

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**“CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR AGRÍCOLA Y
EXPORTACIÓN DEL PERÚ: CASO EMPRESA APOQ –
QUERECOTILLO 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

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

ASESOR

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

**SULLANA – PERÚ
2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**“CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS
LABORALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR AGRÍCOLA Y
EXPORTACIÓN DEL PERÚ: CASO EMPRESA APOQ –
QUERECOTILLO 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

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

ASESOR

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

SULLANA – PERÚ

2022

1. Título de la tesis

**“CARACTERIZACIÓN DE LOS ASPECTOS LABORALES DE
LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
AGRÍCOLA Y EXPORTACIÓN DEL PERÚ: CASO EMPRESA
APOQ – QUERECOTILLO 2018”**

2. Equipo de trabajo

AUTORA:

Aponte Elizalde, Gudelina

ORCID 0000-0003-2517-7737

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

ASESOR:

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

Espejo Chacón, Luis Fernando

ORCID: 0000-0003-3776-2490

Baila Gemin, Juan Marco

ORCID: 0000-0002-0762-4057

Yépez Pretel, Nidia Erlinda

ORCID: 0000-0001-6732-7890

3. Hoja de firma de jurado y asesor

Dr. Luis Fernando Espejo Chacón
Presidente

Mgtr. Juan Marco Baila Gemin
Miembro

Mgtr. Yépez Pretel Nidia Erlinda
Miembro

Mgtr. Juan Francisco Gonzales Vera
Asesor

6. Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la salud que tengo.

A mis padres y a todos mis maestros que me enseñaron a valorar los estudios y que día a día me motivan a superarme más.

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

A mis asesores por haber sido mis guías en el desarrollo de mi tesis ya que gracias a ellos y su asesoramiento pude concretar mi trabajo de investigación.

7. 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 y exportación del Perú y de la empresa APOQ de Querecotillo, Sullana 2018. Para esta investigación se empleó la metodología de tipo cuantitativo, nivel no experimental y para poder llevarla a cabo se tomó como muestra la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, empresa que se dedica al cultivo y exportación de fruta (banano), donde se realizó un cuestionario conformado por 14 preguntas aplicadas a 20 personas del área de procesos (cuadrillas), quienes se encuentran en el régimen agrario, utilizando como instrumento de evaluación la técnica de la encuesta. En los resultados se ve una clara muestra que los trabajadores de la APOQ si tiene conocimiento acerca del régimen laboral al que se encuentra acogida la empresa, pero desconocen sobre qué beneficios laborales les corresponde como trabajadores del régimen agrario, llegándose a concluir la falta de conocimiento del personal de la empresa respecto a sus beneficios laborales, es por eso que debido a la problemática encontrada se propone implementar un procedimiento de inducción al personal con la finalidad de que sean capacitados en cuanto a sus beneficios laborales y obligaciones con la empresa y como trabajadores agrarios.

Palabras clave: Aspectos laborales, régimen agrario, régimen laboral.

8. Abstract

The main objective of this research report was: To determine and describe the characteristics of the labor aspects of micro and small companies in the agricultural and export sector of Peru and of the company APOQ de Querecotillo, Sullana 2018. For this investigation, the methodology of a quantitative type, non-experimental level and in order to carry it out, the Association of Small Organic Producers of Querecotillo was taken as a sample, a company that is dedicated to the cultivation and export of fruit (banana), where a questionnaire consisting of 14 applied questions was carried out. to 20 people from the process area (teams), who are in the agrarian regime, using the survey technique as an evaluation instrument. In the results, a clear sample is seen that the workers of the APOQ do have knowledge about the labor regime to which the company is accepted, but they do not know what labor benefits correspond to them as workers of the agrarian regime, concluding the lack of knowledge. of the company's personnel regarding their labor benefits, that is why, due to the problems encountered, it is proposed to implement an induction procedure for the personnel in order that they be trained in terms of their labor benefits and obligations with the company and as workers agrarian.

Keywords: Labor aspects, agrarian regime, labor regime.

9. Contenido

1.	Título de la tesis	iii
2.	Equipo de trabajo.....	iv
3.	Hoja de firma de jurado y asesor.....	v
6.	Agradecimiento	vi
7.	Resumen	vii
8.	Abstract.....	viii
9.	Contenido.....	ix
I.	Introducción	16
II.	Revisión de la literatura.....	20
2.1.	Antecedentes	20
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional	20
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Nacional	22
2.1.2.	Antecedentes a nivel regional.....	27
2.2.	Bases teóricas de la investigación.....	28
2.2.1.	Los aspectos laborales.....	29
2.2.2.	Sujetos que intervienen en los aspectos laborales	30
2.2.3.	Definición sobre el sector agropecuario	30
2.2.6.	Los contratos de trabajo en el Perú.....	31
2.2.7.	La remuneración	32

2.2.8.	La jornada laboral	33
2.2.9.	Los beneficios sociales en el Perú.....	33
2.2.10.	La Asignación Familiar.....	34
2.2.11.	Las CTS	34
2.2.12.	La Gratificación.....	34
2.2.13.	Las Vacaciones.....	34
2.2.14.	Las Horas Extras	35
2.2.15.	El régimen laboral especial agrario	35
	35
2.2.16.	Cuadro comparativo de beneficios entre el “régimen laboral general y el régimen especial agrario”.....	36
2.2.17.	La Satisfacción Laboral en las empresas.....	37
2.2.18.	Información de la empresa.	38
2.3.	Marco conceptual	42
2.3.1.	Remuneración.....	42
2.3.2.	Asegurado.	42
2.3.3.	Asignación Familiar.	42
2.3.4.	C.T.S.	42
2.3.5.	Contrato de trabajo.....	42
2.3.6.	Empresa.	42

2.3.7.	Gratificaciones.....	42
2.3.8.	Indemnización.	42
2.3.9.	Sector Agrario. –	43
IV.	Metodología	45
4.1.	Diseño de la Investigación.....	45
4.1.1.	Tipo de Investigación	45
4.1.2.	Nivel de la Investigación	45
4.1.3.	Diseño de la Investigación	45
4.2.	Población y Muestra.....	45
4.2.1.	Población.....	45
4.2.2.	Muestra	46
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
4.4.1.	Técnicas.....	52
4.4.2.	Instrumentos	52
4.5.	Plan de análisis.....	52
4.6.	Matriz de consistencia	53
4.7.	Principios éticos	55
V.	Resultados	56
5.1.	Resultados	56
5.1.1.	Resultado del Objetivo específico N° 1:.....	56

5.1.2.	Resultado del Objetivo específico N° 2:	59
5.1.3.	Resultado del Objetivo específico N° 3:	73
5.1.4.	Resultado del Objetivo específico N° 4:	74
5.2.	Análisis de Resultados	74
5.2.1.	Respecto al Objetivo específico N° 1:	74
5.2.2.	Respecto al Objetivo específico N° 2:	75
5.2.3.	Respecto al Objetivo Específico N° 3.....	76
5.2.4.	Con Respecto al Objetivo Específico N° 4:	76
VI.	Conclusiones	77
6.1.	Conclusiones.....	77
6.1.1.	Respecto al objetivo específico N° 1:	77
6.1.2.	Respecto al objetivo específico N° 2.....	77
6.1.3.	Respecto al objetivo específico N° 3:	78
6.1.4.	Respecto al objetivo específico N° 4:	79
	Referencias bibliográficas	81
	Bibliografía	81
	Anexos	87

10. Índice de tablas

Tabla 1 Régimen laboral	59
Tabla 2 . Beneficios del trabajador del régimen laboral agrario.	60
Tabla 3 . Capacitaciones.....	61
Tabla 4 . Salario acorde al trabajo realizado.	62
Tabla 5 . Pago en la fecha indicada.	63
Tabla 6 . Horas extras	64
Tabla 7 . Boletas de pago	65
Tabla 8 . Descuento de jubilación	66
Tabla 9 . Vacaciones	67
Tabla 10 . Contrato de trabajo	68
Tabla 11 . Copia de contrato de trabajo	69
Tabla 12 . Horario de descanso	70
Tabla 13 . Permiso por paternidad	71
Tabla 14. Beneficios de Essalud	72

11. Índice de gráficos

Gráfico 1. Régimen laboral	59
Gráfico 2. Conocimiento de los beneficios de un trabajador del régimen laboral agrario ..	60
Gráfico 3. Capacitaciones	61
Gráfico 4. Salario acorde al trabajo realizado	62
Gráfico 5. Pago en la fecha indicada	63
Gráfico 6. Horas extras	64
Gráfico 7. Boletas de pago	65
Gráfico 8. Descuento de jubilación	66
Gráfico 9. Vacaciones	67
Gráfico 10. Firma de contrato de trabajo.....	68
Gráfico 11. Copia de contrato de trabajo	69
Gráfico 12. Horario de descanso.....	70
Gráfico 13. Permiso de paternidad	71
Gráfico 14. Beneficios de Essalud	72

12. Índice de cuadros

Cuadro 1. Sujetos que intervienen en los aspectos laborales	30
Cuadro 2. Beneficios del régimen laboral y el régimen agrario	36
Cuadro 3. Historia de la empresa parte 1.....	39
Cuadro 4. Historia de la empresa parte 2.....	40
Cuadro 5. Proceso de selección y empaque de fruta	41
Cuadro 6. Definición y operacionalización de las variables e indicadores	47
Cuadro 7. Matriz de consistencia	53
Cuadro 8. Resultado del objetivo específico 1.....	56
Cuadro 9. Resultado de objetivo específico N. 3	73

I. Introducción

En nuestro día a día el trabajo se nos presenta de diferentes maneras, es una condición básica muy importante ya que a través de ello podemos obtener un ingreso y así cubrir nuestras necesidades es por ello que se dice que para poder sobrevivir es necesario trabajar.

Los trabajadores consideran que lo más importante en un trabajo es la seguridad a largo plazo ya que en su gran mayoría se busca la estabilidad, además de que se haga respetar sus derechos y beneficios laborales dentro de la institución sea cual sea el sector, empresa o cargo que se desempeñe.

Verona (2019), menciona que “los trabajadores de la economía informal sufren importantes carencias en cuanto al trabajo decente lo que genera que la economía rural empeore especialmente en las actividades agrícolas, que se han caracterizado por altos niveles de informalidad”.

