están presentes en todas las empresas ya sean comerciales, industriales y de servicios, en las cuales el desenvolvimiento que se da entre el empleador y el colaborador es muy beneficioso para el crecimiento económico del país en el que vivimos.

Con respecto a la investigación El presente trabajo de investigación tiene como Objetivo General: **Describir las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo 2018**

Para conseguir el Objetivo General se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- **Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú, 2018.**
- **Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo –Sullana 2018.**
- **Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, Sullana, 2018.**

El informe de la presente investigación se justifica porque permitirá conocer la realidad de los aspectos laborales de una empresa del sector agrícola como lo es la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ.

Además, nos ayuda a tener más claro de cómo operan las empresas con respecto al funcionamiento de los derechos laborales y como es la relación que hay entre empleado y empleador de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Además, servirá de base para realizar otros estudios similares en otros sectores; ya sean productivas, de servicio o comercio.

Esta investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y el diseño no experimental; porque las variables se describen tal como se encontraron en su contexto. Para poder llevarla a cabo se tomó como muestra la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, el cual se realizó un cuestionario conformado por 14 preguntas aplicadas al personal del área de procesos (20 obreros de una cuadrilla) utilizando la técnica de la encuesta.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Según Dueñas García, Mendoza Zometa, & Orellana Osorio (2014) en su Tesis titulada “El trabajador agropecuario en el ámbito de la legislación agropecuaria”, tuvo como objetivo general analizar como la falta de educación, la aplicación práctica y la ausencia de políticas agropecuarias, que prescribe la Legislación Agraria, el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social y el Código de Trabajo, permiten ubicar a los trabajadores agropecuarios en una situación de vulnerabilidad en cuanto a sus derechos, al estar inmersos en una relación laboral de carácter agropecuaria, y se refleja en su situación económica, social y jurídica. Se establecieron todas las especificaciones técnicas de la fase de planificación de investigación, para la realización del estudio para definir la situación económica y social del trabajador agropecuario en el contexto de la Legislación Agropecuaria y leyes secundarias vigentes en El Salvador, que sirviese como un marco de referencia para el diseño de la investigación; el anteproyecto abarcó todos los datos más generales que pudiesen emplearse para lograr el objetivo propuesto, en la investigación se llega a concluir a concluir: Toda la legislación laboral, y en especial la Constitución Política de El Salvador, nunca ha sido capaz de responder a los intereses del trabajador agropecuario debido a que su espíritu no llena los requisitos literales que concuerden con la realidad vivida; es decir, que lo que se escribe en una ley por parte de los legisladores no va acorde a las necesidades del pueblo debido a que el legislador desconoce de la situación que pretende legislar.

Según Malaver Robles (2017), en su tesis denominada “Comparación de la Normatividad de Contratación Laboral para el sector rural en Colombia y Perú” El mismo tuvo como objetivo desarrollar un análisis comparativo entre Colombia y Perú en cuanto a la normatividad en materia de contratación laboral en el sector rural. En términos metodológicos, se trata de una investigación de tipo de descriptiva que identifica y compara las características de la normatividad laboral, para el sector rural, de Colombia y Perú. A tal efecto, la información se recolectó y se resumió en cuadros comparativos, referida a la contratación laboral en ambos países, con el objetivo de establecer diferencias y similitudes. Las conclusiones más relevantes indican que, en Colombia,

se requiere adecuar la normatividad laboral para el sector rural en los siguientes temas: tipos de contratación, pago de salarios y seguridad social; mientras que en Perú se requiere que la normatividad laboral rural, en cuanto a contrataciones, procure un mayor bienestar para los trabajadores.

Según Quiloango Farinango (2014), en su tesis titulada “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente” tuvo como objetivo analizar la estabilidad del trabajador ecuatoriano, en base a su situación laboral, por tratarse de un fenómeno de carácter social de vital importancia para el desarrollo económico-social de su país. La investigación fue de campo ya que permitió trabajar en el lugar mismo de los hechos, utilizándose el método analítico.

Se llegó a concluir que el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello su Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar; es decir, mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que permitan cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él.

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Según Vivas Ponce (2017), presenta investigación titulada “Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?”, como tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de la tesis es analizar el régimen laboral agrario y sus efectos en la mejora de la calidad del empleo agrícola, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica, y proponer mejoras a la regulación vigente.

Metodológicamente se trata una investigación de carácter documental desarrollada en tres fases: en primer lugar, se realiza un análisis crítico de la sentencia del Tribunal Constitucional que sirve de fundamento al régimen laboral agrario; seguidamente, se estudia la situación de los trabajadores en el contexto de la relación entre los efectos del régimen laboral y la situación del sector agrario;

luego, se analiza la efectividad de la reducción de costos laborales en la proliferación de empleos formales, en la expansión de la actividad agrícola en otros sectores de la población y en el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores asalariados (Vivas Ponce, 2017).

Según Medina Nolte (2018), en su tesis titulada “El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores” el objetivo de la investigación fue analizar y demostrar que el régimen laboral agrario tiene efectos negativos en lo referente a la reducción de dichos beneficios reconocidos por nuestra Constitución, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica; y proponer mejoras a la regulación vigente, no prorrogando su vigencia; simplemente dejar de seguir el tan llamado Régimen Laboral Especial Agrario. Para dicha investigación se utilizó el método deductivo de diseño Documental y nivel descriptivo.

Como conclusiones principales tiene:

1. "El régimen agrario ha cumplido sus objetivos con los empresarios, que han sacado provecho, pero los trabajadores sujetos a éste no han avanzado, no han tenido un desarrollo económico y han dado su juventud, y su vida".
2. Los trabajadores del régimen general tienen derecho a dos gratificaciones por fiestas patrias y fiestas de fin de año, dos depósitos anuales por Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y 30 días de vacaciones. Sin embargo, los del régimen laboral agrario, no reciben gratificaciones, ni CTS.

Según Bocanegra Fernández (2016), en su tesis titulada “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” quien tuvo como objetivo determinar el efecto del cumplimiento de la remuneración total recibida por los trabajadores agrarios de la empresa AGRO FOODS SAC, ubicada en el distrito de Rázuri, provincia de Ascope, departamento La Libertad sobre la calidad de vida, enfocado en las teorías de las necesidades básicas insatisfechas y la línea de pobreza de los trabajadores para dicho estudio se planteó un diseño de metodología de campo de carácter correlacional, de tipo no experimental, teniendo como población a los 53 trabajadores de la

empresa antes mencionada. Los datos para poder determinar el cumplimiento de la remuneración total se obtuvieron a través de la comparación de las planillas remunerativas de los trabajadores con las entrevistas a un contador asesor de empresas agropecuarias y la entrevista a la contadora de la empresa a analizar; para la variable calidad de vida se aplicó un cuestionario, concluyendo que el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04 puntos.

Según Campos Sánchez (2016), en su Tesis titulada “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de Íllimo, 2016”, quien tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa negociación agrícola del distrito de Íllimo en marzo de 2016, según edad, sexo y cargo que desempeña, la muestra estuvo constituida por 72 trabajadores que cumplieron los criterios de elegibilidad seleccionando con muestro probabilístico, se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, baremada por Idrogo (confiabilidad 0.9 Split Half de Guttman), utilizándose como estrategias para resguardar los principios éticos y los criterios de científicidad, dicha investigación es de tipo no experimental, trasversal descriptiva.

Según García Espino (2014), en su Tesis denominada “Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica”, tuvo como finalidad demostrar la importancia de la realización de la Tesis ello en razón que si bien "los Trabajadores Agroindustriales, Trabajadores de la Agroindustria o Trabajadores del Campo" cuentan con un marco normativo especial que protege sus derechos laborales; estos al ser llevados a la práctica, son vulnerados constantemente por sus empleadores, su objetivo general fue Identificar si la Ley No 27 360, Ley de Promoción del Sector Agrario es considerada como un instrumento legal que brinde "mejoras laborales" a los trabajadores agroindustriales o si ésta solo beneficia a los empleadores o empresarios agroexportadores. Dicha investigación es de tipo Pura o Básica, debido a que se sustenta en un estudio descriptivo explicativo, para ello se utilizaron los siguientes métodos: Método Descriptivo – Explicativo, Método del Análisis- Síntesis y el Método Comparativo.

Según López Castrejón (2017), en su tesis titulada “La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo” , la presente investigación se realiza con la finalidad de establecer criterios para asegurar el ejercicio idóneo de la discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones, sin colisionar con los derechos de la otra parte; y para ello reglamentar la existencia de un proceso de fiscalización previa para la diferenciación de remuneraciones. Dicha investigación es de tipo descriptivo-explicativo con diseño no experimental, por cuanto se recopila información ya existente en la doctrina y jurisprudencia que permita describir de forma completa el problema identificado; asimismo se plantearon y esclarecieron sus relaciones causales y consecuencias. Se buscó no solo el qué sino el porqué de las cosas, mediante la formulación de una hipótesis valedera que será sometida a comprobación. El diseño es no experimental pues las variables son observadas en su contexto natural.

