



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida
de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La
Libertad, 2015

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

AUTORA

Bocanegra Fernández, Kemmy Alejandra.

ASESORES:

Mg. Araujo Calderón, Wilder Adalberto.

Mg. Gamarra Arana, Andrés.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Auditoría y peritaje

TRUJILLO – PERÚ

2016

Página de jurado

Mg. Wilder Alberto Araujo Calderón

Presidente

Dra. Edith Culquichicón de Bravo

Secretario

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, que desde el cielo cuida mis pasos, estuvo conmigo en todo momento, por su gran misericordia y brindarme unos padres maravillosos y ejemplares.

A mis Padres, Juan Alejandro y Esther que siempre estuvieron a mi lado, a ellos que confiaron en mí y estuvieron en todo momento conmigo, apoyándome para así poder continuar.

A mis hermanas Fátima y Cristina, que siempre cuidaron de mí en todo momento y circunstancia.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a la Universidad César Vallejo por educarme y forjarme con los conocimientos y valores necesarios en el transcurso de toda la etapa de desarrollo de mi carrera profesional.

También a los docentes de la facultad por la dedicación y comprensión hacia nosotros sus alumnos que seguiremos egresando cada vez mejor preparados y con ánimos de superarnos.

Una mención especial a la empresa AGROPROCESOS PERU FOOD SAC, con su representante la Sr. Juana Espinoza de Caballero, por su apoyo al brindarme las instalaciones y los instrumentos necesarios para realizar esta investigación de una manera óptima.

A su vez agradecer a mi Familia quienes me apoyaron mucho con sus consejos, amor y comprensión.

Declaración de autenticidad

Yo, Kemmy Alejandra Bocanegra Fernández, con el DNI N° 45596536, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y autentica.

Así mismo, también declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo autorizo a la Universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación, si así lo cree conveniente.

Trujillo, Diciembre 2016



Kemmy Alejandra Bocanegra Fernández

DNI: 45596536

Presentación

Sr. Miembros del jurado

Presento ante usted la tesis titulada El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015, para ser finalmente sometido a vuestra consideración y conforme a los requisitos aprobados para obtener el título profesional de Contador Público

La autora

Índice

I	Introducción	2
1.1.	Realidad Problemática	2
1.2.	Trabajos Previos	4
1.3.	Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1.	Derechos humanos	6
1.3.2.	Derechos humanos laborales	6
1.3.3.	Trabajo regulado por el Derecho del Trabajo	7
1.3.4.	Relación laboral	8
1.3.4.1.	Elementos esenciales de la relación laboral	8
1.3.4.1.1.	<i>Prestación personal del servicio</i>	8
1.3.4.1.2.	<i>Subordinación</i>	8
1.3.4.1.3.	<i>Remuneración</i>	8
1.3.4.1.4.	<i>Exclusividad</i>	9
1.3.5.	La Constitución Política Nacional sobre trabajo y salario	9
1.3.6.	Remuneración total	9
1.3.6.1.	Clasificación de las remuneraciones	10
1.3.6.2.	Consideraciones de la remuneración fija	11
1.3.6.2.1.	<i>Remuneración</i>	11
1.3.6.2.2.	<i>Descanso semanal obligatorio</i>	11
1.3.6.2.3.	<i>Asignación familiar</i>	12
1.3.6.2.4.	<i>Gratificaciones</i>	12
1.3.6.3.	Consideraciones de la remuneración variable	12
1.3.6.3.1.	<i>Sobre tiempo u horas extras</i>	12
1.3.6.3.2.	<i>Jornada nocturna</i>	12
1.3.6.3.3.	<i>Trabajo en día feriado</i>	12
1.3.6.3.4.	<i>Participación en las utilidades</i>	13
1.3.6.3.5.	<i>Movilidad</i>	13
1.3.6.3.6.	<i>Gratificaciones, bonificaciones o asignaciones extraordinarias</i> ... 13	
1.3.6.4.	Consideraciones de los servicios y privilegios	13
1.3.6.4.1.	<i>Prestaciones alimentarias</i>	13
1.3.6.4.2.	<i>Viáticos</i>	13
1.3.6.5.	Consideraciones de pago por tiempo no trabajado	14
1.3.6.5.1.	<i>Retribuciones por vacaciones ordinales y truncas</i>	14

1.3.6.6.	Consideraciones de los programas de protección.....	14
1.3.6.6.1.	<i>Indemnización por despido arbitrario.....</i>	14
1.3.6.6.2.	<i>Seguro de vida ley.....</i>	14
1.3.6.6.3.	<i>Prestaciones económicas otorgadas por ESSALUD.....</i>	14
1.3.6.6.4.	<i>Licencia por paternidad.....</i>	15
1.3.6.6.5.	<i>Compensación por Tiempo de Servicios.....</i>	15
1.3.6.6.6.	<i>Seguro de salud.....</i>	15
1.3.6.6.7.	<i>Régimen previsional.....</i>	15
1.3.6.6.8.	<i>Seguro complementario de trabajo de riesgo.....</i>	16
1.3.7.	Régimen laboral de los Trabajadores Agrario.....	16
1.3.7.1.	Generalidades del Régimen.....	16
1.3.7.2.	Beneficiarios.....	16
1.3.7.3.	Vigencia de los Beneficiarios.....	17
1.3.7.4.	Impuesto a la renta.....	17
1.3.7.5.	Disposiciones laborales.....	17
1.3.7.5.1.	<i>Contratación de personal.....</i>	17
1.3.7.5.2.	<i>Remuneraciones.....</i>	17
1.3.7.5.3.	<i>Jornada laboral y pago de horas extras.....</i>	18
1.3.7.5.4.	<i>Descanso vacacional.....</i>	18
1.3.7.5.5.	<i>Indemnización por despido arbitrario.....</i>	18
1.3.7.5.6.	<i>Disposiciones sobre seguridad social y previsión social.....</i>	18
1.3.8.	Calidad de vida.....	18
1.3.8.1.	La tradición sociológica y económica.....	19
1.3.8.2.	Dimensiones de la calidad de vida.....	20
1.3.8.2.1.	<i>Enfoque de las necesidades básicas.....</i>	20
1.3.8.2.2.	<i>Método de la línea de pobreza.....</i>	22
1.4.	Formulación del Problema.....	23
1.5.	Justificación del Estudio.....	23
1.6.	Hipótesis.....	23
1.7.	Objetivos.....	24
1.7.1.	Objetivo General.....	24
1.7.2.	Objetivos Específicos:.....	24
II.	Método.....	26
2.1.	Diseño de Investigación.....	26

2.2.	Variables operacionales:	26
2.2.1.	Variable Independiente	26
2.2.2.	Variable Dependiente	26
2.3.	Operacionalización de Variables	27
2.4.	Población y muestra	29
2.4.1.	Población	29
2.4.2.	Muestra.	29
2.5.	Técnicas e instrumentos	30
2.5.1.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	30
2.5.2.	Validación del instrumento	30
2.5.3.	Confiabilidad del instrumento	30
2.6.	Métodos de análisis de datos	31
2.7.	Aspectos éticos	31
III.	Resultados	33
3.1.	Aspectos Generales de la empresa	33
3.2.	Descripción de la situación actual del tratamiento de la mano de obra. 34	
3.3.	Nivel de cobertura de las necesidades básicas	35
3.4.	Ubicación en la línea de pobreza	37
3.5.	Cumplimiento de la remuneración total en la empresa	39
3.6.	Influencia del cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los trabajadores	42
3.7.	Contrastación de hipótesis.	43
IV.	Discusión	45
V.	Conclusiones	52
VI.	Recomendaciones	54
VII.	Propuesta	56
VIII.	Referencias	60
4.1.	Bibliografía	60
IX.	Anexos	66

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar el efecto del cumplimiento de la remuneración total recibida por los trabajadores agrarios de la empresa AGRO FOODS SAC, ubicada en el distrito de Rázuri, provincia de Ascope, departamento La Libertad sobre la calidad de vida, enfocado en las teorías de las necesidades básicas insatisfechas y la línea de pobreza de los trabajadores. Para el estudio se planteó un diseño de metodología de campo de carácter correlacional, de tipo no experimental, teniendo como población a los 53 trabajadores de la empresa antes mencionada. Los datos para determinar el cumplimiento de la remuneración total han sido obtenidos mediante la comparación de las planillas remunerativas de los trabajadores con las entrevistas a un contador asesor de empresas agropecuarias y la entrevista a la contadora de la empresa a analizar; para la variable calidad de vida se aplicó un cuestionario, concluyendo que el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04 puntos.

Palabras clave: remuneración total, calidad de vida, necesidades básicas, línea de pobreza

Abstract

The objective of the present investigation is to determine the effect of compliance with the total remuneration received by the agrarian workers of the company AGRO FOODS SAC, located in the district of Rázuri, province of Ascope, department of La Libertad on quality of life, focused on Theories of unsatisfied basic needs and the poverty line of workers. For the study, a non-experimental correlational field methodology design was proposed, having as a population the 53 employees of the aforementioned company. The data to determine the fulfillment of the total remuneration have been obtained by comparing the payroll of the workers with the interviews to an accountant of agricultural companies and the interview to the accountant of the company to analyze; For the quality of life variable, a questionnaire was applied, concluding that the fulfillment of the total remuneration influences positively and considerably 63.33% on the quality of life, that measured by the regression equation indicates that when my independent variable remuneration increases, my Variable dependent quality of life also increases directly in 0.04 points.

Key words: total remuneration, quality of life, basic needs, poverty line.

INTRODUCCIÓN

I Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad todos los representantes de Estado de los distintos países, se encuentran comprometidos con mantener y garantizar un futuro sostenible desde un enfoque económico, social y ambiental para el mundo y para las generaciones actuales y posteriores.

A nivel internacional y siguiendo ese objetivo, es que los países participan de conferencias donde una de las prioridades a tratar es la agricultura, como es el caso de la Conferencia de Naciones Unidas, celebrada el 12 de junio de 2012, donde se enfatiza en estimular la inversión en el rubro de la agricultura, ya que así, se promoverá eficazmente la productividad agrícola, se reducirá la pobreza y se mejorará la sostenibilidad ambiental mediante una adecuada utilización de los recursos.

Dentro de este contexto, es que se crean nuevas estrategias de inversión a través de la promulgación de ciertas leyes que hacen uso de incentivos económicos específicos para las empresas agrarias, dichas normativas emanan del estado, quienes son los responsables de propiciar un entorno jurídico, normativo e institucional, que permitan crear un ambiente favorable para la inversión en dicho sector.

A nivel nacional, es en el gobierno de Alberto Fujimori donde se promulga Ley de Promoción agraria, (Ley 27360,2000), la cual aprueba las normas de promoción del Sector Agrario incluyéndose algunos incentivos tributarios como por ejemplo: la disminución del Impuesto a la Renta hasta un 15%, una aportación a ESSLUD del 4%, etc.; con el fin de favorecer principalmente a las empresas agroexportadoras del Proyecto Especial Chavimochic; tales como Camposol, Danper, Talsa, Agrícola Virú, entre otras.

Debido a ello, en el período de 1991 hasta 1998, según el INEI, el sector agropecuario, a nivel macroeconómico, logra un incremento sustantivo tanto en el PBI nacional como a nivel de sector, iniciando

un posterior crecimiento paulatino; el ministro de Agricultura (2012-2014), Milton Von Hesse hace referencia al crecimiento en la última década de dicho sector, el cual registró un incremento efectivo promedio de 4%, que visto a nivel de Producto Bruto Interno (PBI) total, representa el 8%, quedando demostrado que la mencionada ley ha tenido éxito no solo en las cifras macroeconómicas, sino también permitiendo la formalización de un sector que por mucho tiempo fue considerado el más informal del país.