Según fuentes del INEI (2020) , indica que “a nivel nacional el empleo formal, con horario establecido y salario adecuado, solo representa al 24.8% de la población”. “Solo dos de cada 10 empleados tiene beneficios laborales”.

En nuestro país tenemos una gran variedad de leyes o normas laborales vigentes, estas hacen un poco complicada su aplicación por parte del empleador, ello conlleva a que los trabajadores desconozcan sus derechos laborales, por tal motivo algunas empresas no informan de manera adecuada a sus trabajadores sobre el régimen laboral al que se encuentran acogidos, limitándose solamente a mencionar su remuneración diaria, quincenal o mensual a percibir dejando de lado algo muy importante como sus derechos que les corresponde.

Según el autor Vivas Ponce (2017), considera que “el régimen laboral especial para el sector agrario reduce los derechos de los trabajadores” al hacer una comparación con los otros sectores laborales, indicando que hay un trato diferenciado y discriminatorio entre un sector y otro.

En nuestra región muchas Asociaciones bananeras, empresas exportadoras y agro exportadoras se encuentran acogidas al régimen laboral agrario y dentro de este grupo encontramos nuestra empresa de estudio “La Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)”, Asociación ubicada en el distrito de Querecotillo (más conocido como la ciudad del oro verde, por al alto cultivo y exportación de banano) provincia de Sullana y departamento de Piura, la empresa en mención se dedica al cultivo y exportación de fruta a diferentes mercados del mundo lleva más 11 años de experiencia en el mercado.

La empresa de estudio APOQ, dio inicio a sus actividades en el mes de octubre del año 2007 en el distrito de Querecotillo, se dedica al cultivo y exportación de frutas (banano) donde beneficia a muchos pobladores de la zona a través de la prestación de sus servicios tanto en las actividades de cultivo como todo el proceso de exportación. Para la presente investigación se ha tomado como muestra la “Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo”, ya que muy pocos estudios se han realizado con respecto a la informalidad laboral y problemas que aquejan a muchos trabajadores del sector agrario.

En los resultados obtenidos luego de haber aplicado y analizado la encuesta se ve una clara muestra que los trabajadores de la APOQ si tiene conocimiento acerca del régimen laboral al que se encuentra acogida la empresa, pero desconocen sobre qué beneficios laborales les corresponde como trabajadores del régimen agrario. Es por

ello que respecto a dicha problemática encontrad se propone implementar un procedimiento de inducción al personal con la finalidad de que sea capacitado en cuanto a sus beneficios laborales y obligaciones con la empresa.

El trabajo de investigación tiene como Objetivo General:

Describir las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y exportación del Perú y de la empresa APOQ – Querecotillo 2018.

Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- **Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y exportación del Perú, 2018.**
- **Determinar las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y exportación de la de la empresa APOQ – Querecotillo 2018**
- **Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y exportación del Perú y de la de la empresa APOQ – Querecotillo 2018.**
- **Hacer una propuesta de mejora de los aspectos laborales de la de la empresa APOQ – Querecotillo 2018.**

Este trabajo de investigación se justifica con el fin de incentivar a la indagación de este tema de gran interés como lo es lo referente a aspectos laborales, nos permite conocer como es realmente el funcionamiento dentro de las empresas agrícolas sobre todo dentro de la empresa de estudio de acuerdo a las normas laborales vigentes.

También sirve de guía como un referente para posibles trabajos similares que se realicen en el futuro.

Para la presente investigación se utilizó el diseño transversal y de tipo descriptivo no experimental ya que el estudio de sus variables se realizó tal y como se presentaron en su momento. La técnica aplicada fue la encuesta conformada por un cuestionario de 14 preguntas las cuales fueron aplicadas a 20 obreros de una cuadrilla de la empresa que se tomó como muestra la empresa “APOQ”.

En los resultados se ve una clara muestra que los trabajadores de la APOQ si tiene conocimiento acerca del régimen laboral al que se encuentra acogida la empresa, pero desconocen sobre qué beneficios laborales les corresponde como trabajadores del régimen agrario, como el caso de sus vacaciones, cts, gratificaciones, llegándose a concluir la falta de conocimiento del personal de la empresa respecto a sus beneficios laborales, además del trato muy diferenciado entre el régimen general en comparación al régimen agrario con sus trabajadores, es por ello que dentro de la propuesta de mejora del proyecto es que se propone desarrollar un plan de inducción al personal para mejorar los conocimientos de los colaboradores en cuanto a la debilidad encontrada (desconocimiento de derechos y obligaciones) y así poder salar dicha problemática.

II. Revisión 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 a falta de educación, aplicación práctica y 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 así poder 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. Los resultados de la encuesta determinaron “que la mayoría de los 102 trabajadores agropecuarios nunca han recibido capacitaciones de parte de las instituciones para conocer sus derechos laborales, ya que en ocasiones es necesario de la intervención de estos para mejorar ciertas condiciones laborales que en algún momento se ven vulneradas por sus patronos” llegándose a concluir: “que la muestra de trabajadores del Sector Agropecuario a quienes se les realizó la encuesta no poseen en su mayoría un completo conocimiento de lo que son sus derechos en cuanto a jornadas laborales,

salarios o como se encuentra desarrollado en la realidad social y jurídica del país, pero si conocen de manera general que Instituciones están al servicio de los trabajadores agropecuarios, para velar por el cumplimiento de sus intereses económicos, sociales y laborales”.

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 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.

2.1.1. 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.

También 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.

Como conclusión el autor determina que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales con respecto a trabajadores de otro sector. (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. La presente investigación buscó analizar, de un modo crítico y exhaustivo, este Régimen que se encuentra vigente en el Perú y está en proyecto de prorrogar su vigencia por muchos años más. Pero es importante conocer la realidad de los trabajadores sujetos al referido Régimen y las inclemencias por las que tiene que pasar al realizar sus labores, personas que trabajan en el campo exponiendo sus vidas por tan bajo salario y reducción sus derechos fundamentales laborales. La principal razón en la que se basó esta investigación; es sustentar que este Régimen no debe seguir siendo el especial; pues las medidas laborales instauradas en éste, como una remuneración que incluye los conceptos de CTS y gratificaciones, conllevan a que los ingresos resulten inferiores a los del régimen laboral general. De esta misma manera en lo concerniente al descanso vacacional y la indemnización por despido arbitrario también se ve una

reducción de los derechos en mención. Para esta investigación se logró concluir que el Régimen agrario otorga menores beneficios para los trabajadores acogidos a éste, en comparación con la Ley N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Medina Nolte, 2018)

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.

Como lo menciona el autor Miranda Valverde (2015), en su tesis denominada “Ley de promoción del Sector Agrario N° 27360 y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el distrito de Trujillo” tiene como propósito fundamental demostrar que, con el acogimiento a la mencionada Ley, las empresas del sector agrario han ido creciendo gracias a los distintos beneficios en materia tributaria brindados por la Ley. El objetivo principal de la presente investigación tiene como finalidad determinar el impacto de la Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360, en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el Distrito de Trujillo, analizar los beneficios, el régimen laboral especial, así como los problemas en su aplicación. En el desarrollo de la presente investigación se empleó el método descriptivo ya que los datos se han obtenido por observación directa, además porque recopila, selecciona y consolida la información. Por otro lado, también se ha utilizado una encuesta a la población citada, para conocer cuál es la opinión que se tiene sobre los beneficios tributarios brindados por la Ley N° 27360. La conclusión a la que he llegado es que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico.

Según García Espino (2014), en su Tesis denominada “Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica”, 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. El autor pudo concluir 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, además los trabajadores desconocen sus beneficios laborales. 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.

2.1.2. Antecedentes a nivel regional

Como lo menciona la autora Carmen Farfan (2018), en su trabajo de Investigación titulado “Caracterización Del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario Del Perú Caso: “Asociación De Productores De Banano Orgánico – Chalacala Baja de Sullana, 2018” La investigación presenta como objetivo general: Determinar y describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2018. Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas el cual se trabajó con una población muestral de 50 trabajadores que laboran en la APBOCHB, el tipo de investigación fue cualitativa. El nivel de la investigación fue descriptivo y explicativo. El resultado del primer objetivo específico concluyó que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo fue reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro; en el segundo objetivo específico indica que el 40% de los encuestados si tienen conocimiento de sus beneficios como trabajadores del régimen laboral Agrario y el 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. En el análisis vemos una clara muestra que no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, haciendo percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos que establece dicha ley. El tercer

objetivo concluyó que la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú.

Según la autora Guerra Ayala (2017) en su tesis titulada: Beneficios Tributarios del Régimen Agrario y su efecto en la Rentabilidad de la Asociación Sagrado Corazón de Jesús periodo 2014-2016 presenta como objetivo general: “Determinar el efecto de los beneficios tributarios del régimen Agrario en la Rentabilidad de la Asociación Sagrado Corazón de Jesús, periodo 2014- 2016.” “Para esta investigación se aplicó como instrumento el análisis documental según los indicadores de la operacionalización de variable.” El tipo de investigación es, descriptivo no correlacional, de nivel cuantitativo, diseño no experimental, la muestra y población está conformada por los estados financieros, planillas y liquidaciones de los trabajadores de la Asociación Sagrado Corazón de Jesús. Dentro de las principales conclusiones se determinó que los beneficios tributarios en cuanto a la renta y el tema laboral tienen un efecto positivo alto, al tercer índice de rentabilidad aceptables por la Asociación, por lo tanto, muestra una situación económica buena y estable por los 3 períodos consecutivos, los cuales no se pudieron haber dado si este se mantenía en el régimen general debido a la carga tributaria que hubiera sostenido.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Una vez realizado un breve recorrido por el estado del arte del tema de los aspectos laborales en la dinámica de las micro y pequeñas empresas agrarias, mediante la revisión de los antecedentes nacionales e internacionales de investigación, corresponde ahora reflexionar sobre las teorías que pueden ayudar en el proceso de estructuración e interpretación de los datos que configuran el problema de estudio.

