



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Análisis del Régimen Laboral en las empresas agroexportadoras de la  
ciudad de Casma 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Baldera Vega, Jhoan Josephy ([orcid.org/0000-0002-1797-005X](https://orcid.org/0000-0002-1797-005X))

Gonzales Quesquen, Jaime Jesus ([orcid.org/0000-0002-9977-8677](https://orcid.org/0000-0002-9977-8677))

**ASESOR:**

Dr. Linares Cazola, Jose German ([orcid.org/0000-0002-7394-362X](https://orcid.org/0000-0002-7394-362X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta investigación a nuestra amada familia por su apoyo, paciencia y motivación brindada a través de todos estos años de vida universitaria, en especial a nuestros padres por su esfuerzo diario, siendo el sustento de la familia y el apoyo incondicional que nos brindaron siempre.

Jhoan Josephy

También a Dios que siempre sentimos que estaba abriendo oportunidades para seguir adelante en la carrera y su protección a través de todos estos años.

Jaime Jesús

## **Agradecimiento**

Consideramos importante agradecer a nuestros docentes inspiradores, familiares y compañeros que nos brindaron sus conocimientos y apoyo en el ámbito laboral y así poder realizar un riguroso trabajo de investigación, nos enseñaron diversas herramientas para afrontar el ámbito estudiantil y laboral, asimismo nos motivaron a persistir en nuestras metas u objetivos que nos trazamos desde que empezamos la vida universitaria, por ello lograr ser profesionales de calidad con liderazgo, por otra parte agradecer a nuestros amigos más cercanos por su hermosa amistad desinteresada y por los momentos vividos.

Agradecer a las personas que participaron en nuestra encuesta y su amable disposición a realizarlo, sin ello no hubiera sido posible obtener los datos para el análisis respectivo de nuestra tesis.

Los autores

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES .....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS .....	61

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Opinión de los trabajadores respecto a las características del régimen laboral .....</i>	<i>19</i>
<b>Tabla 2</b>	<i>Opinión de los trabajadores respecto al tipo de contrato que actualmente tiene en la empresa agroexportadora.....</i>	<i>21</i>
<b>Tabla 3</b>	<i>Opinión de los trabajadores respecto al tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario .....</i>	<i>22</i>
<b>Tabla 4</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento con lo establecido en el contrato de trabajo del régimen agrario.....</i>	<i>23</i>
<b>Tabla 5</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el respeto de la jornada de trabajo estipulado en la ley agraria según contrato de trabajo.....</i>	<i>24</i>
<b>Tabla 6</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de la jornada laboral nocturna según contrato agrario.....</i>	<i>25</i>
<b>Tabla 7</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre la facilidad de transporte que les brindan las empresas agroexportadoras .....</i>	<i>27</i>
<b>Tabla 8</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el facilitamiento de trabajo a través de las instalaciones físicas en las empresas agroexportadoras.....</i>	<i>28</i>
<b>Tabla 9</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de la implementación de EPP (equipo de protección personal) en las empresas agroexportadoras .....</i>	<i>30</i>
<b>Tabla 10</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre los estándares de seguridad de las EPP en las empresas agroexportadoras.....</i>	<i>31</i>
<b>Tabla 11</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de remuneración básica de acuerdo a ley por parte de las empresas agroexportadoras .....</i>	<i>32</i>
<b>Tabla 12</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre la remuneración percibida en el régimen laboral agrario cubre sus canastas familiares .....</i>	<i>34</i>
<b>Tabla 13</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de la asignación familiar en las empresas agroexportadoras .....</i>	<i>35</i>
<b>Tabla 14</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones según ley en las empresas agroexportadoras.....</i>	<i>37</i>
<b>Tabla 15</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre la cantidad percibida en las gratificaciones cumple según ley en las empresas agroexportadoras ..</i>	<i>38</i>
<b>Tabla 16</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones en las empresas agroexportadoras .....</i>	<i>40</i>
<b>Tabla 17</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de vacaciones otorgadas por las empresas agroexportadoras.....</i>	<i>41</i>
<b>Tabla 18</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre los días percibidos de vacaciones que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas.....</i>	<i>43</i>
<b>Tabla 19</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de CTS en las empresas agroexportadoras.....</i>	<i>44</i>

<b>Tabla 20</b>	<i>Opinión de los trabajadores sobre los pagos percibidos de CTS que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas.....</i>	<i>46</i>
<b>Tabla 21</b>	<i>Opinión de los trabajadores respecto a los efectos en la empresa y los trabajadores .....</i>	<i>48</i>

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Gráfico sobre opinión de los trabajadores a las características del régimen laboral agrario.</i>	20
<b>Figura 2</b>	<i>Gráficos sobre tipo de contrato de trabajo que tiene actualmente en la empresa agroexportadora</i>	21
<b>Figura 3</b>	<i>Gráficos del ítem 1 sobre la opinión del tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario.</i>	22
<b>Figura 4</b>	<i>Gráfico del ítem 2 sobre la opinión de los trabajos sobre el cumplimiento de contrato del régimen agrario.</i>	23
<b>Figura 5</b>	<i>Gráfico del ítem 3 sobre la opinión de los trabajadores sobre el respeto de la jornada de trabajo.</i>	24
<b>Figura 6</b>	<i>Gráfico del ítem 4 sobre la opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de la jornada laboral nocturna</i>	25
<b>Figura 7</b>	<i>Gráfico del ítem 5 sobre la opinión de los trabajadores respecto a la facilidad de transporte que brindan las empresas agroexportadoras.</i>	27
<b>Figura 8</b>	<i>Gráfico del ítem 6 sobre opinión de los trabajadores del facilitamiento de trabajo debido a las instalaciones físicas de las empresas agroexportadoras</i>	28
<b>Figura 9</b>	<i>Gráfico del ítem 7 sobre la opinión de los trabajadores del cumplimiento de la implementación de las EPP.</i>	30
<b>Figura 10</b>	<i>Gráfico del ítem 8 sobre opinión de los trabajadores de los estándares de seguridad de las EPP por parte de las empresas agroexportadoras</i>	31
<b>Figura 11</b>	<i>Gráfico del ítem 9 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de remuneración básica</i>	33
<b>Figura 12</b>	<i>Gráfico del ítem 10 sobre opinión de los trabajadores respecto al sueldo percibido cubre la canasta familiar.</i>	34
<b>Figura 13</b>	<i>Gráfico del ítem 11 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de la asignación familiar</i>	36
<b>Figura 14</b>	<i>Gráfico del ítem 12 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de las gratificaciones del régimen laboral agrario</i>	37
<b>Figura 15</b>	<i>Gráfico del ítem 13 sobre opinión de los trabajadores respecto a la cantidad percibida en las gratificaciones cumple según ley</i>	39
<b>Figura 16</b>	<i>Gráfico del ítem 14 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de las gratificaciones.</i>	40
<b>Figura 17</b>	<i>Gráfico del ítem 15 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento de las vacaciones otorgadas por parte de las empresas agroexportadoras</i>	42
<b>Figura 18</b>	<i>Gráfico del ítem 16 sobre opinión de los trabajadores respecto a la percepción adecuada de los días de vacaciones que otorgan las empresas agroexportadoras</i>	43

<b>Figura 19</b>	<i>Gráfico del ítem 17 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de CTS .....</i>	<i>45</i>
<b>Figura 20</b>	<i>Gráfico del ítem 18 sobre opinión de los trabajadores respecto sobre los pagos percibidos de CTS son adecuadas.....</i>	<i>46</i>
<b>Figura 21</b>	<i>Gráfico sobre opinión de los trabajadores respecto a los efectos en la empresa y los trabajadores. ....</i>	<i>48</i>



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el diseño de estudio fue no experimental, de corte transversal y es descriptivo. Asimismo, tuvo una muestra de 210 trabajadores de 4 empresas agroindustriales. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento que se hizo fue el cuestionario el cual estuvo conformado por 18 preguntas cerradas. Para realizar la confiabilidad se hizo la comprobación mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en el cual se obtuvo 0,80 de fiabilidad para la variable, la cual es ideal para la investigación. Los resultados referentes a las características del contrato de trabajo es que el 39% considera que se encuentra en un nivel intermedio, es decir no aprueba ni desaprueba el tipo de contrato que firmó, por otro lado, también perciben que el 42% consideran que las condiciones de trabajo son indiferentes. Se concluye que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con las características enfocadas hacia sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Palabras clave:** Régimen laboral, características del contrato, condiciones de trabajo.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the characteristics of the labor regime that is applied in agro-export companies in the province of Casma, 2021. This research was of a quantitative approach, of an applied type, the study design was non-experimental, cross-sectional and it is descriptive. Likewise, it had a sample of 210 workers from 4 agro-industrial companies. The technique that was used was the survey and the instrument that was made was the questionnaire, which consisted of 18 closed questions. To carry out the reliability, the verification was made through the Cronbach's Alpha coefficient in which 0.80 reliability was obtained for the variable, which is ideal for the investigation. The results regarding the characteristics of the work contract is that 39% consider that it is at an intermediate level, that is, they do not approve or disapprove of the type of contract they signed, on the other hand, they also perceive that 42% consider that the working conditions are indifferent. It is concluded that the majority of the workers do not respond decisively if the company complies with the characteristics focused on its workers, demonstrating that the worker is indifferent.

**Keywords:** labor regime, characteristics of the contract, working conditions.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas empresas del sector agrícola operan sin contratos y beneficios hacia sus colaboradores, por lo general los colaboradores desconocen de sus derecho y beneficios, mientras que a nivel internacional debido a la nueva reforma tributaria que se aplicó en según la (BBC News Mundo, 2021) en el país vecino de Colombia se produjeron cambios significativos tanto a nivel tributario así como también en el régimen laboral de sector agroindustrial, especialmente en las condiciones laborales relacionados al sueldo establecido y los beneficios para los trabajadores que pertenecen a este sector, esto género que la fuerza laboral del sector agrario y afines se encuentren descontentos y sientan que sus condiciones y derechos laborales se vean perjudicados, en ese sentido manifestaron sus protestas a través de sus representaste sindicales ante los representantes del gobierno. Aunque los resultados del mercado laboral pueden diferir en función del subgrupo y las características personales, en general los trabajadores inmigrantes consiguen empleo proporcionalmente más a menudo y ganan menores salarios que los trabajadores autóctonos (OECD y ILO,2018, p.32).

Teniendo en cuenta los datos formulados a nivel nacional en lo que respecta a la informalidad del empleo a nivel nacional según el INEI (2020) precisan que, en el año 2020, la tasa de empleo informal del país, se ubicó en 75,3%, siendo 2,6 puntos porcentuales mayor que el año anterior, lo que significa que los empresarios están optando por no cumplir con ciertas normas y reglas jurídicas y legales para generar empleos con las condiciones tal y como lo establece la ley, perjudicando directa e indirectamente al trabajador, su familia y a el aporte de los impuestos que obtendría el estado a consecuencia de ella, así mismo, se manifiesta un mayor tasa de informalidad en sectores rurales (96,1% ) que en el área urbana (68.4%).

En ocasiones la necesidad y el no tener la facilidad de obtener un título universitario ha hecho que los individuos se acoplen a las decisiones erradas que toman las empresas de ofrecer empleos sin beneficios o algún seguro que cuiden de ellos o de sus familiares en nuestro país se estima que el 60% de la economía es informal siendo afectadas las micro, pequeñas y medianas empresas (Conexionesan, 2020). Algunas empresas del sector agrícola de la provincia de Casma evaden leyes sociales ya que de esta manera obtienen una mayor rentabilidad a costa del

beneficio de sus colaboradores, así mismo los propios trabajadores contribuyen a esta causa ya que al aceptar este modo de empleo dejan de pagar sus beneficios sociales pero a su vez obtienen un mayor salario para poder subsidiar la canasta básica del hogar, no obstante las empresas que operan de este modo también fueron afectados por la pandemia del Covid 19 por lo que a su vez se vieron obligados al recorte de personal debido a la poca producción, teniendo como efecto inmediato una menor responsabilidad por sus trabajadores, operando con mayor facilidad debido al modo de empleo que aplican las empresas del sector agrícola. Los efectos de este modo de empleo son drásticos ya que el colaborador no tiene un contrato que lo ampare y respalde, son vulnerables a ser despedidos en cualquier momento del trayecto de la jornada laboral. Los trabajadores carecen de respaldo frente a los accidentes laborales ya que no están en planilla y corren con sus propios gastos cualquier accidente que sea provocado dentro de su hora laboral. También las empresas que operan con informalidad corren el riesgo de ser denunciadas o multadas provocando un cierre temporal o indefinido.

En la ciudad de Chimbote el 70% de los negocios son informales, debido a que no todos los trabajadores están en planilla por cuestión de evasión de impuestos, en ciertos casos los trabajadores son explotados trabajando más de 8 horas diarias sin ningún pago extra, sin descansos, incluso trabajando los fines de semana, muchas empresas han sido sancionadas pero a pesar de la fiscalización, no ha sido factible que dejen la informalidad, La informalidad laboral es un problema que afecta al 72% de los trabajadores del país. Esta situación se agrava en Áncash, donde el empleo informal representa el 80.3%. A pesar del crecimiento económico de los últimos años, los niveles de informalidad se han mantenido altos. En el último lustro, la informalidad en el país solo cayó 1.3 puntos porcentuales (pp.), mientras que en Áncash incluso se incrementó en 0.8 pp. Ante este panorama, resulta relevante analizar la situación de informalidad laboral en la región. (IPE, mayo 2019).

El sector del régimen laboral en la provincia de Casma hoy en día es percibido la fuerza laboral es decir por los trabajadores como un régimen que tiene muchas limitaciones y que infringen muchas normas y derechos en relación a los trabajadores, generando descontento, desmotivación y baja productividad en ellos y que muchas veces se traduce en conflictos y paralizaciones que afecta el buen y continuo desarrollo de las actividades administrativas y operativas propias del

sector, en ese sentido también ante esta situación hace que las empresas tengan dificultades en su capacidad de poder llegar a mercados internacionales, sumado a ello existe también el incremento de la informalidad en algunas empresas que genera una competencia desigual en el mercado ya que aprovechándose de la necesidad de las personas contratan mano de obra a precio por debajo del mercado.

En cuanto al sector agroindustrial y el régimen laboral donde los trabajadores vienen desarrollando sus actividades laborales, se puede evidenciar que hay un descontento en las características que tiene este régimen ya que las horas de trabajo, la remuneración y los beneficios que tienen los trabajadores no son los mismos que los que son contratados en el régimen de la actividad privada y la actividad pública, sumado a ello existe un poco preocupación por las empresas en brindar las condiciones necesarias para que los trabajadores sobre todo personal operativo realice sus funciones con las condiciones de seguridad y de salud adecuadas, poniendo muchas veces en riesgo su integridad por algún accidente de trabajo o también el desarrollo de alguna enfermedad ocupacional.

Teniendo en cuenta la problemática planteada se tiene como interrogante lo siguiente: ¿Cuál es el régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021? Además las interrogantes específicas que permitan dar respuestas como: ¿Cuáles son los tipos de contratos que se formulan a los trabajadores en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021?, ¿Cuáles son las características del régimen laboral que se aplica con los trabajadores en las empresas agroexportadoras de la provincia de Casma, 2021? y por último ¿Cuáles son los posibles efectos en la empresa y en los trabajadores del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021?.

En la justificación teórica se formuló de acuerdo a los siguientes criterios: Es conveniente, ya que en su proceso se benefició a los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la provincia de Casma, lo cual permitió proporcionar una información similar al diagnóstico de la variable, mejorando así el desempeño de la presente investigación. Es de carácter social, ya que conociendo la situación encontrada se pudo mejorar con recomendaciones, permitiendo así una mejor condición hacia los trabajadores.

La Justificación es práctica ya que se mostró una elaboración y construcción sistemática de la teoría y relacionada con la variable estudiada, lo que resultó ser base de futuras investigaciones. Así mismo la investigación es descriptiva por el cual no se generaron hipótesis.

La utilidad metodológica del estudio se justifica en el aporte del diseño y construcción de instrumentos, cuestionarios estructurados, los cuales fueron sometidos a procedimientos que garantizan su utilización para diversas investigaciones y en poblaciones con características similares.