Como se observa, la Ley de Promoción agraria ha contribuido con el crecimiento económico del país, con el crecimiento del sector agropecuario, con el crecimiento de las exportaciones, a mejorar la rentabilidad de las empresas agrarias, a un aumento de puestos de trabajo permitiendo a su vez, la flexibilidad de la contratación de acuerdo a las faenas agrícolas, que en su mayoría son de carácter temporal y a expandir el conocimiento de los productos peruano; sin embargo, se piensa que esta ley agraria es inconstitucional porque viola los derechos laborales del trabajador, omitiendo o en algunos casos reduciendo algunos beneficios sociales como por ejemplo; el periodo vacacional, a solo 15 días, la compensación por tiempo de servicios (CTS), es decir cuando terminan su ciclo laboral los trabajadores no reciben nada ya que se le ha pagado en forma proporcional todos los días, la nulidad de las dos gratificaciones anuales de fiestas y navidad, escolaridad, utilidades y en algunos casos no reciben la bonificación por despido arbitrario, permitiendo que a los trabajadores los puedan despedir cuando quieran sin que el empleador reciba ninguna penalidad; esto genera que, para muchos detractores, estos aspectos de la Ley sean considerados como injustos y hasta discriminatorios con el trabajador agrario exclusivamente.

En la actualidad, la Comisión de Trabajo ya aprobó la modificación de la Ley Agraria y se espera hasta el próximo pleno del Congreso para su aprobación o rechazo; pero realmente ¿esta ley merece ser, en todo caso, modificada, a pesar de haber alcanzado todos los objetivos de su creación, pues bien, se analizara la empresa AGRO

FOODS SAC, la cual es una entidad actualmente acogida al régimen de promoción agrario y todas las disposiciones percibidas por el capital humano de la empresa.

1.2. Trabajos Previos

Carrasco (2012), *“La pobreza como mecanismo auto discapacitante dentro del mapa de pobreza del Ecuador en los últimos 10 años, Quito 2012”* de la Universidad técnica particular de Loja- ciudad de Quito. Realizó una investigación aplicada, en donde se analizaron los estratos de pobreza y las condiciones de vida presentes, utilizando la guía de entrevista y el cuestionario concluyendo:

El tema de la pobreza, está más presente en las zonas rurales, la baja calidad de vivienda, sanidad y servicios básicos como electricidad y agua potable, caracteriza a los hogares más pobres; la falta de activos durables como cocina y refrigeradora es lo la característica primordial, así mismo las actividades agrícolas están asociadas a los hogares pobres.(p.101).

Según Alvarado, Flores y Peña (2012) En su tesis titulada *“Evaluación de la cobertura de las necesidades básicas en el área rural, desde el enfoque de satisfacción de Max-Neef, en el período 2007 – 2010”* de la Universidad de Centroamérica José Simeón cañas de la ciudad de Antigua Cuscatlán- San Salvador. Realizo una investigación de tipo descriptiva evaluando a las necesidades básicas a través de los resultados de los censos, concluyendo:

Los salarios del área rural son bajos, que imposibilitan a las personas cubrir la canasta de mercado; es por ello que los salarios son un satisfactor clave para solventar la necesidad de subsistencia, ya que gracias a su propiedad sinérgica, permite a las personas tener acceso a otros satisfactores que se solventen con dinero como lo es la salud, vivienda, educación, entre otros. (p.181).

Mondragón (2013), realizó una investigación titulada *“El régimen tributario en el sector agrario y su efecto en la rentabilidad de las*

empresas de la provincia de Cañete”, de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho- Lima, dicho trabajo fue de tipo aplicativo y presenta un nivel totalmente descriptivo, en el cual se argumenta principalmente

La implementación de tasas preferenciales en las contribuciones sociales, debido al acogimiento del régimen tributario de sector Agrario, afecta la rentabilidad de las empresas, ya que al haberse establecido una medida menor en los aportes del empleador para la atención de salud de los afiliados y sus familiares, se genera un menor gasto y en consecuencia su efecto en los márgenes de utilidad y rentabilidad. (p.84)

Vera (2013), realizo una investigación titulada *“Las normas tributarias y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas del sector agrario en el distrito de Trujillo”*; para la obtención del grado de contador público, haciendo uso del método explicativo y descriptivo con un diseño no experimental; concluyéndose

Las diferenciaciones entre las remuneraciones del personal del sector agrario con las de otro rubro, se da básicamente por tener incluida la Compensación por tiempo de servicio y gratificaciones, lo que hace que dicho régimen agrario sea conveniente para el empresario; por otro lado, vista desde la perspectiva del personal, genera el desagrado, al no recibir dichos beneficios en los meses oportunos, muchas veces ese malestar se representa en huelgas o protestas que podrían afectar la entidad.(p.85).

Gonzales (2012), realizó una investigación titulada *“Incidencia que genera la formalización laboral de las mypes en los beneficios laborales del sector calzado del distrito del Porvenir”*, realizada para la obtención de la categoría de contador público y en la cual se hace referencia

Los beneficios entregados por el empleador para fomentar el bienestar del trabajador y de su familia, no le son retribuidos; ya que más del 50% de estas mypes formales no cumplen con el pago del sueldo básico decretado por ley, se suele laborar más de las ocho horas, no cuentan con CTS, gratificaciones, ni pensiones y tampoco reciben atención médica.(p.50).

Peinado (2013), realizo una investigación titulada *“Análisis jurídico de la desigualdad salarial entre la clase trabajadora: fijación del salario mínimo del sector maquila y exportador en relación con los sectores agrícola y no agrícola”* de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como requisito parcial para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, la metodología usada se da en una enfoque cualitativo, basado en análisis documentario, concluyendo

Los salarios mínimos fijados en los distintos periodos no han tenido congruencia con el costo de vida, es decir que las cantidades establecidas pierden poder adquisitivo, pues no alcanzan a cubrir las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y las de sus familias, afectando aún más a los trabajadores de las actividades agrícolas. (p.130).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Derechos humanos.

Son derechos innatos a la persona en su calidad humana, denominados actualmente como los derechos fundamentales, Marcos-Sánchez y Rodríguez (2001) indican que estos derechos buscan ratificar la dignidad del ser humano en todos sus vínculos personales; entre ellas están los vínculos sociales, laborales y con el Estado, a través del reconocimiento de una serie de atributos propios y consustanciales a todos los individuos sin distinción alguna. (p.14).

1.3.2. Derechos humanos laborales.

Los derechos humanos laborales, se encuentran dentro de los derechos humanos

Son el grupo de privilegios laborales reunidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o confirmados en los textos constitucionales, que resultan imprescindibles para una apropiada consideración de la dignidad humana, específicamente dentro del entorno laboral, que garanticen el resarcimiento de las necesidades básicas y una conveniente relación profesional. (Canessa, 2003, p. 11).

Por otro lado, Marcos-Sánchez y Rodríguez (2001) sostiene que los derechos humanos laborales se orientan a facilitar circunstancias mínimas de trabajo y de vida para cada miembro, contribuyendo con la organización de los trabajadores para su protección, protesta y participación sociopolítica (p.16), dichas perspectivas precisan con la similitud del objetivo de estos derechos, establecer una forma democrática laboral que beneficie a ambas partes.

1.3.3. Trabajo regulado por el Derecho del Trabajo.

Como se mencionó anteriormente, el derecho al trabajo es una estipulación inherente al ser humano, es un medio que le permite desarrollarse y desenvolverse dentro de un ambiente laboral, recibiendo a su vez, incentivos que permitan satisfacer necesidades y/o cubrirlas.

Pues bien, el derecho al trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino al trabajo que tenga una finalidad productiva, según Neves (2004) se podría decir que la protección del derecho al trabajo se da a un tipo de trabajo, el desempeñado por el ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada, es decir, quien la realiza busca alcanzar una ventaja económica fuera del hecho de que en la práctica se alcance o no (productiva), tiene que ser mediante encargo de otro, quien será el que pague por la labor (cuenta ajena), además, que la decisión de trabajar, así como la actividad a realizar y para quién, debe ser una decisión voluntaria (libre) y por último, que la labor del trabajador se encuentre dirigida por el empleador (subordinada).(p.15).

1.3.4. Relación laboral.

Dicho anteriormente, es necesario establecerse una relación contractual entre empleado y su empleador, puesto que esa es la pieza clave para constituir el Derecho del Trabajo en su totalidad.

1.3.4.1. Elementos esenciales de la relación laboral.

1.3.4.1.1. Prestación personal del servicio.

Se refiere a que los servicios laborales deben ser dados por el trabajador, como persona natural, de manera inmediata y personal.

1.3.4.1.2. Subordinación.

Se infiere como la disposición en la cual el trabajador entrega sus servicios bajo el mando de su empleador, es decir, acatando normas reglamentarias y de ser el caso siendo sancionado disciplinariamente ante cualquier falta o incumplimiento de sus responsabilidades, siempre dentro de los límites de lo razonable y prudente.

1.3.4.1.3. Remuneración.

Se define como el total que percibe el trabajador por sus labores, ésta puede ser en dinero o en especie, ambas formas o denominaciones serán siempre a su libre disposición.

Dentro de este concepto se pueden resaltar tres aspectos principales, la condición contraprestativa, los medios con los que se paga y por último la libre capacidad de la remuneración.

El carácter contraprestativo, referido a que se pone a disposición, por parte del trabajador, su accionar y éste tiene que ser compensado con algo a cambio, es decir una remuneración.

Los medios con los que se paga pueden ser en moneda o en especie dependiendo de la libre disposición, para ello Neves (2004) hace referencia a que el bien superior debe ser obligatoriamente el dinero y al tratarse de otros elementos, se reconocen siempre y cuando sirvan para el consumo del trabajador o puedan ser vendidos sin ningún impedimento a un precio equivalente al total acordado. (p. 35).

1.3.4.1.4. Exclusividad.

Se establece que el trabajador, durante el tiempo que dura la jornada de trabajo, solo puede realizar labores para un solo empleador.

1.3.5. La Constitución Política Nacional sobre trabajo y salario.

Como se afirma en el Capítulo II, De los derechos sociales y económicos, “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”; por otro lado se manifiesta, “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitución política del Perú, 1993, art. 23).

Con lo respecta a la remuneración, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; además “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”. (Const., 1993, art. 24).

1.3.6. Remuneración total.

Las organizaciones en su mayoría, consideran que la remuneración total es la suma de un conjunto de criterios, entre los que se encuentra la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones, que dependiendo de su naturaleza remunerativa o no engloban una serie conceptos. La remuneración básica, considerada como el principal componente, está referida al pago fijo monetario que se da al trabajador por los servicios prestados, el segundo criterio, los incentivos salariales, referidos a los mecanismos que utiliza la empresa con el fin de promover y recompensar el buen desempeño de sus empleados y por último el concepto de prestaciones, llamado también remuneración indirecta, son conceptos que forman parte de los costos indirectos de la empresa por no tener relación directa con el proceso productivo y más bien derivan de algo estipulado por ley, contrato o por disposiciones generales de la empresa.(Chiavenato, 2009, pp.284-285).

Por otro lado, para Villanueva y González (2005), consideran este concepto como un conjunto de estímulos externos e internos de naturaleza remunerativa o no, que el trabajador obtiene por sus labores desempeñadas. Los incentivos externos están referidos a todas las retribuciones provenientes directamente de la organización como lo son el sueldo fijo, bonos o beneficios; con lo que respecta a los estímulos internos, derivan del compromiso por parte del trabajador para el desempeño de sus tareas asignadas y pueden ser: satisfacción laboral, las oportunidades de aprendizaje y crecimiento, etc. (como se citó en Bedodo y Giglio, 2006, p.37).

1.3.6.1. Clasificación de las remuneraciones.

Por otro lado, para Rimsky (2002), la clasificación de las remuneraciones se dan de dos maneras: la remuneración extrínseca e intrínseca; el primer tipo de remuneración recibe el nombre de extrínseca por provenir del empleador hacia el trabajador y la intrínseca reflejada en la remuneración dada por el trabajador hacia sí mismo y está dada por la satisfacción que el empleado encuentra en su trabajo y el ambiente que lo rodea. (pp. xvi-xvii).

Para seguir los parámetros de la investigación nos referiremos a la remuneración extrínseca, la que es más común, dicha remuneración se subdivide en: remuneración financiera y no financiera.

La remuneración no financiera está referida al reconocimiento por el trabajo efectivo y eficiente del trabajador, ese tipo de remuneración no tiene un fin económico sino va más por un tema de reconocimiento al esfuerzo y desempeño del colaborador.

Por otro lado se encuentra la remuneración financiera, que es la que recibe el trabajador como remuneración por su trabajo y que le sirve para poder cubrir sus necesidades.