2.2.1. Los aspectos laborales

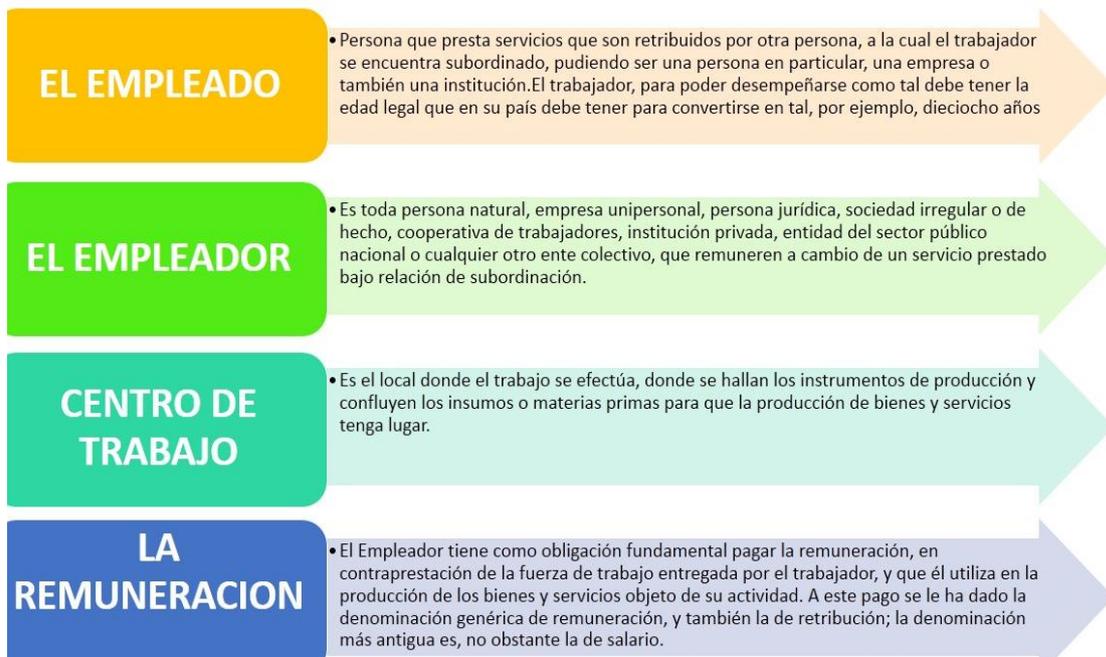
Según Tenerife (2014), “los aspectos laborales se encargan de recopilar de manera esquemática y comprensible, las diferentes cargas laborales a los que está sujeta una empresa, haciendo un especial énfasis en el régimen especial, en las obligaciones y en los derechos de los trabajadores”.

Los aspectos laborales se refieren al espacio, ambiente y el trato que recibe un trabajador dentro del ámbito laboral incluyendo la “correcta aplicación de las leyes laborales vigentes en el país entre la empresa y el trabajador”.

El análisis de los aspectos laborales implica una comprensión de las diferentes estructuras, procesos, responsabilidades y situaciones laborales a las que está sujeta una empresa, y en particular del régimen de obligaciones y derechos de los trabajadores. Todo emprendedor o empresario, para asegurar el éxito de sus negocios, debe manejar suficientemente la información sobre la materia, la cual debe ser brindada por los organismos competentes. Las empresas agrícolas no escapan a ese desafío.

2.2.2. Sujetos que intervienen en los aspectos laborales

Cuadro 1. Sujetos que intervienen en los aspectos laborales



Elaboración propia.

2.2.3. Definición sobre el sector agropecuario

Sector agropecuario comprende actividades agrícolas (todo lo relacionado a la agricultura y ganadería, es la parte más importante de todos ya que gracias a ello se provee los alimentos necesarios para poder subsistir.

Según el autor Morales (2018) define el termino agropecuario como “aquellas actividades que, en cierta forma, se conforman como el principal motor económico de dicho territorio”. Y cuando se refiere a la ganadería y la agricultura, “son estos medios rurales, precisamente, aquellos que más actividad agropecuaria desarrollan”.

2.2.4. El sector agrario en el Perú

En nuestro país existe una gran diversidad de estructuras empresariales relacionadas a la agricultura o agro tales como se puede mencionar: las sociedades campesinas, las asociaciones de pequeños y medianos productores, que a la hora de tomar una decisión tomen racionalidades distintas en cuanto al manejo de sus funciones.

El Perú al contar con una gran variedad de climas se encuentra en gran ventaja en comparación a otros países debido a que cuenta con “una manifiesta y una variada diversidad o megadiversidad”.

2.2.5. Definición sobre exportaciones

Navarro (s.f.) explica que las exportaciones son el “envío de un producto o servicio a un país extranjero con fines comerciales, los cuales estas regulados por disposiciones legales y otros”. “Esta se efectúa en un marco legal ya estipulado entre los países que tienen convenios de tratado de libre comercio”. Cuando se habla de ingresos de mercadería a un país se le conoce como importación.

2.2.6. Los contratos de trabajo en el Perú.

Se denomina contrato de trabajo al acuerdo que se da entre dos partes denominadas empleado y empleador, donde el empleado es quien se compromete a ofrecer sus servicios a cambio de dinero remuneración.

2.2.6.1. Importancia del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo son importantes para ambas partes ya sea empleado o empleador ya que otorga seguridad jurídica ya que “se obtienen derechos que pueden exigir a la otra parte”.

Si en caso un trabajador ingresa a laborar a una empresa y esta no le hace firmar un contrato puede ser multada y sancionada ya que estaría incumpliendo una ley laboral. Por ejemplo, “el empleador puede exigir al trabajador entrar y salir del centro de trabajo a cierta hora del día, trabajar tal cantidad de horas, realizar el trabajo con determinadas características, reportarse periódicamente ante él, etc. Por otra parte, el trabajador tiene el derecho a que se le pague el salario acordado, gratificaciones, bonificaciones, a que se respete su horario de trabajo, a gozar de vacaciones, etc”. Instituto De Ciencias HEGEL (2021).

2.2.6.2. Tipos de contratos de trabajo en el Perú.

- **Contrato a plazo indeterminado o indefinido:** “es aquel que no tiene fecha de vencimiento”.
- **Contrato a plazo fijo:** es aquel contrato que muestra la fecha de inicio de las actividades laborales y la fecha de término.
- **Contrato de naturaleza parcial:** “En este tipo de contrato el colaborar no supera las 4 horas diarias de trabajo, por lo tanto, no cuenta con el goce de vacaciones, depósito de CTS y del derecho a la indemnización en caso de despido arbitrario”. DIÁLOGO CON LA JURISPRUDENCIA (2008)

2.2.7. La remuneración

Es una retribución económica que recibe de manera periódica (semanal, diaria o mensual) un empleado por haber prestado sus servicios a su empleador.

Dentro de la remuneración de los trabajadores del sector agrario viene incluida las Cts. y las vacaciones a diferencia de los trabajadores de otros regímenes a quienes se les paga un sueldo adicional.

2.2.8. La jornada laboral

Para el autor Rodriguez (2019), Se considera una jornada laboral al número de horas que trabaja un empleado en una determinada empresa con el fin de poder cumplir sus tareas asignadas.

En el Perú una jornada laboral comprende de “48 semanales y/o 8 horas diarias”.

La jornada que le corresponde a cada colaborador se mide en horas y la “Constitución Política del Perú” define que “una persona trabajará como máximo 48 horas a la semana, pudiendo trabajar un promedio de 8 horas de lunes a sábado”. Instituto De Ciencias HEGEL (2021).

2.2.9. Los beneficios sociales en el Perú.

Se considera beneficios sociales a aquellas percepciones que se otorgan por ley donde su objetivo principal es “asegurar su inclusión social y el de su familia”.

Según el autor Morales Velandia (2001), indica que los beneficios sociales “son una 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”.

2.2.10. La Asignación Familiar

Se define como asignación familiar al “pago adicional que recibe el trabajador de manera mensual por tener hijos menores de 18 años o mayores de 18 años que cursen estudios superiores hasta un máximo de 6 años”. Este beneficio corresponde al “10% de la remuneración mínima vital vigente”.

2.2.11. Las CTS

La CTS es un depósito que se les realiza los trabajadores de manera semestral. Este depósito se realiza en el mes de mayo y noviembre cuya finalidad tiene proteger al empleado en caso de dejar de laborar y pueda costear sus gastos a futuro. Asbanc (2018).

2.2.12. La Gratificación

Según el autor Céspedes (2016) la gratificación corresponde a una suma de dinero que otorga el empleador a sus trabajadores de una manera adicional a su sueldo, estos son percibidos en el mes de Julio y Diciembre .

2.2.13. Las Vacaciones

Las vacaciones son un periodo de descanso que tiene todo trabajador cada año con la finalidad de lograr un respiro de la rutina laboral y poder compartir más tiempo en familia. Este derecho es remunerado y corresponde a un sueldo.

2.2.14. Las Horas Extras

Para el autor (Porto, 2018) considera que las horas extras “son el tiempo adicional que realiza un colaborador después de haber concluido su jornada laboral”.

2.2.15. El régimen laboral especial agrario

El Régimen Agrario se basa con la **Ley N° 27360 (Ley del Sector Agrario)**.

Según la autora Medina Nolte (2018), indica que la empresa agroindustrial “es una organización que participa directamente o como intermediaria en la producción agraria, procesamiento industrial o comercialización nacional y exterior de bienes comestibles o de fibra”.

Para la autora el sector agrario abarca todo lo relacionado al uso de tierras agrícolas y pastoreo de animales, así como también, “tierras forestales y tierras eriazas con aptitud agraria; recursos forestales y su aprovechamiento; flora y fauna; recursos hídricos; infraestructura agraria; riego y utilización de agua para uso agrario; cultivos y crianzas; sanidad, investigación, extensión, transferencia de tecnología y otros servicios vinculados a la actividad agraria”. (Medina Nolte, 2018).

Lo cierto de esta ley, es que “va en favor de los dueños de las empresas, en sus distintas modalidades, y va en desmedro de los que laboran en cada campaña, sin el verdadero control por parte del Estado Peruano”, de ahí que las protestas son el reflejo de un trato que va en contra del interés del trabajador.