La presente investigación pretende alcanzar el siguiente objetivo general; Determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar los tipos de contratos que se formulan a los trabajadores en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021. Determinar las características del régimen laboral que se aplica con los trabajadores en las empresas agroexportadoras de la provincia de Casma, 2021. Determinar los posibles efectos en la empresa y en los trabajadores del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Reyes (2015) en su tesis titulado “Análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios”, cuyo objetivo fue analizar el régimen laboral aplicable en los servidores públicos de las municipalidades dentro del estado de México, el tipo de investigación fue de manera documental y tres métodos particulares de investigación jurídica mediante la metodología de la exégesis. Los resultados evidenciaron que las diversas normas jurídicas relacionados con el régimen laboral de las municipalidades mexicanas, han sido indiferentes dentro del marco legal y los criterios de jurisprudencia que rigen hasta la actualidad, se llegó a la siguiente conclusión: El régimen laboral aplicable a los trabajadores públicos son aquellas empresas descentralizadas por el gobierno federal en el país de México.

En Colombia, Fajardo (2018) en su tesis titulado “Agricultura, campesinos y alimentos (1980-2010)”, cuyo objetivo es establecer las principales características de los conflictos sociales asociados con la configuración del sistema agrario colombiano, dentro del contexto internacional de desarrollo de la industria de alimentos y agroexportables en el periodo 1980 – 2010, su tipo de estudio utilizado fue descriptivo, el instrumento empleado fue un análisis documental. Los resultados demostraron que la agricultura colombiana, está comprendida entre la pequeña y mediana empresa en las zonas rurales, la cual encontraron que las empresas de menos recursos están sujetas al abuso, a los bajos salarios y a la explotación, además el aumento de la población ha contribuido que estas empresas se aprovechen de las necesidades de estas personas. Concluyo lo siguiente: Desde inicios del decenio de 1980 el aumento desordenado de sus ciudades seguido por la pobreza masiva de la población, en especial en las zonas rurales, se realizó la desvinculación entre el medio de producción y el proveedor.

López (2016) en su tesis titulada “Empleo informal y salud en Centroamérica”, cuyo propósito fue valorar la relación entre el estado de salud y la informalidad o formalidad del empleo entre la población trabajadora no agrícola centroamericana, mediante un tipo de estudio descriptivo, la muestra utilizada fue 8 823 trabajadores no agrícolas. Los resultados evidenciaron que el estado de salud de las mujeres y varones que laboran de manera informal fue más agotador, del quien tiene un

estatus laboral formal porque tienen todas las condiciones de trabajo dentro de un contrato, otro problema encontrado fue que los trabajadores informales no cuentan con un seguro, la cual es perjudicial para salud donde las mujeres fueron la más perjudicadas, se llegó a la conclusión: Hombres y mujeres con empleos informales que no pertenecían a la agricultura obtuvieron, de manera elocuente el más deficiente estado de salud física y así como también mental comparando al perfil más formal de empleo. Se determinó a las personas con peor salud en los empleos informales, fueron principalmente mujeres.

Por otra parte, a nivel nacional, Vivas (2017) realizó una investigación titulada; Análisis del Régimen Laboral Agrario en empresas del régimen agrario en lima; cuya finalidad es 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, mediante un estudio descriptivo y se utilizó una muestra de 550 trabajadores de este régimen finalmente los resultados fueron que; el 80% de trabajadores del segmento del régimen agrario se encuentran en las grandes empresas, así mismo también consideran que el 76% de trabajadores consideran que la remuneración no satisface sus necesidades, otro grupo de trabajadores considera que las condiciones de trabajo son malas con un 59% y finalmente que el horario de trabajo es extenso y sobrepasa lo estipulado en su contrato. En conclusión, el régimen laboral agrario no tiene una justificación objetiva porque la remuneración percibida no va según el tipo de contrato establecido.

Horna y Poma (2019) en su tesis titulada “Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio”, cuyo objetivo es determinar las repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro – exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio, mediante un estudio descriptivo, y la población estuvo compuesta por 290 trabajadores de empresas de este sector, así mismo para recabar la información se utilizó como instrumento el cuestionario; los resultados evidenciaron que la mayoría de organizaciones utilizan los contratos temporales con la finalidad de disminuir la capacidad de organización (reuniones) del personal y reprimir una afiliación algún sindicato, las conclusiones que se llegó fueron las siguientes; los trabajadores respondieron que perciben que no hay



libertad para formar sindicato en las empresas agroexportadoras de Lambayeque, además de no poseer los mismos beneficios que cualquier otro trabajador bajo el régimen laboral (728). Esta investigación nos será de vital ayuda ya que podemos observar que no solo los pobladores de la ciudad e Casma sufren las mismas irregularidades, como podemos observar también los pobladores de Lambayeque acontecen los mismos problemas.

Apolaya (2019) en la investigación de su tesis, titulada "Régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019", cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio, mediante un estudio correlacional, el cual su población estuvo conformada por 60 trabajadores y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados señalaron que existe una correlación fuerte de 0.763 entre las variables de estudio, mediante la prueba estadística de la correlación de Spearman, y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019. Así mismo, los tipos de contrato más frecuente estuvo orientado a contratos temporales y por necesidad de servicio en un 90%. Finalmente, esta investigación nos ayudara a comprender la relación entre contratación administrativa y servicios de productividad ya que el sector agro busca servicios de productividad por parte de sus colaboradores.

Mientras en antecedentes locales, Hernández (2017) en la investigación de su tesis, titulada "Informalidad y acceso al financiamiento de las micro y pequeñas empresas del mercado La Perla de Chimbote en el año 2017", cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio, el tipo de investigación fue aplicada con un diseño no experimental de tipo transversal y de nivel descriptivo; se analizó 176 micro y pequeñas empresas, usando como instrumento el cuestionario; los resultados demostraron los dueños de las Mypes del mercado señalaron que existe un alto nivel de informalidad y solo el 30% de ellos cuentan con un financiamiento propio. Además, el total de los trabajadores de estas empresas no cuentan con un contrato laboral, se llegó a la siguiente conclusión: Se pudo identificar a más de la mitad de los propietarios de las MYPES, siempre tienen dificultades para acceder a financiamiento de la entidad bancaria, así como también la información que poseen para crecer su negocio es precaria, las ONG no intervienen para brindar

apoyo tanto social como financiero, los créditos que obtienen los propietarios de las MYPES son facilitados por sus proveedores. Esta investigación nos ayudara a entender el nivel de informalidad en el mercado la perla Chimbote, el cual es preocupante por la poca preocupación por parte del gobierno peruano, al no crear programas para asistir y orientar a los micro empresarios.

Huerta (2019) en la investigación de su tesis titulado “Informalidad de las Mypes del 2018 y el crecimiento económico del periodo 2017-2018 en el distrito de Chimbote”, cuyo propósito fue describir la informalidad de las Mypes del 2018 y el crecimiento económico del periodo 2017-2018 en el distrito de Chimbote, la investigación fue aplicada, de diseño no experimental y descriptiva, usando como instrumento el cuestionario a una muestra de 211 Mypes, los resultados señalaron que en la ciudad de Chimbote existe una gran cantidad de microempresas formales, la cual representa el 56.87% y solo el 33% son empresas informales. se llegó a la conclusión: El 33% las Mypes en Chimbote incumplen con sus obligaciones tributarias, y el 50% de las Mypes tienen a sus colaboradores bajo condiciones laborales no adecuadas. Además, se percibe que los trabajadores trabajan entre 10 a 12 horas, excediéndose entre 2 a 4 horas según el horario laboral. Según el análisis realizado a la tesis podemos concluir que la informalidad en Chimbote está representada la tercera parte por las pequeñas empresas (MYPES), el cual a su vez es alarmante, y el salario por debajo de la remuneración mínima hace que los trabajadores informales se excedan las 8 horas diarias establecidas por ley.

Analizando el marco teórico de la variable

En ese sentido la base del desarrollo teórico a raíz de la problemática anteriormente descrita se basa en la teoría del comportamiento humano en la administración también denominada teoría Neo humana relacionista, en ese sentido Chiavenato (2006) resalta que los grandes exponentes de esta teoría son Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas Mc Gregor, Heberst Simon, entre otros, donde ellos argumentan que el principio fundamental está orientado en la persona y como es su comportamiento en forma individual y cómo es que las organizaciones a través de las que las dirigen fomentan prácticas y estrategias que fomenten la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones y por ende la capacidad productiva empresarial. En ese sentido el enfoque teórico consiste en las relaciones interpersonales en el ámbito

organizacional como factor clave para la eficiencia y productividad en toda organización, por otro lado, se analizó también el régimen laboral agrario y lo que implica aspectos legales acorde a los derechos y deberes que deben tener tanto empresas y trabajadores de este sector, en ese sentido según Fernandez (2015) precisa que el régimen laboral agrario es aquel al cual pertenecen los trabajadores en una organización y en la cual gozan de ciertos beneficios y derechos, así como también características incluyentes y excluyentes en relación a las condiciones contractuales que incluyen; honorarios, condiciones de trabajo, jornada laboral, entre otros. Asimismo, considera que; se entiende por régimen laboral es aquel al cual pertenecen los empleados u obreros en una organización y en la cual gozan de ciertos derechos, cabe resaltar que en la actualidad existen diversos regímenes laborales tanto en el sector público y privado.

En la teoría a nivel internacional según la experiencia mexicana, se requiere la medición de la holgura que presenta el mercado laboral para conocer más el análisis del ciclo económico, en particular lo del empleo informal. En período de recesión, la flexibilidad salarial permite que el mercado pueda absorber a personas del sector informal que se encuentran desempleadas (Aguilar, et al. 2021). Mientras a nivel nacional en las empresas agrícolas en Perú ha expuesto algunas malas prácticas en materia de Conducta Empresarial responsable (CBR) por parte de algunas empresas agroexportadoras peruanas (Salvador, 2021). En cuanto al salario Bargain (2021) sostiene que existen brechas salariales tanto entre el sector formal como informal y tienden a notarse más en épocas de recesión. Angular (2021) sostiene una negativa en cuanto a una mejora en los salarios de los trabajadores vaya a sacar del mercado a estas empresas. También es determinante la decisión de los gobiernos de hacer cumplir las normas y leyes regulatorias, de forma tal que se puede esperar que cuando exista una alta capacidad y recia voluntad de imponer la regulación, se reducirá la informalidad, y viceversa (Mejia, 2003).

La Ley de Promoción del Sector Agrario (Ley Agraria) N° 27360 se aprobó en el mes de octubre del año 2000 como objetivo principal de incentivar desarrollo y crecimiento del sector agrario. Esta norma finalizaba en el mes diciembre de 2010; pese a ello, el congreso amplió su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Un par de años anteriores de cumplirse el plazo, el 28 de diciembre de 2019 el

Ejecutivo aprobó el Decreto de Urgencia N° 043-2019, que amplía la vigencia de la ley hasta el año 2031.

Por otro lado, el congreso aprobó la ley 31110 nuevo régimen laboral agrario que comprende actividades de crianza agraria, agroindustria y asociaciones de productores, con algunas excepciones en esta última, en ese sentido la norma considera algunas características excluyentes e incluyentes importantes en la remuneración de los trabajadores tales como; remuneración vacacional, jornal básico, asignación familiar, gratificación por navidad y fiestas patrias y cts.

Las disposiciones laborales incluidas en la norma inicial difieren del régimen laboral general para los trabajadores establecido en el Texto Único Ordenado (TUO) del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Se dispuso a remunerar a los operarios de la agroindustria una remuneración diaria que incluía la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y gratificaciones disminuidas, con contratos a plazo fijo (temporales), además de descanso remunerado de tan solo una quincena de días por año (Teresa y Urteaga, 2020).

Este tipo de relaciones laborales no es una exclusividad del sector agroexportador. Algo de esto ha sido reconocido por el superintendente de Sunafil, Requejo (2020) señala que sectores como el de la pesca para consumo humano, manufactura, retail, construcción civil donde se contrata por rama y también en el sector minero, donde se contrata trabajadores tercerizados para cubrir puestos que son permanentes, son sectores que deben ser fiscalizados de manera intensa y permanente. Habrá que ver si se concretan las anunciadas fiscalizaciones. Lo cierto es que las famosas cervices, las contratistas y las empresas intermediarias, también campean en sectores como el minero. Solo un dato: en las últimas décadas, en promedio, apenas un 30% de trabajadores mineros ha tenido relación laboral directa con una empresa minera; el 70%, la inmensa mayoría, son trabajadores de empresas intermediarias, que además no tienen los mismos derechos que el resto y son los más expuestos a los accidentes fatales e incapacitantes.

Queda claro que hay mucho por hacer en el país para que los derechos laborales sean reconocidos, no se perjudique la libertad sindical, la negociación colectiva y, sobre todo, que los beneficios de sectores que han gozado por décadas de una expansión y bonanza, lleguen también a los trabajadores (Echave, 2020).

A los agroexportadores no les queda otra que poner el pecho y buscar remar con más fuerza, tomar para sí, las charlas motivacionales que solían dar a su personal: actitud para la vida. Los costos aumentarán como nunca en la historia, no es posible trasladar ese sobrecosto al mercado, el Perú ya no es ese exportador de oferta temporal, es un exportador de volumen que ha hecho por sí solo o sumando a otros países- llevar a varios productos/mercado a su punto de saturación. Competimos entre nosotros, con otros países, y los productos compiten entre sí (si sube el precio de una fruta, el consumidor promedio compra otra más barata).

La tenue luz al final del túnel es que el Estado verdaderamente entre a combatir la informalidad en el sector agroexportador donde existen empresas que operan pagando menos costos laborales y tributarios. Estos malos agroexportadores con la nueva Ley tendrían más ventaja que los formales que pagan todo; pero si el Estado los retira del juego, ello ayudaría en parte a consolidar a los buenos.

Lo anterior no será suficiente, las empresas buscarán automatizar todo lo que se pueda; en campo lo primero que se mecanizará será la cosecha de hortalizas y arándanos; en planta de proceso: el corte, selección, encajado y paletizado del producto. Las empresas guardarán liquidez, las nuevas inversiones pasarán al limbo hasta sentir un ambiente político y de mercado propicio.

También hay efectos potencialmente positivos: la agroexportación peruana se estaba recalentando, estamos llegando a un punto de saturación de oferta en arándanos, paltas, espárragos y próximamente en cítricos (basta analizar la tendencia en precios y de nuevas siembras) esta situación evitará que Perú se sature más. Además, se adelantará un proceso de adición de valor, nuestras exportadoras de frescos ingresarán lenta y progresivamente a la industria alimentaria, al punto intermedio entre lo fresco perecible y lo ultra procesado no perecible. La industria de alimentos promedio no le tiene miedo al costo laboral dado que su planilla no supera el 20% del costo de producción, a diferencia de las agroexportadoras donde la planilla llega, en promedio, al 50% del costo de producción.

La limitante estará en cómo regresarle la emoción al empresariado, esa pasión rota después de que le cambiaron las reglas de juego y de percibir actos vandálicos. La oportunidad es usar toda esta coyuntura para formalizar más, para que nuestras

empresas se consoliden, para que nuestro país inicie un proceso de automatización e innovación; para que pasemos al siguiente nivel de desarrollo (Manero, 2021). En cuanto a la motivación del personal García (2013) señaló que, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación a su vez Herrera (2021) nos dice que la motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

La presente investigación tal y como argumenta Zamora (2019) señaló que es de tipo aplicada ya que se busca la aplicación del conocimiento administrativo. El tipo de investigación aplicada servirá para hallar la solución de un problema relacionado con el objeto de estudio de la investigación en curso.

El enfoque que se atribuyó a esta investigación es cuantitativo ya que a través del tratamiento numérico y estadístico se pretende describir a través de porcentaje la variable de estudio así como cada una de sus dimensiones, Para Hernández, Fernández y Baptista (2018) consideran que, el enfoque cuantitativo “estudia y evalúa la problemática de manera objetiva, en ese sentido se conoció y describió la realidad de dicho fenómeno social a través de la medición numérica, así mismo, se analizaron los datos obtenidos de forma estadística y se expresó a través de las conclusiones” (p. 32).

Por otro lado, el nivel de estudio es descriptivo ya que se pretende realizar una descripción del análisis del régimen laboral en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma 2021; Hernández, Fernández y Batista (2014) manifiestan que el nivel de estudio es descriptivo “ya que busca recolectar y describir datos de forma autónoma o conjunta sobre aquellas variables que se desea analizar” (p. 32).

