



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORAN EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE ICA, PERIODO 2021"

Presentado por:

BORDA GUTIÉRREZ ROBERTO PAULO

Del **DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 04 de diciembre de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TITULO:

**FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS LABORALES
DEL PERSONAL QUE LABORAN EN EL SECTOR
AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE ICA, PERIODO 2021**

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE:

DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA

PRESENTADO POR:

MTRO. DER. ROBERTO PAULO BORDA GUTIÉRREZ

ASESOR: DR. DANIEL GERARDO HARVEY GUTIÉRREZ

ICA-PERÚ

2023

DEDICATORIA:

La presente Investigación está dedicada a nuestro Creador y mis queridos Padres Paulino y Martha, quienes me guiaron con su ejemplo y rectitud, por el camino de la superación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, por su preocupación de brindar servicios de posgrado para seguir desarrollándome profesionalmente.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” por preocuparse en el desarrollo de estudios de posgrado de acuerdo a las necesidades de los interesados.

A los docentes de la EPG-UNICA por las enseñanzas que brindaron permanentemente.

Al Asesor de la Tesis Dr. Daniel Gerardo Harvey Gutiérrez por su apoyo, asesoramiento permanente en la búsqueda de la calidad en el trabajo desarrollado.

A las personas que me apoyaron en todo este proceso para lograr mis metas y objetivos trazados.

A mi familia por el apoyo permanente, desinteresado que siempre me brindó para alcanzar mis metas personales.

ÍNDICE

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	10
II.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. Tipo.....	16
2.1.2. Nivel.....	16
2.1.3. Diseño	16
2.1.4. Población y muestra	16
2.2.- Técnicas de recolección de datos	16
2.3. Instrumento de recolección de datos.....	17
2.4. Técnica de procesamiento, análisis e interpretación de resultados	17
III.- RESULTADOS	18
3.1.- CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	18
3.2. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	23
IV.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
V.- CONCLUSIONES.....	42
VI.- RECOMENDACIONES.....	43
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
VIII.- ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS DE CRUCES DE VARIABLES

Tabla de Cruce de Variables	18
Tabla 1: Flexibilidad laboral y derecho laboral	18
Tabla 2: Costos jurídicos y derecho laboral	19
Tabla 3: Costos económicos y derecho laboral	20
Tabla 4: Costos sociales y derecho laboral	21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5: Escala de mediciones de la variable flexibilización laboral	21
Tabla 6: Medición de la escala de la variable derechos laborales	22
Tabla 7: Coeficiente de fiabilidad	22
Tabla 8: Sexo del Encuestado	23
Tabla 9: Edad del Encuestado	24
Tabla 10: Grado de instrucción	25
Tabla 11: Estado Civil	26
Tabla 12: Tiempo de Trabajo	27
Tabla 13: ¿La información que se brinda al personal sobre la flexibilización laboral es adecuada según las disposiciones laborales de la empresa?	28
Tabla 14: Dimensión costo jurídico	29
Tabla 15: Dimensión costo económico	30
Tabla 16: Dimensión costo social	31
Tabla 17: Resultado de la variable flexibilidad laboral	32
Tabla 18: Promedio de las dimensiones	33
Tabla 19: Variable Derechos Laborales	34
Tabla 20: Dimensión Beneficios Sociales	35
Tabla 21: Dimensión Remuneración	36
Tabla 22: Dimensión Seguridad Social	37
Tabla 23: Resultado variable derecho laboral	38
Tabla 24: Promedios de las dimensiones variable derecho laboral	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo del Encuestado.....	23
Gráfico 2: Edad del Encuestado	24
Gráfico 3: Grado de instrucción	25
Gráfico 4: Estado Civil.....	26
Gráfico 5: Tiempo de Trabajo	27
Gráfico 6: ¿La información que se brinda al personal sobre la flexibilización laboral es adecuada según las disposiciones laborales de la empresa?	28
Gráfico 7: Dimensión costo jurídico	29
Gráfico 8: Dimensión costo económico.....	30
Gráfico 9: Dimensión costo social.....	31
Gráfico 10: Resultado de la variable flexibilidad laboral	32
Gráfico 11: Promedio de las dimensiones	33
Gráfico 12: Variable Derechos Laborales.....	34
Gráfico 13: Dimensión Beneficios Sociales	35
Gráfico 14: Dimensión Remuneración	36
Gráfico 15: Dimensión Seguridad Social	37
Gráfico 16: Resultado variable derecho laboral.....	38
Gráfico 17: Promedios de las dimensiones variable derecho laboral	39