La remuneración financiera a su vez se divide en remuneración directa, la cual abarca todos los conceptos remunerativos recibidos directamente del empleador y a su vez, se divide en remuneración fija y remuneración variable. La fija es una remuneración ya establecida que el trabajador sabe que va a recibir y con respecto a la

remuneración variable no se conoce el monto a recibir, ya que puede variar de un periodo a otro.

La otra división es la remuneración financiera indirecta, la cual no es recibida en forma de dinero, sino que puede ser dada mediante especies o a través de un tercero en beneficio del trabajador, de este grupo se debe reconocer a los servicios y privilegios, a los pagos por tiempo no trabajado y a los programas de protección.

1.3.6.2. Consideraciones de la remuneración fija.

1.3.6.2.1. Remuneración.

La remuneración es el total que recibe el trabajador por los servicios proporcionados, se entiende que la remuneración debe representar una ventaja en cuanto al ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. (Toyama, 2011, p.212).

Por otro lado, con respecto a la calidad de la especie humana, los haberes que debe cobrar el empleado por su trabajo deben tener el fin de poder concretar una realidad que corresponda a la dignidad de la persona humana o en todo caso una retribución que garantice al trabajador y a su parentela una existencia respetable. (De la Cueva, 1977, p.297).

De esta manera, se rescata la postura del carácter retributivo de las remuneraciones, no vista desde una perspectiva aislada sino siempre con una conexión estrecha a la función social que cumple en los trabajadores.

1.3.6.2.2. Descanso semanal obligatorio.

Este derecho hace referencia a un intermedio remunerado mínimo de 24 horas contiguas cada semana, de preferencia es dado el día domingo, la labor realizada en la fecha se contabilizará de la misma manera que un día normal de trabajo y pudiendo sustituirlo por otro día de la semana; de no ser así se le aplicará una sobretasa de 100% añadido a la retribución respectiva del día de descanso.

1.3.6.2.3. Asignación familiar.

Corresponde un 10% de la remuneración mínima vital, siempre y cuando tenga hijos menores de 18 años y sea quien los solvente o hasta 24 años en caso de que el hijo este llevando estudios superiores.

1.3.6.2.4. Gratificaciones.

Concepto antes considerado remunerativo, ya que se encontraba afecto al pago de ESSALUD, hoy dicho beneficio social ya no es afecto a ese pago, el monto que se pagaba al seguro de salud es otorgado al trabajador. Las gratificaciones se dan dos veces al año, por Fiestas Patrias y Navidad respectivamente, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se paga por mes calendario completo laborado.

1.3.6.3. Consideraciones de la remuneración variable.

1.3.6.3.1. Sobre tiempo u horas extras.

Es la cantidad de tiempo u horas mayores a lo establecido en la jornada ordinaria diaria o semanal, el uso de estos tiempos u horas son voluntarios salvo en el caso de sucesos accidentales o de fuerza mayor y para su reconocimiento es necesario acreditar que se realizaron horas extras. (Ley de Jornada de Trabajo 27671, 2002, Art. 9) y del (Decreto Supremo 007, 2002, art.18, 19, 22 y 23) y su reglamento (Decreto Supremo, 008,2002-TR.)

1.3.6.3.2. Jornada nocturna.

Referido a la labor realizada en el lapso de tiempo (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.), la remuneración no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.

1.3.6.3.3. Trabajo en día feriado.

Regulado por el (Decreto Legislativo 713, 1991), en donde se establece que el empleador concederá el pago de los días feriados habiendo laborado o no, en el primer caso y de no haber recibido otro

día como un descanso auxiliar, el pago se calculará de la misma manera que el descanso semanal obligatorio.

1.3.6.3.4. Participación en las utilidades.

Sea el caso de trabajar en empresas generadoras de rentas de tercera categoría, se otorgará participación en las utilidades a sus empleados según su tipo de actividad.

La participación en las utilidades se distribuye, 50% en relación al número total de horas trabajadas dentro del periodo y 50% en proporción a las remuneraciones individuales.

1.3.6.3.5. Movilidad.

Hace mención a los casos donde la movilidad es necesaria para una mejor realización de las funciones del trabajador, dentro de la relación laboral establecida con el empleador.

1.3.6.3.6. Gratificaciones, bonificaciones o asignaciones extraordinarias.

Se dan ocasionalmente y a libertad del empleador y su otorgamiento no se encuentra condicionada a algún hecho o labor realizada por el trabajador, si estos reconocimientos se dan por dos años consecutivos perderán la naturaleza de “extraordinaria”, convirtiéndose en ordinarias.

1.3.6.4. Consideraciones de los servicios y privilegios.

1.3.6.4.1. Prestaciones alimentarias.

Como vimos en el concepto de remuneración ordinaria, las retribuciones referidas a la alimentación principal como desayuno, almuerzo o cena presentan un carácter remunerativo.

1.3.6.4.2. Viáticos.

Son montos concedidos a los trabajadores para el cumplimiento de funciones específicas y en determinadas ocasiones. Estas cantidades están destinadas para atender gastos referidos únicamente al alojamiento y alimentación.

1.3.6.5. Consideraciones de pago por tiempo no trabajado.

1.3.6.5.1. Retribuciones por vacaciones ordinales y truncas.

Se gozara de un descanso vacacional de 30 días calendario por cada año acabado de servicio, será pagado por el empleador y corresponderá a lo recibido habitualmente en ese lapso de tiempo.

Las vacaciones truncas se dan en los casos donde el trabajador ha concluido con sus labores pero no ha cumplido con un año previo de servicios, en este caso se le retribuirá tantos dozavos de la remuneración vacacional de acuerdo a los meses laborados.

1.3.6.6. Consideraciones de los programas de protección.

1.3.6.6.1. Indemnización por despido arbitrario.

Cuando un trabajador sea despedido sin causa legal, deberá recibir como compensación un salario y medio por cada mes dejado de laborar en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada periodo de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.

1.3.6.6.2. Seguro de vida ley.

El empleador está obligado a pagar por un seguro de vida a los trabajadores que hayan cumplido 4 años de servicio, con la finalidad de proveer con una reparación económica para los familiares directos del trabajador frente a cualquier eventualidad que provenga del fallecimiento.

1.3.6.6.3. Prestaciones económicas otorgadas por ESSALUD.

Son montos dados por ESSALUD debido a causas relacionadas a salud que requieran de un tiempo necesario de ausencia en el trabajo, para ello se debe requerir un certificado de incapacidad temporal para el trabajo al Seguro Social.

La cobertura es hacia los siguientes aspectos:

- a. Subsidio por incapacidad temporal, se da con el objetivo de compensar las pérdidas de carácter económico debido a la

imposibilidad temporal de los trabajadores para realizar sus funciones laborales, esta condición debe ser previamente avalada por un certificado médico. El empleador será obligado a pagar la remuneración por los 20 primeros días de la incapacidad.

- b. Subsidio por maternidad, se concede un descanso pre y post natal de 45 días y las compensaciones monetarias respectivas en consecuencia del alumbramiento y de lo requerido por el recién nacido.
- c. Subsidio por lactancia, se otorga una hora diaria de permiso para darle de lactar, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año, la retribución otorgada será para contribuir con el cuidado del hijo o hija del asegurado.
- d. Prestación por sepelio, referida a la retribución otorgada para colaborar con los gastos realizados por servicios funerarios del titular.

1.3.6.6.4. Licencia por paternidad.

Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.

1.3.6.6.5. Compensación por Tiempo de Servicios.

Es un beneficio social preventivo, es decir se anticipa a las circunstancias en las cuales se origine el cese de la relación laboral, esta deberá ser depositada semestralmente (mayo y noviembre), bajo el cálculo de una remuneración mensual por cada año laborado, con respecto a los meses laborados, se calcula a razón de dozavos de la remuneración mensual y para el cálculo de los días laborados, en razón de un treintavo del cálculo mensual anterior.

1.3.6.6.6. Seguro de salud.

ESSALUD 9% de la remuneración y es aportado, en su integridad, por el empleador.

1.3.6.6.7. Régimen previsional.

Se dará de libre opción la elección de cualquier régimen previsional, su afiliación, incorporación o permanencia.

1.3.6.6.8. Seguro complementario de trabajo de riesgo.

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo brinda una cobertura adicional en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es obligatorio y por cuenta de las empresas que desarrollen actividades de alto riesgo, las entidades constituidas como cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o cualquier otra de intermediación laboral se encuentran obligadas a acogerse a este seguro para sus trabajadores.

1.3.7. Régimen laboral de los Trabajadores Agrario.

1.3.7.1. *Generalidades del Régimen.*

El régimen especial para el trabajo agrario, aprueba las disposiciones de promoción al sector agrario, manifestándose de interés primordial la inversión y el desarrollo del sector, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (Ley 27360, 2000).

Dicha ley se encuentra modificada por (Decreto Legislativo 1035, 2008, art. 2) y reglamentada mediante (Decreto Supremo 049, 2002), publicada el 11 de setiembre de 2002, en donde se definen los criterios necesarios para su acogimiento así como para el goce de los beneficios tributario y laborales que han sido regulados para este sector.

1.3.7.2. *Beneficiarios.*

Los beneficiarios son las personas naturales así como las jurídicas que realicen crianzas y/o cultivo, a excepción de las que se encuentran dentro del rubro forestal, también se incluye a las personas que ejecuten actividades agroindustriales y que utilicen básicamente artículos agropecuarios, elaborados directamente o indirectamente por personas que se dediquen al cultivo y/o crianzas, pero efectuada fuera de la ciudad de Lima y del Callao.

1.3.7.3. Vigencia de los Beneficiarios.

Esta ley se dio con el propósito de ofrecer mejores opciones de competitividad al sector agrario y fue por el carácter promocional que se le dio un periodo de vigencia temporal hasta diciembre del 2010, sin embargo con una norma modificatoria en el año 2006, se amplió su legislatura hasta el año 2021.

1.3.7.4. Impuesto a la renta.

Dichas empresas aplican una tasa del 15%, la cual será aplicable sobre la renta de tercera categoría alcanzada y de acuerdo a las normas tipificadas en la Ley del Impuesto a la Renta.

1.3.7.5. Disposiciones laborales.

1.3.7.5.1. Contratación de personal.

Los empleadores que realicen actividad agraria pueden emplear a su personal por período indistinto o a plazo fijo, cuya duración dependerá de la actividad agraria por desarrollar.

- a. Contratos de trabajo a tiempo indeterminado, permite a los empleadores de la actividad agroindustrial, contratar temporalmente a sus trabajadores, es decir por temporadas dentro del año.
- b. Contratos de trabajo a plazo fijo, dichos trabajadores agrarios deben encontrarse laborando con contrato de trabajo vigente al 01 de noviembre de 2000 para acogerse al régimen de contratación laboral.

1.3.7.5.2. Remuneraciones.

Según la ley, el jornal diario no será menor a S/. 16.00 Nuevos Soles, siempre que se laboren más de 4 horas diarias aproximadamente, dicho monto se reestablecerá porcentualmente conforme a los aumentos de la Remuneración Mínima Vital y ahí se incluirán la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

En la actualidad con el aumento de la RMV, se les estaría pagando S/. 33.17 diarios.

1.3.7.5.3. Jornada laboral y pago de horas extras.

El empleador podrá establecer lapsos de trabajo acumulativos, dependiendo del carácter especial de las labores, siempre y cuando la cifra de horas efectuadas dentro del plazo del contrato, no supere los márgenes extremos previstos, ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, si se sobrepasan se procederá al pago por sobretiempo.

1.3.7.5.4. Descanso vacacional.

Se dará un intervalo vacacional de 15 días calendario remunerados por cada año de ocupación o la parte que afecte.

1.3.7.5.5. Indemnización por despido arbitrario.

Para el despido arbitrario, la reparación correspondiente sería de 15 a 180 retribuciones diarias por cada año íntegro de servicios. Las fracciones de años se abonan por dozavos, proporcional a los meses laborados.

1.3.7.5.6. Disposiciones sobre seguridad social y previsión social.

- a. Seguro de salud agrario, la aportación mensual al Seguro de Salud por parte de los empleadores, es del 4% del salario mensual por cada trabajador y para que se tenga derecho a las asistencias del seguro social de salud, tanto empleado como sus derechohabientes, deben haber aportado consecutivamente 3 meses, o de ser el caso 4 meses de aportaciones no consecutivas dentro de los 12 meses calendario previos y en caso de accidente basta con la sola existencia de la afiliación.
- b. Régimen previsional, es de libre opción la elección a cualquier régimen previsional, su afiliación, incorporación o permanencia.