2.2. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Definición sobre Aspectos Laborales

Los aspectos laborales comprenden todos aquellos procesos, situaciones o actividades involucradas en el trabajo, que implican la realización de actividades físicas e intelectuales que son desarrolladas y remuneradas en un marco social e institucional.

Según Tenerife (2014), los aspectos laborales se encargan de recopilar de manera esquemática y comprensible, las diferentes cargas laborales a las que está sujeta una empresa, haciendo un especial énfasis en el régimen especial, en las obligaciones y en los derechos de los trabajadores. Es decir que pretende ser una herramienta de trabajo útil para emprendedores y empresarios ya constituidos, proporcionando una información esencial que tiene que desarrollarse a través de los organismos competentes, asesores externos o la Cámara de Comercio.

Podríamos decir que los aspectos laborales constituyen la base fundamental sobre la que se desarrolla el proceso social del trabajo. De igual manera, constituyen un tema esencial en la planificación del desarrollo de cualquier país, sobre todo cuando se quieren alcanzar objetivos y metas tales como el desarrollo humano, la competitividad económica, la generación de empleos de calidad y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

2.2.2. El Contrato de Trabajo

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador.

El trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera personal a cambio de un salario pagado por el empleador quien goza de facultades, como dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.2.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

- La prestación personal de servicios: Es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).
- La subordinación o dependencia: Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).
- La remuneración: Es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación de sus servicios ya sea en dinero o especies. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.2.2. Tipos de Contratos de Trabajo

- Contrato a plazo indeterminado o indefinido (Este tipo de contrato cuenta con inicio de la relación laboral más no con la fecha de término).
- Contrato a plazo fijo o determinado (Para este tipo de contrato si se cuenta con una fecha de vencimiento, el plazo no podrá superar los 5 años).
- Contrato a Tiempo Parcial (Para este tipo de contrato el colaborar no supera las 4 horas diarias de servicio, a diferencia de los contratos anteriores el trabajador no cuenta con beneficio con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario).

2.2.3. La Remuneración

La remuneración es el pago o la retribución que se le ofrece a una persona por haber prestado algún tipo de servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico. Este concepto salarial también se conoce como salario, paga o sueldo, que viene a ser el pago o la nómina que se le ofrece a un trabajador por parte de su empleador para ocupar una vacante en su empresa (Hernandez, 2019).

La remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, aquí representa, todo lo que el trabajador percibe por los servicios prestados, ya sea en dinero o en especie, siempre que se sea de su libre disposición. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.4. La Jornada Laboral

Una jornada laboral es la cantidad de horas que labora un trabajador en una determinada empresa para así poder realizar sus actividades asignadas. (Rodriguez, 2019)

La jornada laboral en el Perú es de 8 horas diarias y 48 semanales.

La jornada laboral es el tiempo diario, semanal, mensual, y en algunos casos anual, que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador en el marco de una relación laboral. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.5. Los Beneficios Sociales

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal (DIÁLOGO CON LA JURISPRUDENCIA, 2008)

Los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral". En la mayoría de los países algunos beneficios laborales son sujetos a impuestos. (Wikipedia , s.f.).

Según Morales, Velandia (2001) “Los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo.

Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado. Su relación con la productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados”

Los beneficios laborales son todos aquellos conceptos que reciben los empleados en consecuencia de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad en sus fechas de pago, ya que lo relevante es lo que el trabajador percibe por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.6. La Asignación Familiar

La asignación familiar es un beneficio mensual que se les otorga a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada donde sus remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso, su objetivo principal es contribuir a la manutención de los hijos menores de edad, con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al 10% de la remuneración mínima vital vigente. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.7. Las CTS

La CTS es un beneficio social que se le otorga al trabajador por el tiempo de servicio brindado después de su cese, el objetivo principal de las Cts. es asegurar la inclusión social, así como la de su familia ya que en caso de una eventualidad pueda costear sus gastos futuros. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.8. La Gratificación

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los colaboradores que están sujetos al régimen de la actividad privada, de una manera adicional a su sueldo, con ocasión de la celebración de festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad. (Céspedes, 2016).

2.2.9. Las Vacaciones

Es el derecho que todo trabajador tiene al descanso físico remunerado, de manera interrumpida, con la finalidad de poder recuperar sus energías producto de la prestación personal de sus servicios y así poder dedicar tiempo a sí mismo y a su familia.

Es por eso que todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.10. Las Utilidades

Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”, y que tiene por finalidad, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial. (Toyama Miyagusucu & Vinatea Recoba, 2017).

2.2.11. El Seguro Médico

Es un contrato en el cual el empleador se encarga de pagar un costo mensual por un plan o una póliza a una compañía de seguros de salud para que así la compañía en caso que se presente una eventualidad pueda asumir los gastos o parte de ellos en beneficio del trabajador.

2.2.12. El Seguro agrario

Es un régimen de la seguridad social especial que brinda prestaciones de salud, económicas y sociales a los trabajadores dependientes e independientes que desarrollen actividades de cultivo y/o crianza, avícola, agroindustrial o acuícola, con excepción de la industria forestal.

2.2.13. Las Horas Extras

Las horas extras son el tiempo adicional que realiza un colaborador después de haber concluido su jornada laboral. (Porto, 2018).

Las horas extras en las primeras horas se paga el 25% y en las horas siguientes el 35% del valor de hora ordinario.

2.2.14. Principales Regímenes en el Perú

- Régimen general (DL 728)
- Régimen Laboral 726.
- Régimen Laboral 276
- Ley de Servicio Civil.
- Régimen de los trabajadores de construcción civil.
- Régimen de los trabajadores pesqueros
- Régimen de los trabajadores mineros.
- Régimen Mype.
- Régimen de los trabajadores agrícolas.

2.2.15. El Regimen Laboral

(Pacheco Zerga, 2010) sostiene que dos perspectivas han marcado el desarrollo histórico del Derecho del trabajo como campo de conocimiento jurídico: por un lado, el régimen común, que incluye a la casi generalidad de los trabajadores que prestan sus servicios de modo personal, subordinado y remunerado; la otra perspectiva, la de los regímenes especiales, que regula los derechos de quienes laboran en contextos y circunstancias particulares, que se refieren a las condiciones personales, de la ocupación o de la empresa.

En este sentido, se plantea el debate sobre los riesgos de discriminación a las personas en que se puede incurrir cuando se establecen los regímenes especiales, que en muchos casos generan la duda de si los mismos son o no compatibles con el principio constitucional de la igualdad, el cual se considera rector en el contexto de la filosofía del Estado social y democrático. De modo que, al legislar sobre la materia, deben evaluarse todas las consideraciones y alegatos acerca de la constitucionalidad del régimen laboral especial que se quiera establecer. (Pacheco Zerga, 2010)

El criterio para evaluar la constitucionalidad de los regímenes laborales especiales es que los mismos sean compatibles con los derechos consagrados en la misma constitución. En este sentido, cuando un régimen laboral establece la reducción de los derechos de ciertos trabajadores, tomando como referencia al resto de los trabajadores, sus disposiciones son válidas solo de modo transitorio y con la promesa expresa de su restablecimiento en el futuro inmediato. De cualquier modo, se sugiere que el Estado establezca regulaciones bajo el criterio de que su fin fundamental es garantizar la dignidad de las personas. (Pacheco Zerga, 2010).

2.2.16. El régimen laboral de las Micro y Pequeñas Empresas

De acuerdo a los derechos laborales que debe cumplir el empleador comprende: (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019)

Micro Empresa

- ✚ Remuneración mínima vital.
- ✚ Jornada de trabajo de (8) horas.
- ✚ Descanso semanal y en días feriados.
- ✚ Remuneración por sobretiempo (horas extras).
- ✚ Su seguro social es a través del SIS.
- ✚ Indemnización por despido de 10 días de remuneración por un año de servicio.
- ✚ La afiliación al Sistema Nacional de Pensiones es opcional.
- ✚ Descanso vacacional de 15 días calendario.
- ✚ No están obligadas a pagar CTS.

Pequeña Empresa

- ✚ Remuneración mínima vital.
- ✚ Jornada máxima de trabajo de 8 horas.
- ✚ Descanso semanal y en días feriados.
- ✚ Remuneración por sobretiempo.
- ✚ Descanso vacacional de 15 días calendario.
- ✚ Cobertura de alud a través del ESSALUD.
- ✚ Cobertura de Seguro de Vida y Riesgo.
- ✚ Repartición de utilidades.
- ✚ Compensación por tiempo de servicios (½ sueldo).
- ✚ Derecho de dar 2 gratificaciones a sus trabajadores (½ sueldo en julio y ½ sueldo en diciembre).
- ✚ En caso de despido arbitrario se dará al trabajador una indemnización de 10 remuneraciones diarias.
- ✚ En el despido arbitrario la empresa deberá indemnizar por un equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año.