RESUMEN

El estudio tiene como título **“FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORAN EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE ICA, PERIODO 2021”**, desarrollado con la finalidad de determinar cuál es la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica. Teniendo como método de investigación el tipo básico, de nivel descriptivo, con un diseño descriptivo – correlacional, donde la población estuvo conformada por los trabajadores que laboraron en los sectores de la agroindustria que pertenecen al distrito de Ica, durante el año 2021, teniendo como muestra un total de 56 personas que vienen laborando en los diversos sectores agroindustriales. La técnica utilizada fue la encuesta, con la utilización del cuestionario con la valoración de escalas en relación a las variables.

En conclusión, la información que se brinda al personal en cuanto a la flexibilización laboral podemos observar que un 53.57% opinan que es mala, y el 26.80% dijeron que es buena, seguida de un 19.60% quienes opinan que es regular y encontrando un porcentaje similar del 37.5% consideran que es regular y que son malos los derechos laborales del personal que laboran en las empresas agroindustriales y el 25.0% dicen que son buenos. Asimismo, se lograron determinar que sí existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales.

Palabras claves: Flexibilidad, derechos, OIT, convenios, agroindustrias, sectores

ABSTRACT

The study is titled “**LABOR FLEXIBILIZATION AND THE LABOR RIGHTS OF STAFF WHO WORK IN THE AGRO-INDUSTRIAL SECTOR OF THE PROVINCE OF ICA, PERIOD 2021**”, developed with the purpose of determining the relationship that exists between labor flexibility and labor rights. of the personnel who work in the agro-industrial sector of the province of Ica. Having as a research method the basic type, descriptive level, with a descriptive - correlational design, where the population was made up of workers who worked in the agroindustry sectors that belong to the district of Ica, during the year 2021, having as It shows a total of 56 people who have been working in the various agro-industrial sectors. The technique used was the survey, with the use of the questionnaire with the assessment of scales in relation to the variables.

In conclusion, the information provided to staff regarding labor flexibility can be seen that 53.57% think it is bad, and 26.80% said it is good, followed by 19.60% who think it is regular and finding a percentage A similar 37.5% consider that the labor rights of the personnel who work in agro-industrial companies are regular and that they are bad and 25.0% say that they are good. Likewise, it was possible to determine that there is a significant relationship between labor flexibility and labor rights.

Keywords: Flexibility, rights, OIT, agreements, agro-industries, sectors

RIEPILOGO

Lo studio è intitolato “**LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL LAVORO E I DIRITTI DEL LAVORO DEL PERSONALE CHE LAVORA NEL SETTORE AGROINDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI ICA, PERIODO 2021**”, sviluppato con lo scopo di determinare il rapporto che esiste tra flessibilità del lavoro e diritti del lavoro. personale che opera nel settore agroindustriale della provincia di Ica. Avendo come metodo di ricerca il livello di tipo base, descrittivo, con un disegno descrittivo - correlazionale, dove la popolazione era composta da lavoratori che hanno lavorato nei settori agroindustriali appartenenti al distretto di Ica, durante l'anno 2021, avendo come si vede un totale di 56 persone che hanno lavorato nei diversi settori agroindustriali. La tecnica utilizzata è stata l'indagine, con l'utilizzo del questionario con la valutazione di scale in relazione alle variabili.