1.3.8. Calidad de vida.

Desde la década de los 70, el término calidad de vida sufre algunas transformaciones que consideran no solo aspectos materiales sino también valores humanos.

La percepción individual sobre la propia vida dentro de un contexto socio cultural y en base a que sus necesidades estén o no siendo

satisfechas, engloba el concepto de calidad de vida. (Oblitas, 2009, p.35).

Esta denominación, afirma que la calidad de vida es netamente una valoración subjetiva, que pueden ser perspectivas tanto positivas como negativas, las cuales se basan en un balance entre las expectativas y la realidad del individuo.

Al hablar de realidad, hacemos referencia a una serie de condiciones externas, referidas a indicadores basados en bienes económicos de tipo cuantitativo, como los montos de los ingresos familiares o a una realidad social excluyente o clasista.

Vista la calidad de vida a través de Schalock (2006), es la perspectiva de cada individuo acerca de su propia calidad de vida, la cual está fuertemente influenciada por las situaciones inmediatas que afectan básicamente el bienestar físico, psicológico y material, además de las relaciones interpersonales que rodean nuestro entorno como individuo singular y visto desde la perspectiva social también se ve influenciada por la globalización, las actuales tendencias sociales y económicas, las tecnologías de información, la actual revolución cultural y la realidad ambiental de hoy. (p.15).

La subjetividad en la percepción de cada individuo es algo básico y complementario a la objetividad, que es el enfoque que más se emplea en la teoría económica.

En la teoría económica se busca conectar ambos enfoques a través de la medición de factores económicos como la renta, el desempleo y los niveles de consumo, es decir, el bienestar individual depende de cómo las personas perciban su nivel de ingreso, trabajo y consumo con respecto a los demás individuos. (Royuela, Lambiri, & Biaggi, 2006, p.4).

1.3.8.1. *La tradición sociológica y económica.*

Mediante estas especialidades, la calidad de vida presenta una medición a través de indicadores objetivos de tipo económico y social; en términos económicos, se evalúa el ingreso familiar por ser el instrumento que permite obtener bienes para poder cumplir las

necesidades de una persona, agregado a esto se encuentran los indicadores sociales de tipo educativo y de salud. (Ochoa, 2008, p. 10).

Frente a esta realidad surge el término de pobreza, enfocado en términos de prohibición de libertades, posibilidades, derechos y oportunidades para vivir con dignidad.

La pobreza estructural, en un contexto más a fin, se da sobre los parámetros de la estructura social o económica presente en cada sociedad y es vista desde dos perceptivas, la primera analiza la pobreza como falta de ingresos y medios básicos; y el segundo enfoque hacia los procesos que tienen que ver con la gestión de los recursos por parte del gobierno y la falta de decisión sobre estos. (Spicker, Álvarez & Gordon, 2009, pp. 225 - 226)

1.3.8.2. Dimensiones de la calidad de vida.

Por lo dicho anteriormente, la medición de la pobreza, en términos de indicadores de bienestar, permite medir la calidad de vida desde el punto de los ingresos y la satisfacción de las necesidades básicas.

En cuanto a lo manifestado por Doyal y Gough (1992, citado por Álvarez, p.8), bajo la teoría de las necesidades básicas, la evaluación de estas carencias deben considerar aspectos como la cantidad de bienes y servicios, su disponibilidad para satisfacer necesidades, la capacidad de la persona para aprovechar al máximo las características de los bienes y servicios y por último, el grado de satisfacción lograda a través de estos medios.

Visto de una manera o enfoque bidimensional, el método de las necesidades básicas insatisfechas es complementario al método de costo de las necesidades básicas o de líneas de pobreza. (Feres & Mancero, 2001, p.20).

1.3.8.2.1. Enfoque de las necesidades básicas.

Este enfoque es definido por Omill (2008), como un parámetro para la evaluación del estado de pobreza de una población o sector específico, puesto que las necesidades conforman una estructura de elementos y relaciones que definen el bienestar. (p.3).

En la Declaración de Cocoyoc, (1978), se afirma que el objetivo primordial del desarrollo del hombre debe ser, lograr la satisfacción de las necesidades básicas: alimentación, vivienda, vestido, salud y educación; lo que conduciría a mejorar las condiciones de vida. (p.7).

A. Método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI).

Las necesidades básicas son llamadas también absolutas, ya que su cumplimiento es vital para la vida humana, muy aparte al entorno social de la persona. Dicho método compara en paralelo la proporción de las necesidades y los requerimientos de recursos para complacer dichas necesidades.

Dicho método por ser considerado en la literatura económica como un índice de medición macroeconómico se basa en los censos de población y vivienda, es por ello que se limitan las necesidades en cuatro grupos: (Feres & Mancero, 2001, p.7).

- a) Acceso a la vivienda, con sus dimensiones calidad de la vivienda y hacinamiento, cada una con sus variables censales como materiales de construcción utilizados en pisos paredes y techos y el número de personas en el hogar respectivamente.
- b) Servicio sanitario básico, con sus dimensiones disponibilidad de agua potable y tipo de sistema de eliminación de excretas, cada una con sus variables censales como fuente de abastecimiento de agua en el hogar y sistema de eliminación de excretas respectivamente.
- c) Disponibilidad a una educación básica, con su dimensión asistencia a un establecimiento educativo con sus variables censales como edad de los miembros del hogar y asistencia a un establecimiento educativo.
- d) Suficiencia económica, con su dimensión probabilidad de insuficiencia de ingresos del hogar y sus variables censales como edad de los miembros de hogar, último nivel educativo aprobado, número de personas en el hogar y condición de actividad.

1.3.8.2.2. Método de la línea de pobreza.

Dicho método, es analizado desde la perspectiva de la línea de pobreza, es decir clasifica a los hogares mediante el ingreso deficiente y la capacidad para la adquisición de bienes y servicios básicos.

La canasta básica alimentaria tiene un costo de S/. 169 nuevos soles y la canasta básica no alimentaria es de S/.146 por cada miembro de la familia, haciendo un costo total de S/. 315 nuevos soles por la canasta básica de consumo, que medidos en familias promedio de 4 personas establecen rangos de 0 – 676 nuevos soles como pobres extremos, dicho rango es límite para la línea de pobreza extrema; para pobres no extremos, los límites de la línea de pobreza monetaria son de 677 – 1260 nuevos soles y de 1261 a más nuevos soles se clasifica como no pobres, dicha clasificación se encuentra en el informe Evolución de la pobreza monetaria en el Perú, 2015 emitido por (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016, p.4).

Para los aspectos considerados en la canasta total de consumo se consideran 8 grandes grupos que son: alimentos y bebidas, con un porcentaje del índice de consumo de 41.14%, para vestido y calzado, el valor de gasto consumido en porcentaje es 5.69%, para el grupo alquiler de vivienda, combustible y electricidad, su ponderación porcentual de consumo es de 8.39%, para muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda, el porcentaje del índice de consumo es 5.35%, para cuidados y conservación de la salud, el valor de gasto consumido en porcentaje es 3.40%, para transportes y comunicaciones, su ponderación porcentual de consumo es de 15.60%, para esparcimiento, servicios culturales y de enseñanza, el porcentaje del índice de consumo es 13.76% y por ultimo para otros bienes y servicios, el valor de gasto consumido en porcentaje es 6.67%, dichos grupos de consumo y sus respectivas ponderaciones se designaron para un año base Diciembre 2011, en función a los datos tomados de la Encuesta Nacional de Presupuestos Familiares (ENAPREF), ejecutada entre mayo 2008 y abril 2009. Informe Indicadores de precios de la economía (INEI, 2015, p.59).

1.4. **Formulación del Problema**

¿Existe influencia del cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los trabajadores agrarios de la empresa AGRO FOOD SAC, Razuri, Ascope, La Libertad, 2015?

1.5. **Justificación del Estudio**

Considerando los criterios de (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pp. 40-41) que indican:

Conveniencia Este proyecto de investigación va a servir principalmente para ampliar el conocimiento y tratamiento que presenta el régimen agrario y determinar la influencia de una variable sobre la otra.

Relevancia social Esta investigación va a ayudar a determinar la realidad de los trabajadores que laboran en empresas acogidas al régimen agrario, sus ingresos y egresos.

Implicaciones prácticas El presente estudio contribuirá en la contrastación de la realidad de los trabajadores del régimen agrario y los trabajadores del régimen general laboral y demostrar si se necesitan o no algunas modificaciones para la conveniencia en común del trabajador y empleador.

Valor teórico Hoy por hoy, existen pocas investigaciones acerca del régimen agrario y la repercusión de los recortes u omisiones de los aspectos remunerativos sobre la calidad de vida de los trabajadores agrarios.

Utilidad metodológica Por lo tanto, esta investigación servirá de guía para analizar cualquier tipo de régimen laboral existente y relacionarlo a la calidad de vida de cualquier otro grupo humano.

1.6. **Hipótesis**

El cumplimiento de la remuneración total influye positivamente sobre la calidad de vida de los trabajadores, AGRO FOOD SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

- ✓ Determinar la influencia del cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los trabajadores, AGRO FOOD SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar el nivel de cobertura de las necesidades básicas que presentan los trabajadores de la empresa AGRO FOOD SAC.
- ✓ Establecer la ubicación en la línea de pobreza de los trabajadores de la empresa AGRO FOOD SAC.
- ✓ Indicar el nivel de calidad de vida en función a las necesidades básicas insatisfechas y la línea de pobreza.
- ✓ Identificar los aspectos relevantes acerca del cumplimiento de la remuneración total en el régimen agrario y en la empresa.
- ✓ Proponer mecanismos de interacción entre empleador y subordinado que busquen el beneficio de ambas partes.

MÉTODO

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Se trata de una investigación no experimental; pues se presentó a las variables tal como se da en su entorno natural, no existió manipulación, por otro lado será de corte transversal pues el estado analizado se dio dentro de un espacio de tiempo definido y es correlacional - causal.

2.2. Variables operacionales:

2.2.1. Variable Independiente

Cumplimiento de la remuneración total.

2.2.2. Variable Dependiente

Calidad de vida

2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 2.1.

Variable independiente El cumplimiento de la remuneración total

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cumplimiento de la remuneración total.	La remuneración es el total que recibe el trabajador por los servicios proporcionados, se entiende que la remuneración debe representar una ventaja en cuanto al ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. (Toyama, 2011, p.212).	Esta variable fue medida a través de la técnica análisis documental y la entrevista, con sus respectivos instrumentos ficha de registro de datos y la guía de entrevista.	Remuneración fija Remuneración variable Consideraciones de los servicios y privilegios Consideraciones de pago por tiempo no trabajado Consideraciones de los programas de protección	Total de remuneración. Monto por descanso semanal obligatorio Monto de la asignación familiar. Monto referido a gratificaciones. Total de sobre tiempo u horas extras. Total de horas en horario nocturno. Monto por trabajo en día feriado. Participación en las utilidades. Monto otorgado por movilidad. Bonificaciones o asignaciones extraordinarias. Recepción de alimentos. Monto otorgado por viáticos. Número de días por vacaciones. Monto recibido por despido arbitrario. Monto para el seguro de vida. Prestaciones económicas otorgadas por ESSALUD. Licencia por paternidad. Monto de la compensación por tiempo de servicio. Porcentaje para el seguro de salud. Acogimiento a un régimen previsional. Pago de seguro complementario de trabajo de riesgo.	Razón o proporción

Tabla 2.2.