##### **3.1.2. El diseño de la investigación:**

Para el presente estudio fue no experimental y de tipo transversal ya que no se manipulará la variable, puesto que es demostrada al momento de realizar la observación de fenómenos y como se da en el contexto real o natural” (Hernández et al., 2017, p. 87).

O ----- Xi

O: Observación de la variable.

Xi: Variable de estudio.

De igual manera, se representó el esquema de investigación de la siguiente manera:

**Dónde:**

M: Muestra

O1: observación de la muestra



### **3.2. Variable y operacionalización**

Variable 1: Régimen laboral

#### **Definición conceptual**

Régimen laboral agrario: Castellares, et al (2018) precisa que el régimen laboral agrario que fue creado en el año 2001 a través de la Ley 27360, con el propósito de atraer inversión al sector agrícola que por lo general desarrollan trabajos de sembríos, crianzas y actividades agroindustriales. Según la publicación en la revista digital La ley (2020) nos indica, las modificaciones fueron introducidas mediante el Decreto de Urgencia N° 043-2019, “Modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria”, y, el Decreto Supremo N° 006-2020-MINAGRI.

#### **Definición operacional**

La variable denominada régimen laboral agrario funciona en las empresas agroindustriales y tiene como objetivo brindar condiciones laborales distintas al régimen laboral general y se ha operacionalizado con las siguientes dimensiones: Contratos, remuneración, Condiciones de trabajo y beneficios.

#### **Indicadores**

Tipo de contrato de trabajo: Los contratos suelen clasificarse según su legislación llevada a cabo por el ministerio de trabajo, el contrato indefinido es aquel que no tiene límite de tiempo en la prestación de servicio, a diferencia del contrato temporal esta si tiene una duración determinada por otra parte el contrato para la formación y el aprendizaje es el contrato que pretende favorecer la inserción laboral y de las personas, en su mayoría los jóvenes el cual servirá para obtener una titulación oficial en formación profesional o un certificado de profesionalidad, los contratos en prácticas tienen como objetivo la adquisición por parte de los trabajadores de práctica profesional relacionada con su titulación (Vivus, 2020).



Jornada de trabajo: La jornada laboral o jornada de trabajo es el periodo de tiempo en el que un trabajador desarrolla su actividad profesional. El mismo se delimita entre este y su empleador por medio de un contrato o acuerdo laboral (Galán, 2021).

Asignación familiar: La Ley 25129 estableció que los trabajadores que:

a. Tengan hijos menores de edad o;

b. Hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores;

Tienen derecho al pago mensual de la asignación familiar equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal, siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo (Ipederecho, 2021).

Si el trabajador gana más de la remuneración mínima vital la asignación sigue siendo la misma que a la fecha de este artículo equivale a 93 soles.

Gratificaciones: Una paga extra, o gratificación extraordinaria, es una remuneración ajena a los pagos mensuales que se realizan a un profesional contratado. Su forma más común es la que vemos en economías como la española, donde se entregan dos pagos extraordinarios por año trabajado (Galán, 2021).

Utilidades: La utilidad es la medida de satisfacción por la cual los individuos valoran la elección de determinados bienes o servicios (Galán, J, 2021).

Condiciones de trabajo. Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Istas, s.f).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Mendoza y Ramírez (2020) definen a la población como un conjunto de individuos que comparten rasgos y características en común y en base a estas se busca llevar a cabo un estudio.

La población está conformada por 210 trabajadores de 4 empresas agroindustriales como Frusabe, Ara Export, El Pingüino, y Luna verde de la provincia de Casma.

- **Criterios de Inclusión**

Se incluirá a trabajadores de las empresas del régimen laboral agrario

Trabajadores que tengan un mes de trabajo se encuentren laborando o no.

- **Criterios de Exclusión**

Trabajadores que pertenezcan a otro régimen laboral

Trabajadores con menos de un mes de contrato

Trabajadores que se encuentren con permiso, licencia y vacaciones.

### **3.3.2. Muestra:**

La población fue censal, lo que significa es que la población es la misma a la muestra ( $N= n$ ). (Ramírez, 1997), en este caso, las unidades de investigación también son muestras.

### **3.3.3. Muestreo:**

Se utilizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia; fundamentado por Hernández, et al. (2014) ya que la por ser una población accesible y la disponibilidad de las empresas porque se encuentran en el mismo lugar, además se trabajará con una población censal.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

La unidad de análisis estuvo constituida por los trabajadores (210) de cuatro empresas agroindustriales de la provincia de Casma.

## **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La técnica empleada en la investigación es la encuesta y el instrumento que se empleo fue el cuestionario por elaboración propia, que consta por 18 ítems, en una escala de Likert con una valoración del 1 al 5, cuyas dimensiones son contrato que consta de 4 ítems y sus indicadores son tipo de contrato de trabajo, jornada de trabajo y periodo de contrato, la dimensiones de condiciones de trabajo que consta de 4 ítems y sus indicadores son remuneración básica, asignación familiar y gratificación, mientras que la dimensión remuneración que consta de 5 ítems y sus indicadores utilidades, compensación de tiempo de servicio y pagos de leyes sociales, y beneficios que consta de 5 ítems y sus indicadores de indumentaria, EPP, servicio de alimento y servicio de transporte.

La validez fue por criterio de expertos en la variable de estudio.

Por otro lado, se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento el cual dio como resultado de un coeficiente de 0.80 que lo hace confiable.

## **3.5. Procedimiento**

Para el presente estudio, se determinó la población y muestra, para la recolección de datos de estudio, siendo la población igual a la muestra, previa coordinación con las empresas seleccionadas, antes de la aplicación del instrumento se procedió a la validación mediante juicio de expertos, los mismos que serán elaborados mediante el Google drive.

Luego mediante una muestra piloto se aplicó una prueba de confiabilidad, la cual será corroborada por prueba estadística de Alfa de Cronbach, para la aplicación de dichos instrumentos en las empresas, previa coordinación y finalmente los datos fueron descargados en formato Excel para su posterior análisis en el SPS versión 25.

Se siguieron los siguientes pasos: se recolecto una muestra cuya información fue objetiva, la recolección será primaria, es decir, de manera directa, dando a cada una de ellas sus valores respectivos, que serán vinculados con ítems relacionadas a la investigación, los instrumentos es un cuestionario que consta de 18 preguntas, y la información recolectada se procesó mediante el programa de Microsoft Excel.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

El análisis de los datos se presentó a través de tablas analíticas y gráficos tales como: las tablas de frecuencias absolutas y relativas; gráficos de barras, para el caso de la estadística descriptiva.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En el trabajo se respetó las normas de la resolución del código de ética universitaria según resolución N° 0262-2020-UCV, se respetó la confidencialidad del estudio con los informantes y empresas, se utilizó las normas APA citando y referenciando correctamente y se garantizó la veracidad de la información del estudio.

Así mismo, la investigación se desarrolló bajo los principios de libertad, afirmando que los autores no tuvieron interés de cualquier tipo con los resultados de la investigación, el principio de probidad, de acuerdo con el que se declara que los autores son honestos con los resultados hallados y se respetó la propiedad intelectual evitando cualquier tipo de plagio. Por otro lado, también se sustenta en el cumplimiento del artículo 7, donde el autor otorga el permiso de publicación de la investigación una vez finalizado, cumpliendo con la política de ética, también cumple el artículo 8, donde el autor se compromete en mantener una buena conducta durante y después de culminar el trabajo de investigación, y finalmente

con el artículo 15 sobre las faltas a la ética, se declara la no fabricación de los datos ni la falsificación de estos, realizando el procedimiento para recolectar los datos que se declara y llevando a cabo su análisis de manera objetiva.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con los cuales se pretende dar una respuesta a los problemas formulados en la presente investigación. Luego de aplicar el cuestionario a la población, se tabularon los resultados y así crear una base de datos, posteriormente se realizó el análisis estadístico en el Excel para la elaboración de los cuadros y gráficos, con la finalidad de interpretar los resultados. Asimismo, la escala inicial aplicada en los cuestionarios consta de 5 rangos (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo). De tal forma que a continuación detallamos los resultados según los objetivos planteados en la investigación, empezando con los específicos y culminando con el objetivo general:

Opinión de los trabajadores respecto a las características del régimen laboral por ítems.

**Objetivo general: Determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.**

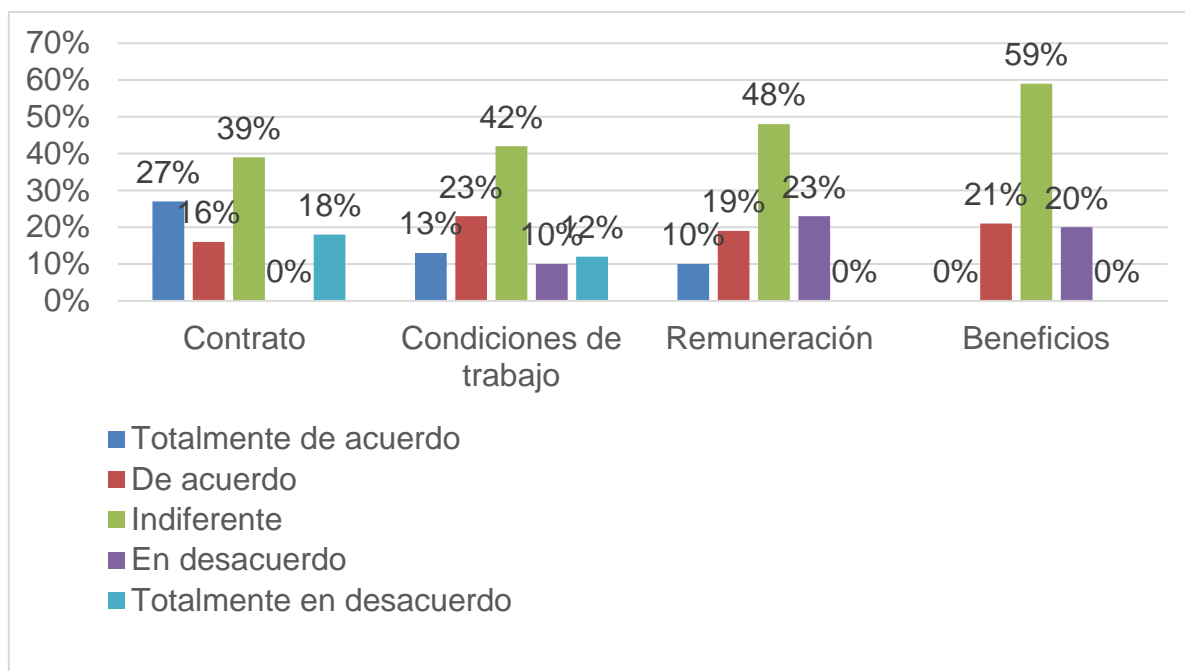
**Tabla 1**

*Opinión de los trabajadores respecto a las características del régimen laboral.*

Opinión	Contrato		Condiciones de trabajo		Remuneración		Beneficios	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Totalmente de acuerdo	57	27%	27	13%	21	10%	0	0%
De acuerdo	34	16 %	48	23%	40	19%	44	21%
Indiferente	82	39%	88	42%	101	48%	124	59%
En desacuerdo	0	0%	21	10%	48	23%	42	20%
Totalmente en desacuerdo	38	18%	25	12%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**

*Gráfico sobre opinión de los trabajadores a las características del régimen laboral agrario.*



*Nota: Opinión de los trabajadores respecto a las características del régimen laboral.*

**Interpretación:** En la tabla 20, se puede observar que la opinión referente a las características del contrato de trabajo es que el 39% considera que se encuentra en un nivel intermedio, es decir no aprueba ni desaprueba el tipo de contrato que firmó, por otro lado, también perciben que el 42% consideran que las condiciones de trabajo son indiferente, así mismo otro 48% consideran que las remuneraciones que se les otorga se encuentra en un porcentaje intermedio y finalmente los beneficios que se otorga en las empresas agroexportadoras se encuentran en porcentajes intermedios con un 59%. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con las características enfocadas hacia sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Objetivo específico 1:** Determinar los tipos de contratos que se formulan a los trabajadores en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021

**Tabla 2**

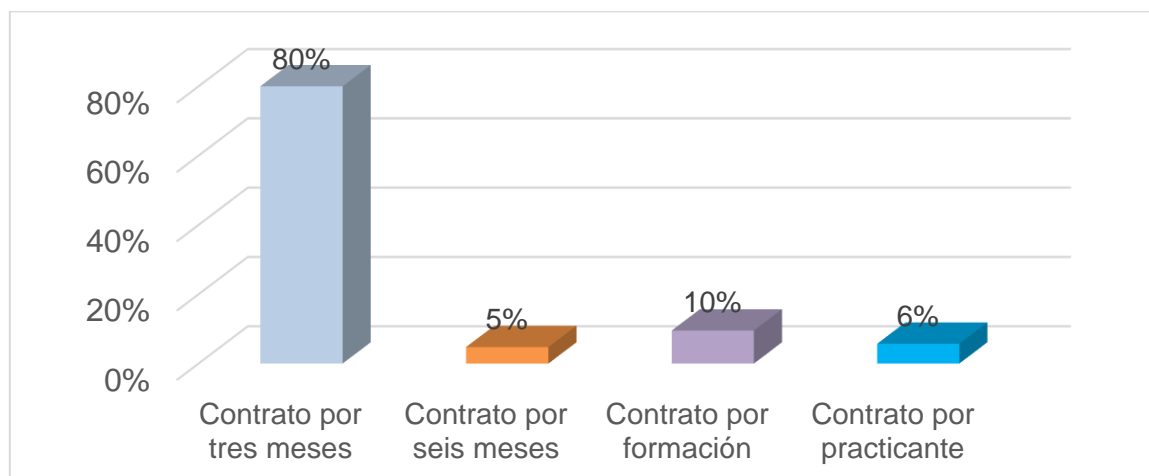
*Opinión de los trabajadores respecto al tipo de contrato que tiene actualmente en la empresa agroexportadora*

Tipo de contrato	F	%
Contrato por tres meses	168	80%
Contrato por seis meses	10	5%
Contrato por formación	20	10%
Contrato por practicante	12	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 2**

*Gráficos sobre tipo de contrato de trabajo que tiene actualmente en la empresa agroexportadora.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según el tipo de contrato.

**Interpretación:**

En la tabla 1, se puede observar que la opinión respecto al tipo de contrato, un 80% señaló que tiene un contrato por tres meses, mientras que el 5% tiene un contrato por seis meses, el 10% de los trabajadores tiene un contrato por formación y el 6% tiene un contrato por practicante.

**Tabla 3**

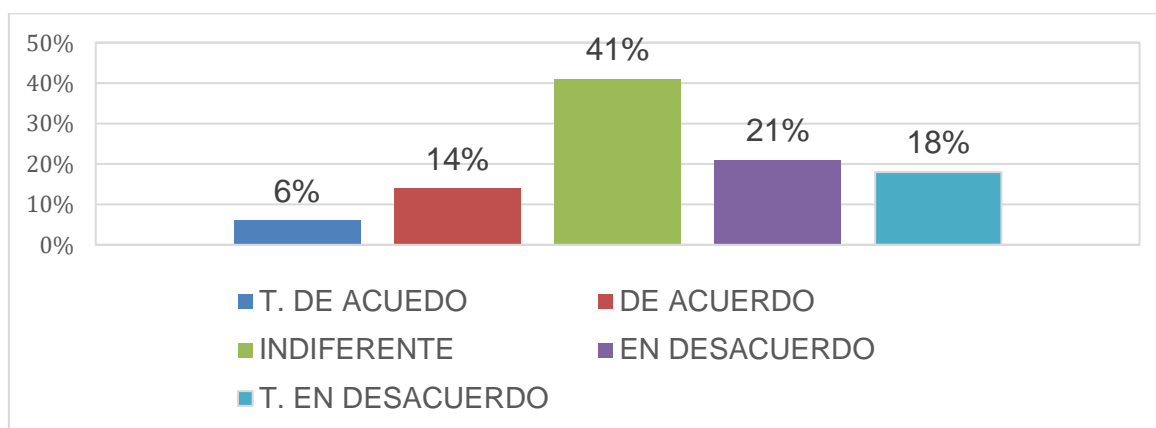
*Opinión de los trabajadores respecto al tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario.*

Opinión	Contratos	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	29	14%
Indiferente	86	41%
En desacuerdo	44	21%
Totalmente en desacuerdo	38	18%
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 3**

*Gráficos del ítem 1 sobre la opinión del tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

### **Interpretación:**

En la tabla 2 muestra que los trabajadores frente a la pregunta si ¿Está de acuerdo con el tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario?, se puede observar que la opinión respecto si están de acuerdo con el tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario, un 41% tiene una opinión intermedia, el 21% considera que está en desacuerdo, el 18% considera estar en total desacuerdo, así mismo, el 14% considera estar de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente de acuerdo con esa pregunta.