In conclusione, dalle informazioni fornite al personale riguardo alla flessibilità del lavoro si può notare che il 53,57% la ritiene negativa, il 26,80% la ritiene buona, seguito dal 19,60% che la ritiene regolare e trovando una percentuale simile il 37,5% ritiene che la i diritti del lavoro del personale che lavora nelle aziende agroindustriali sono regolari e che sono cattivi e il 25,0% dice che sono buoni. Allo stesso modo, è stato possibile determinare che esiste una relazione significativa tra flessibilità del lavoro e diritti dei lavoratori.

Parole chiave: Flessibilità, diritti, OIT, accordi, agroindustrie, settori

I.- INTRODUCCIÓN

Después de más de 28 años la flexibilización en cuanto a la relación del trabajo, nos permite el poder incrementar las competitividades ante la globalización y así poder hacer que disminuya las informalidades, el indicador de los mercados laborales nos dicen que, sin esta reducción, el incremento monetario, la manufactura y los montos de las mercancías extractivas, no lograrán mejorar en el personal la calidad de vida. Es preciso el poder analizar los procesos de flexibilización, que se viene dando desde hace más de 28 años en el momento de su publicación del Decreto Legislativo N° 728 de 1991, y la última definición sobre informalidad, necesaria para comprender su significado, comportamiento y sus desafíos a las reglamentaciones laborales, pues tiene amplias implicaciones, lo que permite facilitar dentro de las distribuciones funcionales de los ingresos nuevos parámetros entre los partícipes socioeconómico (personales, compañías y gobiernos). El presente trabajo de investigación involucrará la “Ley Laboral del Sector Agroindustrial en la Provincia de Ica y la Flexibilización de los Derechos Laborales - Durante el 2021”, es decir, el establecimiento de un modelo flexible de gestión y regulación de los derechos laborales al interior de las empresas y organizaciones privadas. Para los procesos de desregularización dentro del mercado laboral la aplicación de la flexibilidad con referencia a la libre contratación individual de trabajo, flexibilizando los viejos mecanismos implementados por los sindicatos en el siglo XX y, con suerte, manteniendo el crecimiento todo el sector privado. **Problema General:** ¿Qué relación existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?, **Problemas Específicos:** ¿Qué relación existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?; ¿Qué relación existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?; ¿Qué relación existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021? **Situación problemática:** La investigación pretende comprender los siguientes objetivos y determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales de los trabajadores agrícolas en la provincia de Ica en el período 2021. Desde inicios de la historia se viene buscando la eficiencia en los procedimientos laborales, siendo uno de los principales pilares primordiales en la generación del crecimiento y la competencia entre las industrias y los mercados. Esta lucha inquebrantable por la maximización de dividendos y la minimización de precio ha deteriorado los vínculos intermediarios entre los empleadores y los trabajadores, quienes perciben cada día más duras y precarias las