Variable dependiente La calidad de vida de los trabajadores agrarios

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La calidad de vida de los trabajadores agrarios.	La percepción individual sobre la propia vida dentro de un contexto socio cultural y en base a que sus necesidades estén o no siendo satisfechas, engloba el concepto de calidad de vida. (Oblitas, 2009, p.35).	Esta variable fue medida mediante la técnica encuesta y el instrumento que se usó para la recolección de datos fue el cuestionario.	Acceso a la vivienda	Material predominante del techo de la vivienda. Material predominante de las paredes del hogar. Material del piso de la vivienda. Número de personas que habitan la vivienda. Número de habitaciones exclusivamente para dormir.	Nominal.
			Servicio sanitario básico	Medio de disposición de agua. Lugar de atención médica. Servicios higiénicos. Tipo de alumbrado del hogar. Combustible usado para cocinar.	Nominal.
			Disponibilidad a una educación básica	Nivel de instrucción del jefe del hogar. Número de hijos actualmente estudiando. Número de hijos con inasistencia escolar.	Nominal.
			Suficiencia económica	Rango del salario. Número de personas que aportan económicamente en el hogar. Cantidad de aportaciones económicas extras. Monto de ahorro familiar.	Nominal.
			Canasta Total de Consumo	Monto mensual por consumo de alimentos y bebidas. Monto mensual invertido en vestido y calzado. Monto mensual por gastos de alquiler de vivienda, combustible y electricidad. Monto mensual por muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda. Monto de consumo para cuidados y conservación de la salud. Monto mensual por transportes y comunicaciones. Monto mensual invertido en esparcimiento, servicios culturales y de enseñanza. Monto mensual por otros bienes y servicios.	Intervalo

Nota: Los indicadores se formularon en base a dos tesis, la primera titulada Estudio de los indicadores de calidad de vida de las familias beneficiarias de los carro tanques de agua de la E.A.A.B. de la Localidad 19 en los barrios El Mirador, Los Alpes, Bella Flor, El Paraíso: alternativas de acción (Muños, Perdomo, 1995, pp. 120-123) y la segunda investigación titulada Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque (O. Vera & Vera, 2013, p. 43); además se tomó los datos del informe titulado niveles socioeconómicos elaborado por la Asociación Peruana de Empresas de investigación de Mercados (APEIM, 2016, pp. 53 - 57), adicionalmente se elaboró algunas preguntas analizadas y validadas en sus respectivas fichas de validación por los expertos.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población.

Los trabajadores de planta de la empresa agroindustrial AGRO FOODS SAC, Distrito Rázuri, Provincia de Ascope, Departamento La Libertad.

Tabla 2.3.
División de la población

Personal por áreas	Número de trabajadores
Personal de clasificación	28
Personal de empaque	20
Personal de armado de caja	10
Personal de vigilancia y transportes	03
TOTAL	61 Trabajadores

Nota: Cantidades en base a las planillas mensuales del año 2015, que laboraron todos los meses del año.

2.4.2. Muestra.

Los trabajadores de planta que trabajaron todo el año 2015 y para encontrar el tamaño de la muestra se usó la siguiente fórmula para la población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población (61 colaboradores).

n: Tamaño de la muestra.

E: Nivel de error de estimación (5%).

P: Proporción de éxito (cuando no se conoce la proporción de éxito se utiliza (P=0.5 y Q=0.5).

Q: Proporción de fracaso.

Z: Valor de tabla asociado al nivel de confianza.

$$n = \frac{61 * (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2 * (61 - 1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 52.75972622$$

$$n = 53 \text{ trabajadores}$$

$$\text{Índice de ponderación} = \frac{N^{\circ} \text{ de la muestra}}{N^{\circ} \text{ de la población}} = \frac{53}{61} = 0.87$$

Tabla 2.4.
División de la muestra

Personal por áreas	Número de trabajadores
Personal de clasificación	28 * 0.87 = 24
Personal de empaque	20 * 0.87 = 17
Personal de armado de cajas	10 * 0.87 = 09
Personal de vigilancia y transporte	03 * 0.87 = 03
TOTAL	53 Trabajadores

Nota: Datos en base a la muestra total por el índice de ponderación.

2.5. Técnicas e instrumentos

2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas usadas fueron análisis documentario y encuesta con sus instrumentos ficha de análisis documentario y cuestionario respectivamente.

Tabla 2.5.
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Análisis documental	Ficha de registro de datos
Entrevista	Guía de entrevista
Encuesta	Cuestionario

2.5.2. Validación del instrumento.

Los instrumentos fueron validados por juicios de expertos, quienes fueron:

- Dr. Chávez Abanto Dante.
- Mg. Da Cruz Moreno Katy.
- Mg. Solano Salazar Felipe Marcelo.
- Mg. Valladares Landa Ciro Urbano.

2.5.3. Confiabilidad del instrumento

La técnica encuesta con su instrumento cuestionario ha sido analizado por el Alfa de Cronbach para hallar su confiabilidad interna,

dando el resultado 0.945, que para Vellis (1991), tendría una apreciación elevada, este es el grado como el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200).

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la recopilación de datos se realizó un análisis documental, un cuestionario a los trabajadores de la empresa, una entrevista a la contadora de la empresa y una entrevista a un asesor de empresas agropecuarias sobre la misma temática, una vez finalizado dichos procedimientos se procedió al análisis de datos a través de Excel y SPSS para su consecuente medición y su interpretación se expondrá mediante tablas estadísticas.

2.7. Aspectos éticos

- Se cambió el nombre de la empresa, para evitar cualquier suspicacia.
- Las identidades de los trabajadores no serán expuestas por ética y por no considerarse necesarios para la investigación.
- Toda la información brindada por la entidad y por los trabajadores no será adulterada ni modificada
- Se utilizó las fuentes necesarias para contribuir con una eficiente investigación.
- Las opiniones y/o aseveraciones emitidas se darán de acuerdo a una imparcialidad de juicio y con responsabilidad.
- No se hizo uso de procedimientos inmorales o faltos de ética, ni de medios ilícitos para la obtención de la información.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Aspectos Generales de la empresa

AGRO FOODS SAC es una empresa que se constituyó el 18 de febrero del 2008, con una pareja de esposos dedicados a la agricultura, específicamente a la siembra y cosecha de espárragos y es uno de sus hijos, quien actualmente reside en los Estados Unidos, quien motivo a sus padres a la exportación. En sus inicios la empresa comenzó produciendo y comprando espárragos para ser dados a un procesador o industrial bajo el contrato de maquila

Fue en el año 2011, cuando se decide crear la planta para la elaboración propia y la exportación. En la actualidad, son exportadas unas 10 toneladas aproximadamente.

La planta procesadora se encuentra en el distrito de Razuri, una de los 8 distritos de Ascope, departamento La Libertad.

Principales proveedores

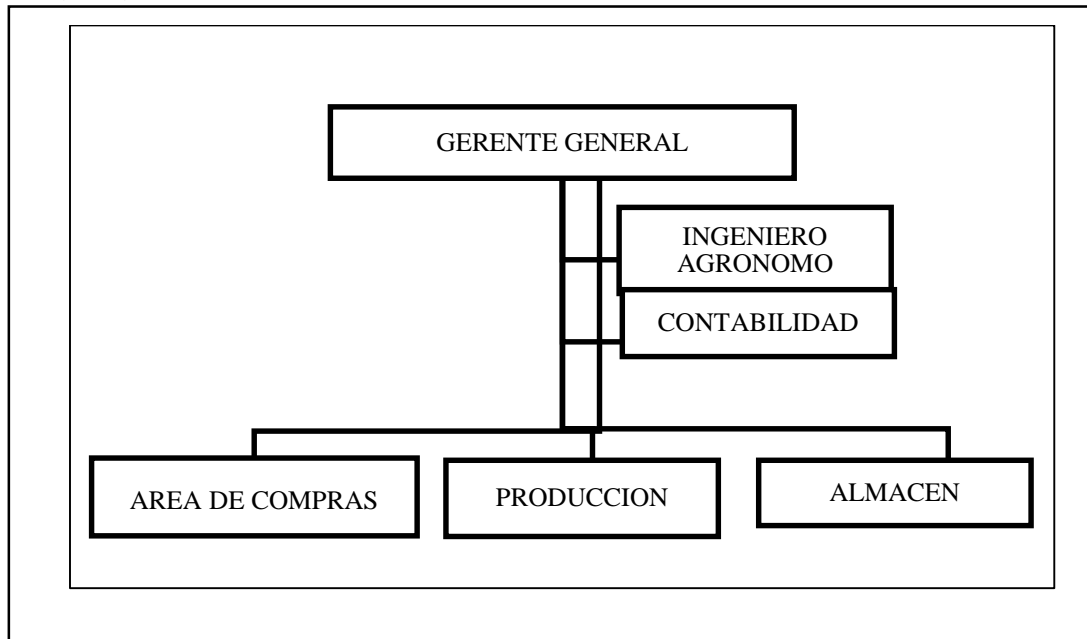
- Productos Produce
- Darwin García – parihuelas
- Santiago Leiva – cajas
- Inkafert S.A.C.-Fertilizantes Perú
- Guillermo Romero S.A.C.- cintillos, precintos de seguridad e implementos de seguridad.

Principales clientes

- Tambo Sur – Estados Unidos
- Vip Marketing – Estados Unidos

Figura 3.1.

Organigrama de la empresa



3.2. Descripción de la situación actual del tratamiento de la mano de obra.

En la actualidad la empresa está conformada por una fuerza de trabajo de 200 trabajadores repartidos en los fundos de cosecha y en la planta procesadora, estos trabajadores de planta están subdivididos en trabajadores administrativos, trabajadores que laboran por horas y los empleados que trabajan bajo de modalidad de destajo, es decir, bajo los requerimientos de la producción o de acuerdo a su capacidad de desempeño laboral.

Estos trabajadores reciben remuneraciones de acuerdo a las subdivisiones a la cual pertenezcan.

3.3. Nivel de cobertura de las necesidades básicas.

Tabla 3.1

Resultados del indicador vivienda.

Vivienda	Material predominant e del techo.		Material predominante de las paredes		Material predominante de los pisos		Número de personas que habitan el hogar		Número de habitaciones solo para dormir	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Alto	20	37.74	21	39.62	0	0	10	18.87	1	1.89
Medio	21	39.62	18	33.96	0	0	28	52.83	8	15.09
Bajo superior	2	3.77	8	15.09	11	20.75	10	18.87	17	32.08
Bajo inferior	10	18.87	6	11.32	19	35.85	5	9.43	18	33.96
Marginal	0	0	0	0	23	43.40	0	0	9	16.98
Total	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Nota: En material predominante del techo, un 39.62% es plancha de calamina, fibra de cemento o similares, para el material de las paredes, un 39.62% es de ladrillo o bloque de cemento, para la descripción del piso, un 43.40% es de tierra, en el número de personas que habitan el hogar el rango de 3 a 4 personas tiene un 52.83% y en el número de habitaciones para dormir solo 2 habitaciones tiene un porcentaje de 33.96%.

Tabla 3.2.

Resultados del indicador salubridad

Salubridad	Medio de disposición del agua		Establecimiento de salud que asisten		Sistema de eliminación de excretas		Tipo de alumbrado de la vivienda		Combustible para cocinar	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	Hi	fi	hi
Alto	25	47.17	0	0	25	47.17	0	0	0	0
Medio	7	13.21	0	0	4	7.55	36	67.92	0	0
Bajo superior	18	33.96	15	28.30	24	45.28	17	32.08	36	67.92
Bajo inferior	3	5.66	8	15.09	0	0	0	0	17	32.08
Marginal	0	0	30	56.60	0	0	0	0	0	0
Total	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

Nota: En medio de disposición de agua un 47.17% , la recibe a través de una red pública dentro de la vivienda, en cuanto al establecimiento de salud al que asisten, un 56.60% asiste a la posta medica de su localidad, para el rubro de sistema de eliminación de excretas, un 47.17% posee red pública con desagüe dentro de la vivienda, en el tipo de alumbrado de la vivienda, un 67.92% presenta un sistema de electricidad y para el tipo de combustible usado para cocinar, un 67.92% hace uso del gas licuado de petróleo (GLP).

Tabla 3.3.
Resultados del indicador educación

Educación	Nivel de instrucción		Número de hijos en escolaridad		Número de hijos que vaya a una institución educativa	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Alto	0	0	2	3.77	0	0
Medio	1	1.89	14	26.42	2	3.77
Bajo superior	1	1.89	32	60.38	29	54.72
Bajo inferior	33	62.26	5	9.43	18	33.96
Marginal	18	33.96	0	0	4	7.55
Total	53	100	53	100	53	100

Nota: Para el nivel de instrucción un 62.26% presenta secundaria completa e incompleta, en el número de hijos en escolaridad, un 60.38% tiene de 2 a 3 hijos en escolaridad y un 54.72% tiene de 2 a 3 hijos actualmente estudiando.