La ley de promoción agrario en su momento era necesario para “incentivar la inversión privada en el sector y así poder crear puestos de trabajo bajo la reducción de costos laborales y su vigencia era temporal, esta ley fue dada en el año 2000 y le correspondía

a los sucesivos gobiernos mejorarla o derogarla” pero los gobiernos solo ampliaban sin vigencia sin ningún control ni supervisión técnica y desatendiendo las demandas y reclamos sociales

2.2.16. Cuadro comparativo de beneficios entre el “régimen laboral general y el régimen especial agrario”.

Cuadro 2. Beneficios del régimen laboral y el régimen agrario

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL AGRARIO
Aplicación	Comprende a las “empresas y trabajadores sujetos a la actividad privada”.	Comprende a las “personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal”.
Remuneración	Su remuneración es mayor o igual a la RMV.	Su pago incluye gratificaciones y Cts.
Vacaciones	Cuentan con 30 días de vacaciones anuales.	Les corresponde solo 15 días al año.
Gratificaciones	Se pagan 2 veces al año por navidad y fiestas patrias.	Su gratificación se encuentra incluida en su pago diario.
Cts	El pago se realiza “2 veces	Se encuentra incluida en el pago de

	al año en el mes de Mayo y Noviembre”.	su remuneración diaria.
Aporte al seguro social de salud	El aporte mensual es el ”9% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud”.	El aporte que les corresponde es del 4 % mensual por concepto de seguridad social en salud.

Elaboración propia.

Según el autor Vivas Ponce (2017), menciona que la política peruana en los últimos años “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”. A consecuencia de esta política indica que “se han reducido los derechos laborales de los trabajadores del sector agrario.”

Según el autor Vivas Ponce (2017), considera que “el régimen laboral especial para el sector agrario reduce los derechos de los trabajadores” al hacer una comparación con los otros sectores laborales, indicando que hay un trato diferenciado y discriminatorio entre un sector y otro.

2.2.17. La Satisfacción Laboral en las empresas

Según el autor González (2002), consideran la satisfacción laboral como una “actitud evaluativa, una respuesta afectiva y un pensamiento positivo o negativo del trabajador frente a su situación laboral”, ello llega a ser posible siempre y cuando el trabajador llegue a “cubrir sus necesidades mediante el trabajo que desempeña y las relaciones con su entorno”.

2.2.18. Información de la empresa.

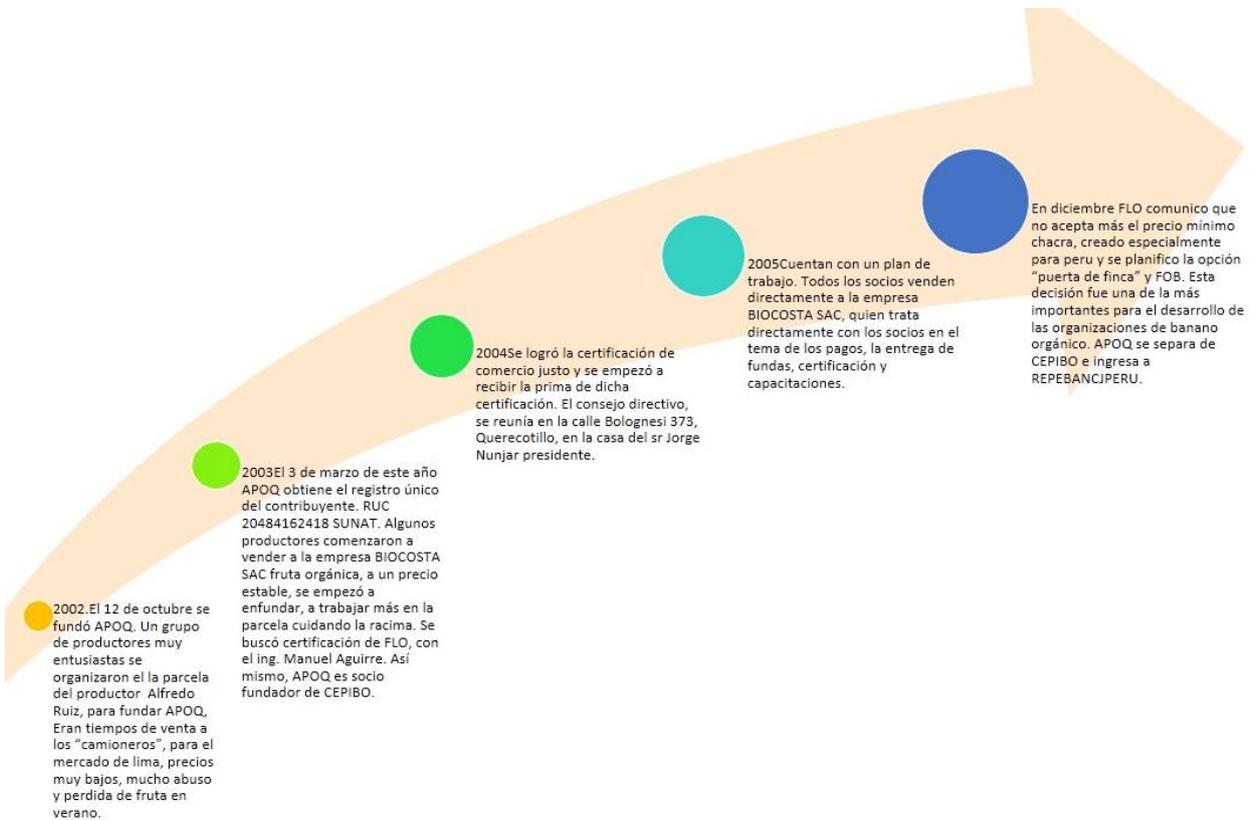
Visión: “APOQ Es una institución consolidada, que lidera las exportaciones peruanas de productos orgánicos y fairtrade de alta calidad, cuenta con la tecnología de producción y está posicionada a nivel nacional e internacional garantizando la satisfacción de nuestros clientes.

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”.

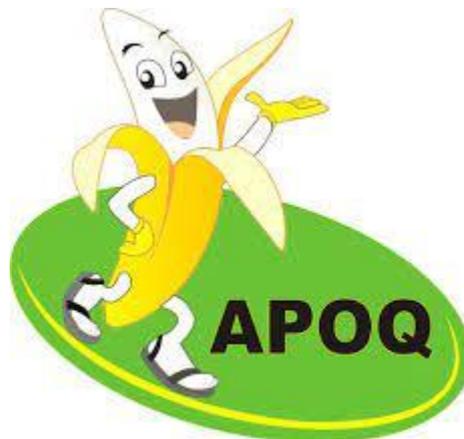
Misión: “APOQ es una asociación de pequeños productores agrícolas y pecuarios de carácter gremial y gestión autónoma. Representa legalmente a sus miembros, defiende sus intereses. Buscamos el mejoramiento de las condiciones de vida de nuestras familias, a través de la producción sostenible de productos 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”

Historia: (Del año 2002 al 2006)

Cuadro 3. Historia de la empresa parte 1.

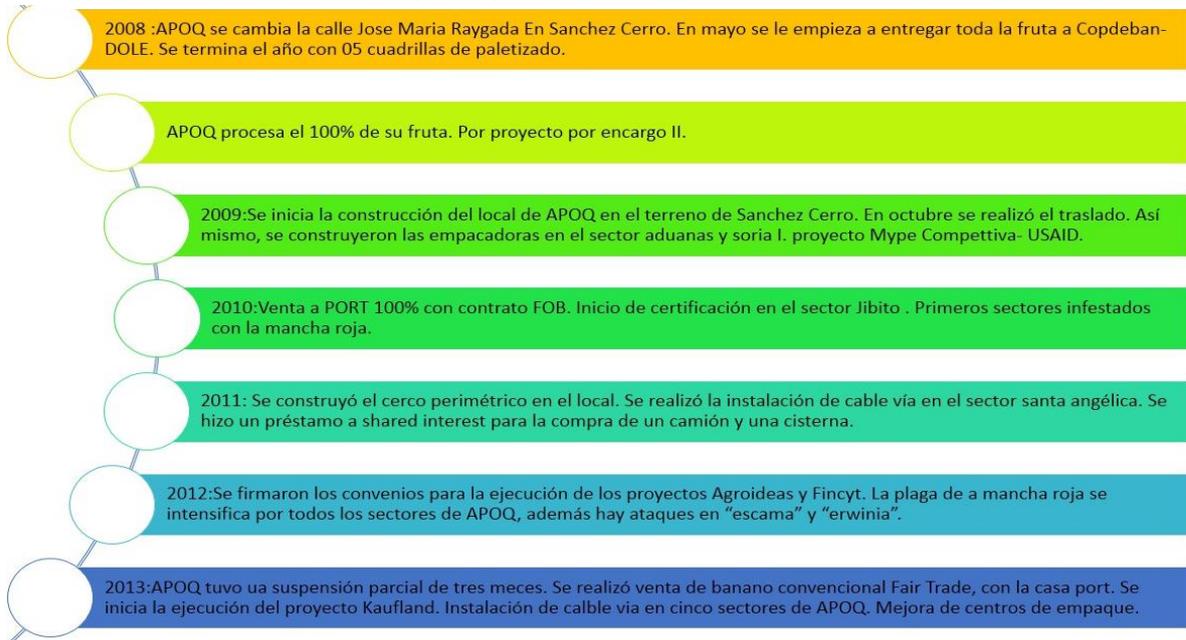


Elaborado por el autor.



Historia del año 2008 al 2013 Elaborado por el autor

Cuadro 4. Historia de la empresa parte 2.



Elaborado por el autor

Producto que se exporta.

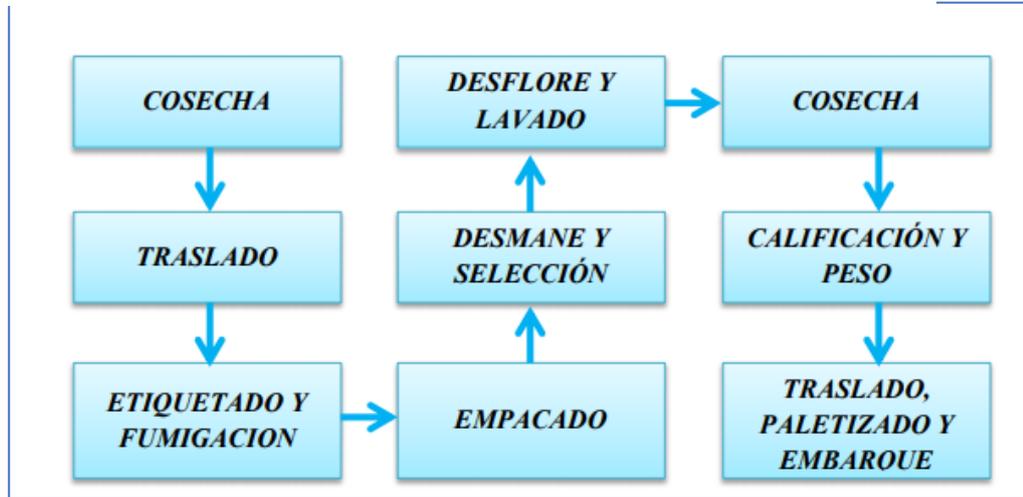
El producto que se exporta al extranjero es el banano orgánico una “fruta cultivable libre de pesticidas o químicos que pueden afectar a la salud del consumidor”.