**Tabla 4**

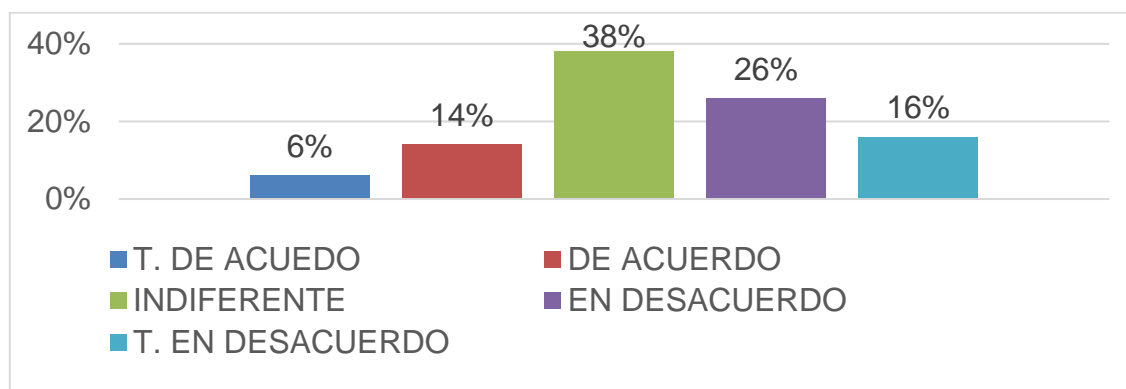
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento con lo establecido en el contrato de trabajo del régimen agrario.*

Opinión	Cumplimiento del contrato	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	29	14%
Indiferente	80	38%
En desacuerdo	55	26%
Totalmente en desacuerdo	34	16%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 4**

*Gráfico del ítem 2 sobre la opinión de los trabajos sobre el cumplimiento de contrato del régimen agrario.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

**Interpretación:**

En la tabla 3 muestra que los trabajadores frente a la pregunta considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con lo establecido en el contrato de trabajo respondieron se puede observar que la opinión respecto a si las empresas cumplen con lo establecido en el contrato de trabajo, un 38% tiene una opinión indiferente, el 26% considera que está en desacuerdo, el 16% considera en desacuerdo, así mismo, el 14% considera estar de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente de acuerdo.

**Tabla 5**

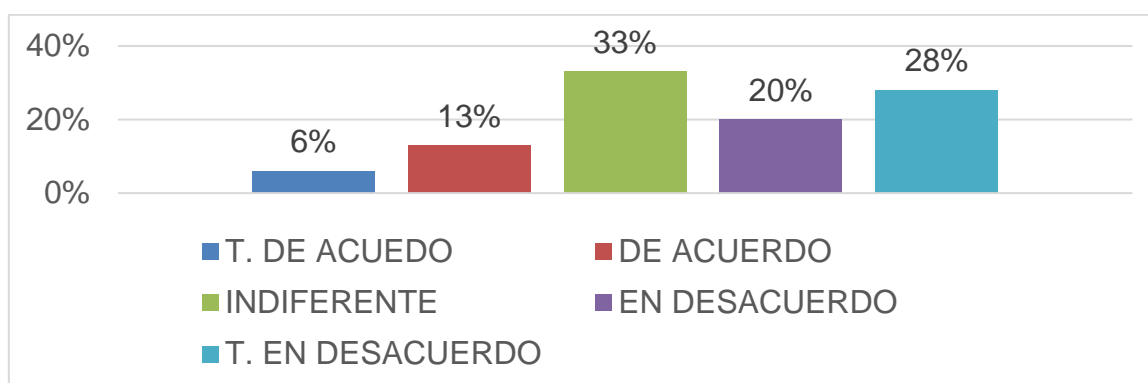
*Opinión de los trabajadores sobre el respeto de la jornada de trabajo estipulado en la ley agraria según contrato de trabajo.*

Opinión	Jornada de trabajo	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	27	13%
Indiferente	69	33%
En desacuerdo	42	20%
Totalmente en desacuerdo	59	28%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 5**

*Gráfico del ítem 3 sobre la opinión de los trabajadores sobre el respeto de la jornada de trabajo*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

**Interpretación:**

En la tabla 4, muestra que los trabajadores frente a la pregunta considera usted que en las empresas del sector agrario respetan la jornada de trabajo estipulado en la ley, se puede observar que la opinión respecto a si las empresas respetan la jornada de trabajo estipulado en la ley, un 33% tiene una opinión intermedia, el 28% considera que está totalmente de desacuerdo, el 20% considera en desacuerdo,

así mismo, el 13% considera estar de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente de acuerdo con esa pregunta.

**Tabla 6**

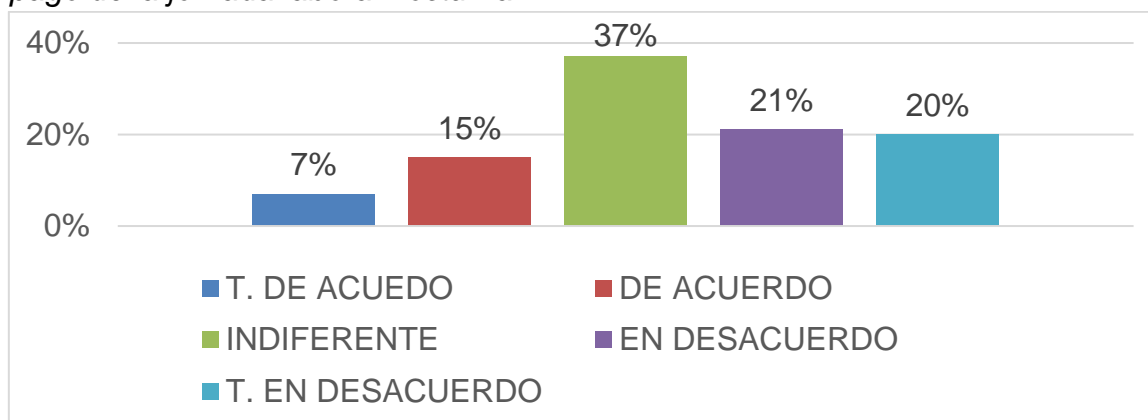
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de la jornada laboral nocturna según contrato agrario*

Opinión	Cumplimiento de pagos	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	31	15%
Indiferente	78	37%
En desacuerdo	44	21%
Totalmente en desacuerdo	42	20%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 6**

*Gráfico del ítem 4 sobre la opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de la jornada laboral nocturna*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

**Interpretación:**

En la tabla 5, muestra que los trabajadores frente a la pregunta ¿Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la jornada laboral nocturna, se puede observar que la opinión respecto a si las empresas cumplen

con el pago de la jornada laboral nocturna?, un 37% tiene una opinión intermedia, el 21% considera que está en desacuerdo, el 20% considera en totalmente en desacuerdo, así mismo, el 15% considera estar de acuerdo y otro 7% precisa que está totalmente de acuerdo con esa pregunta. Lo que significa que el solo el 23% de los trabajadores perciben el pago de la jornada laboral nocturna.

**Objetivo específico 2:** Determinar las características del régimen laboral que se aplica con los trabajadores en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.

**Tabla 7**

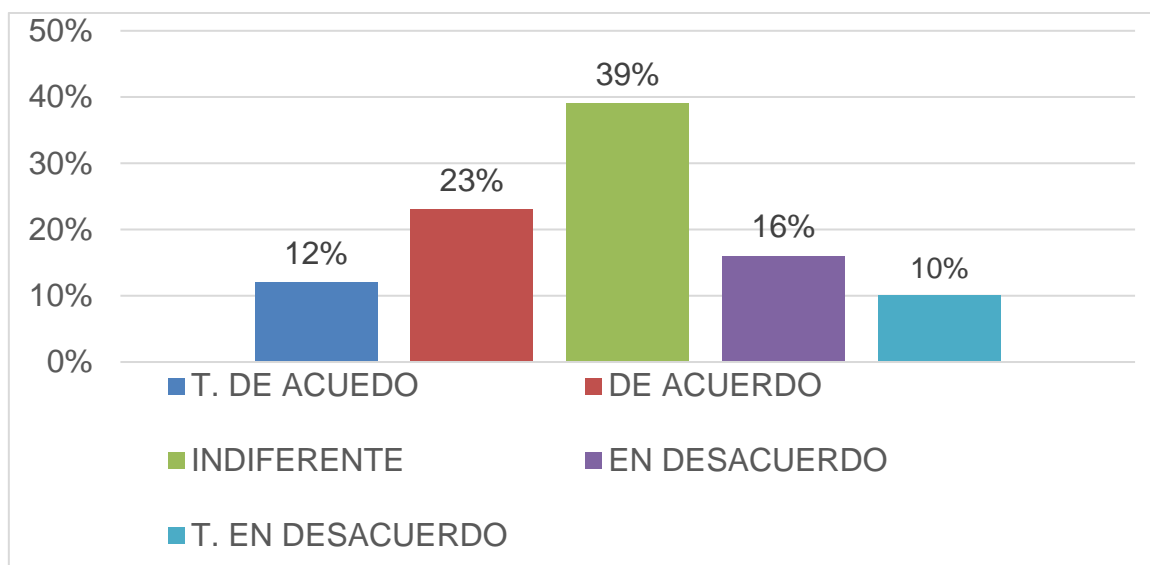
*Opinión de los trabajadores sobre la facilidad de transporte que les brindan las empresas agroexportadoras*

Opinión	Transporte	
	F	%
Totalmente de acuerdo	25	12%
De acuerdo	48	23%
Indiferente	82	39%
En desacuerdo	34	16%
Totalmente en desacuerdo	21	10%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 7**

*Gráfico del ítem 5 sobre la opinión de los trabajadores respecto a la facilidad de transporte que brindan las empresas agroexportadoras.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión.

### Interpretación:

En la tabla 6, muestra que los trabajadores frente a la pregunta ¿Acostumbran la empresa a brindar transporte para llevarlos al trabajo y a su hogar? un 39% tiene una opinión indiferente, el 23% considera que está de acuerdo, el 16% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 12% considera estar totalmente de acuerdo y otro 10% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa brindada o no brinda transporte como servicio hacia sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente hacia la pregunta.

### Tabla 8

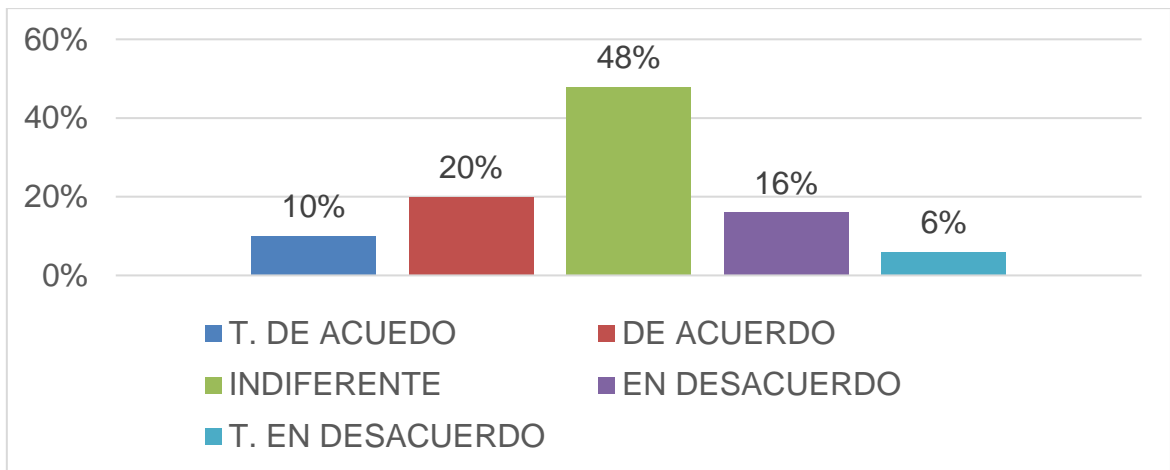
*Opinión de los trabajadores sobre el facilitamiento de trabajo a través de las instalaciones físicas en las empresas agroexportadoras.*

Opinión	Condiciones de trabajo	
	F	%
Totalmente de acuerdo	21	10%
De acuerdo	42	20%
Indiferente	101	48%
En desacuerdo	33	16%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

### Figura 8

*Gráfico del ítem 6 sobre opinión de los trabajadores del facilitamiento de trabajo debido a las instalaciones físicas de las empresas agroexportadoras*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

**Interpretación:**

En la tabla 7, muestra que los trabajadores frente a la pregunta considera usted que las instalaciones físicas de las empresas del sector agrario facilitan su trabajo, se puede observar que la opinión respecto si las instalaciones físicas de las empresas del sector agrario facilitan su trabajo un 48% tiene una opinión indiferente, el 20% considera que está de acuerdo, el 16% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 10% considera estar totalmente de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la las instalaciones facilitan el trabajo de su jornada diaria dentro de la empresa.

**Tabla 9**

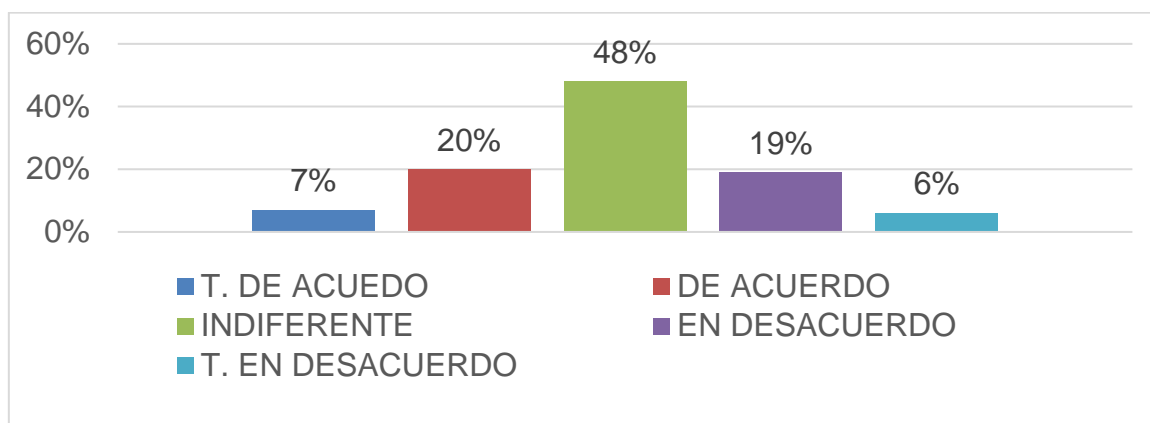
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de la implementación de EPP (equipo de protección personal) en las empresas agroexportadoras.*

Opinión	Equipos de seguridad personal	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	42	20%
Indiferente	101	48%
En desacuerdo	40	19%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 9**

*Gráfico del ítem 7 sobre la opinión de los trabajadores del cumplimiento de la implementación de las EPP*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

**Interpretación:**

En la tabla 8, muestra que los trabajadores frente a la pregunta ¿Considera usted que en las empresas del sector agrario cumplen con la implementación de los equipos de protección de personal hacia sus trabajadores?, se puede observar que la opinión un 48% tiene una opinión indiferente, el 20% considera que está de acuerdo, el 19% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 7% considera estar totalmente de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en desacuerdo con



esa pregunta. Lo que significa que la gran mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con la implementación de las EPP como seguridad hacia sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente hacia la pregunta.