Tabla 3.4.
Resultados del indicador capacidad económica

Capacidad económica	Rango de salario		Número de personas que aportan económicamente		Monto de las aportaciones extras		Monto de ahorro familiar	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	1	1.89	1	1.89	7	13.21	3	5.66
Bajo superior	8	15.09	4	7.55	11	20.75	18	33.96
Bajo inferior	32	60.38	27	50.94	15	28.30	7	13.21
Marginal	12	22.64	21	39.62	20	37.74	25	47.17
Total	53	100	53	100	53	100	53	100

Nota: Para el rango de salario un 60.38% recibe de 400 a 800 nuevos soles, un 50.94% afirma que de 1 a 2 personas aportan económicamente en el hogar, un 37.74% no presentan aportaciones económicas extras y para el monto de ahorro familiar un 47.17% no presenta ahorro..

Tabla 3.5.**Resumen de las ponderaciones para la cobertura de las necesidades básicas**

Necesidades	Rango por cobertura total	fi	hi
Básicas			
Alto	<71-85]	0	0
Medio	<58-71]	5	9.43
Bajo superior	<44-58]	29	54.72
Bajo inferior	<31-44]	19	35.85
Marginal	<17-31]	0	0
Total		53	100

Nota: Los rangos se hallan multiplicando el número de preguntas utilizadas por el número de alternativas de cada pregunta, luego se le resta el número de preguntas, a este resultado se le divide con el número de categorías que se utilizara, en este caso entre 5; y hallamos una amplitud de 13.6, se empieza la escala con el número mínimo de preguntas y se le suma la amplitud respectivamente. En resumen, la mayoría de encuestados, un 54.72%, presenta una cobertura de necesidades básicas bajo superior.

3.4. Ubicación en la línea de pobreza.**Tabla 3.6.****Niveles de la línea de pobreza**

Grupos de consumo		No pobre	Pobre no extremo	Pobre extremo	TOTAL
Alimentos y bebidas	fi	14	19	20	53
	hi	26.42	35.85	37.74	100
Vestido y calzado	fi	5	25	23	53
	hi	9.43	47.17	43.40	100
Alquiler de vivienda, combustible y electricidad	fi	4	28	21	53
	hi	7.55	52.83	39.62	100
Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	fi	3	29	21	53
	hi	5.66	54.72	39.62	100
Cuidados y conservación de la salud	fi	10	18	25	53
	hi	18.87	33.96	47.17	100
Transportes y comunicaciones	fi	0	0	53	53
	hi	0	0	100.00	100
Esparcimiento, servicios culturales y de enseñanza	fi	2	25	26	53
	hi	3.77	47.17	49.06	100
Otros bienes y servicios	fi	5	20	28	53
	hi	9.43	37.74	52.83	100

Nota: Para el rubro de alimentación y bebidas un 37.74% afirma gastar de 1 a 277 nuevos soles, para vestido y calzado, un 47.17% gasta de 39 a 72 nuevos soles, para alquiler, combustible y electricidad de la vivienda un 52.83% gasta de 58 a 105 nuevos soles, para muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda un 54.72% gasta de 37 a 67 nuevos soles, para cuidados y conservación de la salud un 47.17% gasta de 1 a 23 nuevos soles mensuales, para transportes y comunicaciones la totalidad invierte de 1 a 105 nuevos soles, para el rubro de esparcimiento, servicios culturales y enseñanza un 49.06% gasta de 1 a 93 soles mensuales y para el rubro de otros bienes y servicios un 52.83% gasta de 1 a 45 nuevos soles.

Tabla 3.7.*Resumen de las categorías de línea de pobreza*

Grupo de consumo	No pobre	Pobre no extremo	Pobre extremo
Alimentos y bebidas	De 519 a más	De 278 a 518	De 1 a 277
Vestido y calzado	De 73 a más	De 39 a 72	De 1 a 38
Alquiler de vivienda, combustible y electricidad	De 106 a más	De 58 a 105	De 1 a 57
Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	De 68 a más	De 37 a 67	De 1 a 36
Cuidados y conservación de la salud	De 44 a más	De 24 a 43	De 1 a 23
Transportes y comunicaciones	De 197 a más	De 106 a 196	De 1 a 105
Esparcimiento, servicios culturales y de enseñanza	De 177 a más	De 94 a 176	De 1 a 93
Otros bienes y servicios	De 85 a más	De 46 a 84	De 1 a 45

Nota: Para hallar las escalas de valoración, se utilizan los rangos dados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015, p.4), para la clasificación de no pobre el gasto de la canasta de consumo es de 1261 a más nuevos soles, para pobres no extremos, de 677-1260 nuevos soles y para pobre extremo es de 0 – 676 nuevos soles; a estos rangos se le aplica una regla de tres simple con las ponderaciones del boletín mensual, Indicadores de precios de la economía (INEI, 2015, p. 59).

Tabla 3.8.*Resumen de las escalas de valoración para la línea de pobreza*

Línea de pobreza	Rango por cobertura total	fi	hi
No pobre	<19-24]	0	0
Pobre no extremo	<13-19]	28	52.83
Pobre extremo	<8-13]	25	47.17
Total		53	100

Nota: Los rangos se hallan multiplicando el número de preguntas utilizadas por el número de alternativas de cada pregunta, luego se le resta el número de preguntas, a este resultado se le divide con el número de categorías, en este caso entre 3, no pobre, pobre no extremo y pobre no extremo; se halla una amplitud de 5, se empiezan las escalas a partir del número mínimo de preguntas y se le suma la amplitud respectivamente. En resumen, los encuestados en su mayoría, un 52.82% , son pobres no extremos.

Tabla 3.9.*Resumen de las escalas de valoración para la calidad de vida*

Calidad de vida	Rango	fi	hi
Muy alto	<92-109]	0	0
Alto	<75-92]	6	11.32
Medio	<59-75]	25	47.17
Bajo	<42-59]	16	30.19
Muy bajo	<25-42]	6	11.32
Total		53	100

Nota: Los rangos se hallan sumando los límites máximos y mínimos de las necesidades básicas y la línea de pobreza, 109 y 25, ambos se restan y se divide entre el número de categorías de calidad de vida, es decir 5 niveles y se halla la amplitud, se empieza la escala con el número mínimo de preguntas sumando la amplitud respectivamente, se halló una calidad de vida promedio en el rango medio con un 47.17%, que analizada según la investigación Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque (O. Vera & Vera, 2013, p. 44), pertenece a una clase socioeconómica C.

3.5. Cumplimiento de la remuneración total en la empresa**Tabla 3.10.***Aspectos relevantes del cumplimiento de la remuneración total en el régimen agrario y en la empresa*

Indicadores del cumplimiento de la remuneración total	Entrevista al contador asesor de empresas agropecuarias	Entrevista a la contadora de la empresa	Ficha de análisis documentario
Remuneración mínima del jornal diario 33.17 nuevos soles.	El trabajador no puede recibir menos de este monto así sea trabajador a destajo.	A los trabajadores por destajo si pueden llegar a recibir menos del monto mínimo porque gana de acuerdo a lo que producen, en el caso de los trabajadores que ganan por horas si reciben el monto mínimo diario.	Se observó que algunos trabajadores por destajo de la línea de clasificación, reciben menos del monto mínimo diario, además se observa que trabajadores de apoyo y vigilancia que trabajan por horas tampoco reciben el monto mínimo diario.
Descanso semanal obligatorio.	Si es que laboraron toda la semana, es obligatorio otorgarle al trabajador un día de descanso semanal remunerado y si ese día es laborado se le	Si, se les da el descanso semanal, por criterios administrativos solamente a los que cumplen más de 4 días laborados a la semana y si deciden laborar ese día no se les paga el doble	Se observó que si se les cancela el dominical a los trabajadores que laboraron más de 4 días a la semana, sin embargo estos montos no suman los 3 jornales diarios que

	debe pagar 3 jornales diarios.	sino, se le paga como un día normal	se debe otorgar y en algunos casos es hasta menor al monto mínimo diario.
Asignación familiar	La asignación familiar es obligatoria siempre y cuanto los trabajadores sustenten o acrediten que tiene hijo o hijos.	Bueno, por temas administrativos, por órdenes administrativas no se les está dando asignación familiar a ningún trabajador	Se observó efectivamente que ningún trabajador recibe este beneficio.
Gratificaciones y compensación por tiempo de servicio	Las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicio está incluido en la remuneración diaria que tiene cada trabajador agrario, es opcional potestativo que la empresa, que el empleador le pueda dar una gratificación al trabajador no está prohibido pero algunas empresas lo hacen	No damos gratificaciones de ningún tipo, estos conceptos están incluidos en la remuneración diaria como lo establece la ley, nosotros lo calculamos incluidos en la remuneración diaria	Ningún trabajador recibe gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios
Trabajo en día feriado.	En feriado el trabajador no trabaja y se le paga los días feriados, en caso de laborarlo el empleador tiene que pagarle 3 jornales diarios	Si lo decide descansar no es remunerado para los trabajadores por destajo, mientras que para los trabajadores por horas si, no se les paga el doble sino, se le paga como un día normal.	Se observó en la planilla de julio el día 29, algunos trabajadores por destajo y por horas recibir montos menores a la remuneración mínima diaria.
Participaciones en las utilidades.	En el régimen agrario las empresas que tienen 20 o más trabajadores están obligadas a realizar la distribución de utilidades.	Bueno, se les ha dado anteriormente a los trabajadores, pero normalmente en todo el periodo que la empresa está formalmente no se les ha dado participación.	Se observó en el estado de pérdidas y ganancia que la empresa no realiza la participación de utilidades a sus trabajadores.
Prestaciones alimentarias.	Va a depender del trabajo que realice el trabajador y del turno, también depende como van a convenir trabajador y empleador, en unas empresas asume el empleador en otras el trabajador lleva su fiambre.	Las prestaciones alimentarias lo cubrimos a un 50%, 50% el trabajador y 50% la empresa.	Si se observó en las planillas el descuento que se hace al trabajador por concepto de comida.

Vacaciones ordinales y truncas.	Las vacaciones ordinales son 15 días, tú tienes que tener un año de trabajo para que tengas el beneficio de sus vacaciones, no puedes tener al trabajador todo el tiempo trabajando, tienes que darle vacaciones y la liquidación de estos trabajadores es liquidación por vacaciones truncas.	Se les paga normalmente, se les paga no gozan de su descanso, normalmente se intercambian por las vacaciones, algunos si deciden descansar, pero la mayoría decide recibir una prestación dineraria y cuando ya se han retirado de la empresa se le retribuye como vacaciones truncas.	Se observó en las planillas que los meses de febrero y marzo no se contrataron trabajadores por destajo, ya que en su PDT 621 IGV-Renta mensual no registraron ventas, pero los trabajadores de vigilancia si laboraron todo el año y no recibieron vacaciones.
Régimen previsional	Todos los trabajadores obligatoriamente tienen que estar dentro de un régimen previsional sea privado o sea público.	Bueno tenemos algunos casos que la administración a determinado que los trabajadores que no quieren estar en planilla no se les considere	Se observó que todos los trabajadores si están dentro de un régimen previsional.

Nota: En cuanto a los trabajadores que no figuran en planilla, mencionado por la contadora en la entrevista, ella afirmo que a estos trabajadores se les paga lo que se ha acordado sin ningún tipo de descuento y no tienen ningún tipo de contrato, son informales. Para el contador el no incorporar a un trabajador en planilla es un gasto para la empresa viéndolo desde la estructura de costos y de llegar a ser fiscalizados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), ocasionaría la imputación de una multa muy fuerte.

Tabla 3.11.
Resumen de las escalas de valoración para la remuneración

Remuneración	Rango	fi	hi
Alto	<1600-2000]	0	0
Medio	<1200-1600]	8	15.09
Bajo superior	<800-1200]	16	30.19
Bajo inferior	<400-800]	18	33.96
Marginal	<0-400]	11	20.75
Total		53	100

Nota: Los rangos se obtuvieron de la investigación titulada Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque (O. Vera & Vera, 2013, p. 44).

3.6. Influencia del cumplimiento de la remuneración total sobre la calidad de vida de los trabajadores.

Tabla 3.12.