2.2.17. El Régimen Laboral Agrario

En la primera y segunda década del siglo XXI, la política pública en materia de empleo del Estado Peruano se ha enfocado en establecer regímenes laborales especiales con el propósito de impulsar el empleo e impactar en la reducción de la informalidad como característica definitoria del mercado laboral peruano. Política que ha recargado el peso de los sacrificios en los trabajadores que, como consecuencia de esa política, se le reducen sus derechos humanos y laborales para una vida humanamente digna. (Vivas Ponce, 2017)

En el marco de la política laboral orientada a la promoción del empleo, en el año 2000, mediante la Ley N° 27360, el Estado Peruano crea el régimen laboral agrario, el cual establece un trato diferenciado para el sector agrario y reduce los derechos de los trabajadores agrarios, con respecto al resto de los trabajadores, bajo el argumento de impulsar la actividad agrícola y fomentar el empleo. (Vivas Ponce, 2017).

El Régimen Agrario está comprendida con la **Ley N° 27360 (Ley del Sector Agrario)** que comprende a personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal. También están incluidas las actividades avícolas que no utilicen maíz amarillo duro importado en el proceso productivo. (Asesores & Consultores Tributario, Laboral, Contable "Berna Picon", 2016)

El trato diferenciado a los trabajadores del sector agrícola según Vivas Ponce (2017), se refiere a los siguientes aspectos laborales:

- El ámbito de **actuación** del régimen laboral especial lo conforman todas aquellas personas (jurídicas o naturales) que se dedican a los cultivos y la crianza con fines de consumo humano, mientras que el resto de las empresas y trabajadores le es aplicable el régimen laboral general.
- En material de remuneración, los trabajadores del sector agrario reciben un pago diario que incluye tanto la remuneración mínima vital como el resto de las gratificaciones que los demás trabajadores reciben en los meses de julio y diciembre.
- El descanso vacacional anual remunerado de los trabajadores agrarios es de 15 días, mientras para el resto de los trabajadores es de 30 días, aunque existe la posibilidad de pactar mayor cantidad de días.
- La indemnización por despido arbitrario para el sector agrario es de 12 remuneraciones por año, mientras que para el resto de los trabajadores de 15 remuneraciones por año.
- En material de seguro social en salud, los empleadores del sector agrario aportan un 4% de la remuneración asegurable, mientras que el resto de los sectores aportan un 9% de la remuneración asegurable.

Es evidente, entonces, que el régimen laboral especial para el sector agrario reduce los derechos de los trabajadores si se le compara con el resto de los sectores laborales. El argumento para este trato diferenciado y discriminatorio es que ese trato especial promueve el empleo y estimula el crecimiento del sector agrícola, dado que hace más competitivas a las empresas agrícolas por efectos de la reducción de costos. (Vivas Ponce, 2017)

El Régimen Laboral de los Trabajadores de la Actividad Agraria fue creado por la Ley N° 27360 de octubre del 2000 y posteriormente reglamentado mediante el Decreto Supremo N° 049-2002-AG. En esencia, se trata de un ordenamiento normativo de naturaleza promocional en cierto modo similar al aplicable a la pequeña empresa. (Serkovic, 2018)

Los trabajadores de la actividad agraria gozan de quince días de vacaciones por año laborado. No perciben las gratificaciones legales en julio y diciembre, ni acceden a los depósitos anuales en concepto de compensación por tiempo de servicios, pero tal circunstancia no quiere decir que se encuentren excluidos de tales beneficios. (Serkovic, 2018).

La ley del Régimen laboral agrario dispone que el sueldo mínimo agrario se calcula con un premio en relación con la remuneración mínima general, siendo que corresponde a una suma mayor – aproximadamente un 17% más elevada– justamente porque incluye a la compensación por tiempo de servicios (CTS) y a las dos gratificaciones por año. En atención al último reajuste de la remuneración mínima, esta alcanza el monto de 930 soles mensuales o 31 soles diarios para el régimen general. En el régimen agrario, el mínimo remunerativo por día es de 36.29 soles. (Serkovic, 2018).

La indemnización por despido del trabajador agrario es particular, corresponde a quince remuneraciones diarias por año de servicios con el límite de 180 remuneraciones diarias. (Serkovic, 2018).

Según Monte (2012) la ley del régimen agrario distingue entre los beneficios laborales y los beneficios tributarios, por lo que la pérdida de los tributarios no conlleva la pérdida de los laborales, manifiesta que puede haber una conexión entre ambas cosas en un solo aspecto: como es la contribución a Essalud. Las gratificaciones de julio y diciembre no están afectas a esta contribución, ello no signifique que la empresa se quede con ese ahorro, sino que debe pagarles esa diferencia a los trabajadores en la forma de una bonificación extraordinaria. Pero claro, eso es solo para las empresas del régimen general, porque las del régimen agrario no pagan

gratificaciones, por ende, tampoco pagan la bonificación adicional, ya que no se ahorran nada, aun cuando solo pagan el 4% todos los meses.

En octubre del 2000 se aprobó la Ley 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (Ley Agraria), con la finalidad de fomentar el desarrollo del sector agrario, el cual para efectos de la aplicación de la referida norma incluye a las actividades de cultivos y/o crianzas (excepto la industria forestal), acuícola y agroindustrial (realizada fuera de las provincias de Lima y Callao), excepto las relacionadas con trigo, tabaco, aceites, semillas oleaginosas y cerveza. (Luque, 2019).

Dicha norma establece beneficios laborales y tributarios para las empresas que caducaban inicialmente el 31 de diciembre de 2010 pero posteriormente su vigencia fue ampliada hasta el 31 de diciembre de 2021 y se pretende hacerlo nuevamente desde el Congreso.

2.2.18. Beneficios Laborales según la Ley 27360. (Sociedad de Comercio Exterior - ComexPerú, 2019).

- Pago de una remuneración diaria (RD), que incluye la CTS y las gratificaciones de julio y diciembre y que se ajustará en el mismo porcentaje que los incrementos en la remuneración mínima.
- Descanso por vacaciones remunerado de 15 días calendario.
- Indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 RD por cada año de servicio.
- Aporte mensual al seguro de salud a cargo del empleador, equivalente a un 4% de la remuneración mensual.

2.2.19. La Satisfacción Laboral

La satisfacción en el trabajo se encuentra estrechamente vinculada a ciertos aspectos clave de toda empresa, tales como el compromiso organizativo y el desempeño laboral. En estos tiempos de cambios turbulentos, donde el conocimiento y talento humano juegan un rol estratégico, las empresas se enfrentan al desafío de comprender las formas en las que opera la productividad y el compromiso de los empleados. En este contexto, resultan de vital importancia los estudios sobre satisfacción laboral. (Bonillo Muñoz & Nieto González , 2002).

Grosso modo, la satisfacción laboral se puede definir como una actitud evaluativa, una respuesta afectiva y un sentimiento (positivos o negativos) del trabajador frente a su situación laboral, que se genera a partir de la relación entre recompensas y expectativas. (Bonillo Muñoz & Nieto González , 2002).

La satisfacción laboral es posible siempre y cuando el individuo logre satisfacer sus necesidades mediante el trabajo y en las relaciones con su entorno. Dichas necesidades están jerarquizadas en el siguiente orden de importancia: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. (Bonillo Muñoz & Nieto González , 2002).

2.2.20. El Pago Inoportuno de Salarios.

Algunas empresas tienen por costumbre no pagar oportunamente el sueldo a sus trabajadores, llegándose a presentar retardo de un mes o más, generando malestar e incomodidad.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral la falta de pago de la remuneración a tiempo (normalmente en la quincena y/o a fin de mes), constituye un acto de hostilidad que puede equipararse al despido. Esto, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

En dichos casos, el trabajador tiene dos opciones excluyentes. La primera es presentar una demanda en el Poder Judicial. Si se declara fundada, se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta

2.2.20. Información de la Empresa

La Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) se fundó un 12 de octubre del 2002, Un grupo de productores de banano muy entusiastas se organizaron n la parcela del productor Alfredo Ruiz.