labores. Esta dinámica continúa en términos de eficiencia y competitividad, alentada por la globalización en el mercado, los procesos de búsqueda de países con las economías abiertas, con foco en los mercados globales. La provincia de Ica es una de las principales zonas agroindustriales que ofrece diversas actividades: procesamiento de pescado, metalurgia, e industrias afines, así como otras importantes cadenas productivas (industrias proveedoras de insumos, productos intermedios y servicios de transporte). Al centrar la investigación en las empresas agroindustriales, es posible aumentar su productividad y crear más puestos de trabajo a través de contratos de duración determinada, lo que permite a las empresas reducir los costos laborales y la carga de trabajo, aumentando así la productividad. En los últimos años, el sector agroindustrial ha jugado un papel cada vez más importante en las exportaciones del Perú. La base productiva de la región Ica es industria 21% y agricultura 16%, lo que también indica participación en el sector construcción 15%. Es importante señalar que la participación de estos tres sectores en la producción regional es mayor a su respectiva participación en la producción nacional en un 17%, 9% y 8%. Todo esto demuestra que la legislación laboral, junto con la flexibilización laboral, ha generado cambios en las condiciones que prefieren algunas empresas para contratar. **Flexibilización laboral:** La flexibilización laboral viene siendo un tema polémico. Para Bronstein A.(1983), define como “un caballo de Troya, en el que existen riesgos amenazan la firmeza de un marco legal cuya unidad inclusive hace poco pensaba una verdad irrevocable”. (Bronstein, 1983, p. 23) En el momento en que Oscar E., asumió su compromiso, interpretó la flexibilización: "La eliminación, disminución o compromiso de las disposiciones sobre legislaciones laborales con la finalidad de protegerse a los trabajadores, para “aumentar los empleos, inversiones y competitividades internacionales” (Ermida O., 1991) Carlos F., sobre flexibilidades laborales dice “un continente que logra llenarse de diferentes comprendidos que todavía se contradicen en otros lugares”, en estos puntos concebimos la flexibilidad con axiomas neoliberales a fin de quitar la inflexibilidad en las economías debido a políticas o reglamentos. El significado de defensa laboral se origina cuando se concibe que no se manipulan recomendaciones contractuales laborales (Fuentes, 1995). Según estas series de doctrinas, la flexibilización laboral viene hacer la desregulación de las leyes con la finalidad de quitarse la rigidez del capital en beneficio de las Empresas para crear más empleos; asimismo tener en cuenta los ajustes sobre las negociaciones colectivas, como sucede en las flexibilidades salariales. **Clases de Flexibilización Laboral:** Podemos mencionar 03 tipos de flexibilidad: protectoras, adaptativas y desreguladoras. La flexibilidad en cuanto a protección asevera que los derechos laborales son siempre flexibles, sólo en una trayectoria. En otras palabras, las reglas laborales, por axioma, continuamente pueden ser superadas y adaptadas a las ventajas del personal. En cuanto a la flexibilidad adaptativa,

que involucra las adaptaciones de normativas legales estrictas a los acontecimientos circunstanciales, mediante la negociación colectiva y realizando una evaluación holística sobre mejoras para el personal. La principal idea es la abolición simple, esto se da en la adaptación, la cual requiere unas autonomías colectivas. Y como último tipo la desregulación, viene hacer una simple y pura supresión sobre los beneficios sindicales precedentes. Estos actores expresan autonomías colectivas conviniendo la modificación de determinadas disposiciones legales. Estos tipos de flexibilización mediante una autonomía colectiva permiten interpretar las flexibilidades como una travesía de los proteccionismos estatales hacia la seguridad colectiva. (Ermida, 1992).

Derecho Laboral: Comprender los derechos laborales, como el poder inherente o la asignación de trabajadores. Es necesario enfatizar las imágenes centrales de los trabajadores. Según (Reynoso, 2006), el término trabajadores abarca una amplia gama de poblaciones y se describe a todos aquellos que ejecutan labores y tareas creativas, productivas o transformadoras. Estos tipos de persona dedica energías y esfuerzo a las producciones de los bienes o servicios, añade el autor. Asimismo (Azuela, 2012) reitera los principios y derechos fundamentales. El trabajo mismo constituye hipotéticamente un derecho. Según (Mundlak, 2007), constan tres elementos del derecho a la labor: a) El derecho a trabajar por cuenta propia (libertad de ejercicio) y como esclavo no, sin olvidarse la prohibición de los trabajos forzosos. b) Los derechos al trabajo, el Estado y el Patrón tienen la obligación de dar trabajo a todos. c) Derecho al trabajo digno, en circunstancias y con tratos adecuados. Estos tipos de derechos se catalogan en específico y no específico (Colmenares, 2011). La primera es que los derechos humanos existen incluidos en el ordenamiento jurídico de los derechos laborales y están encaminados únicamente a las clases obreras. Por otra parte, los derechos no específicos no se hallan en el ordenamiento jurídico del trabajo y pueden ser reglas subjetivas e inseparables al propio hombre que se administran dentro del ámbito de la vida.