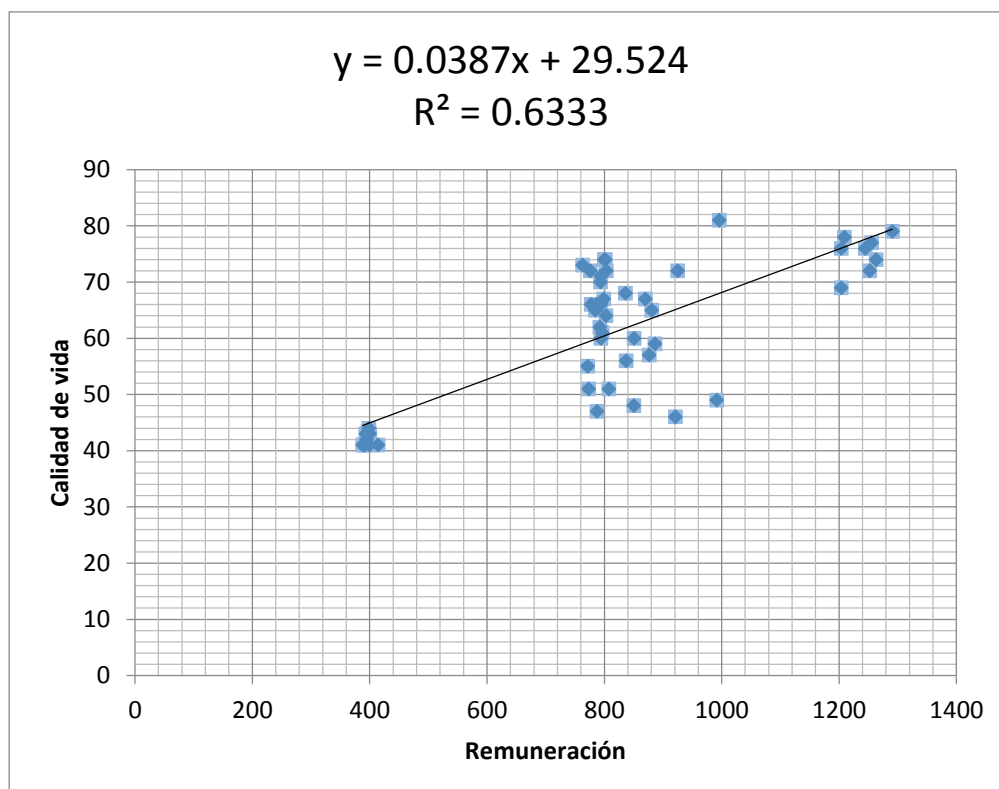
Tabla descriptiva de los datos

Calidad de vida	Remuneración										Total	
	Alto		Medio		Bajo superior		Bajo inferior		Marginal		fi	hi
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi		
Muy alto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alto	0	0	5	62.5	1	6.25	0	0	0	0	6	11.32
Medio	0	0	3	37.5	8	50	14	77.78	0	0	25	47.17
Bajo	0	0	0	0	7	43.75	3	16.67	6	54.55	16	30.19
Muy bajo	0	0	0	0	0	0	1	5.55	5	45.45	6	11.32
Total	0	0	8	15.09	16	30.19	18	33.96	11	20.75	53	100

Nota: Un 62.50% de trabajadores que reciben una remuneración medio y tiene una calidad de alta, un 50% reciben una remuneración bajo superior y presentan una calidad de vida media, para los trabajadores que reciben una remuneración baja inferior, un 77.78% tiene una calidad de vida media y un 54.55% de los que ganan una remuneración marginal tienen una calidad de vida baja.

Figura 3.2.

Ecuación de regresión lineal



Nota: En la correlación de Person, se calculó el coeficiente r de Pearson 0.795 y se determinó que existe una correlación positiva considerable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 312), con un nivel de significancia menor a 0.01, altamente significativa.

3.7. Contrastación de hipótesis.

La remuneración total tiene influencia positiva sobre la calidad de vida de los trabajadores, AGRO FOOD SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015.

De acuerdo a la información recolectada mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores para medir su calidad de vida y el análisis documental de las remuneraciones percibidas mediante las planillas, se determinó una influencia positiva considerable, es decir, cuando mejora el cumplimiento de la remuneración total, mejora la calidad de vida a razón de 0.04 puntos según lo indica los coeficientes de regresión y además presentó un coeficiente de determinación de 63.33%, lo que explica la influencia porcentual de la calidad de vida en función al cumplimiento de la remuneración total.

Así mismo, en la tabla 3.12., un 37.50%, recibe un sueldo medio, es decir, de 1200 a 1600 nuevos soles y su calidad de vida es medio, por otro lado, un 77.78% de los trabajadores recibe una remuneración baja inferior, 400 a 800 nuevos soles, pero su calidad de vida es medio también, de la misma forma con los trabajadores con remuneraciones bajo superior, un 43.75% recibe de 800 a 1200 nuevos soles, un 54.55% de trabajadores reciben remuneración marginales de 0 a 400 nuevos soles y la calidad de vida de ambos grupos es bajo, esto demuestra que la calidad de vida no solo depende del factor económico ingresos sino también de problemas sociales que se presentan en las poblaciones rurales, quienes son los que mayormente laboran en las empresas agrarias.

Por lo tanto la hipótesis se acepta, ya que la influencia además de ser positiva es considerable como se presenta en la figura 3.2., con una variación porcentual de una sobre la otra de 63.33%.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

Como primer punto se identificó a los trabajadores que trabajaron a lo largo del año 2015, a esos trabajadores se le aplicó el cuestionario, mostrando un sueldo promedio anual de 792.13 nuevos soles, cantidad que se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital actual pero es superior a la RMV del año pasado y que calificada de una manera cualitativa se considera baja inferior, es decir de 400 a 800 nuevos soles. Para la investigación titulada Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque (O. Vera & Vera, 2013, p. 44), el monto de esta remuneración le corresponde a una clase socioeconómica D.

Conforme a lo referido en el Capítulo II, De los derechos sociales y económicos, con lo respecta a la remuneración, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; además “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”. (Constitución política del Perú, 1993, art. 24°).

Para el análisis de las dimensiones del cumplimiento de la remuneración total, se observó a trabajadores por destajo y por horas con remuneraciones menores al monto mínimo diario, además de no pagar los 3 jornales diarios correspondientes al dominical y feriado laborado, también la asignación familiar que es obligatoria no dada a los trabajadores, las vacaciones solo son de 15 días al año, además, la empresa no realiza la participación de utilidades a sus trabajadores a pesar de tener utilidad y existen trabajadores que no figuran en planilla, a pesar de estar prohibido y correr el riesgo de ser fiscalizados.

Ningún trabajador recibe gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, como lo confirma Vera (2013), en su investigación titulada “*Las normas tributarias y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas del sector agrario en el*

distrito de Trujillo”; para la obtención del grado de contador público, haciendo uso del método explicativo y descriptivo con un diseño no experimental; concluyéndose

Las diferenciaciones entre las remuneraciones del personal del sector agrario con las de otro rubro, se da básicamente por tener incluida la Compensación por tiempo de servicio y gratificaciones, lo que hace que dicho régimen agrario sea conveniente para el empresario; por otro lado, vista desde la perspectiva del personal, genera el desagrado, al no recibir dichos beneficios en los meses oportunos, muchas veces ese malestar se representa en huelgas o protestas que podrían afectar la entidad.(p.85).

En cuanto a la calidad de vida, se midió a través de 2 teorías, la satisfacción de las necesidades básicas y la línea de pobreza.

Para la satisfacción de las necesidades básicas, en lo referido a la dimensión vivienda, en la tabla 3.1, se observó que a pesar de que algunos hogares, un 18.87%, presentan el techo de caña o torta de barro, un 11.32%, presenta paredes de madera y la mayoría, un 43.40% tiene piso de tierra, el nivel de hacinamiento es bajo por tener hogares donde habitan de 3 a 4 personas, 52.83%, y el número de habitaciones para dormir sea 2, es decir un 33.96%.

Sobre la cobertura de las necesidades básicas, tabla 3.2., salubridad, se observa hogares que recibe agua mediante camión cisterna, 5.66%, un 45.28% tiene como sistema de eliminación de excretas un pozo o letrina y que la mayoría un 56.60% asiste a una posta médica por motivos de su ubicación geográfica y por la falta de establecimientos de salud más cercanos.

Para la dimensión educación, tabla 3.3., se determina que 33.96% de los trabajadores presentan primaria completa o incompleta, además un 3.77% no tiene hijos en edad de escolaridad, pero un 7.55% tiene a ningún hijo que asista una institución educativa eso se interpreta como un 3.78% de hijos no asisten a una institución educativa a pesar de estar en etapa de escolaridad.

En cuanto al número de hijos en escolaridad, un 60.38% tiene de 2 a 3 hijos, a su vez el número de hijos que asisten a un establecimiento educativo, 54.72%, es de 2 a 3 hijos también, lo que se analiza como un nivel de analfabetismo para los hijos de estos trabajadores nulo.

En el indicador capacidad económica, tabla 3.4., la mayoría, un 60.38% de trabajadores, recibe de 400 a 800 nuevos soles, pero existe un 22.64% que recibe remuneraciones de tipo marginal, remuneraciones mensuales menores a la remuneración mínima vital dentro del rango de 0 a 400 nuevos soles, un 50.94% afirma que de 1 a 2 personas aportan económicamente en el hogar, pero también un 39.62% de los trabajadores son los únicos que solventan económicamente el hogar y que un 37.74% no presentan aportaciones económicas extras, esto quiere decir que la diferencia de estos porcentajes o sea un 1.88% realizan otro tipo de actividades para poder cubrir los gastos de la familia y que en su mayoría no alcanza para poder ahorrar.

A manera de resumen en la tabla 3.5., se determinó que la cobertura de las necesidades básicas está ubicada en el rango de bajo superior con un 54.72%.

Por lo que se confirma lo investigado por (Alvarado, Flores y Peña, 2012). "Evaluación de la cobertura de las necesidades básicas en el área rural, desde el enfoque de satisfacción de Max-Neef, en el período 2007 – 2010" de la Universidad de Centroamérica José Simeón cañas de la ciudad de Antigua Cuscatlán- San Salvador, en la que se realizó una investigación de tipo descriptiva evaluando a las necesidades básicas a través de los resultados de los censos, concluyendo:

Los salarios del área rural son bajos, que imposibilitan a las personas cubrir la canasta de mercado; es por ello que los salarios son un satisfactor clave para solventar la necesidad de subsistencia, ya que gracias a su propiedad sinérgica, permite a las personas tener acceso a otros satisfactores que se solventen con dinero como lo es la salud, vivienda, educación, entre otros.
(p.181).

Para el enfoque de línea de pobreza, tabla 3.6., para el rubro de alimentación y bebidas un 37.74% se ubica en rango de la línea de pobreza de pobre extremo, para vestido y calzado, un 47.17%, presenta la categoría de pobre no extremo, para alquiler, combustible y electricidad de la vivienda un 52.83% de igual manera pobre no extremo, para muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda un 54.72%, también se encuentra en la categoría de pobre no extremo, para cuidados y conservación de la salud un 47.17% de trabajadores, gastan en función a la categoría pobre extremo, de igual manera para el grupo de consumo transportes y comunicaciones, la totalidad se ubica en pobre extremo, para el rubro de esparcimiento, servicios culturales y enseñanza un 49.06% consume dentro de los límites de un pobre extremo y para el rubro de otros bienes y servicios un 52.83%, pobre extremo también, esto quiere decir que los trabajadores en su mayoría invierte menos en el rubro de alimentación pero más en el rubro de vestido y calzado y que se prioriza los gastos relacionados a la vivienda sobre los gastos para cuidados y conservación de la salud y para los servicios culturales y se enseñanza.

En resumen, tabla 3.8., mediante el enfoque de la línea de pobreza un 52.83% de los trabajadores consumen en base a los límites de un pobre no extremo, es decir por encima de la línea de pobreza extrema y por debajo de la línea de pobreza monetaria.