Elaborado por el autor

Proceso de selección y empaque de fruta

Cuadro 5. Proceso de selección y empaque de fruta



Elaborado por el autor

Material de empaque

“es todo aquel usado para la protección y mantenimiento del Banano Orgánico, garantizando su calidad durante el lapso de tiempo que dure hasta llegar al consumidor final”.

Entre los materiales encontramos: Las cajas, las fundas, las etiquetas, los pallets, los esquineros y mini esquineros.

2.3. Marco conceptual

- 2.3.1.** Remuneración. Es el pago que le corresponde cancelar la empresa al empleado luego de haber prestado sus servicios..
- 2.3.2.** Asegurado. - Persona que es beneficiada por un seguro o póliza de vida.
- 2.3.3.** Asignación Familiar. – “es un subsidio que se le otorga al empleador por contar con hijos menores de 18 años o hasta 24 si en caso se encuentra cursando estudios superiores”. Este subsidio corresponde al 10% de una RMV.
- 2.3.4.** C.T.S. Es un abono que de acuerdo a ley se realiza 2 veces al año con la finalidad de que si el colaborador deja de trabajar pueda cubrir sus gastos familiares hasta encontrar un nuevo trabajo.
- 2.3.5.** Contrato de trabajo. – “Es un acuerdo 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”.
- 2.3.6.** Empresa. Es una organización donde interviene el capital y el trabajo como factores principales.
- 2.3.7.** Gratificaciones. Corresponde a 2 sueldos que el empleador cancela a sus empleados por fiestas patrias y navidad.
- 2.3.8.** Indemnización. –Es una obligación o pago extraordinario que se le otorga al empleado o a sus familiares a consecuencia de un daño sufrido o una reparación económica.

2.3.9. Sector Agrario. – comprende a las “actividades de cultivo y crianza de animales” este permite el crecimiento y desarrollo rural.

III. Hipótesis

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 éste ofrece sus mejores resultados en la generación de teorías”. Por lo tanto, la presente investigación por ser de tipo descriptiva no formulo hipótesis.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo ya que trabajó con datos primarios, recogidos directamente por el investigador para su procesamiento y análisis. Se presentan datos estadísticos midiendo resultados.

4.1.2. Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo, porque el propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.

4.1.3. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación fue observacional, ya que los datos reflejan el comportamiento de la variable en estudio y transversal, porque la investigación se realizó en un solo momento. Sanchez Lara & Medez Sanchez (2008).

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

La población del estudio estuvo constituida por las empresas agrícolas del Perú.

4.2.2. Muestra

Se tomó como muestra 20 trabajadores del área de procesos (cuadrillas) – obreros agrícolas de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – Sullana 2018.

4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores

Título: Caracterización de los aspectos laborales de las empresas del Sector Agrícola y exportación del Perú: Caso Empresa APOQ de Querecotillo – Sullana 2018.

Cuadro 6. Definición y operacionalización de las variables e indicadores

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.	Conjunto de técnicas en la aplicación de los procedimientos laborales con los trabajadores del Sector Agrario de la Asociación de Productores Orgánicos de Querecotillo.	Cumplimiento de los aspectos laborales del régimen laboral agrario basado en la ley 27360	<ul style="list-style-type: none"> • La APOQ se encuentra acogida al régimen laboral según la ley 27360. • Capacitación laboral • Satisfacción con respecto a su ingreso mensual percibido 	<p>¿Sabe a qué régimen laboral se encuentra acogida la empresa en la que labora?</p> <p>¿Conoce los beneficios de un trabajador del régimen laboral agrario?</p> <p>¿Ha recibido en alguna ocasión capacitación de parte de una institución para conocer sus derechos como trabajador agropecuario?</p>	Encuesta

				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de horas extras • Cumplimiento en entrega de bolete de pago. • Fondo de pensiones • Cumplimiento de vacaciones 	<p>¿Considera que el salario que percibe mensual es acorde al trabajo que realiza?</p> <p>¿La Empresa paga dentro de los días establecidos?</p> <p>¿si excede su horario de trabajo, tiene derecho a horas extras?</p> <p>¿La APOQ, le hace entrega</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo mensual de su boleta de pago? ¿En su boleta de pago de remuneraciones se refleja el descuento que se le hace a su fondo de jubilación? • Horario de descanso. • Permiso por paternidad ¿Sabe que, por cada año completo de Labores, debe gozar 15 días de vacaciones? • Cumplimiento de aporte a Essalud ¿Cuándo ingresó a laborar, firmó un contrato de trabajo? ¿La APOQ, le ha ofrecido una copia de su 	
--	--	--	--	--	--

					<p>contrato firmado?</p> <p>¿Tiene derecho a horario de descanso?</p> <p>¿Si en caso lo requiera, tiene permiso por paternidad?</p> <p>¿Su Esposa, conviviente o hijos, gozan del derecho de atención en Essalud?</p>	
--	--	--	--	--	---	--

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a un número determinado de personas (20 obreros) a través de preguntas. Tal como lo mencionan los autores, Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos (2010) en su publicación “La encuesta como técnica de investigación”, donde indican que la encuesta permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

4.4.2. Instrumentos

Como instrumento se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas el cual fue aplicado al personal de la empresa (20 obreros de cuadrilla). Este instrumento permitió elaborar los datos de manera rápida como lo indican los autores Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos (2010).

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 con la elaboración de los instrumentos para la recolección de datos y la definición de la metodología a utilizar. Luego de la aplicación del instrumento a muestra en estudio se procedió a recolección de datos, se consolidado por ítem a través Microsoft Office Excel y Word y se hizo una tabla estadística de frecuencia acumuladas con su respectivo grafico e interpretación

4.6. Matriz de consistencia
Cuadro 7. 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 Y EXPORTACION DEL PERÚ: CASO ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO (APOQ) – SULLANA - 2018"	¿Cuál es el marco teórico y conceptual de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y exportación 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 y exportación 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 y exportación del Perú, 2018. • Determinar las Características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y exportación 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: Empresas del sector agrícola del Perú..</p> <p>Muestra:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • ealizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las empresas del sector agrícola y exportación del Perú y de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo – Sullana -2018. • Hacer una propuesta de mejora de los aspectos laborales de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo, Sullana, 2018. 	20 trabajadores del área de procesos de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo.
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración Propia.

4.7. Principios éticos

Durante el desarrollo de esta tesis se consideró en forma estricta el cumplimiento de los principios 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. 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).

V. 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 y exportación del Perú, 2018”.

Cuadro 8. Resultado del objetivo específico 1.

AUTOR (ES)	RESULTADOS
Vivas Ponce (2017)	El autor en su investigación titulada “Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?” lo que se buscó en esta investigación fue “analizar el régimen laboral agrario y sus efectos en la mejora de la calidad del empleo agrícola” y como resultado se obtuvo que “el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales”.
Medina Nolte (2018)	El autor en investigación titulada “El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores” El objetivo principal es “sustentar que este Régimen no debe seguir siendo el especial; pues las medidas laborales instauradas en éste, como una remuneración que incluye los conceptos de CTS y gratificaciones, conllevan a que los ingresos resulten inferiores a los del régimen laboral general”.
	El autor en su investigación titulada “El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC,

<p>Bocanegra Fernández (2016)</p>	<p>Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015” para poder obtener el resultado de esta investigación se realizó un comparativo de planillas de los colaboradores así mismo se conversó con el contador quienes concluyen 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”.</p>
<p>García Espino (2014)</p>	<p>Según el autor en su investigación titulada “Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica” en sus resultados 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, además los trabajadores desconocen sus beneficios laborales”.</p>
<p>López Castrejón (2017)</p>	<p>El autor en su investigación titulada “La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo” obtuvo como resultado 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”.</p>

Farfan Carmen (2018)	<p>La autora en su trabajo de Investigación titulado “Caracterización Del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario Del Perú” Caso: “Asociación De Productores De Banano Orgánico – Chalacala Baja” de Sullana, 2018, obtuvo como resultado que “no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, haciendo percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos que establece dicha ley”, además menciona que “el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo a los trabajadores agrarios” a comparación de los trabajadores de otros sectores.</p>
----------------------	--

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 empresa APOQ Querecotillo 2018”.

Tabla 1 Régimen laboral

¿Sabe a qué régimen laboral se encuentra acogida la empresa en la que labora?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

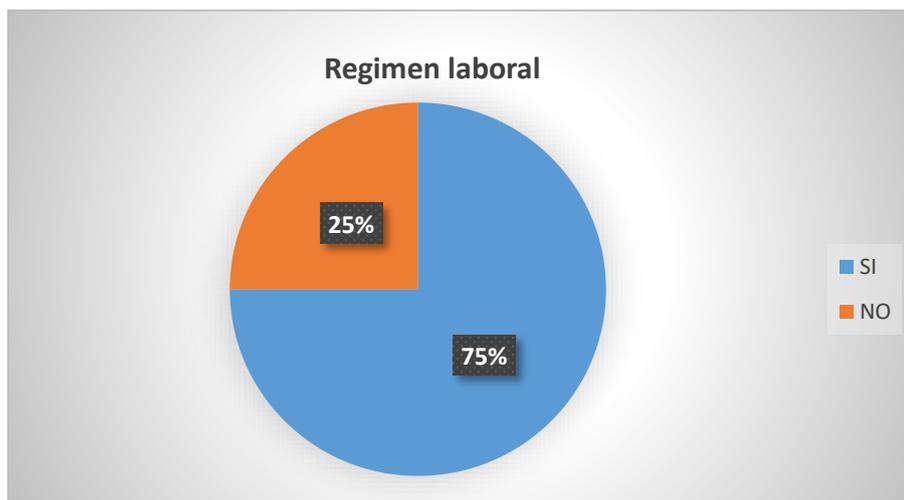


Gráfico 1. Régimen laboral

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 1 muestran que el 75% de los trabajadores de la APOQ, si tiene conocimiento acerca del régimen que se encuentra acogida la empresa en la que laboran y un 25% indica que no, con este resultado queda demostrado que la mayoría de trabajadores si tienen conocimiento del régimen al que la empresa se encuentra acogida.