Beneficios sociales: Según (INAGEP, 2020), en cuanto al beneficio social estos vienen hacer remuneraciones que no son dinerarias y no tienen valor monetario que los empleadores pagan voluntariamente a los trabajadores. Y sus objetivos es satisfacerse las necesidades del personal para mejorarse la calidad de vida y generarse más producción en la empresa. Teniendo como **antecedentes**

Internacionales: Escalante, M. E. et al. (2016), en su investigación: para optar el título universitario de Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Univ. del Salvador - Centroamérica

Conclusión: En cuanto a las derivaciones sobre la encuesta a los trabajadores del área metropolitana de San Salvador, la flexibilidad laboral afecta los derechos básicos de los personales para seguir el ordenamiento jurídico de El Salvador, proposición asequible porque las teorías han sido ampliamente aplicada y medidas por los factores como: el carácter político tal como se da bajo los sistemas económicos neoliberales, que se

caracteriza por las desregulaciones de los mercados laborales y el empoderamiento de los provechos privados. En los mercados laborales salvadoreños, sí existe una predisposición hacia los contratos a representación fija, subcontratos y salarios. Sus resultados son las rupturas de las relaciones entre salarios y costes de vida, inestabilidades y seguridades laborales, y desventaja de otros derechos que están en relación con los tipos de contratos, días festivos, pago de pensiones, trabajo, reconocimiento de antigüedad. En el mercado laboral Salvadoreño, las tendencias son contratos a término fijo, subcontratos, despidos y salarios de producción. Sus consecuencias son ruptura de la relación entre salario y costo de vida, precariedad y seguridad laboral, y pérdida de otros derechos relacionados con el tipo de contrato como vacaciones, solo desembolsos de pensión, trabajos, reconocimientos de antigüedades; Gomez L. y Gouzy J.M., (2018) en su trabajo: “Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo”. Trabajo para optar el título de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad de la Gran Colombia. Conclusión: La flexibilización laboral en el contexto colombiano ha tenido consecuencias contraproducentes para los trabajadores e incluso para los empleados con el clima laboral de las organizaciones, ya que la desigualdad ahora es parte del ambiente laboral, un ejemplo de esto es que no todos los que trabajan en una organización son trabajadores directos y acceden a capacitación, apoyo, bonos, estabilidad u otros servicios, aunque compartan el mismo lugar de trabajo y las mismas funciones. La flexibilización en el trabajo debilita el contrato de trabajo, porque la vinculación del trabajador a una empresa u organización no siempre se logra de esta forma, sino mediante contratos civiles, esto empeora las condiciones de trabajo de los trabajadores, principalmente la estabilidad y otros derechos sociales, los cuales están plenamente protegidos por la constitución.

Antecedentes Nacionales: Céspedes M. (2019) “La Vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS de la Corte Superior de Justicia - Lima Norte 2017”. U. Nac. Federico Villareal - Lima Perú. El resultado es: podemos ver el estado de las vulneraciones del derecho laboral en cuanto al CAS dentro del régimen especial de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte es alto, ya que su cálculo con la aprobación 81 de los personales cuestionados de los cuales se hace la evaluación sobre la vulneración de sus derechos. Es abolido los derechos permanentes del personal bajo esta modalidad especial sobre participaciones administrativas en los servicios del CAS en la CSJLN, aprobado por 75% por los trabajadores investigados, para continuar con sus labores. El nivel de reconocimiento de la compensación por tiempo servido en la Modalidades Especiales de Contratos Administrativos CAS en la CSJLN fue nulo, aprobado por 77% del personal entrevistados en esta investigación; Palomino N. (2017) “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación de un régimen especial del CAS a al personal de la Municipalidad