Esta discusión confirma lo investigado por Carrasco (2012), en su tesis titulada “La pobreza como mecanismo auto discapacitante dentro del mapa de pobreza del Ecuador en los últimos 10 años, Quito 2012”, se realizó una investigación aplicada, en donde se analizaron los estratos de pobreza y las condiciones de vida presentes, utilizando la guía de entrevista y el cuestionario concluyendo:

El tema de la pobreza, está más presente en las zonas rurales, la baja calidad de vivienda, sanidad y servicios básicos como electricidad y agua potable, caracteriza a los hogares más pobres; la falta de activos durables como cocina y refrigeradora es lo la

característica primordial, así mismo las actividades agrícolas están asociadas a los hogares pobres.(p.101).

Además con lo expuesto por Peinado (2013), en su investigación titulada “Análisis jurídico de la desigualdad salarial entre la clase trabajadora: fijación del salario mínimo del sector maquila y exportador en relación con los sectores agrícola y no agrícola”, donde la metodología usada se da en un enfoque cualitativo, basado en análisis documental, concluyó:

Los salarios mínimos fijados en los distintos periodos no han tenido congruencia con el costo de vida, es decir que las cantidades establecidas pierden poder adquisitivo, pues no alcanzan a cubrir las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y las de sus familias, afectando aún más a los trabajadores de las actividades agrícolas. (p.130).

Mediante una estructura integradora de la calidad de vida, a través de la medición de los enfoques de las necesidades básicas y la línea de pobreza, tabla 3.9., se obtuvo una calidad de vida promedio de categoría media, con un 47.17% y lo que mide según la investigación titulada Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque (O. Vera & Vera, 2013, p. 44), clasifica a la cobertura de las necesidades de los trabajadores agrarios de la empresa en una clase socioeconómica C.

Lo que corrobora lo dicho por (Spicker, P., Álvarez, S. y Gordon, D., 2009, p.226), la pobreza estructural, en un contexto más a fin, se da sobre los parámetros de la estructura social o económica presente en cada sociedad y es vista desde dos perspectivas, la primera analiza la pobreza como falta de ingresos y medios básicos; y el segundo enfoque hacia los procesos que tienen que ver con la gestión de los recursos por parte del gobierno y la falta de decisión sobre estos.

Después de haber determinado la influencia positiva considerable del cumplimiento de la remuneración sobre la calidad de vida y su efecto medido con el coeficiente de determinación 63.33%, es decir el cumplimiento de la remuneración total explica el 63.33% de la

variación de la calidad de vida, se tiene como propuesta la creación de un departamento de gestión de talento humano, con el objetivo de proponer un sistema de salarios y un adecuado proceso de clasificación del personal, la cual beneficiara a la empresa en cuanto a la reducción de costos de mano de obra asociados a la mala organización y gestión de esta, además de propiciar un ambiente laboral placentero para los trabajadores al percibir una actitud positiva de la empresa hacia su labor realizada lo que conllevará a un mayor logro de los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

1. La influencia entre la remuneración y la calidad de vida es positiva considerable, es decir, cuando aumenta la variable independiente la otra variable lo hace de la misma manera a razón de 0.04 puntos según lo indica la ecuación de regresión y el efecto, a través del coeficiente de determinación, es de 63.33%, lo que explica la variación porcentual de la variable dependiente calidad de vida en función a la variable independiente cumplimiento de la remuneración total.
2. El nivel de cobertura de las necesidades básicas del 54.72% de los trabajadores es de un nivel bajo superior.
3. El rango de ubicación de la línea de pobreza, un 52.83% de los encuestados se encuentran dentro de la clasificación de pobre no extremo.
4. La calidad de vida en función a las necesidades básicas insatisfechas y la línea de pobreza, se encuentra en la dimensión media, lo que interpretado bajo el enfoque social y económico se ubica en una clase socioeconómica C.
5. Los trabajadores reciben remuneraciones menores al monto mínimo diario, además no se pagan los 3 jornales diarios correspondientes al dominical y feriado laborado, la asignación familiar que es obligatoria no es dada a los trabajadores, las vacaciones solo son de 15 días al año, además, la empresa no realiza la participación de utilidades a sus trabajadores, existen trabajadores que no figuran en planilla y no tienen gratificaciones ni compensación por tiempo de servicio.
6. Se ha propuesto la creación de un departamento de gestión de talento humano, con el fin de realizar una mejor gestión en cuanto a la selección del personal y así crear un sistema de salarios de acuerdo a las capacidades de los trabajadores a manera de mecanismo motivados para el logro de los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. El estado está obligado a ejecutar mecanismo para la eliminación de las barreras sociales presentes en las zonas rurales y de fiscalizar de manera efectiva la protección de los derechos laborales de la población.
2. El estado debe establecer una remuneración uniforme para las actividades agrarias, sin que exista desigualdad salarial entre la clase trabajadora de los sectores productivos, con la finalidad de cumplir con lo establecido en la Constitución política del Perú. (art. 24)
3. Se debe tener un mejor control y criterio de evaluación al momento de asignar cargos a los trabajadores, para poder aprovechar las habilidades particulares de cada trabajador en su desempeño.
4. Remunerar como es debido a los trabajadores en el aspecto de la asignación familiar y a todos sus derechos laborales correspondientes.
5. Crear mecanismos de remuneraciones que motiven al trabajador en el logro de los objetivos organizacionales.
6. Crear un departamento de gestión de talento humano con una persona encargada para solucionar requerimientos del personal en cuanto a permisos, descansos y todo lo referido a material laboral.

PROPUESTA

VII. Propuesta

Creación de un departamento de gestión de talento humano

Justificación:

Luego de realizada la presente investigación, se determinó que la empresa debe tener políticas salariales, teniendo en cuenta el desempeño y las funciones realizadas, que motiven a sus trabajadores con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Como ya se sabe, la rentabilidad de las empresas se da en base al cumplimiento de los objetivos organizacionales de esta, estos se dan a través los objetivos individuales de las personas que trabajan allí, brindando a la empresa sus habilidades y conocimientos mediante la adecuada utilización de los recursos económico y tecnológicos de la empresa.

Visto de esta manera la creación de un área de gestión de talento humano, puede evaluar y retener al personal calificado que presente eficiencia y competitividad en sus procesos, asignar cargos, evaluar el desarrollo del personal, gestionar compensaciones adecuadas y justas, brindar capacitaciones, etc., como para de alguna manera comprometer a los trabajadores en el logro de un mismo fin.

Esta propuesta no solo beneficiara al trabajador, sino también reducirá costos de mano de obra asociados a la mala organización y gestión de esta.

Objetivo general

Creación de un área o departamento de recurso o talento humano dentro de la empresa.

Objetivos específicos:

- Realizar una evaluación organizacional a la empresa AGRO PROCESOS FOOS SAC.

- Recabar información acerca de las características de los diferentes cargos que existen en la empresa.
- Elaborar un manual de organización y funciones.
- Proponer un sistema de salarios y un adecuado proceso de clasificación del personal.

Fin de la propuesta

Crear un área exclusiva para una mejor organización del personal, con el fin de mejorar la situación económica financiera de la empresa.

Metas

- Gerente general de la empresa

Estrategias

- Presentación de la propuesta al Gerente general, explicando los beneficios económicos para la empresa

Recursos

Humanos

Conformado por las personas encargadas del área de recursos y gestión del talento humano.

Infraestructura

Se habilitara un espacio dentro de la empresa para desarrollar las tareas del área de gestión de talento humano

Equipos

Conformada por escritorio, papeles y lapiceros

Financiamiento

El monto total será financiado con los recursos propios de la empresa

Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Sueldo del encargado del área.	1	S/. 1200.00	S/. 1200.00
Compra de escritorio	1	S/. 800.00	S/. 800.00
Útiles de escritorio	1	S/. 200.00	S/. 200.00
Total			S/. 2200.00

REFERENCIAS

VIII. Referencias

4.1. Bibliografía

- Alvarado, N., Flores, I. y Peña, K. (2012). Evaluación de la cobertura de las necesidades básicas en el área rural, desde el enfoque de satisfacción de max-neef, en el período 2007 – 2010 (Tesis de grado, Licenciatura en economía, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_10947.pdf
- Benjamín, I., Vergaray, Y., y Effio, F. (2011). Regímenes laborales especiales. Lima Perú: Entrelneas S.R.Ltda.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. (Tesis de pregrado, Universidad de Chile). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/html/index.html
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Carrasco, L. (2012). La pobreza como mecanismo auto discapacitante dentro del mapa de pobreza del Ecuador en los últimos 10 años, Quito, 2012 (Tesis de grado, Maestría en gestión y desarrollo social, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5672>
- Castillo, J. y Tovalino, F. (2012). Contratos de trabajo y casuística laboral-análisis, comentarios y casos prácticos. Lima Perú: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Canessa, M. (2003). Las violaciones de la libertad sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Lima Perú: CEDAL.

- Chion, T., Rothschild, M., Alvarado, J., y Vargas, J. (2007). Calidad de vida en el adulto mayor- principales factores de medición. Lima Perú: CENTRUM Centro de negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De la Cueva, M. (1977). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. México DF: Editorial Porrúa.
- Feres, J. y Mancero, X. (2001). El método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en América Latina. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.
- García, V. y González, I. (noviembre, 1999). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. Revista Cubana Medicina General Integral, 16(6):586-92. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_6_00/mgi10600.pdf
- Gonzales, S. (2012). Incidencia que genera la formalización laboral de las Mypes en los beneficios laborales del sector calzado del distrito del Porvenir. (Tesis de pregrado). De la base de datos de la Universidad Cesar Vallejo. (CON/TE/0379).
- Infantes, G., Mucha, R. y Egúsqüiza, B. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Lima Perú: Ed. Pacifico Editores S.A.C.
- Jaramillo J. y Aponte J. (2013). Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas. (Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Colombia). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle>

/6789/1228/tesis%5B1%5D%20JUANITA%20JARAMILLO.
pdf?sequence=1

Jiménez, L., Hurtado, G., Atahumán, C., y Hilario, A. (2014). Manual de los regímenes laborales especial-normativo y asesoría aplicada. Lima Perú: Instituto pacífico S.A.C.

Levi, L. y Anderson, L. (1980). La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida, México: El manual moderno.

Neves, J. (2004). Introducción al derecho laboral. Lima Perú: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Marcos-Sánchez, J. y Rodríguez, E. (2001). Manual para la defensa de la libertad sindical, Lima Perú: OIT/oficina regional.

Mondragón, M. (2013). El régimen tributario en el sector agrario y su efecto en la rentabilidad de las empresas de la provincia de Cañete (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú). Recuperado de <http://190.116.38.24:8090/xmlui/handle/123456789/384>

Oblitas, L. (2009). Psicología de la salud y calidad de vida. México: Editorial: Cengage Learning.

Ortega, R., Pacherras, A. y Demartini, F. (2014). Guía práctica del contador tributaria, contable y laboral. Lima Perú: ECB Ediciones S.A.C.

Peinado, I. (2013). Análisis jurídico de la desigualdad salarial entre la clase trabajadora: fijación del salario mínimo del sector maquila y exportador en relación con los sectores agrícola y no agrícola (Tesis de grado, Licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_10947.pdf

- Rendón, J. (2000). Derecho del trabajo. 5ta. Ed. Lima Perú: Editorial Edial.
- Rimsky, T. (2002). Administración de la remuneración: Nuevos sistemas de pago al personal. México: Editorial McGrawHill.
- Royuela, V., Lambiri, D. y Biagi. B. (2006). Economía Urbana y Calidad de Vida. Una revisión del estado del conocimiento en España, España: Institut de Recerca en Economía Aplicada.
- Schalock, R. L. (2006). Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación. España Salamanca: Editorial Amarú.
- Spicker, P., Álvarez, S. y Gordon, D. (2009). Pobreza Un glosario internacional. Buenos Aires Argentina: Gráfica Laf SRL.
- Tomaya, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativos. Lima Perú: Revista advocatus.
- Valera, G. (2013). Cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores y su efecto en los resultados de la empresa de transportes y servicios San Román SAC de Trujillo. Periodo 2009-2012. (Tesis de pregrado). De la base de datos de la Universidad Cesar Vallejo. (ADM/TE/0280).
- Vera, C. (2014). Las normas tributarias y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas del sector agrario en el distrito de Trujillo. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/123456789/653
- Verdugo, M., Nieto, T., De Urrías, B., y Crespo, M. (2009). Mejorando resultados personales para una vida de calidad. Salamanca España: Amaru ediciones.

ANEXOS