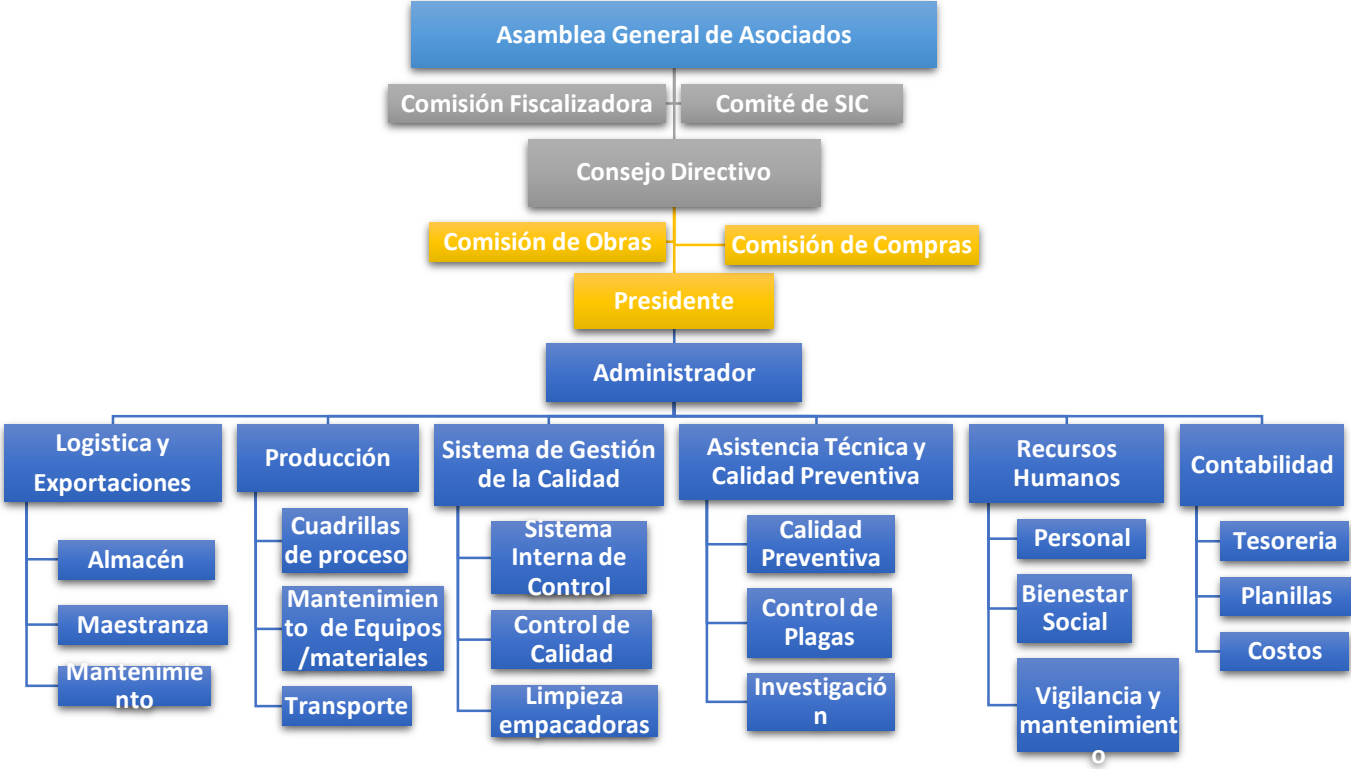
2.2.20.1. Visión al año 2021

APOQ Es una institución consolidada, que lidera las exportaciones peruanas de productos orgánicos y fairtrade de alta calidad, cuenta con la tecnología de producción y está posicionada a nivel nacional e internacional garantizando la satisfacción de nuestros clientes. Sus asociados y trabajadores han alcanzado un alto nivel de desarrollo social, económico, cultural, político y medioambiental de la región Piura. Los socios han alcanzado un nivel tecnológico alto en la producción de banano orgánico.

2.2.20.2. Misión:

APOQ es una asociación de pequeños productores agrícolas y pecuarios de carácter gremial y gestión autónoma. Representa legalmente a sus miembros, defiende sus intereses. Buscamos el mejoramiento de las condiciones de vida de nuestras familias, a través de la producción sostenible de productos orgánicos con responsabilidad social, ambiental y equidad de género. Desarrollamos nuestras actividades con pleno respeto a las normas del comercio justo, la producción orgánica y las buenas prácticas agrícolas y de manufactura; fortalecemos las capacidades de gestión productiva y comercial de nuestros asociados y trabajadores mediante asesoría, capacitación y asistencia técnico – productiva, salud, cultura, deporte y recreación.

2.2.20.3. Organigrama



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Términos básicos según Càceres, (2015, 2016) en su investigación aplicación de la ley que aprueba las normas del sector agrario y su efecto en los costos laborales en la empresa "agroindustriales José & Luis" S.A.C., del distrito de Guadalupe, año 2015, 2016).

- 2.3.1. Remuneración.** Es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo. Este puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. // Remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios.
- 2.3.2. Asegurado.** - Persona a quien beneficia o favorece, contrato de seguro especialmente de los llamados de vida.
- 2.3.3. Asignación Familiar.** - Un subsidio estatal que consiste en una suma de dinero por cada carga familiar que un trabajador dependiente, pensionado o algunos trabajadores independientes acredite.
- 2.3.4. C.T.S.** Depósito que, por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficios sociales, por el tiempo de servicios brindado a una empresa.
- 2.3.5. Contratación.** Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.
- 2.3.6. Contrato.** acuerdo de voluntades generalmente intervienen 2 participantes relativo a un dar, hacer o no hacer algo, mediante el cual surge un entramado de obligaciones y derechos fruto de dicho pacto (que, mientras en algunos casos, serán consecuencia de la negociación de las partes, en otros casos se impondrán por una parte a la otra, situación ésta en la que no se podrán sobrepasar determinados límites que se consideran socialmente adecuados

- 2.3.7. Contrato de trabajo.** - Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.
- 2.3.8. Empresa.** Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.
- 2.3.9. Empresario.** Toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que reciba la prestación de servicios de diferentes de personas contratadas.
- 2.3.10. Gratificaciones.** Sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico, como son las Fiesta Patrias y Navidad.
- 2.3.11. Indemnización.** - La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.
- 2.3.12. Sector Agrario.** - Actividad económica que ha sido objeto de periódicos incentivos fiscales que permiten su promoción tanto desde el punto de vista tributario del gobierno central, de los gobiernos locales, así como contribuciones y aportaciones a las Seguridad Social.

III. HIPOTESIS

La presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo y por ello no se ha formulado hipótesis, además según Martínez (2006) en su publicación “El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica” donde precisó que el estudio de casos es inapropiado para el contraste de hipótesis y que este ofrece sus mejores resultados en la generación de teorías”

IV. METODOLOGIA

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación corresponde al tipo descriptivo, porque sólo se describirá el comportamiento la variable en estudio sin influir sobre ella de ninguna manera.

4.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

El nivel de la investigación corresponde al nivel no experimental, porque se observan situaciones ya existentes sin manipular las variables, se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.

4.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación corresponde al diseño transversal, porque es observacional, individual que mide las características de nuestras variables en un momento dado, en una sola medición retrospectiva.



Dónde:

M: representa la muestra.

O: representa lo que observamos.

- **M:** Representantes de la empresa “Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo” Provincia de Sullana año 2018.
- **O:** Observación de las variables

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de nuestro estudio es de 20 trabajadores del área de procesos (cuadrilla) de la Asociación de Pequeños Productores Orgánico de Querecotillo.

Ya que nuestra población es menor de 50 encuestados No se aplicará ninguna técnica de muestreo ya que la población es pequeña., por lo tanto, es una población maestra.

4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES.

Título: Caracterización de los aspectos laborales de las empresas del Sector Agrícola del Perú: Caso Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – Sullana 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
ASPECTOS LABORALES	Los aspectos laborales son un conjunto de características que se presentan en las diferentes actividades del trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos.	Características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrario de Querecotillo, medido a través de una encuesta.	Aspectos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Horas extras • Gratificación • Vacaciones 	<p>¿Sabe cuál es el monto de la RMV?</p> <p>¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?</p> <p>¿La Empresa paga dentro de los días establecidos?</p> <p>¿tiene derecho a horas extras?</p> <p>¿Conoce que es una gratificación?</p> <p>¿La empresa cumple con darle sus vacaciones?</p>	Encuesta

				<ul style="list-style-type: none"> • Contratación laboral • Jornada laboral • Cargas de trabajo • Horario de descanso 	<p>¿Cuenta con un contrato de trabajo?</p> <p>¿La empresa respeta sus 8 horas y 48 horas de trabajo semanal?</p> <p>¿Tiene las cargas de trabajo bien repartidas?</p> <p>¿Tiene derecho a horario de descanso?</p> <p>¿se permite permiso por paternidad?</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Permiso por paternidad • Capacitaciones <p>Satisfacción laboral</p>	<p>¿Ha recibido en alguna ocasión capacitación de parte de una institución para conocer sus derechos como trabajador agropecuario?</p> <p>¿conoce en qué régimen laboral se encuentra?</p> <p>¿Considera que el régimen agrario es beneficioso para el trabajador agrícola?</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es aplicada a 20 personas mediante preguntas.

según Alvira (2012), la encuesta es un instrumento de recojo de información estructurado; con la finalidad de influir en la información recogida; sin embargo no puede utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se requiere capturar está estructurada en la población objeto de estudio.

4.4.2. Instrumentos

El instrumento ayudara para la recaudación y análisis de la recolección de la información se va a aplicar la técnica e instrumento de la encuesta de preguntas abiertas, y será aplicado al personal obrero de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, conformado por 20 personas.

4.5. PLAN DE ANÁLISIS

Durante la investigación se realizó una observación exhaustiva de la problemática en la caracterización de los aspectos laborales de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, rubro agrario, Sullana 2018, se procedió la confección de los instrumentos para la recolección de datos y la definición de la metodología a utilizar. Luego de la aplicación del instrumento a la población en estudio se procedió a recolección de datos, se consolidado por ítem a través Microsoft Office Excel y Word se hizo una tabla estadística de frecuencia acumuladas con su respectivo grafico e interpretación.