Provincial de Trujillo”. Para obtener grado de Maestría en Derecho en Materia de Derecho Constitucional y Administrativo. U.N. Trujillo. Derivaciones: - Los efectos judiciales del estudio de la tercerización administrativa, sobre los trabajadores del Municipio de la provincia de Trujillo, son significativos, debido a los reconocimientos parciales sobre derechos laborales ya otorgados a la formación a su favor, asimismo, estos no son suficientes. - La ciudad de la Provincia de Trujillo se ha observado que dentro de las normativas legales se emplean a los trabajadores de la persona jurídica, adoptando el régimen CAS, estableciendo así un nuevo modo especial de coexistencia a la par de los establecidos por la ley. (D. N° 276, 728 y Sitios de celebración - CC). – Según las encuestas que fueron aplicada a los trabajadores de CAS, se desprende que los encuestados distinguen en esta nueva modalidad de trabajo ascendentes desventajas monetarias y legales. **Justificación Legal:** La justificación de la presente investigación se encuentra sustentada por las siguientes normas que tiene la investigación: La Ley N° 31110 - régimen laboral agrario y de incentivos para los sectores agrarios y riegos, agroexportadores y agroindustriales. **Justificación Teórica:** En general, la flexibilidad laboral es importante desde un punto de vista del derecho laboral remunerado, según la cual se debe hacer todo lo posible para facilitarse a los trabajadores una adaptabilidad en el lugar de trabajo de la compañía ante la creciente competencia. Como consecuencia, la flexibilidad se reaviva continuamente unas recetas reiteradas para la mejora de los beneficios empresariales y la creación de puestos laborales. Asimismo, pendiendo del concepto de usuario, la flexibilización consigue ser promovida por una serie de ventajas; pero igualmente se manipula la flexibilización para demostrar el recorte de derechos en el trabajo dentro de los sectores agropecuarios. **Justificación Social:** Los beneficios de avanzar hacia el trabajo flexible son dos: por un lado, los empleados están más cómodos y saludables, y por otro lado, son más productivos, lo que genera una ventaja para la empresa. “Además, si las empresas introducen estilos de trabajo flexibles, pueden mejorar no solo la salud, la moral y la lealtad de los empleados, sino también la productividad general, siempre que se respeten los derechos laborales de todos los trabajadores. Tuvo como **Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021. **Objetivos Específicos:** Identificar la relación que existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.; Identificar la relación que existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.; Identificar la relación que existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los

derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021. Cuyo propósito fue: La magnitud del estudio nos consentirá identificarse a las variables estudiadas y así lograr determinar cuales es la influencia de la flexibilización laboral con los derechos laborales dentro del sector agroindustrial; y en qué medida se ven afectada ambas variables. Esto consentirá mostrarse prácticamente, para verificarse si los derechos laborales es un referente. Es muy trascendental mencionarse que los surgimientos de una nueva ideología sobre la flexibilización adquieren a manera imparciales restaurarse las legislaciones laborales en diversos países, que inclusive actualmente son afectadas por considerables políticas cuyo propósito no es protegerse a los trabajadores y traerse mayor beneficio a los empresarios. Si las normas laborales concurren menos flexibles, la flexibilidad del cargo a los productos sería menores, esto generaría menos empleo ya sea por aumento del producto nacional. Cabe señalarse que la flexibilización laboral establece procesos de innovaciones en nuestros derechos laborales vigentes con una continuación de contradicciones ya indicadas.

Asimismo, se divide el VIII capítulos los cuales se desarrollarán en nuestro estudio.

Capítulo I: Introducción: se desarrolla los problemas, situación problemática, antecedentes, justificación, objetivos y propósito de nuestro trabajo.

Capítulo II: Estrategias metodológica, conteniendo el tipo, nivel, diseño, población, muestra e instrumentos de investigación.

Capítulo III: Resultados: elaboración de gráficos y tablas mediante programa SPSS.

Capítulo IV Discusión: se realiza la contrastación de las hipótesis y comparación con otros autores, descripción de los resultados.

Capítulo V: Conclusiones, describe las conclusiones que se llegó en cuanto al tema.

Capítulo VI: Recomendaciones, se elaboran sugerencias que se brindaran para mejorar nuestro estudio.

Capítulo VII: Referencias bibliográficas, fuentes utilizadas para el desarrollo del trabajo.

Capítulo VIII: Anexos, y bases de datos utilizados para el trabajo.

II.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo

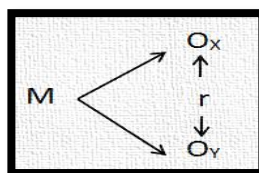
La investigación será de tipo básico, ya que “no tienen propósitos aplicativos contiguos, esto busca el poder ampliarse y profundizárselos los conocimientos científicos ciertos acerca de las realidades” (Carrasco, 2005).