**Tabla 10**

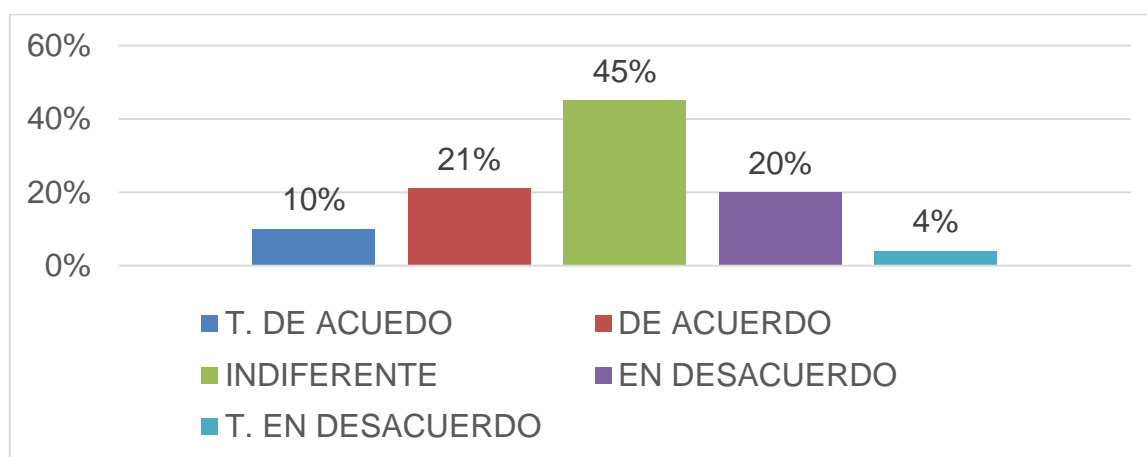
*Opinión de los trabajadores sobre los estándares de seguridad de las EPP en las empresas agroexportadoras*

Opinión	Estándares de seguridad	
	F	%
Totalmente de acuerdo	21	10%
De acuerdo	44	21%
Indiferente	95	45%
En desacuerdo	42	20%
Totalmente en desacuerdo	8	4%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 10**

*Gráfico del ítem 8 sobre opinión de los trabajadores de los estándares de seguridad de las EPP por parte de las empresas agroexportadoras*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión

### Interpretación:

En la tabla 9, muestra que los trabajadores frente a la pregunta ¿Consideran usted que los EPP proporcionados por su empresa ayuda a trabajar con estándares de seguridad?, se puede observar que la opinión respecto que los equipos de protección personal proporcionados por su empresa ayudan a trabajar con estándares de seguridad un 45% tiene una opinión indiferente, el 21% considera que está de acuerdo, el 20% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 10% considera estar totalmente de acuerdo y otro 4% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si las EPP les es de ayuda para el facilitamiento del trabajo demostrándose que el trabajador es indiferente hacia el uso de las epp.

**Tabla 11**

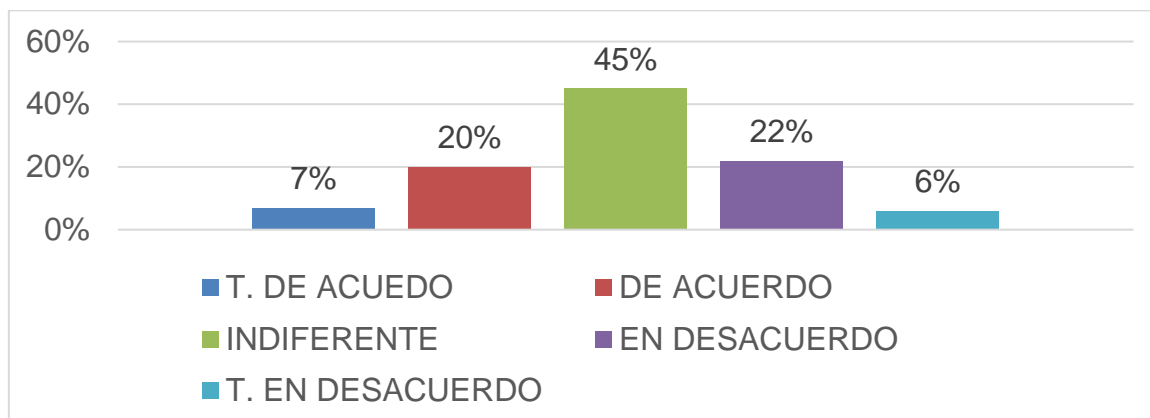
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de remuneración básica de acuerdo a ley por parte de las empresas agroexportadoras.*

Opinión	Remuneración básica	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	42	20%
Indiferente	95	45%
En desacuerdo	46	22%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 11**

*Gráfico del ítem 9 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de remuneración básica*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según opinión

**Interpretación:**

En la tabla 10, muestra que los trabajadores frente a la pregunta ¿Cree usted que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la remuneración básica de acuerdo a ley con sus trabajadores?, se puede observar que la opinión respecto que las empresas del régimen agrario cumplen con el pago de la remuneración básica de acuerdo a ley con sus trabajadores un 45% tiene una opinión indiferente, el 22% considera que está de desacuerdo, el 20% considera estar de acuerdo, así mismo, el 7% considera estar totalmente de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que indica que solo 45% son indiferentes siendo el mayor porcentaje en opinión por parte de los trabajadores.

**Tabla 12**

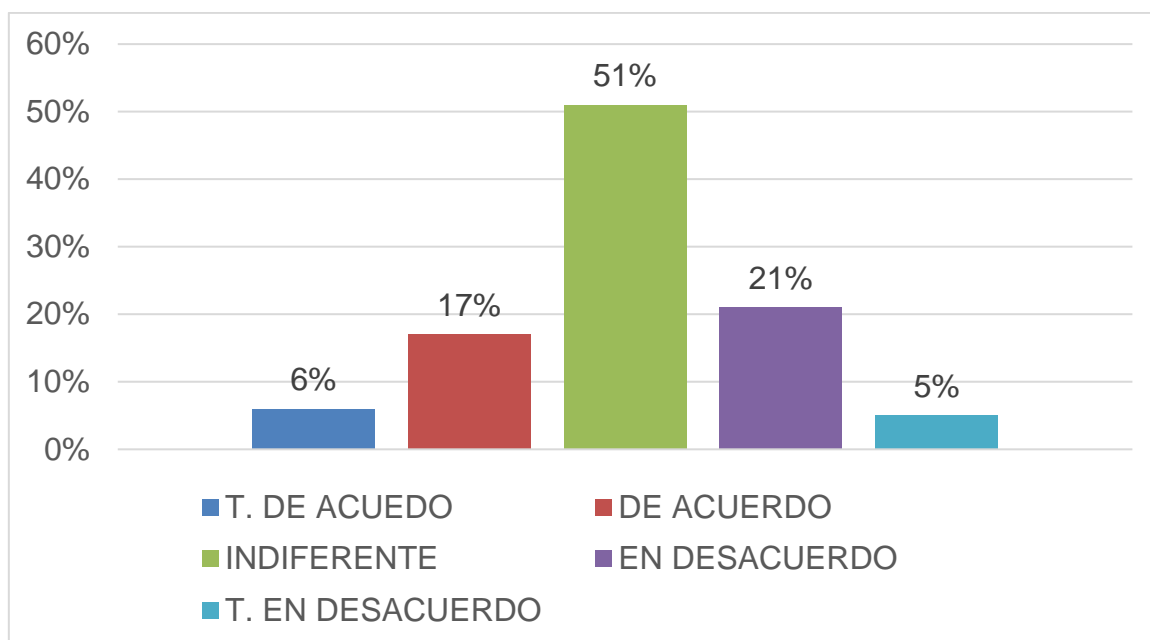
*Opinión de los trabajadores sobre la remuneración percibida en el régimen laboral agrario cubre sus canastas familiares.*

Opinión	Remuneración percibida	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	36	17%
Indiferente	107	51%
En desacuerdo	44	21%
Totalmente en desacuerdo	11	5%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 12**

*Gráfico del ítem 10 sobre opinión de los trabajadores respecto al sueldo percibido cubre la canasta familiar.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre la remuneración percibida en el régimen laboral agrario cubre sus canastas familiares.

**Interpretación:**

En la tabla 11, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran usted que el pago de la remuneración que percibe en el régimen agrario cubre su canasta familiar, se puede observar que la opinión respecto que el pago de la remuneración que percibe en el régimen agrario cubre su canasta familiar, un 51% tiene una opinión indiferencia, el 21% considera que está de desacuerdo, el 17% considera estar de acuerdo, así mismo, el 6% considera estar totalmente de acuerdo y otro 5% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Los resultados mencionados nos dan a conocer si la empresa cubre mediante el sueldo que reciben la canasta familiar de sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 13**

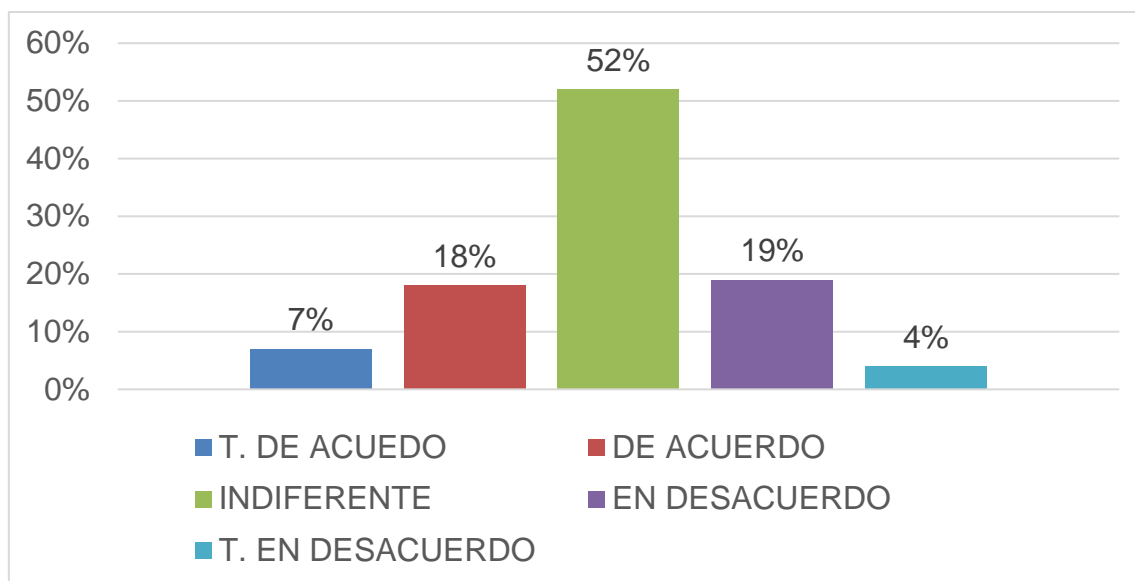
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de la asignación familiar en las empresas agroexportadoras*

Opinión	Cumplimiento del pago por asignación familiar	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	38	18%
Indiferente	109	52%
En desacuerdo	40	19%
Totalmente en desacuerdo	8	4%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 13**

*Gráfico del ítem 11 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de la asignación familiar*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de la asignación familiar en las empresas agroexportadoras.

**Interpretación:**

En la tabla 12, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la ley, se puede observar que la opinión respecto que las empresas cumplen con el pago de la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la ley, un 52% tiene una opinión indiferente, el 19% considera que está de desacuerdo, el 18% considera estar de acuerdo, así mismo, el 7% considera estar totalmente de acuerdo y otro 4% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores siendo el 52%, no responden de manera decidida si la empresa cumple con el pago de la asignación familiar de sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 14**

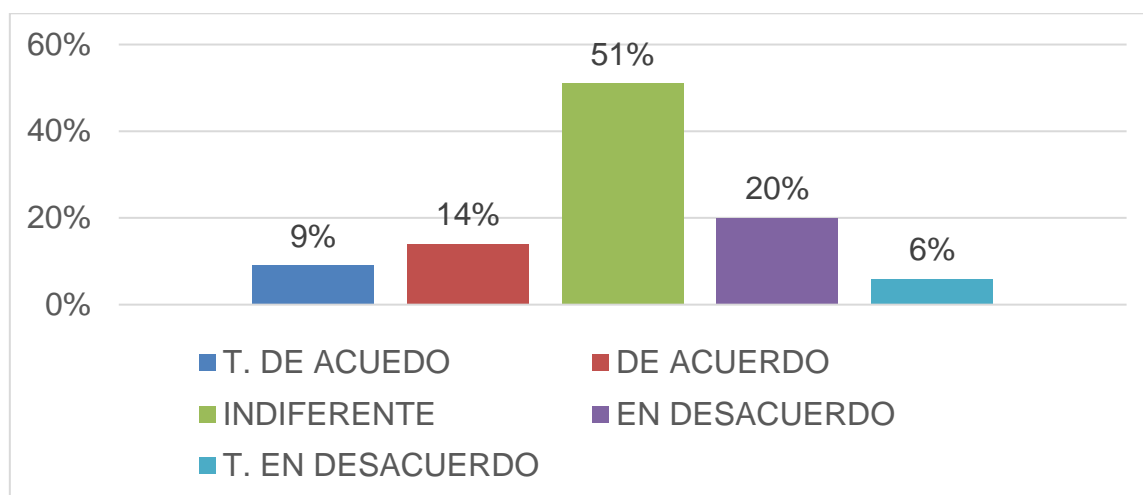
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones según ley en las empresas agroexportadoras*

Opinión	Gratificaciones según la ley agraria	
	F	%
Totalmente de acuerdo	19	9%
De acuerdo	29	14%
Indiferente	107	51%
En desacuerdo	42	20%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 14**

*Gráfico del ítem 12 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de las gratificaciones del régimen laboral agrario*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones según ley en las empresas agroexportadoras.

### Interpretación:

En la tabla 13, muestra que los trabajadores frente a la pregunta creen ustedes que el pago de sus gratificaciones cumple con lo que indica la ley, se puede observar que la opinión respecto que las empresas cumplen con el pago de sus gratificaciones cumple con lo que indica la ley, un 51% tiene una opinión indiferente, el 20% considera que está de desacuerdo, el 14% considera estar de acuerdo, así mismo, el 9% considera estar totalmente de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con el pago de las gratificaciones de sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 15**

*Opinión de los trabajadores sobre la cantidad percibida en las gratificaciones cumple según ley en las empresas agroexportadoras.*

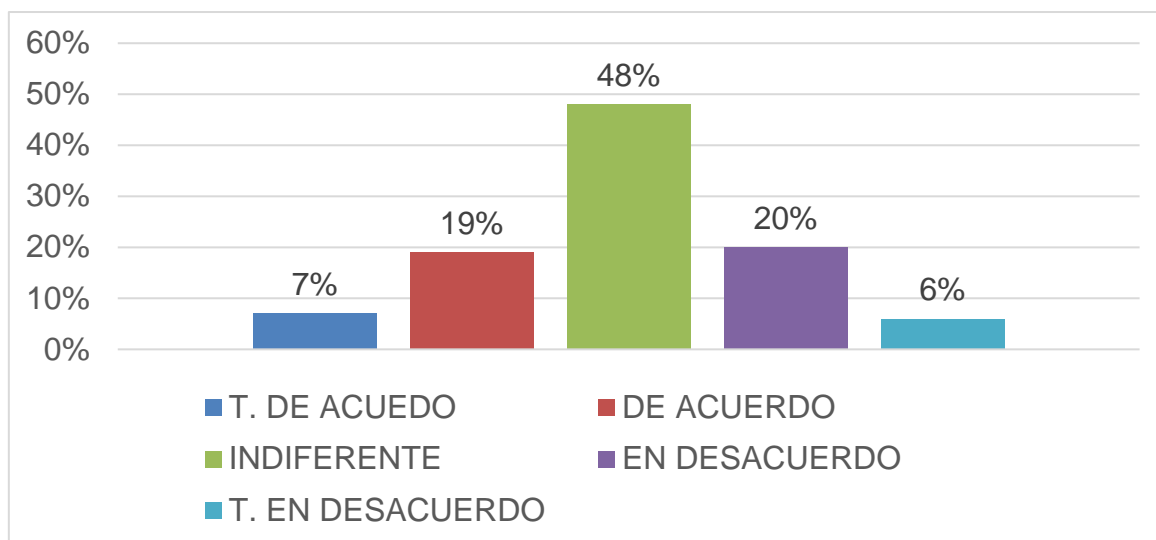
Opinión	Gratificaciones según las empresas	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	40	19%
Indiferente	101	48%
En desacuerdo	42	20%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma



**Figura 15**

*Gráfico del ítem 13 sobre opinión de los trabajadores respecto a la cantidad percibida en las gratificaciones cumple según ley*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre la cantidad percibida en las gratificaciones cumple según ley en las empresas agroexportadoras.