4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Línea de Investigación: Aspectos Laborales.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METODOLOGIA
"CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS DEL SECTOR AGRICOLA DEL PERÚ: CASO ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES ORGANICOS DE QUERECOTILLO (APOQ) – SULLANA - 2018"	¿Cuál es el marco teórico y conceptual de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ, del Perú 2018	Determinar y describir las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – APOQ - de Sullana 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú, 2018. • Determinar las Características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – Sullana -2018 • Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – Sullana -2018. 	<p>Tipo de investigación: Descriptivo</p> <p>Nivel de la investigación: No experimental</p> <p>Diseño de la investigación: Transversal</p> <p>Población y muestra: Población: Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo.</p> <p>Muestra: 20 trabajadores del área de procesos de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

Durante el desarrollo de esta tesis se considerará en forma estricta el cumplimiento de los principios jurídicos y éticos que permiten asegurar la originalidad de la investigación.

Asimismo, se han respetado los derechos de propiedad intelectual de los libros de texto y de las fuentes electrónicas consultadas, necesarias para estructurar el marco teórico.

En cuanto al desarrollo de la presente investigación se respetó los derechos de propiedad intelectual de los libros de texto y de las fuentes electrónicas consultadas, necesarias para estructurar el marco teórico. Para ello, las citas bibliográficas se han transcrito en forma textual (entre comillas), según lo mencionado por cada autor en la respectiva fuente consultada. (normas APA

5. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

5.1.1 Resultado del Objetivo Específico N° 1. Describir las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú, 2018

AUTOR (ES)	RESULTADOS
Vivas Ponce (2017)	Los resultados de la investigación titulada “Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?” revelan que las promesas de los beneficios que generaría la reducción de derechos laborales de los trabajadores agrarios, que presenta el régimen laboral agrario, no tienen bases objetivas y argumentales. En efecto, no se ha logrado el esperado desarrollo humano de los sectores que participan de la actividad agrícola, ni se han producido mejoras en las condiciones laborales del empleo agrícola. En este orden de ideas, solo el 6% de los trabajadores son sujetos del régimen laboral agrario.
Medina Nolte (2018)	En su tesis titulada “El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores” obtuvo como resultado que el régimen agrario ha cumplido sus objetivos con los empresarios, que han sacado provecho, pero los trabajadores sujetos a éste no han avanzado, no han tenido un desarrollo económico y han dado su juventud, y su vida.
Bocanegra Fernández (2016)	El autor en su tesis titulada “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015 obtiene que la empresa no paga los 3 jornales diarios correspondientes al dominical y feriado laborado, también la asignación familiar que es obligatoria no es dada a los trabajadores, además, la empresa no realiza la participación de

	<p>utilidades a sus trabajadores a pesar de tener utilidad y existen trabajadores que no figuran en planilla, a pesar de estar prohibido y correr el riesgo de ser fiscalizados.</p>
Campos Sánchez (2016)	<p>El autor en sus resultados de su investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de Íllimo, 2016” obtuvo como resultado que las tareas que realizan no cubre sus expectativas económicas, no existe buena relación entre trabajadores, muestran desagrado que les limiten en el trabajo para no reconocer horas extras, no les gusta las actividades que realizan, se sienten descontentos porque el jefe no valora el esfuerzo que ponen en el trabajo.</p> <p>.</p>
García Espino (2014)	<p>El autor en su Tesis denominada “Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica” obtuvo como resultado que la "Ley de Promoción del Sector Agrícola" benefició a los empleadores o empresarios dedicados a esta actividad, pero en contraste a ello perjudicó a los trabajadores, porque se disminuyeron parcialmente ciertos beneficios como su periodo vacacional; asimismo se realizaron acciones inadecuadas como incluir la Compensación por Tiempo de Servicio de los trabajadores en su jornal diario, siendo que este beneficio es uno de naturaleza previsional, para ser otorgado al trabajador al momento de su cese, no como se hace en el caso de los trabajadores agroindustriales.</p>

López Castrejón (2017)	El autor en su tesis titulada “La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo” obtuvo que el sector de los trabajadores es un espacio vulnerable, donde confluyen no solo posiciones objetivas sino percepciones que son motivadas por el clima laboral que vive a su alrededor. Por ejemplo, la mayoría de los encuestados señalaron que en su empresa existen personas que realizan la misma labor y ganan sueldos demasiado diferentes; peor aún algunos sin merecerlo, lo que genera descontento y desmotivación, pensando que en su centro de labores existen favoritismo.
------------------------	--

Fuente: De los Antecedentes de la Investigación.

5.1.2 Resultado del Objetivo Específico N° 2: Determinar las Características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo 2018.

Tabla 1 Conocimiento sobre la Remuneración Mínima Vital vigente

ITEM	N	%
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

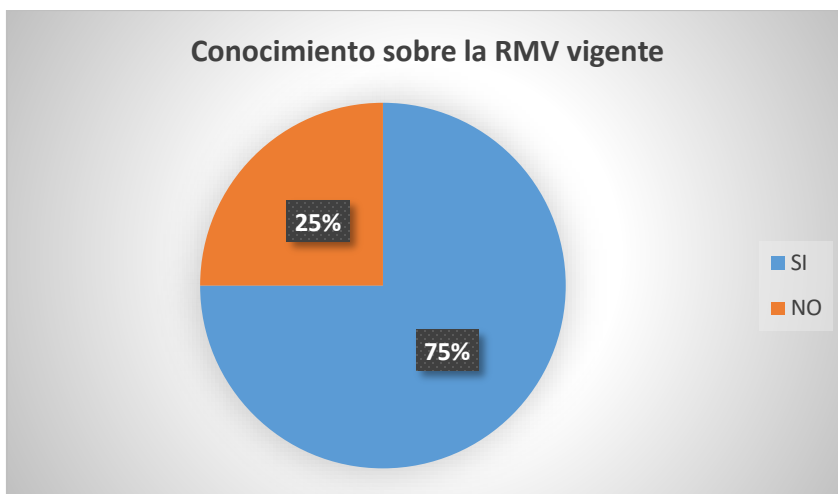


Gráfico 1. Conocimiento de la Remuneración Mínima Vital vigente.

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°01 que el 75% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), si tiene algo de conocimiento acerca de la Remuneración Mínima Vital vigente mientras un 25% desconoce.

Tabla 2 Salario acorde al trabajo realizado

ITEM	N	%
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 2. Salario acorde al trabajo realizado

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°02 que el 80% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si se encuentra conforme con el salario mensual que percibe mientras un 20% considera que no.

Tabla 3. Pago en la fecha indicada

ITEM	N	%
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 3. Pago en la fecha indicada

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°03 que el 90% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) indican que no cumplen con el pago de su salario en la fecha que les corresponde.

Tabla 4. Horas Extras

ITEM	N	%
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 4. Horas Extras

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°04 que el 90% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si les pagan horas extras y un 10% indica que no.

Tabla 5. Conocimiento de Gratificación

ITEM	N	%
Derecho laboral	10	50%
Obligación laboral	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

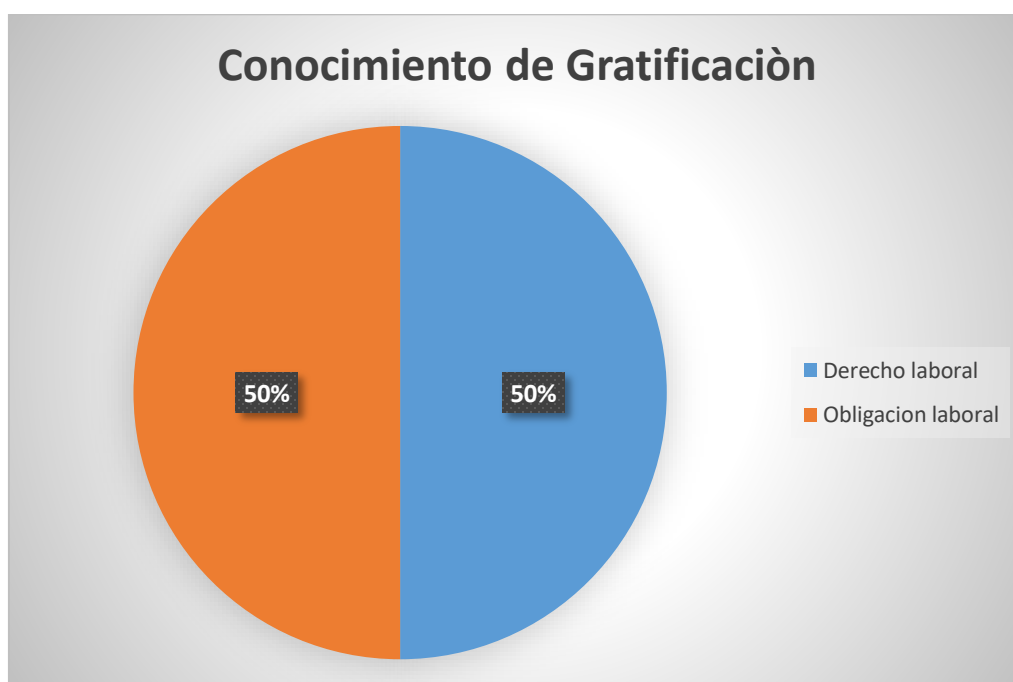


Gráfico 5. Conocimiento de Gratificación

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°05 que el 50% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si tiene conocimiento de gratificaciones y un porcentaje similar indica que desconoce.