Tabla 2 . Beneficios del trabajador del régimen laboral agrario.

¿Conoce los beneficios de un trabajador del régimen laboral agrario?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

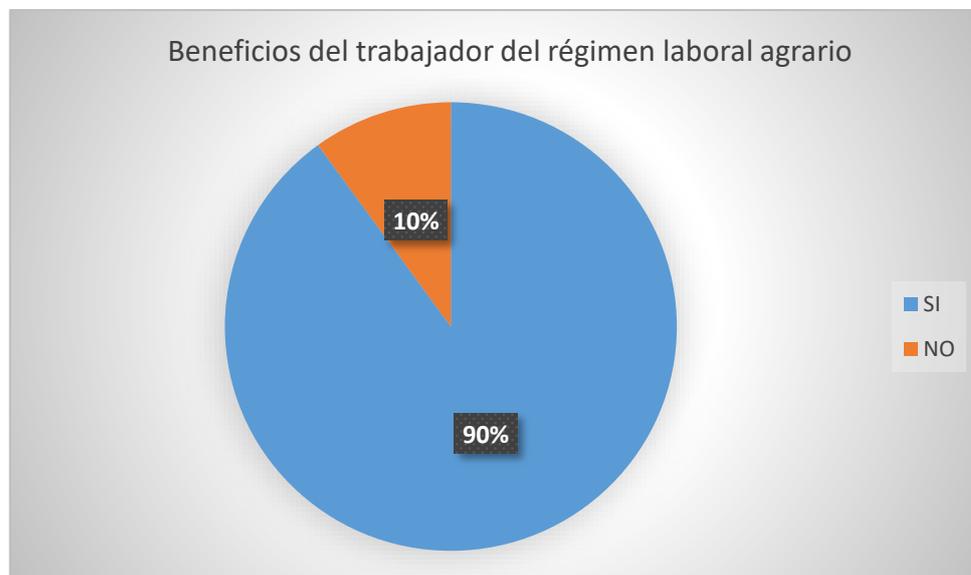


Gráfico 2. Conocimiento de los beneficios de un trabajador del régimen laboral agrario

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 2 muestran que el 90% de los trabajadores de la empresa APOQ, desconocen cuáles son los beneficios con los que cuenta un trabajador del régimen laboral agrario y un 10% indica que si, con este resultado queda demostrado que la falta de conocimiento de los trabajadores de la empresa APOQ sobre los beneficios que les corresponde.

Tabla 3 . Capacitaciones.

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

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

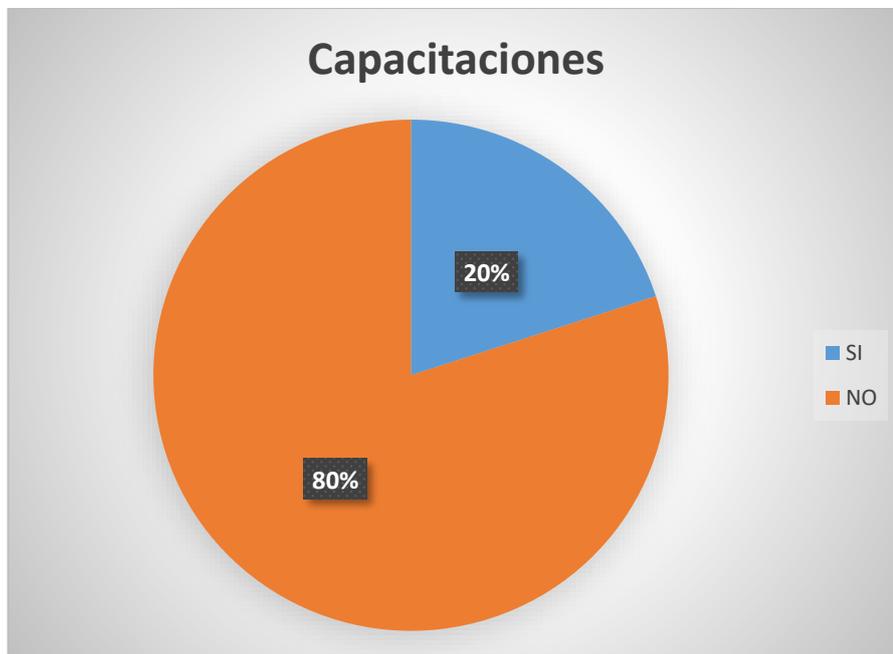


Gráfico 3. Capacitaciones

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultado de la tabla 3 muestra que el 80% de los trabajadores de la empresa APOQ no han recibido capacitaciones sobre sus derechos como trabajador agrario y un 20% indica que sí, con este resultado queda demostrado que la empresa APOQ no brinda capacitaciones a sus trabajadores sobre los beneficios que les corresponde.

Tabla 4 . Salario acorde al trabajo realizado.

¿Considera que el salario que percibe mensual es acorde al trabajo que realiza?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 4. Salario acorde al trabajo realizado

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 4 muestra que el 75% de los trabajadores de la empresa APOQ no se encuentra conforme con el salario mensual que percibe mientras un 25% considera que sí, con este resultado obtenido se ve una clara muestra que los trabajadores no están conformes con su salario recibido.

Tabla 5 . Pago en la fecha indicada.

¿La Empresa paga dentro de los días establecidos?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 5. Pago en la fecha indicada

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 5 muestra que el 90% de los trabajadores de la empresa APOQ no cumplen con el pago de su salario en la fecha que les corresponde y solo un 10% indica que si, con este resultado se ve una clara muestra que la empresa no cumple con cancelar en la fecha acordada a sus trabajadores.

Tabla 6 . Horas extras

¿Si excede su horario de trabajo, tiene derecho a horas extras?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

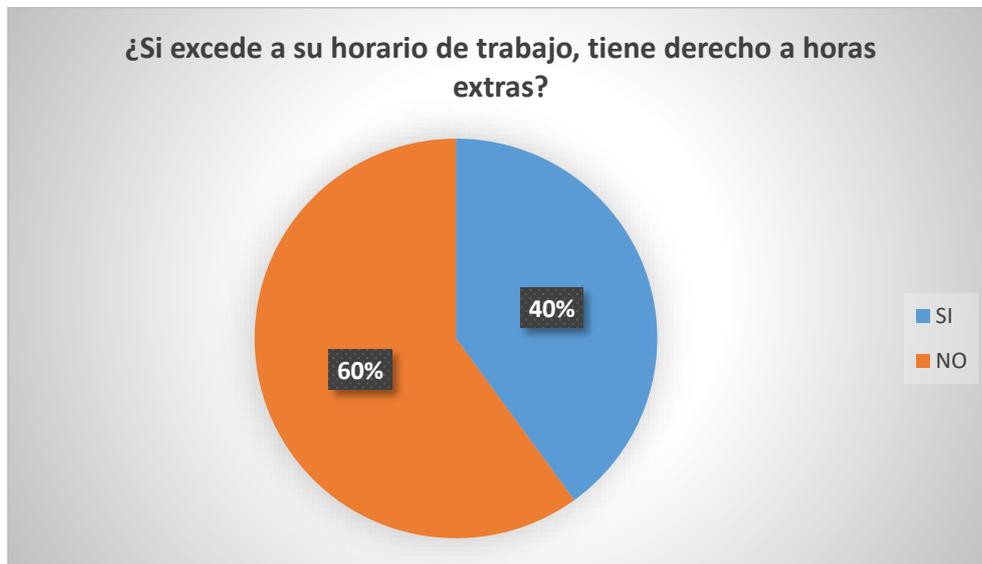


Gráfico 6. Horas extras

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 6 muestran que el 60% de los trabajadores de la empresa APOQ no les cancelan horas extras y un 40% indican que sí, este resultado demuestra que los trabajadores desconocen de este beneficio ya que ellos laboran como obreros a destajo

Tabla 7 . Boletas de pago

¿La APOQ, le hace entrega mensual de su boleta de pago?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

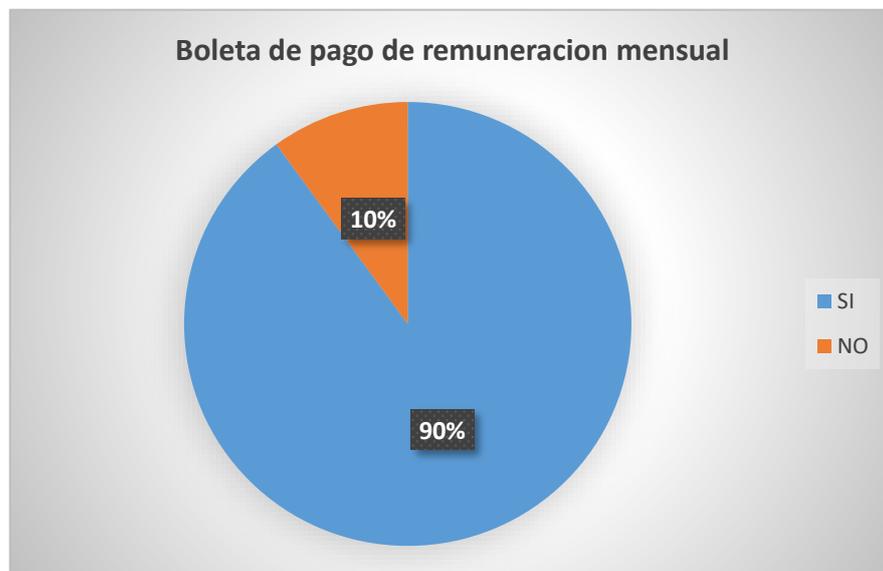


Gráfico 7. Boletas de pago

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla N° 07 muestran que el 90% de los trabajadores de la empresa APOQ si se les entrega su boleta de pago mensual, un 10% indica que no, con este resultado queda demostrado que la empresa si les hace llegar su boleta de pago de manera mensual.