**Interpretación:**

En la tabla 14, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran que el pago de la asignación familiar es acorde a lo que indica la ley, se puede observar que la opinión respecto pago de sus gratificaciones cumple con lo que indica la ley, un 48% tiene una opinión indiferente, el 20% considera que está de desacuerdo, el 19% considera estar de acuerdo, así mismo, el 7% considera estar totalmente de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa da o no da la cantidad percibida en las gratificaciones a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente

**Tabla 16**

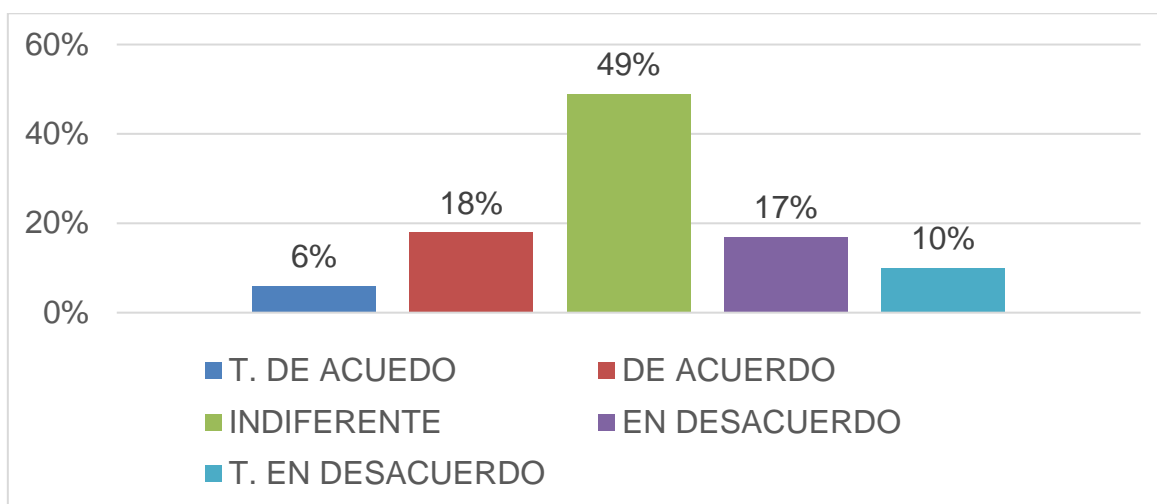
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones en las empresas agroexportadoras*

Opinión	Beneficios	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	38	18%
Indiferente	103	49%
En desacuerdo	36	17%
Totalmente en desacuerdo	21	10%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 16**

*Gráfico del ítem 14 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de las gratificaciones.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de las gratificaciones en las empresas agroexportadoras.

### Interpretación:

En la tabla 15, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran ustedes que las empresas cumplen con el pago de gratificaciones legales con sus trabajadores de acuerdo a lo que indica la ley, se puede observar que la opinión respecto a que las empresas cumplen con el pago de gratificaciones legales con sus trabajadores de acuerdo a lo que indica la ley, un 49% tiene una opinión indiferente, el 18% considera que está de acuerdo, el 17% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 10% considera estar totalmente en desacuerdo y otro 6% precisa que está totalmente en de acuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con el pago de gratificaciones a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 17**

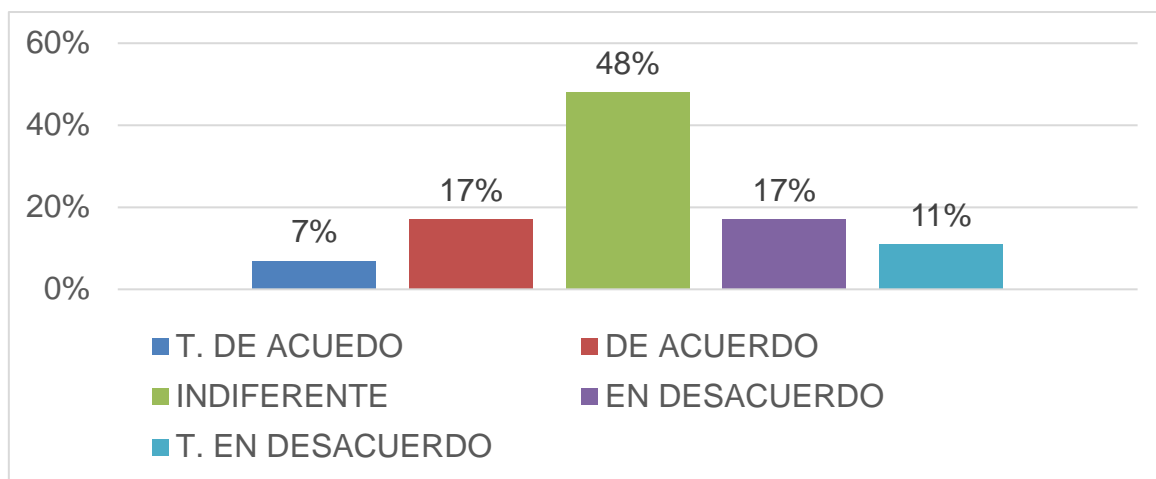
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de vacaciones otorgadas por las empresas agroexportadoras*

Opinión	Cumplimiento de las vacaciones	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	36	17%
Indiferente	101	48%
En desacuerdo	36	17%
Totalmente en desacuerdo	23	11%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 17**

*Gráfico del ítem 15 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento de las vacaciones otorgadas por parte de las empresas agroexportadoras*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de vacaciones otorgadas por las empresas agroexportadoras.

**Interpretación:**

En la tabla 16, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran que las empresas del sector agrario cumplen con otorgar las vacaciones a los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la ley, se puede observar que la opinión respecto a que las empresas cumplen con otorgar las vacaciones a los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la ley, un 48% tiene una opinión indiferente, el 17% considera que está de acuerdo, el 17% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 11% considera estar totalmente en desacuerdo y otro 7% precisa que está totalmente de acuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con vacaciones otorgadas por la empresa a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 18**

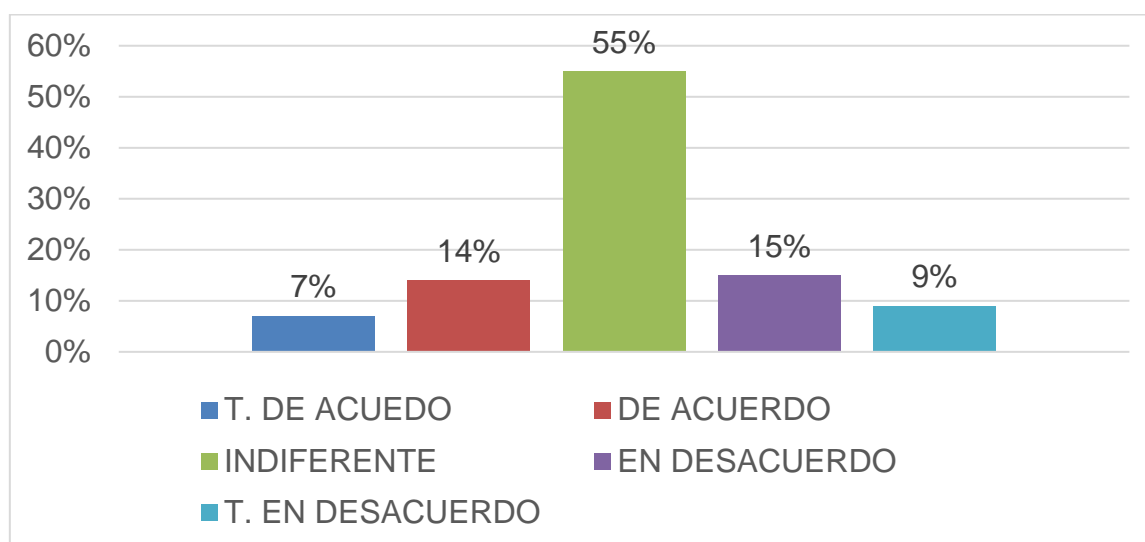
*Opinión de los trabajadores sobre los días percibidos de vacaciones que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas*

Opinión	Tiempo de vacaciones	
	F	%
Totalmente de acuerdo	15	7%
De acuerdo	29	14%
Indiferente	116	55%
En desacuerdo	32	15%
Totalmente en desacuerdo	19	9%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 18**

*Gráfico del ítem 16 sobre opinión de los trabajadores respecto a la percepción adecuada de los días de vacaciones que otorgan las empresas agroexportadoras*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre los días percibidos de vacaciones que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas

### Interpretación:

En la tabla 17, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran que los días de vacaciones de los trabajadores del sector agrario es el adecuado, se puede observar que la opinión respecto a que los días de vacaciones de los trabajadores del sector agrario es el adecuado, un 55% tiene una opinión indiferente, el 15% considera que está desacuerdo, el 14% considera estar de acuerdo, así mismo, el 9% considera estar totalmente en desacuerdo y otro 7% precisa que está totalmente de acuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa da o no da las vacaciones adecuadas a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 19**

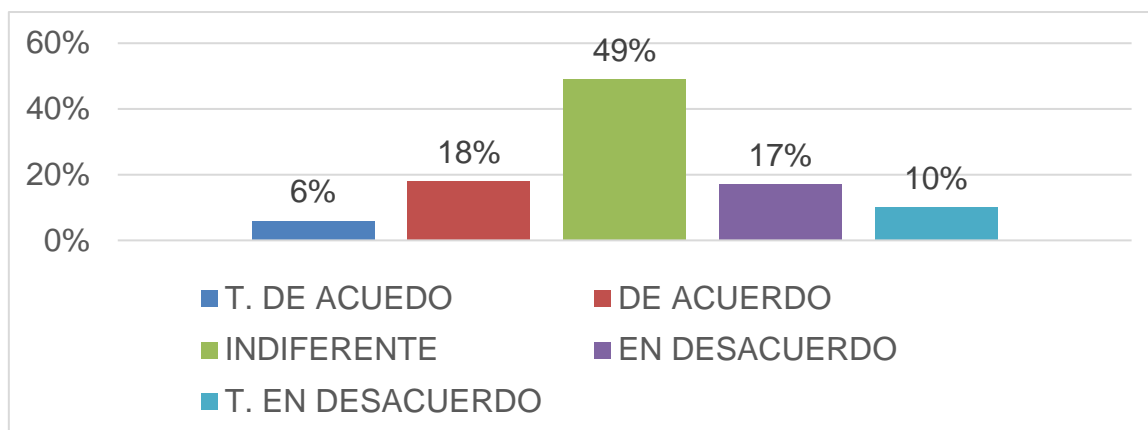
*Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de CTS en las empresas agroexportadoras*

Opinión	Pago de CTS	
	F	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	38	18%
Indiferente	103	49%
En desacuerdo	36	17%
Totalmente en desacuerdo	21	10%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 19**

*Gráfico del ítem 17 sobre opinión de los trabajadores respecto al cumplimiento del pago de CTS*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento del pago de CTS en las empresas agroexportadoras

### **Interpretación**

En la tabla 18, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideran ustedes que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la CTS a los trabajadores, se puede observar que la opinión respecto a que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la CTS a los trabajadores, un 58% tiene una opinión indiferente, el 19% considera que está de acuerdo, el 13% considera estar en desacuerdo, así mismo, el 6% considera estar totalmente de acuerdo y otro 4% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa cumple con el pago del CTS a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Tabla 20**

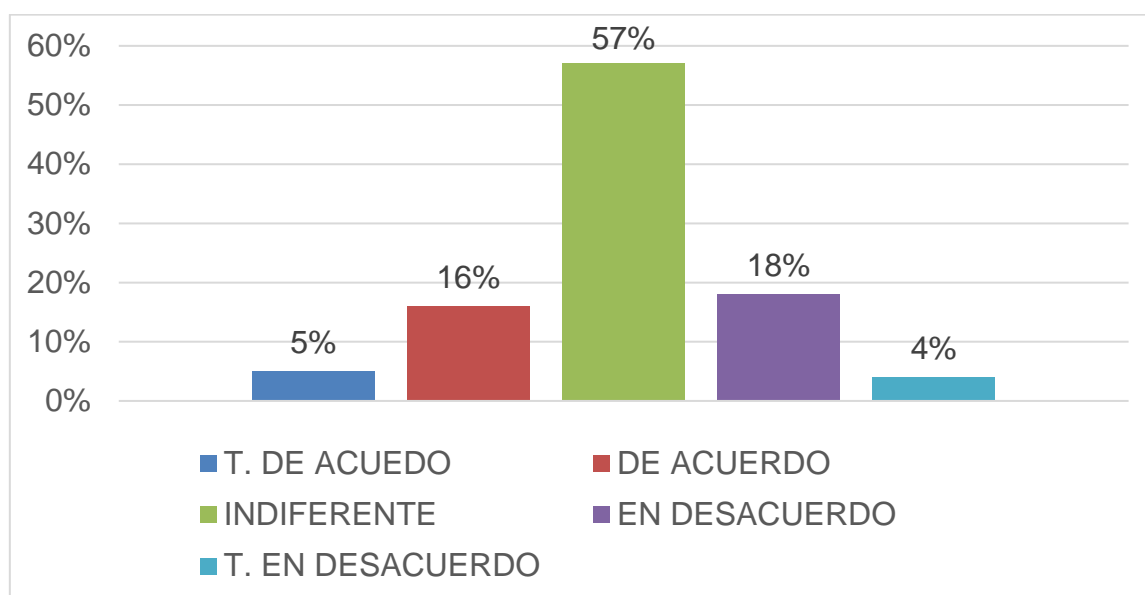
*Opinión de los trabajadores sobre los pagos percibidos de CTS que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas*

Opinión	Pagos percibidos de CTS	
	F	%
Totalmente de acuerdo	11	5%
De acuerdo	34	16%
Indiferente	120	57%
En desacuerdo	38	18%
Totalmente en desacuerdo	8	4%
Total	210	100%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 20**

*Gráfico del ítem 18 sobre opinión de los trabajadores respecto sobre los pagos percibidos de CTS son adecuadas.*



*Nota.* La figura muestra los porcentajes según la opinión de los trabajadores sobre los pagos percibidos de CTS que otorga las empresas agroexportadoras son adecuadas



## **Interpretación**

En el gráfico 19, muestra que los trabajadores frente a la pregunta consideras ustedes que la forma del pago de la CTS en el régimen laboral agrario es el adecuado, se puede observar que la opinión respecto que la forma del pago de la CTS en el régimen laboral agrario es el adecuado, un 57% tiene una opinión indiferente, el 18% considera que está desacuerdo, el 16% considera estar de acuerdo, así mismo, el 5% considera estar totalmente de acuerdo y otro 4% precisa que está totalmente en desacuerdo con esa pregunta. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa da o no da el pago de la CTS a sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

**Según objetivo específico 3:** Determinar los posibles efectos en la empresa y en los trabajadores del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021

**Tabla 21**

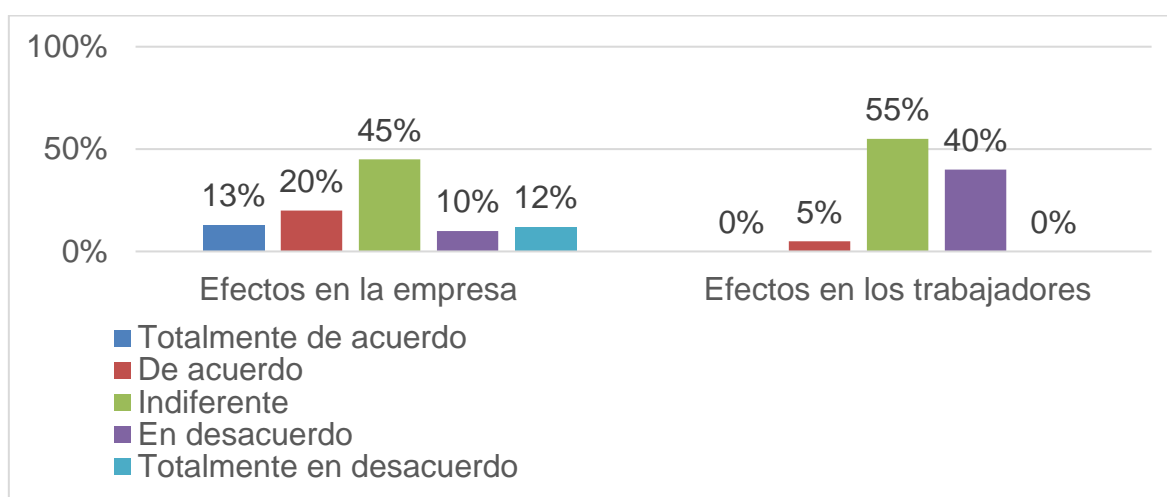
*Opinión de los trabajadores respecto a los efectos en la empresa y los trabajadores.*

Opinión	Efectos en la empresa		Efectos en los trabajadores	
	F	%	F	%
Totalmente de acuerdo	27	13%	0	0%
De acuerdo	42	20%	11	5%
Indiferente	95	45%	116	55%
En desacuerdo	21	10%	84	40%
Totalmente en desacuerdo	25	12%	0	0%
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma

**Figura 21**

*Gráfico sobre opinión de los trabajadores respecto a los efectos en la empresa y los trabajadores.*



*Nota.* Opinión de los trabajadores respecto a los efectos en la empresa y los trabajadores.