Tabla 6. Vacaciones

ITEM	N	%
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 6. Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°06 que el 90% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) indican que si se cumple con otorgarle sus vacaciones correspondientes mientras un 10% indica que no.

Tabla 7. Contrato de Trabajo

ITEM	N	%
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 7. Contrato de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°07 que el 100% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) cuenta con contrato de trabajo.

Tabla 8. Jornada Laboral

ITEM	N	%
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

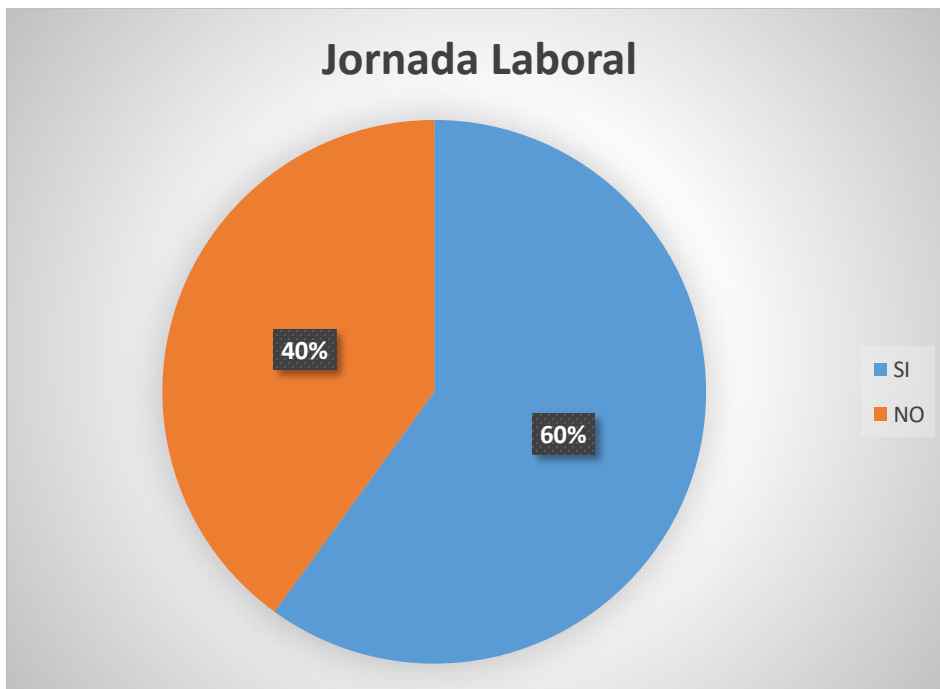


Gráfico 8. Jornada Laboral

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°08 que el 60% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si se les cumple con su horario de trabajo y un 40% indica que no.

Tabla 9. Cargas de Trabajo

ITEM	N	%
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

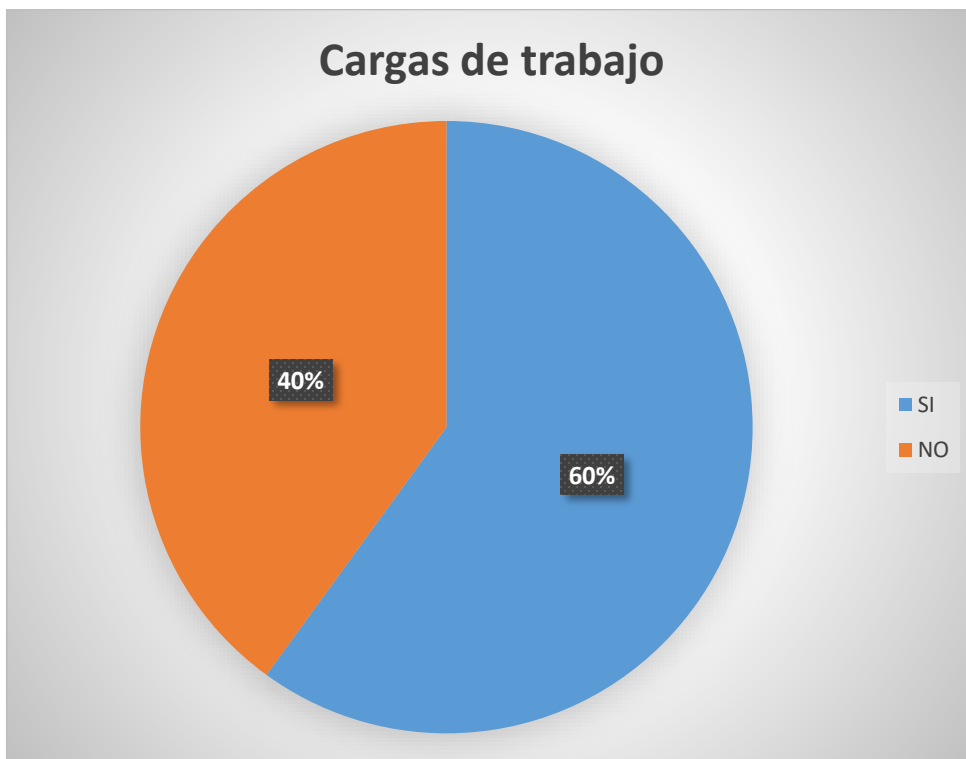


Gráfico 9. Cargas de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°09 que el 60% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si cuenta con sus cargas de trabajo bien repartidas y un 40% indica que no.

Tabla 10. Horario de Descanso

ITEM	N	%
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 10. . Horario de Descanso

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N° 10 que el 80% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si cuentan con su horario de trabajo que les corresponde y un 20% indica que no.

Tabla 11. Permiso por Paternidad

ITEM	N	%
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 11. Permiso por Paternidad

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N° 11 que el 90% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) si les permiten permiso por paternidad y un 10 % indica que no.

Tabla 12. Capacitaciones

ITEM	N	%
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

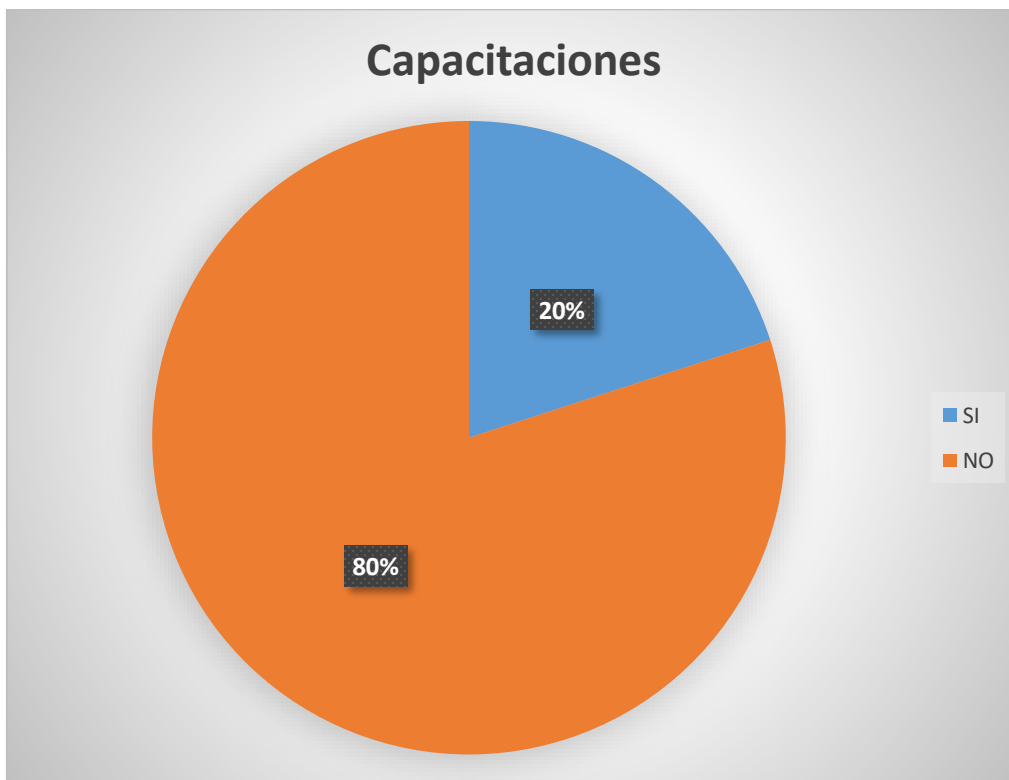


Gráfico 12. Capacitaciones

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N° 12 que el 80% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) no ha recibido información sobre sus derechos como trabajador agropecuario y un 20% indica que si.