Tabla 8 . Descuento de jubilación

¿En su boleta de pago de remuneraciones se refleja el descuento que se le hace a su fondo de jubilación?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 8. Descuento de jubilación

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 8 muestran que el 80% de los trabajadores de la empresa APOQ si se les hace descuento de jubilación y un 20% indica que no, con ello queda demostrado que si se viene realizando el aporte a su fondo de pensiones.

Tabla 9 . Vacaciones

¿Sabe que, por cada año completo de labores, debe gozar 15 días de vacaciones?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 9. Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 9 muestran que el 90% de los trabajadores de la empresa APOQ indican que, si gozan de 15 días de vacaciones anuales un 10% indica que no, con este resultado queda demostrado que la empresa si viene cumpliendo con otorgarles sus vacaciones correspondientes.

Tabla 10 . Contrato de trabajo

¿Cuándo ingresó a laborar, firmó un contrato de trabajo?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 10. Firma de contrato de trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 10 muestran que el 100% de los trabajadores de la empresa APOQ cuenta con contrato de trabajo, con este resultado queda demostrado que todos los trabajadores si están contratados.

Tabla 11 . Copia de contrato de trabajo

¿La APOQ, le ha ofrecido una copia de su contrato firmado?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

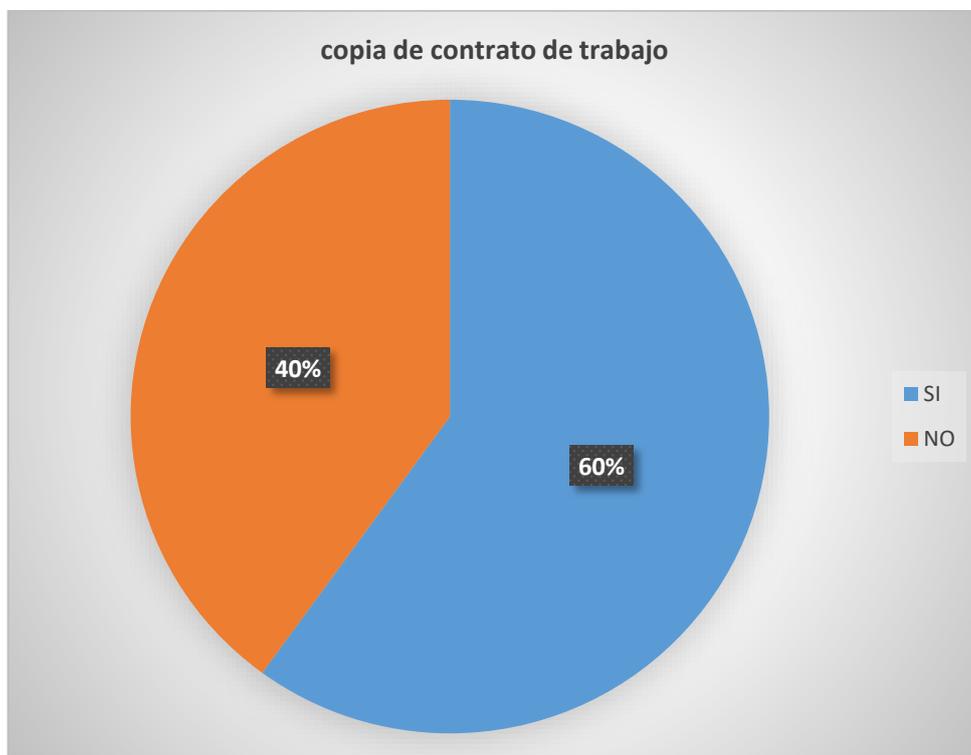


Gráfico 11. Copia de contrato de trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 11 muestran que el 60% de los trabajadores de la empresa APOQ si cuenta con una copia del contrato de trabajo y un 40% indica que no, con este resultado queda demostrado que la empresa se les hace llegar una copia de su contrato de trabajo.

Tabla 12 . Horario de descanso

¿Tiene derecho a horario de descanso?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 12. Horario de descanso

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 11 muestra que el 80% de los trabajadores de la empresa APOQ si cuentan con su horario de trabajo que les corresponde y un 20% indica que no.

Tabla 13 . Permiso por paternidad

¿Si en caso lo requiera, tiene permiso por paternidad?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.



Gráfico 13. Permiso de paternidad

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 13 muestran que el 90% de los trabajadores de la empresa APOQ si les permiten permiso por paternidad y un 10 % indica que no, con este resultado queda demostrado que la empresa si viene cumpliendo con dicho beneficio.

Tabla 14. Beneficios de Essalud

¿Su Esposa, conviviente o hijos, gozan del derecho de atención en Essalud?

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

Fuente: Resultados Obtenidos del cuestionario aplicado a obreros de cuadrilla de la empresa APOQ.

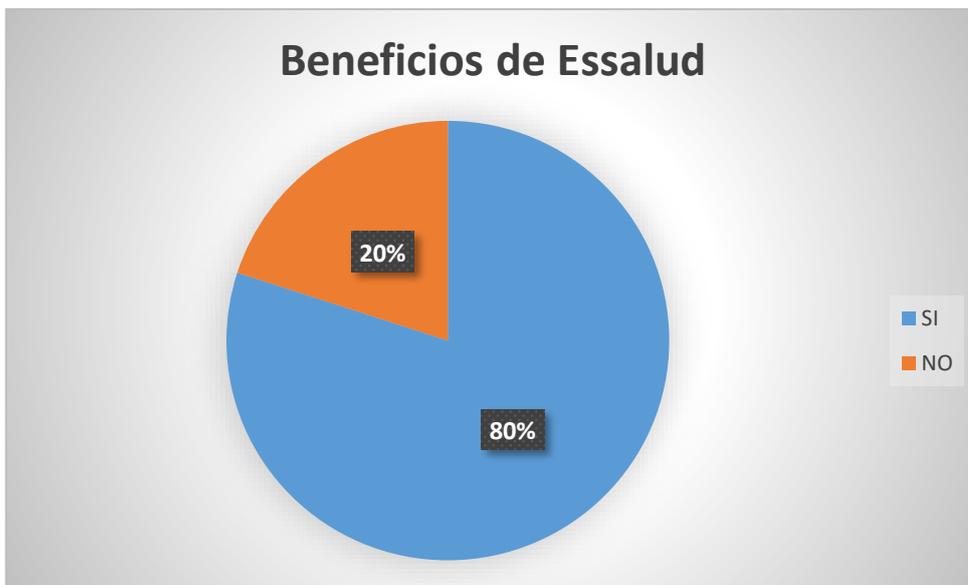


Gráfico 14. Beneficios de Essalud

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados de la tabla 14 muestran que el 80% de los trabajadores de la empresa APOQ si se benefician con el seguro a Essalud y un 20% indica que no, con este resultado queda demostrado que la empresa si tiene asegurados a sus trabajadores.

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 y exportación del Perú y de la empresa APOQ 2018”.

Cuadro 9. Resultado de objetivo específico N. 3

RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 1.	RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 2.	RESULTADO DE LA COMPARACION
Se obtuvo como resultado que “la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado”, ya que cuenta con una gran desventaja en comparación de los beneficios sociales de los trabajadores de otros sectores, además se desconoce qué beneficios les corresponde realmente como trabajador del régimen especial agrario.	De acuerdo a los resultados obtenidos se ve una clara muestra que “la empresa APOQ si se encuentra acogida al régimen especial agrario” pero sus trabajadores desconocen que beneficios laborales les corresponde como trabajador agrícola, como el caso de sus vacaciones, gratificaciones, cts, etc.	coincide

5.1.4. Resultado del Objetivo específico N° 4: Hacer una propuesta de mejora de los aspectos laborales de la empresa APOQ de Querecotillo, Sullana, 2018.

Del recojo de la información se logra establecer como resultado que la empresa APOQ si se encuentra acogida a la “Ley del régimen laboral agrario” pero sus trabajadores carecen de conocimiento en cuanto a sus beneficios laborales como trabajador agrario, como el caso de las vacaciones ya que a diferencia del régimen general son solo 15 días, sus cts vienen incluidas en su pago diario al igual que sus gratificaciones; es por eso que se propone implementar un procedimiento de inducción al trabajador al inicio de sus labores en la empresa con la finalidad que tenga que claro cuáles son sus derechos y obligaciones dentro de la institución.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Respecto al Objetivo específico N° 1: Describir las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y exportación del Perú, 2018

Según el autor Vivas Ponce (2017), en su tesis denominada “Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?” las empresas agrarias de nuestro país si se encuentran acogidas al régimen agrario y vienen cumpliendo con las leyes laborales de acuerdo a lo que les corresponde, pero dicho régimen laboral en el que se encuentran (Ley 27360) comprende un trato diferenciado para los trabajadores agrícolas ya que carece de algunos beneficios en comparación a los regímenes de otro sector como el caso del régimen general.

Además el autor 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 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 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.

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 exportación y de la empresa APOQ de Querecotillo –Sullana 2018

En los resultados se ve una clara muestra que la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo si se encuentra acogida al régimen especial agrario y viene cumpliendo con sus obligaciones en cuanto a beneficios laborales ya que sus trabajadores si gozan de sus 15 días de vacaciones anuales respecto a su fondo de pensiones si se les viene realizando el aporte respectivo, además; desde el primer día de ingreso les hacen firmar contrato y si se les hace llegar una copia del mismo, de manera mensual si les entregan una copia de su boleta de pago. En caso requieran permiso por paternidad si se les otorga y con respecto al beneficio a Essalud si viene cumpliendo.

El problema es que su personal desconoce qué beneficios laborales les corresponde como trabajadores del sector agrario como sus 15 días de vacaciones, el pago de gratificaciones y Cts. (ya que se les cancela dentro de su remuneración diaria). Según indican en muy pocas oportunidades han recibido capacitaciones para poder conocer que beneficios les corresponde.

5.2.3. Respecto al Objetivo Específico N° 3. Realizar un análisis comparativo de las características de los aspectos laborales de las micro y pequeñas empresas del sector agrícola y exportación del Perú y de la empresa APOQ de Querecotillo 2018.

A través de la revisión literaria que se ha venido revisando se puede ver que los trabajadores de las empresas agropecuarias, desconocen sus derechos laborales como trabajadores del régimen agrario, además se logra obtener que dichos beneficios 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.