**Interpretación:**

En la tabla 20, se puede observar que un 45% de los encuestados consideran que el efecto que tendría en la empresa el régimen laboral se encuentra en un nivel intermedio y otro 12% está totalmente en desacuerdo en que afectaría a la empresa, por otro lado, en cuanto a los efectos en los trabajadores es que el 55% consideran estar en un porcentaje intermedio, otro 40% considera que está en desacuerdo en que afectaría a los trabajadores y finalmente un 5% considera estar de acuerdo que el régimen laboral en las empresas agroexportadoras si afecta a los trabajadores. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores no responden de manera decidida si la empresa da efecto en servicio hacia sus trabajadores demostrándose que el trabajador es indiferente.

## V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados y teniendo en cuenta las posturas teóricas, así como los trabajos previos en esta investigación, se inicia este apartado con lo planteado en el objetivo general que es determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, en el periodo 2021, en cuanto a los resultados obtenidos se pudo describir que las características del régimen laboral respecto al contrato de trabajo es que son percibidas en un 39% es decir se considera que las características y tipos de los contratos de trabajo que otorgan las empresas a sus trabajadores son indiferentes, por otro lado respecto a las condiciones de trabajo relacionado a los espacios físicos, la seguridad y la entrega de equipos de protección de personal se ubica en un nivel de percepción intermedio, valorando que si se les provee condiciones para desarrollar su trabajo pero que se podría mejorar mucho más en esta dimensión, por otro lado también en cuanto a las remuneraciones y los beneficios que son características estudiadas en el objetivo general se evidenció que los porcentajes son 48% y 59%, es decir consideran que la remuneración satisface de cierta manera sus expectativas y consideran que el pago está acorde a las leyes sociales actuales, sin embargo consideran que se debería y podría mejorar esos aspectos. Estos resultados coinciden parcialmente con lo propuesto por Vivas (2017) en una investigación donde se analizó el régimen agrario en empresas del rubro en la ciudad de Lima, donde los resultados y conclusiones más importantes fueron que el 76% de trabajadores consideraron que la remuneración que perciben no satisface sus necesidades básicas y esto no les permite mejorar sus condiciones de vida en ellos y de su familia, así mismo, otro grupo de trabajadores consideró que las condiciones de trabajo son inadecuadas obteniendo un nivel de 59% es decir consideran que las empresas no cumplen con generar espacios seguros de trabajo, existe escases de políticas, procedimientos, equipos y herramientas que garanticen la integridad física y psicológica de la comunidad laboral y finalmente que el horario de trabajo es extenso y sobrepasa lo estipulado en su contrato. En cuanto al soporte teórico, Fernández (2015) precisa que el régimen laboral agrario es aquel al cual pertenecen los trabajadores en una organización y en la cual gozan de ciertos beneficios y derechos, así como también características incluyentes y excluyentes en relación a las condiciones

contractuales que incluyen; honorarios, condiciones de trabajo, jornada laboral, en ese sentido destaca que las empresas deben de cumplir con lo establecido en las normas laborales, así mismo también destaca que se debe generar un ambiente laboral adecuado con condiciones que faciliten el desarrollo laboral y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Por otro lado, la discusión del objetivo específico uno donde se buscó determinar los tipos de contratos que se formulan a los trabajadores en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, los resultados que destacan son los siguientes; la opinión respecto al tipo de contrato por parte de los trabajadores son que el 59% se ubica en un nivel intermedio, es decir consideran que el tipo de contrato que celebran las empresas con los trabajadores no es ni adecuado ni inadecuado, esto se debe que solo el 14% considera estar de acuerdo y otro 6% precisa que está totalmente de acuerdo con el cumplimiento del contrato, es decir no todas las empresas cumplen con lo estipulado por el contrato. Estos resultados difieren de alguna manera por lo investigado por Apolaya (2019) donde concluyó que los tipos de contrato más frecuentes en una empresa en Lima estuvo orientado a contratos temporales y por necesidad de servicio en un 90%, así mismo la valoración en base a esos resultados es que se fomente la productividad en sus colaboradores. Del mismo modo difieren con el estudio de López (2016) cuyos resultados evidenciaron que dentro del empleo informal en Centroamérica, no existen tipos de contratos, la cual afecta al estado de salud de las mujeres y varones que laboran porque es más agotador debido que ellos no cuentan con beneficios del quien tiene un estatus laboral formal porque tienen todas las condiciones de trabajo dentro de un contrato, otro problema encontrado fue que los trabajadores informales no cuentan con un seguro, la cual es perjudicial para salud donde las mujeres fueron la más perjudicadas, se llegó a la conclusión: Hombres y mujeres con empleos informales que no pertenecían a la agricultura obtuvieron, de manera elocuente el más deficiente estado de salud física y así como también mental comparando al perfil más formal de empleo, siendo las más perjudicadas las mujeres. En ese sentido Urteaga (2020) argumenta que el sector agroindustrial viene fomentando trabajos de intermediación laboral generando cierta incomodidad por las condiciones en los contenidos y tipos de contrato de trabajo con la fuerza laboral, así mismo precisa que los tipos de trabajo deben generar las condiciones

necesarias para que los trabajadores realicen sus funciones adecuadamente, por parte de los empleadores permitiría disminuir casos de denuncias por incumplimiento de contratos y otros problemas similares.

La discusión del segundo objetivo específico que es determinar las características del régimen laboral que se aplica con los trabajadores en las empresas agroexportadoras de la provincia de Casma, 2021, se evidenció que el 36% considera que se encuentra en un nivel intermedio, es decir no aprueba ni desaprueba el tipo de contrato que firmó, por otro lado, también perciben que el 45% consideran que las condiciones de trabajo son indiferente, así mismo otro 42% consideran que las remuneraciones que se les otorga se encuentra en un porcentaje intermedio y finalmente los beneficios que se otorga en las empresas agroexportadoras se encuentran en porcentajes intermedios con un 55%. Estos datos concuerdan de manera parcial con lo establecido por Horna y Poma (2019) en su tesis titulada “Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos; las conclusiones que se llegó fueron las siguientes; los trabajadores respondieron que perciben que no hay libertad para formar sindicato en las empresas agroexportadoras de Lambayeque, además de no poseer los mismos beneficios que cualquier otro trabajador bajo el régimen laboral (728), en ese sentido las condiciones laborales en las empresas agroexportadoras en Lambayeque son percibidas y comparadas con otros regímenes laborales donde tienen mejores beneficios laborales. Por otro lado, en el régimen laboral agrario, en Colombia, Fajardo (2018) en su estudio demostró que la agricultura colombiana, está comprendida entre la pequeña y mediana empresa en las zonas rurales, la cual encontraron que las empresas de menos recursos están sujetas al abuso, a los bajos salarios y a la explotación, además el aumento de la población ha contribuido que estas empresas se aprovechen de las necesidades de estas personas. Concluyo lo siguiente: Desde inicios del decenio de 1980 el aumento desordenado de sus ciudades seguido por la pobreza masiva de la población, en especial en las zonas rurales, se realizó la desvinculación entre el medio de producción y el proveedor, en comparación con ellos. Echave (2020) detalla que los derechos laborales sobre todo aquellos inmersos a beneficios no tiene concordancia con el crecimiento económico que alcanzan los diversos sectores

laborales, en resumen, no impactan en los bolsillos y necesidades de los trabajadores. Por lo tanto, es fundamental poner en conocimiento a los trabajadores sobre las características del régimen laboral a través de su contrato, donde se explicará cuáles son sus derechos y deberes dentro de la institución al que pertenecen.

Finalmente, a discusión con el tercer objetivo específico que es determinar los posibles efectos en la empresa y en los trabajadores del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021, los resultados fueron que el 45% de los encuestados consideran que el efecto que tendría en la empresa el régimen laboral se encuentra en un nivel intermedio, por otro lado, en cuanto a los efectos en los trabajadores es que el 55% consideran estar en un porcentaje intermedio, esto quiere decir que para la empresa podría tener efectos positivos y negativos ya que se podría tener trabajadores que acepten y estén conformes con el régimen laboral y a partir de ello los trabajadores cumplirían con sus funciones y la motivación del personal a causa de las condiciones laborales, beneficios y remuneración ayudaría a cumplir con las metas establecidas, así mismo esto podría cambiar si en los trabajadores hubiera una percepción negativa hacia este régimen por parte de los trabajadores, así mismo en cuanto a los trabajadores trabajarían en condiciones adecuadas y a través de su esfuerzo podrían cumplir con las metas establecidas por la organización, por otro lado, las quejas y denuncias laborales contra la empresa se dará en menor proporción, la cual se refuta con la investigación de Hernández (2017), cuyos resultados los resultados demostraron los dueños de las Mypes del mercado señalaron que existe un alto nivel de informalidad y solo el 30% de ellos cuentan con un financiamiento propio. Además, el total de los trabajadores de estas empresas no cuentan con un contrato laboral, se llegó a la siguiente conclusión: Se pudo identificar a más de la mitad de los propietarios de las MYPES, siempre tienen dificultades para acceder a financiamiento de la entidad bancaria, así como también la información que poseen para crecer su negocio es precaria. De acuerdo a autores como Chiavenato (2006) resalta que los grandes exponentes de esta teoría son Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas Mc Gregor, Heberst Simón, entre otros, donde ellos argumentan que el principio fundamental está orientado en la persona y como es su comportamiento en forma individual y cómo es que las

organizaciones a través de las que las dirigen fomentan prácticas y estrategias que fomenten la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones y por ende la capacidad productiva empresarial.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Las características del régimen laboral referente a los contratos de trabajo se encuentra en un nivel medio con un 39%, por otro lado, el 42% consideran que las condiciones de trabajo son indiferente, así mismo otro 48% consideran que las remuneraciones que se les otorga se encuentran en un porcentaje intermedio y finalmente los beneficios que se otorga en las empresas agroexportadoras se encuentran en porcentajes intermedios con un 59%.

2. La opinión respecto al tipo de contrato es que el 59% considera que se encuentra en un nivel intermedio, es decir no están ni en desacuerdo ni de acuerdo a ello, así mismo, otro 15% considera que estar totalmente de acuerdo, un 11% está totalmente de acuerdo, de la misma manera un 9% está de acuerdo y por último un 6% considera estar de acuerdo con el tipo de contrato que se dan en las empresas agroexportadoras.

3. La opinión de las características que se aplica con los trabajadores respecto al contrato de trabajo es que el 36% considera que se encuentra en un nivel intermedio, es decir no aprueba ni desaprueba el tipo de contrato que firmó, por otro lado, también perciben que el 45% consideran que las condiciones de trabajo son indiferentes, así mismo otro 42% consideran que las remuneraciones que se les otorga se encuentra en un porcentaje intermedio y finalmente los beneficios que se otorga en las empresas agroexportadoras se encuentran en porcentajes intermedios con un 55%.

4. El 45% de los encuestados consideran que el efecto que tendría en la empresa el régimen laboral se encuentra en un nivel intermedio y otro 12% está totalmente en desacuerdo en que afectaría a la empresa, por otro lado, en cuanto a los efectos en los trabajadores el 55% consideran estar en un porcentaje intermedio, otro 40% considera que está en desacuerdo en que afectaría a los trabajadores y finalmente un 15% considera estar de acuerdo que el régimen laboral en las empresas agroexportadoras si afecta a los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los gerentes y jefes de recursos humanos de las empresas agroexportadoras de Casma cumplir adecuadamente con lo estipulado en los contratos de trabajo de trabajo, de esa manera cumplir con las condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios que se les brinda a los trabajadores.
2. Se recomienda a los jefes de seguridad y salud ocupacional de las empresas agroexportadoras a supervisar e implementar políticas, procesos y procedimientos que garanticen condiciones seguras de trabajo con los trabajadores.
3. Se recomienda a los representantes de los trabajadores a establecer mesas de dialogo con las empresas agroexportadoras a fin de negociar aspectos relacionados a derechos laborales, beneficios y condiciones de trabajo con la finalidad de establecer acuerdos y rutas de trabajo en bien tanto de las empresas, así como de los trabajadores de este sector.
4. Se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones mixtas a fin de profundizar sobre la variable de estudio y poder desarrollar recomendaciones más precisas en cuanto a esta problemática.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A. et al. (2021). The NAIRU and informality in the Mexican labor market. *Estudios Económicos*, 36(1), 177-230
- Aguirre Tenorio, A. y Arroyo Gallegos, K. (2019) *Régimen Laboral de trabajadores inmigrantes y consecuente vulneración de derechos fundamentales* [Título Profesional, Universidad Andina Del Cusco] Archivo digital. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3902/Flor\\_Katherine\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3902/Flor_Katherine_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Angular, E.(2021, 18 enero). Special: The darkside of Agro-Exports in Peru. Gran Angular. <http://elgranangular.com/blog/reportaje/special-the-darkside-of-agro-exports-in-peru/>
- Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*, 56(3), 292–307. doi:10.1080/0023656X.2015.1042771
- Apolaya Massoni, A. (2019) Régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019 [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45952/Apolaya\\_MAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45952/Apolaya_MAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bargain, O. (2021). Informal pay gaps in good and bad times: Evidence from russia. *Journal of Comparative Economics*, 49(3), 693-714. doi:10.1016/j.jce.2021.02.002
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. <https://es.scribd.com/document/283048176/Pablo-Cazau-Introduccion-a-LaInvestigacion-en-Ciencias-Sociales>
- Conexionesan. (2020) Informalidad empresarial: ¿podemos reducirla en medio de la pandemia? *Economía | Actualidad | ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/05/14/informalidad-empresarial-podemos-reducirla-en-medio-de-la-pandemia-1/>

- Elgin, C. & Yavuz, A. (2021). Informality, inequality, and feminization of labor. 88(1), 1-9.
- Fajardo Montaña, D. (2019) Agricultura, campesinos y alimentos (1980-2010) [Tesis Doctoral, Universidad Externado de Colombia] Archivo digital. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/786/DLA-spa-2018-Agricultura\\_campesinos\\_y\\_alimentos\\_1980\\_2010.pdf;jsessionid=8F7E319AFC5EC9096C0BAA4D3A4E7117?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/786/DLA-spa-2018-Agricultura_campesinos_y_alimentos_1980_2010.pdf;jsessionid=8F7E319AFC5EC9096C0BAA4D3A4E7117?sequence=1)
- Fernández-Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Cuadernos del CENDES, 32(89), 141-172.
- Galán, J. S. (2021, 6 septiembre). Jornada laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/jornada-laboral.html>
- García Romeral, E. G. (2013, 17 octubre). Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días. elconfidencial.com. [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)
- Guillen, J. (2020, 14 mayo). Informalidad empresarial: ¿podemos reducirla en medio de la pandemia? Economía | Actualidad | ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/05/14/informalidad-empresarial-podemos-reducirla-en-medio-de-la-pandemia-1/>
- Hayes, N. (2002). Dirección de Equipos de Trabajo: Una estrategia para el éxito. ed. Ediciones Paraninfo, S.A: Madrid, España
- Hernández De la Cruz, L. (2017) Informalidad y acceso al financiamiento de las micro y pequeñas empresas del mercado La Perla de Chimbote en el año 2017 [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18706/hernandez\\_dlcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18706/hernandez_dlcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrera, C. V. (2021, 27 mayo). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Horna Solís, R. y Poma Córdova, K. (2019) Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre

- comercio [Tesis bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Archivo digital.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5740/BC-4161%20HORNA%20SOLIS-POMA%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huerta Narciso, J. (2019) Informalidad de las mypes del 2018 y el crecimiento Económico del periodo 2017-2018 en el distrito de Chimbote [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34950/Huerta\\_NJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34950/Huerta_NJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huerta, J. (2019). Informalidad de las mypes del 2018 y el crecimiento económico del periodo 2017-2018 en el distrito de Chimbote. [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34950/Huerta\\_NJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34950/Huerta_NJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INEI. (2020, 1 marzo). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2020.pdf>
- lpderecho. (2021) La asignación familiar en el ordenamiento jurídico. [pderecho.pe. https://lpderecho.pe/asignacion-familiar-ordenamiento-juridico/](https://lpderecho.pe/asignacion-familiar-ordenamiento-juridico/)
- ISTAS. (s. f.). Condiciones de trabajo y salud | ISTAS. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- López Ruiz, M. (2016) Empleo informal y salud en Centroamérica [Tesis doctoral, Universidad Pompeu Fabra] Archivo digital.  
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/396613/tmlr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maga, Z. & Marilyn, C. (2021) The darkside of Agro- exports in Peru.
- Mendoza, Á. y Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. Guayaquil, Ecuador: Editorial Grupo Compás.
- Mejia, M. (2003). Leyes de la Informalidad. (2 ed). Manejo de Leyes en las Organizaciones, España.