Tabla 13. Régimen Laboral

ITEM	N	%
Régimen general	20	100%
Régimen Esp.		
Agrario	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)

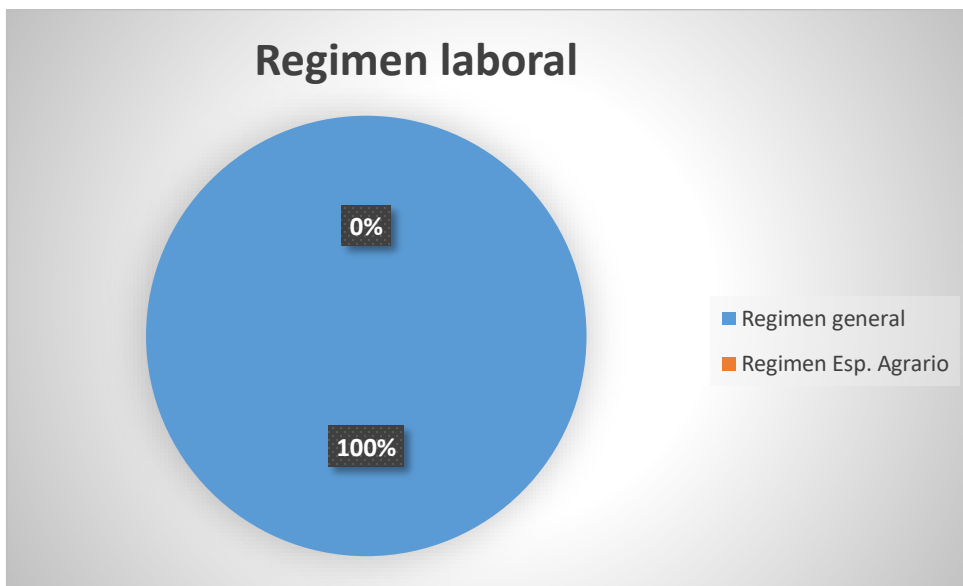


Gráfico 13. Régimen Laboral

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N° 13 que el 100% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) se encuentra en el régimen especial agrario.

Tabla 14. Beneficios del Régimen agrario

ITEM	N	%
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: resultados de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)



Gráfico 14. Beneficios del Régimen Agrario.

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se observa en la tabla N°14 que el 75% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ) no considera beneficioso el régimen agrario para ellos como trabajadores agrícolas.

5.1.3 Resultado del objetivo específico N° 3: Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores orgánicos de Querecotillo 2018.

RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 1.	RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 2.	RESULTADO DE LA COMPARACION
<p>A través de la revisión literaria que se ha venido revisando se puede ver que los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agrarios si se vienen cumpliendo, pero no son suficientes ya que se encuentran en desventaja en comparación a los trabajadores del régimen laboral general ya que carecen de determinados beneficios como 15 días de vacaciones, pago de cts. y gratificación en su remuneración diaria, etc.</p>	<p>En la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo (APOQ), según la encuesta realizada se obtuvo como resultado que los trabajadores agrícolas si cuentan con contrato de trabajo, se les cumple con su jornada laboral y si en caso exceden se acogen al beneficio de horas extras, además se les otorga sus vacaciones.</p> <p>Los trabajadores conocen en que régimen se encuentran y consideran que no es muy beneficioso en comparación al régimen general.</p>	<p>Coincide</p>

Fuente: Elaboración Propia.

5.2. ANALISIS DE RESULTADOS

5.2.1. Respecto al Objetivo Específico N° 1 (Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú, 2018).

Para el autor Vivas Ponce (2017) las empresas agrícolas si cumplen con otorgarle beneficios a sus trabajadores, pero el régimen laboral en el que se encuentran es decir el régimen laboral agrario creado por la Ley N° 27360 es un régimen laboral especial que contempla un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, que se basa en una reducción de sus beneficios laborales reduciendo de esta manera los costos de contratación de personal para las empresas agrícolas, a fin de hacerlas más competitivas, y a la vez, incentivar la generación de empleo formal en el sector agrícola.

5.2.2. Respecto al Objetivo específico N° 2 (Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo –Sullana 2018).

Según los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área de procesos (cuadrillas) de la Asociación de Pequeños Productores orgánicos de Querecotillo se puede apreciar lo siguiente:

En la Pregunta N° 1: en la tabla N°01 se puede observar que del 100% de los encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), 75% si tiene conocimiento acerca de la Remuneración Mínima Vital vigente mientras un 25% desconoce, sin embargo, es importante que el trabajador conozca acerca del tema para el beneficio de sí mismo.

En la Pregunta N° 2: en la tabla N°02 se puede observar que el 80% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), si se encuentra conforme con el sueldo que percibe ya que dicha empresa les paga de acuerdo al rendimiento.

En la Pregunta N° 3: en la tabla N°03 se puede observar que el 90% de los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), se encuentra disconforme con el pago de sueldo ya que la empresa no cumple con pagarles de manera puntual en la fecha correspondiente, esto genera malestar en sus trabajadores.

En la Pregunta N° 4: En la tabla N° 4 con respecto al pago de horas extras el 90% de los encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), indica que si les pagan horas extras y un 10% indica que no, esto quiere decir que la empresa si está cumpliendo con el pago de sus beneficios a sus trabajadores.

En la Pregunta N° 5: Con respecto a la tabla N° 5 sobre conocimiento de gratificaciones un 50% de los encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), tiene conocimiento sobre gratificaciones ya que según el régimen en el que se encuentran la gratificación viene incluida en su pago diario, considero que es importante que todos se informen del tema.

En la Pregunta N° 6: con respecto al otorgamiento de vacaciones se puede observar que la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), si cumple con las leyes establecidas ya que el 90% indicó que si se les da sus vacaciones cuando les corresponde.

En la Pregunta N° 7: con respecto al contrato de trabajo de 20 encuestados, todos cuentan con un contrato de trabajo; quiere decir que la empresa si cumple según las reglas y leyes establecidas en el Perú.

En la Pregunta N° 8: con respecto a las horas laboradas que realiza el personal en la empresa, de acuerdo a la encuesta realizada el 60% si trabaja sus 8 horas y 48 horas semanales, el 40% considera que no respetan su horario de trabajo; sin embargo, cabe resaltar que la empresa si le reconoce sus horas extras laboradas en la empresa.

En la Pregunta N° 9: se observa que el 60% de los trabajadores encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), si está conforme con sus cargas de trabajo ya que cuentan con un jefe de cuadrilla que les distribuye sus actividades.

En la Pregunta N° 10: en la tabla N° 10 se observa que el 60% los trabajadores encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), si cuentan con su horario de trabajo que les corresponde y un 40% indica que no.

En la Pregunta N° 11: con respecto al permiso de paternidad el 90% de los encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), indica que la empresa si está cumpliendo con otorgarles el permiso por paternidad correspondiente.

En los resultados de la Tabla N° 12, con respecto a las capacitaciones que realiza la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), según los encuestados el 80% no ha recibido capacitaciones son sobre sus derechos como trabajador agropecuario, considero que la empresa debería tomar en cuenta este tema, asico temas de un buen clima laboral y charlas de motivación.

En la Pregunta N° 13: con respecto al régimen en el que se encuentra los trabajadores encuetados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), el 100% dieron respuesta correcta, que se encuentra en el régimen agrario.

En la Pregunta N° 14: con respecto a los beneficios que les brinda el régimen agrario en comparación a otros regímenes el 75% de los encuestado de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), considera que dicho régimen no es tan beneficioso ya que los priva de algunos derechos laborales.

5.2.3. Respecto al objetivo Especifico N° 3. (Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, Sullana, 2018)

Mediante la revisión intelectual que se ha venido realizando se puede apreciar que la mayoría de empresas no cuenta factores que les favorezcan a sus colaboradores, por ejemplo, sus condiciones de trabajo no son muy buenas, además la informalidad de algunas organizaciones empresariales no permite que los colaboradores perciban sus beneficios de acuerdo a ley y al régimen en el que se encuentran.

La Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), mediante la encuesta realizada al personal de dicha empresa y de acuerdo a las normas laborales vigentes, observamos que, en cuanto a conocimiento de aspectos laborales, cierta cantidad aún no tiene conocimiento de ello ya que no todos conocen la remuneración mínima vital vigente, no todos conocen sus beneficios como trabajadores agrarios.

Según el régimen en el que se encuentra la empresa los trabajadores cuentan con todos sus beneficios; ya que de los 20 encuestados todos cuentan con su respectivo contrato de trabajo es decir la empresa si cumple con las leyes y derechos establecidas en nuestro país; con respecto a las horas laboradas, el personal encuestado dijo que en algunos casos trabajaban más de sus 8 horas correspondientes; sin embargo, la empresa sí reconoce sus horas extras.

En el caso de la empresa de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), se puede decir que, si se cumple con otorgarles el beneficio de horas extras a sus trabajadores, si les dan sus vacaciones correspondientes por año, los trabajadores si están conformes con el pago que reciben.

Se realizó una comparación con el autor García Espino (2014), quién también considera que las empresas agrarias si reconocen parte de los beneficios laborales a sus trabajadores pero estos no son tan beneficiosos con respecto a los beneficios otorgados por el régimen General.

V. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones.

6.1.1. Respecto al objetivo específico N° 1: (Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola del Perú, 2018).

- Según el autor García Espino (2014), en su tesis titulada "Realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales de la ciudad de Ica" concluye que los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agrarios si se vienen cumpliendo pero no son suficientes ya que se encuentran en desventaja en comparación a los trabajadores del régimen laboral general ya que carecen de determinados beneficios por lo que dicha Ley no es considerada como un instrumento legal que brinde "mejoras laborales" a los trabajadores agroindustriales.