Con respecto al régimen laboral agrario de la Asociación de Pequeños Productores orgánicos de Querecotillo si viene cumpliendo con sus obligaciones laborales ya que, si se les otorga vacaciones a sus trabajadores, les hacen firmar un contrato de trabajo, les hacen el aporte a Essalud y el descuento a su fondo de pensiones correspondiente, pero los trabajadores carecen de conocimiento en cuanto a dichos beneficios ya que no tienen muy claro que es lo que realmente les corresponde.

5.2.4. Con Respecto al Objetivo Específico N° 4: Hacer una propuesta de mejora de los aspectos laborales de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo –Sullana 2018.

Con la implementación de un procedimiento de inducción al trabajador se creará conciencia e informará en el ámbito laboral a los trabajadores de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo respecto de sus derechos laborales (vacaciones, cts, gratificaciones, horas extras) y obligaciones dentro del marco laboral, orientando la información al régimen al que pertenecen – Régimen especial Agrario.

VI. 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 y exportación 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".
- Según el autor Vivas Ponce (2017), en su tesis titulada "Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?" obtiene como resultado que "el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales".

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 exportación y de la empresa APOQ de Querecotillo –Sullana 2018).

Se logra concluir que la empresa APOQ si se encuentra acogida a la Ley del régimen especial agrario y viene dando cumplimiento a sus obligaciones como el caso de su fondo de pensiones si se les viene realizando el aporte respectivo, además gozan de

sus 15 días de vacaciones anuales; desde el primer día de ingreso les hacen firmar contrato y si se les hace llegar una copia del mismo, de manera mensual si les entregan una copia de su boleta de pago. En caso requieran permiso por paternidad si se les otorga y con respecto al beneficio a Essalud si viene cumpliendo.

En el caso de sus trabajadores desconocen que beneficios les corresponde como trabajadores del régimen agrario ya que según indican muy pocas oportunidades han recibido capacitaciones para poder conocer que beneficios laborales les corresponde.

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 y exportación del Perú y de la empresa APOQ, Querecotillo, Sullana, 2018).

Al realizarse un análisis comparativo de los aspectos laborales de las empresas del sector agrario del Perú y de la empresa en estudio APOQ, se logró coincidir con los resultados del autor García Espino (2014) en su estudio detalla que en las empresas del sector agrario si cumplen con los derechos laborales de la actividad agraria con su personal, pero estos se encuentran en desventaja al llegar a compararse con otros regímenes como por ejemplo las vacaciones solo 15 días, cts y gratificaciones no depositan es por ello que se dice que su trato es discriminado por la carencia de beneficios.

Además, se concluye que la empresa APOQ coincide con la realidad del Sector Agrario nuestro país ya que las empresas agrícolas si vienen dando cumplimiento a las leyes laborales de acuerdo a su régimen y se aprecia objetivamente que no ha habido una correcta información entre el empleador y sus trabajadores sobre este Régimen laboral ya que desconocen cuáles son sus beneficios que realmente les corresponde.

6.1.4. Respecto al objetivo específico N° 4: “Hacer una propuesta de mejora de los aspectos laborales de la empresa APOQ de Querecotillo –Sullana 2018”.

Se concluye que al regir esta propuesta materializada en un procedimiento de inducción al personal que se encargue de brindar capacitaciones en cuanto a los beneficios laborales al inicio del vínculo laboral entre empleador y empleado se superaría la insatisfacción por parte de los trabajadores de la empresa APOQ, creando conciencia en el ámbito laboral permitiendo de esta manera incrementar la productividad en la empresa.

Aspectos complementarios

Recomendaciones.

Con respecto a los resultados obtenidos se recomienda a la “**Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo (APOQ)**” se recomienda:

- Se recomienda a la empresa APOQ de Querecotillo implementar un procedimiento de inducción al personal con la finalidad que tengan conocimiento sobre qué beneficios laborales les corresponde como trabajadores del régimen agrario ya que muchas veces lo confunden con el régimen laboral general.
- Detallar dentro del contrato laboral sus obligaciones en la empresa, así como sus derechos como trabajadores.

Referencias bibliográficas

Bibliografía

- Asbanc. (2018). *Las Cts en el Perú*. Obtenido de https://www.bancognb.com.pe/web/files/peru/banca_simple/QueeslaCTS-consejosyrecomendaciones.pdf
- Asesores & Consultores Tributario, Laboral, Contable "Berna Picon". (21 de Setiembre de 2016). *RÉGIMEN AGRARIO (LEY 27360)*. Obtenido de <https://asesorbernapicon.wixsite.com>
- Bocanegra Fernández, K. A. (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 Muñoz , D., & Nieto González , F. (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 Sánchez, R. Y. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. distrito de Íllimo, 2016*. universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo.
- Carmen Farfan , E. O. (2018). *Caracterización del régimen agrario y sus aspectos laborales de las empresas del sector agrario del Perú caso: “asociación de productores de banano orgánico – Chalacala baja” de Sullana, 2018*.

Sullana. Obtenido de

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16417>

Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos. (2010). *El diseño de la investigación fue observacional, ya que los datos reflejan el comportamiento de la variable en estudio y es transversal, porque la investigación se realizó en un solo momento.* Obtenido de

<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Céspedes, Y. L. (Diciembre de 2016). *Gratificaciones Legales.* Obtenido de

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/12/15/gratificaciones-legales/>

DIÁLOGO CON LA JURISPRUDENCIA. (2008). *Los Beneficios Sociales.*

Diario Oficial El Peruano. (Enero de 2020). *DECRETO DE URGENCIANº 043-2019 MODIFICA LA LEY Nº 27360, PARA PROMOVER Y MEJORAR LAS CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AGRARIA.*

Dueñas García, V. D., Mendoza Zometa, E. S., & Orellana Osorio, O. E. (2014). *El trabajador agropecuario en el ámbito de la legislación agropecuaria.*

Universidad De El Salvador, San Salvador.

García Espino, R. E. (2014). *Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica.* Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Ica.

Guerra Ayala, L. M. (2017). *Beneficios Tributarios del Régimen Agrario y su efecto en la Rentabilidad de la Asociación Sagrado Corazón de Jesús, Periodo 2014-2016.* Piura. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10755>

- Hernandez, R. (11 de Febrero de 2019). *Economía simple*. Obtenido de Definición de Remuneración: <https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>
- Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). *Derecho laboral: el contrato de trabajo en Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *La Informalidad*. Lima. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/informalidad-3-de-cada-4-trabajadores-es-informal-en-el-peru-empleo-inei-noticia-1304506>
- López Castrejón, C. V. (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, F. C. (8 de Junio de 2019). *Ius 360*. Obtenido de Régimen laboral agrario en el Perú: <https://ius360.com/sin-categoria/regimen-laboral-agrario-en-el-peru>
- Malaver Robles, J. L. (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 Nolte, Y. d. (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.

- Miranda Valverde, H. C. (2015). *Ley de promoción del Sector Agrario N° 27360 y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el distrito de trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2121>
- Monte, D. (29 de Setiembre de 2012). *Derecho y Empresa*. Obtenido de Regimen agrario: aspectos laborales: <https://cuestionesempresariales.blogspot.com>
- Morales, F. C. (2018). *Sector agropecuario*. Lima. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sector-agropecuario.html>
- Moreno Rodríguez, A. R. (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 Zerga, L. (2010). *La Legitimidad Constitucional de los Regimenes Laborales Especiales*. Cuzco.
- Pasión por el Derecho. (s.f.). *Ley 27360*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-agrario-peruano-ley-27360>
- 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?: <https://www.occ.com.mx/blog/lo-que-debes-saber-sobre-la-jornada-de-trabajo/>

- Sanchez Lara, k., & Medez Sanchez. (2008). *Breve revisión de los diseños de investigación observacionales*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Breve-revisi%C3%B3n-de-los-dise%C3%B1os-de-investigaci%C3%B3n>
- Serkovic, G. (21 de Noviembre de 2018). *El régimen laboral agrario*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia-el-regimen-laboral-agrario>
- Sociedad de Comercio Exterior - ComexPerú. (8 de Marzo de 2019). *Ley 27360 - Ley de promoción del sector agrario*. Obtenido de https://www.lampadia.com/assets/uploads_documentos/9b67c-comex-ley-27360-marzo-2019.pdf
- Tenerife. (2014). *Aspectos Laborales*. Obtenido de <https://www.camaratenerife.com>
- Toyama Miyagusucu, J., & Vinatea Recoba, L. (2017). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Juridica 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.
- Verona, J. (2019). *Sunafil formaliza a trabajadores Agrarios*. Obtenido de <https://grupoverona.pe/sunafil-formaliza-a-trabajadores-agrarios/>
- Vinelli, M. (2020). *Nuevos rumbos para el agro peruano*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/01/09/nuevos-rumbos-para-el-agro-peruano-1/>
- Vivas Ponce, M. (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)									

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):	<input type="text" value="01136 - CULTIVO DE FRUTAS. ▼"/>		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	<input type="text" value="FACTURA ▼"/>		
Sistema de Emisión Electronica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2013		
Padrones :	<input type="text" value="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 a qué régimen laboral se encuentra acogida la empresa en la que labora?
a. Si b. No

2. ¿Conoce los beneficios de un trabajador del régimen laboral agrario?
a. Si b. No

3. ¿Ha recibido en alguna ocasión capacitación de parte de una institución para conocer sus derechos como trabajador agropecuario?
a. Si b. No

4. ¿Considera que el salario que percibe mensual es acorde al trabajo que realiza?
a. Si b. No

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

a. Si

b. No

6. ¿si excede su horario de trabajo, tiene derecho a horas extras?

a. Si

b. No

7. ¿En su boleta de pago de remuneraciones se refleja el descuento que se le hace a su fondo de jubilación?

a. Si

b. No

8. ¿Sabe que, por cada año completo de Labores, debe gozar 15 días de vacaciones?

a. Si

b. No

9. ¿Cuándo ingresó a laborar, firmó un contrato de trabajo?

a. Si

b. No

10. ¿La APOQ, le ha ofrecido una copia de su contrato firmado?

a. Si

b. No

11. ¿Tiene derecho a horario de descanso?

a. Si

b. No

12. ¿Si en caso lo requiera, tiene permiso por paternidad?

a. Si

b. No

13. ¿La APOQ, le hace entrega mensual de su boleta de pago?

a. Si

b. No

14. ¿Su Esposa, conviviente o hijos, gozan del derecho de atención en Essalud?

a. Si

b. No