- NEWSFLASH. (2021, 4 enero). Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial | Insights. Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría. <https://www.ppulegal.com/insights/libreria-de-conocimiento/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sector-agrario-y-riego-agroexportador-y-agroindustrial/>
- OECD and International Labour Organization (2018) Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo. ed.OECD Publishing: Paris, Francia.
- Pattenden, J. (2016) afirma que según la manera en que sea de controlar el trabajo acorde a los procesos productivos así influyen estos en la capacidad de los empleados.
- Pattenden, J. (2016). Working at the margins of global production networks: local labour control regimes and ruralbased labourers in South India. *Third World Quarterly*. 37(10), 1809–1833.
- Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Reyes García, A. (2015) Análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Del Estado De México] Archivo digital. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58195/Tesis%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salvador, O (2021) Responsible Business Conduct in Peruvian Agro-export Companies. *Nieuwsbericht*
- Vivas, M. (2017). Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz? [Tesis maestría, Universidad Católica del Perú] Archivo digital. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9136/VIVAS\\_PONCE\\_ANALISIS\\_DEL\\_REGIMEN\\_LABORAL\\_AGRARIO\\_HA\\_SIDO\\_REALMENTE\\_EFICAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9136/VIVAS_PONCE_ANALISIS_DEL_REGIMEN_LABORAL_AGRARIO_HA_SIDO_REALMENTE_EFICAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vivus. (2020, 27 mayo). ¿Qué tipos de contrato existen y cómo diferenciarlos? | Vivus.es. vivuses. <https://www.vivus.es/blog/tipos-de-contrato>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE RÉGIMEN AGRARIO

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene por objetivo analizar el régimen agrario de las empresas Agroexportadoras de Casma. Se recogerá la información pertinente por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Se recomienda que responda a cada interrogante (ítems) formulada con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CONTRATO	1. Usted está de acuerdo con el tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario.					
	2. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con lo establecido en el contrato de trabajo.					
	3. Considera usted que en las empresas del sector agrario respetan la jornada de trabajo estipulado en la ley.					
	4. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la jornada laboral nocturna.					
CONDICIONES DE TRABAJO	5. ¿Acostumbra la empresa brindar transporte para llevarlos al trabajo y a su hogar?					
	6. Considera usted que las instalaciones físicas de las empresas del sector agrario facilitan su trabajo.					
	7. Considera usted que en las empresas del sector agrario cumplen con la implementación de los equipos de protección de personal hacia sus trabajadores.					

	8. Considera usted que los EPP proporcionados por su empresa ayuda a trabajar con estándares de seguridad.					
REMUNERACIÓN	9. Cree usted que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la remuneración básica de acuerdo a ley con sus trabajadores.					
	10. Considera usted que el pago de la remuneración que percibe en el régimen agrario cubre su canasta familiar.					
	11. Considera que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la ley.					
	12. Cree usted que el pago de sus gratificaciones cumple con lo que indica la ley.					
	13. Considera que el pago de la asignación familiar es acorde a lo que indica la ley.					
	14. Considera usted que las empresas cumplen con el pago de gratificaciones legales con sus trabajadores de acuerdo a lo que indica la ley.					
BENEFICIOS	15. Considera que las empresas del sector agrario cumplen con otorgar las vacaciones a los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la ley.					
	16. Considera que los días de vacaciones de los trabajadores del sector agrario es el adecuado.					
	17. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la CTS a los trabajadores.					
	18. Considera usted que la forma del pago de la CTS en el régimen laboral agrario es el adecuado					

Gracias por su amable colaboración



## Anexo 2: Baremo

<b>Niveles de valoración</b>						
<b>Niveles de valoración de la variable y dimensiones</b>						
Variable	Dimensiones	Escala	Valores: max - min	Muy buenas	Buenas	Regulares
Régimen Laboral Agrario	Contrato	Likert	[4-20]	20 [16 - 20]	16 [12 - 16]	12 [8 - 12]
	Condiciones de trabajo		[5-25]	25 [20 - 25]	20 [15 - 20]	15 [10 - 15]
	Remuneraciones		[5-25]	25 [20 - 25]	20 [15 - 20]	15 [10 - 15]
	Beneficios		[4-20]	20 [16 - 20]	16 [12 - 16]	12 [8 - 12]

### Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

#### Anexo

### CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

#### Fiabilidad

#### Escala: Régimen Laboral Agrario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7333	101,067	,614	,920
P2	69,5333	98,552	,845	,916
P3	70,5333	111,838	,521	,933
P4	69,8000	96,029	,730	,917
P5	69,9333	98,924	,756	,917
P6	70,0000	97,714	,710	,918
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6667	99,238	,643	,920
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,919
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,916
P18	70,1333	90,981	,801	,915

**Anexo: 4**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO:** “ANÁLISIS DEL RÉGIMEN LABORAL EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA PROVINCIA DE CASMA 2021.”

**NOMBRE Y APELLIDOS:** Baldera Vega, Jhoan Josephy / Gonzales Quesquén, Jesús Jaime

**GRADO ACADÉMICO:** X Ciclo

**Matriz de Validación**

**Análisis del Régimen Laboral en las Empresas Agroexportadoras de la Provincia de Casma 2021.**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Régimen laboral agrario	Contrato	Tipo de contrato	1. Usted está de acuerdo con el tipo de contrato de trabajo del régimen laboral agrario.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
			2. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con lo establecido en el contrato de trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
	Jornada de trabajo	3. Considera usted que en las empresas del sector agrario respetan la jornada de trabajo estipulado en la ley.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			

		4. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la jornada laboral nocturna.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
Condiciones de trabajo	Instalaciones físicas	5. Considera usted que en las empresas del sector agrario, las instalaciones (SS.HH, servicios de emergencia, comedor, etc) son las adecuadas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
		6. Considera usted que las instalaciones físicas de las empresas del sector agrario facilitan su trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
	Equipos de protección de personal	7. Considera usted que en las empresas del sector agrario cumplen con la implementación de los equipos de protección de personal hacia sus trabajadores.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
		8. Considera usted que los EPP proporcionados por su empresa ayuda a trabajar con estándares de seguridad.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
Remuneración	Remuneración básica	9. Cree usted que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la remuneración básica de acuerdo a ley con sus trabajadores.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
		10. Considera usted que el pago de la remuneración que percibe en el régimen agrario cubre su canasta familiar.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		
	Asignación familiar	11. Considera que en las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la ley.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		

		12. Considera que el pago de la asignación familiar es acorde a lo que indica la ley.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
	Gratificaciones	13. Crees usted que el pago de sus gratificaciones cumplen con lo que indica la ley.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
		14. Considera usted que las empresas cumplen con el pago de gratificaciones legales con sus trabajadores de acuerdo a lo que indica la ley.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
Beneficios	Vacaciones	15. Considera que las empresas del sector agrario cumplen con otorgar las vacaciones a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la ley	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
		16. Considera que los días de vacaciones de los trabajadores del sector agrario es el adecuado.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
	CTS	17. Considera usted que las empresas del sector agrario cumplen con el pago de la CTS a los trabajadores.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			
		18. Considera usted que la forma del pago de la CTS en el régimen laboral agrario es el adecuado.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X			

## **Anexo 5**

### **Muestra**

La población está conformada por 210 trabajadores de 4 empresas agroindustriales de la provincia de Casma. La distribución poblacional se muestra en la tabla 1.

<b>Empresas</b>	<b>N° de Trabajadores</b>	<b>Total</b>
<b>Frusabe</b>	40	40
<b>Ara Export</b>	50	50
<b>El Pingüino</b>	60	60
<b>Luna Verde</b>	60	60
<b>Total</b>	210	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del régimen laboral agrario.

OBJETIVO: Determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Casma 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGUILAR SANCHEZ MIRELLY SONIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

LINK DE REGISTRO EN SUNEDU : <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



---

**FIRMA Y SELLO**

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del régimen laboral agrario.

OBJETIVO: Determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Casma 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZALES RUEDA, NESTOR DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DIRECCION Y GESTION DE TALENTO HUMANO

LINK DE REGISTRO EN SUNEDU : <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



---

**FIRMA Y SELLO**

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del régimen laboral agrario.

OBJETIVO: Determinar las características del régimen laboral que se aplica en las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma, 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Casma 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS CASTRO CESAR AUGUSTO JUNIOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN MBA

LINK DE REGISTRO EN SUNEDU : <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR A.J  
DNI: 71388653  
CLAD: 23552

---

**FIRMA Y SELLO**

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 6: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Régimen laboral agrario	Según Fernández (2015) precisa que el régimen laboral agrario es aquel al cual pertenecen los trabajadores en una organización y en la cual gozan de ciertos beneficios y derechos, así como también características incluyentes y excluyentes en sus honorarios.	La variable régimen laboral agrario se medirá a través de las siguientes dimensiones; tipo de contrato, Remuneración, beneficios.	<p>Contrato.</p> <p>Remuneración.</p> <p>Beneficios</p> <p>Condiciones de trabajo.</p>	<p>-Tipo de contrato de trabajo.</p> <p>-Jornada de trabajo.</p> <p>-Periodo de contrato</p> <p>-Remuneración básica.</p> <p>-Asignación familiar.</p> <p>- Gratificaciones.</p> <p>-Utilidades.</p> <p>- Compensación por tiempo de servicio.</p> <p>-Pagos de leyes sociales.</p> <p>-Indumentaria</p> <p>- EPP</p> <p>- Servicios de alimento</p> <p>- Servicios de transporte</p>	Ordinal

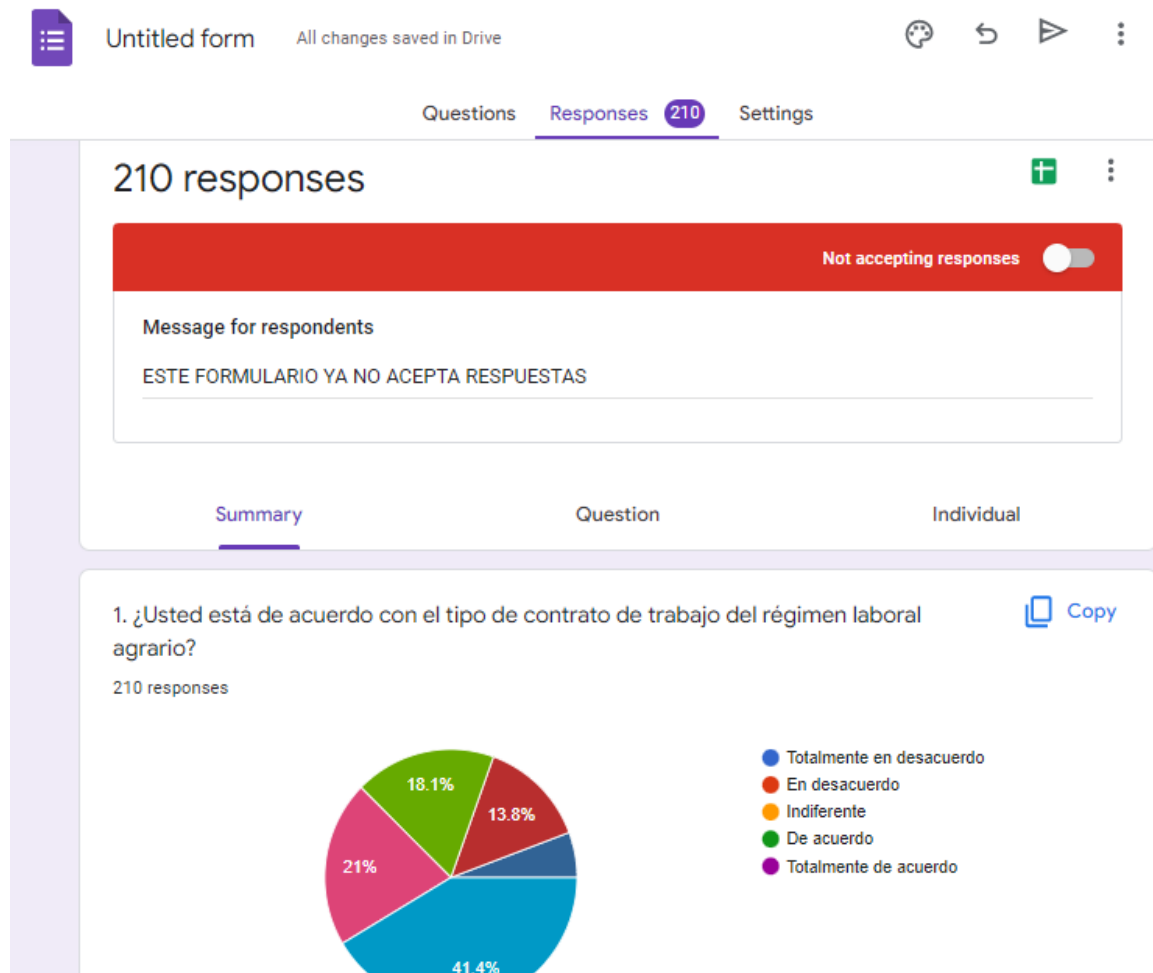
## Anexo: 7

### PARA MEDIR LA PERCEPCION SOBRE EL RÉGIMEN AGRARIO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Percepción sobre el Régimen Agrario
2) Autor:	Baldera Vega Jhoan, Gonzales Quesquén Jesús.
3) N° de ítems	18
4) Administración	Individual y colectiva
5) Duración	20 minutos
6) Población	Trabajadores
7) Finalidad	Medir la Percepción sobre el régimen agrario en los trabajadores.
8) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop
9) Codificación:	Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. Contrato (ítems 1,2,3,4); II. Condiciones de Trabajo (ítems 5,6,7,8); III. Remuneraciones; (ítems 9,10); IV Beneficios (11,12,13,14,15,16,17,18) Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Indiferente 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la percepción sobre el Régimen Laboral Agrario en las empresas agroexportadoras de Casma, que determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de ,824 lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos (licenciados en Administración).</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

## Anexo 8

### Resultado de encuestas a trabajadores de las empresas agroexportadoras en la provincia de Casma





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LINARES CAZOLA JOSE GERMAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del regimen laboral en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Casma 2021", cuyos autores son GONZALES QUESQUEN JAIME JESUS, BALDERA VEGA JHOAN JOSEPHY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 06 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LINARES CAZOLA JOSE GERMAN <b>DNI:</b> 31674876 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7394-362X	Firmado electrónicamente por: JLINARESCA el 06- 07-2022 20:32:02

Código documento Trilce: TRI - 0324242