6.1.2. Respecto al objetivo específico N° 2. (Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo –Sullana 2018).

- Se concluye que en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ), los trabajadores agrícolas si cuentan con su contrato de trabajo respetivo, brindándoles de esta manera estabilidad y confianza a sus trabajadores en un periodo determinado.
- Con respecto a su jornada laboral si las cumplen y en caso las exceda, el trabajador si es acogido al beneficio de horas extras.

- Lo que concierne a Remuneraciones, los trabajadores encuestados de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, si tienen conocimiento de la RMV vigente, además si están conformes con el pago que perciben, sin embargo presentan problemas con respecto a la fecha de cobro ya que la asociación no les cancela en la fecha indicada.
- También se puede concluir que los trabajadores agrícolas de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, si tienen conocimiento del régimen laboral en el que se encuentran y consideran que los beneficios que les brinda dicho régimen no es tan beneficioso en comparación al régimen general.

6.1.3. Respecto al objetivo específico N° 3: (Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, Sullana, 2018).

Se logró hacer el análisis comparativo de los aspectos laborales de las empresas agrícolas con la **Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)**, permitiéndonos reconocer las condiciones de trabajo de los trabajadores en las empresas en las que laboran coincidiendo de esta manera con el autor García Espino (2014), quien también considera los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agrarios si se vienen cumpliendo pero no son suficientes ya que se encuentran en desventaja en comparación a los trabajadores del régimen laboral general ya que carecen de determinados beneficios.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Asesores & Consultores Tributario, Laboral, Contable "Berna Picon". (21 de Setiembre de 2016).

RÉGIMEN AGRARIO (LEY 27360).

Bocanegra (2016). *El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015 (Tesis).*

Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Bonillo & Nieto (2002). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado.*

Universidad de Almería.

Càceres. (2015, 2016). *Aplicación de la ley que aprueba las normas del sector agrario y su efecto en los costos laborales en la empresa "Agroindustriales Jose & Luis" s.a.c. Guadalupe.*

Campos (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de Íllimo, 2016. universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo.*

Céspedes (Diciembre de 2016). *Gratificaciones Legales.* Obtenido de

Dueñas , Mendoza, & Orellana (2014). *El trabajador agropecuario en el ámbito de la legislación agropecuaria.* Universidad De El Salvador, San Salvador.

García (2014). *Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica.*

Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Ica.

Hernandez (11 de Febrero de 2019). *Economía simple.* Obtenido de Definición de Remuneración:

López (2017). *La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo.* Universidad Sr. de Sipán, Pimentel.

Lopez Granados, E. V. (2018). *Pago de beneficios sociales.* Universidad San Pedro, Chimbote.

Luque (8 de Junio de 2019). *Ius 360.* Obtenido de Régimen laboral agrario en el Perú

- Malaver (2017). *Comparación de la Normatividad de Contratación Laboral para el sector rural en Colombia y Perú*. Universidad de Salle, Bogotá - Colombia.
- Martinez. (2006). *Hipòtesis*.
- Medina (2018). *El Règimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los Derechos Laborales reconocidos a los trabajadores*. Universidad Nacional de Piura , Piura.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2019). *Beneficios sociales del régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. Lima.
- Monte, D. (29 de Setiembre de 2012). *Derecho y Empresa*. Obtenido de Regimen agrario: aspectos laborales
- Moreno (2016). *Aplicación de la ley que aprueba las normas del sector agrario y su efecto en los costos laborales en la empresa "agroindustriales José & Luis" S.A.C., del distrito de Guadalupe, año 2015, 2016*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Pacheco (2010). *La Legitimidad Constitucional de los Regimenes Laborales Especiales*. Cuzco.
- Ponce, M. E. (s.f.). *Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz*.
- Porto, J. (2018). *Definicion. de*. Obtenido de Horas Extras: <https://definicion.de/horas-extras/>
- Quiloango Farinango, Y. V. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Rodriguez, S. (2 de Mayo de 2019). *Occmundial*. Obtenido de ¿Sabías que existen 3 tipos de jornadas de trabajo?
- Serkovic, G. (21 de Noviembre de 2018). *El régimen laboral agrario*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano
- Sociedad de Comercio Exterior - ComexPerú. (8 de Marzo de 2019). *Ley 27360 - Ley de promoción del sector agrario*. Obtenido de

Tenerife. (2014). *Aspectos Laborales*. Obtenido de <https://www.camaratenerife.com>

Toyama & Vinatea (2017). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vera, V. C. (2014). *Las normas tributarias y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas del sector agrario en el distrito de Trujillo*. Trujillo.

Vivas (2017). *Análisis del Régimen Laboral Agrario, ¿Ha sido realmente eficaz?* Lima.

Wikipedia . (s.f.). Obtenido de Beneficos Laborales.

ANEXOS

Anexo N° 01: cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	I UNIDAD				II UNIDAD			III UNIDAD	
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9
1. Marco de trabajo del informe final y artículo científico									
2. Presentación del primer borrador del informe final									
3. Mejora de la redacción del primer borrador del informe final									
4. Primer borrador de artículo científico									
5. Mejoras a la redacción del informe final y artículo científico									
6. Revisión y mejora del informe final									
7. Revisión y mejora del artículo científico									
8. Calificación del informe final y artículo científico por el DTI									
9. Calificación y sustentación del informe final y artículo científico por el JI (1era. revisión)									

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 02: presupuesto

BIENES

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Laptop	1	Unidad	1,800.00	1,800.00
Dispositivo USB	1	Unidad	25.00	25.00
Impresiones	200	Unidad	0.40	80.00
Hojas	200	Ciento	0.05	10.00
Lapiceros	4	Unidad	1.50	6.00
TOTAL S/.				S/.1,921.00

BIENES

Fuente: Elaboración Propia

SERVICIOS

Fuente: Elaboración Propia

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Internet	4	Meses	50.00	200.00
Movilidad	20	Pasajes	15.00	300.00
TOTAL S/.				S/.500.00

RESUMEN DEL PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	1,921.00
Servicios	500.00
TOTAL S/.	S/.2,468.00

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 03: financiamiento

La investigación fue totalmente Autofinanciada por el estudiante Investigador.

Anexo N°04: Datos Generales de Asociación de Pequeños Productores orgánicos de Querecotillo.

Número de RUC: 20484162418 - ASOCIACION DE PEQUEÑOS PRODUCTORES ORGANICOS DE QUERECOTILLO

Tipo Contribuyente: ASOCIACION

Nombre Comercial: A.P.O.Q

Fecha de Inscripción: 03/03/2004 Fecha de Inicio de Actividades: 03/03/2004

Estado del Contribuyente: ACTIVO

Condición del Contribuyente: HABIDO

Dirección del Domicilio Fiscal: CAL. SEÑOR DE LOS MILAGROS NRO. 10 BARRIO SANCHEZ CERRO (ATRAS CAPILLA DEL BARRIO) PIURA - SULLANA - QUERECOTILLO

Sistema de Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad de Comercio Exterior: EXPORTADOR

Sistema de Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO

Actividad(es) Económica(s): 01136 - CULTIVO DE FRUTAS, ▼

Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA ▼

Sistema de Emisión Electrónica: -

Emisor electrónico desde: -

Comprobantes Electrónicos: -

Afiliado al PLE desde: 01/01/2013

Padrones : Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.395-2014) a partir del 01/02/2015 ▼

Fuente: Cuadro Propio - Información SUNAT (2017)

Anexo 5. Encuesta.

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ENCUESTA.

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información de los trabajadores de la ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO (APOQ) para desarrollar un trabajo de investigación.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo para fines académicos y de investigación, por ello se le agradece su valiosa colaboración.

Instrucciones: Lea debidamente cada pregunta formulada, y responda marcando con aspa o cruz dentro del recuadro; solo aplica a una alternativa, por cada pregunta.

1. ¿Sabe cuál es el monto de la RMV?

a. Si

b. No

2. ¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?

a. Si

b. No

3. ¿La Empresa paga dentro de los días establecidos?

a. Si

b. No

4. ¿tiene derecho a horas extras?

a. Si

b. No

5. ¿Conoce que es una gratificación?

a. Si

b. No

6. ¿La empresa cumple con darle sus vacaciones?

a. Si

b. No

7. ¿Cuenta con un contrato de trabajo?

a. Si

b. No

8. ¿La empresa respeta sus 8 horas y 48 horas de trabajo semanal?

a. Si

b. No

9. ¿Tiene las cargas de trabajo bien repartidas?

a. Si

b. No

10. ¿Tiene derecho a horario de descanso?

a. Si

b. No

11. ¿se permite permiso por paternidad?

a. Si

b. No

12. ¿Ha recibido en alguna ocasión capacitación de parte de una institución para conocer sus derechos como trabajador agropecuario?

a. Si

b. No

13. ¿conoce en qué régimen laboral se encuentra?

a. Régimen General 728

b. Régimen Especial agrario

14. ¿Considera que el régimen agrario es beneficioso para el trabajador agrícola?

a. Si

b. No