2.1.2. Nivel

La investigación descriptiva, el cual Arenas (2007); señala “que consiste en observar, registrar, analizar e interpretar las condiciones efectivas en ese momento, con el fin de establecerse relaciones entre ambas variables, sin especificar causa y efecto”.

2.1.3. Diseño

Nuestro diseño será descriptivo – correlacional, ya que se describirá la relación entre las variables en estudio, para lo cual haremos uso del siguiente esquema:



Donde:

M = Muestras

Ox = Observación de la variable (X) flexibilización laboral

Oy = Observación de la variable (Y) Derechos laborales

r = Coeficientes de correlación entre ambas variables

2.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: estará compuesta por trabajadores que laboran en el sector de la agroindustria en la provincia de Ica durante el periodo 2021.

Muestra

La muestra estará compuesta por 56 personas que laboran en el sector de la agroindustria en la provincia de Ica durante el periodo 2021.

2.2.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recopilación de la información se utilizará procedimientos o mecanismos necesarios. Siendo así que la técnica que se usará será la encuesta realizando una entrevista tomando las consideraciones de protección ya que en estos momentos aún

seguimos viviendo una pandemia que no termina como es el covid-19, siendo la recolección de datos para la medición de nuestras variables.

2.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El cuestionario será nuestro instrumento conformado por preguntas abiertas los cuales el que laboran en el sector de la agroindustria en la provincia de Ica deberán responder.

2.4. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para la obtención de nuestros resultados haremos uso del programa SPSS para la elaboración de nuestros estadísticos y creación de tablas y gráficos sobre nuestros indicadores e hipótesis.

- a) Obtenida la información se procederá al análisis teniendo en cuenta los pasos siguientes:
 - * Codificación. – Generación de los códigos muestrales.
 - * Calificación. - Se le asigna un valor teniendo en cuenta los criterios para la operacionalización de variables en estudio.
 - * Tabulación de datos. - Conoceremos las características de distribución estableciéndose los códigos de los sujetos muestrales para calificarlos.
 - * Interpretación de resultados. - Elaboración de cuadros y gráficos para su interpretación según la relación de las variables.

III.- RESULTADOS

3.1.- CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

“Hay relación significativamente entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica”, periodo 2021, se hizo utilización de la prueba chi cuadrado.

Hipótesis general

Hipótesis nula: No hay relación significativamente entre la variable flexibilización laboral y derecho laboral del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativamente entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021

Tabla de cruce de variables

Tabla 01

Flexibilidad laboral y derecho laboral

Flexibilidad laboral	Derecho laboral						Total	
	Buena		Regular		Mala		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Buena	2	4.0%	8	14.0%	6	11.0%	16	29.0%
Mala	6	11.0%	24	43.0%	10	18.0%	40	71.0%
TOTAL	8	14.0%	32	57.0%	16	29.0%	56	100.0%
Chi cuadrado = 17							valor P = 0.04	

Interpretación:

Como observamos del cruce de las variables en estudio observamos que el mayor porcentaje del 43.0% que dice que existe una mala flexibilización laboral y que el derecho laboral es regular.

Para la confiabilidad del 95% se realizó a través del Chi cuadrado = 17 con un valor de $p = 0,04$ siendo menor al 0.05, asimismo se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, podemos decir que si hay relación significativamente en ambas variables en estudio donde flexibilización laboral y derechos laborales del personal que laboran en las empresas agroindustriales de la provincia de Ica, periodo 2021.

Hipótesis específica 01

Hipótesis Nula: No hay relación significativamente entre los costos jurídicos de la flexibilidad laboral y las vulneraciones de los derechos laborales del personal que laboran en las empresas agroindustriales de la provincia de Ica, periodo 2021.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilidad laboral y la vulneración del derecho laboral del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.

Tabla 02

Costos jurídicos y derecho laboral

Costos jurídicos	Derecho laboral						Total	
	Buena		Regular		Mala		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Buena	1	1.0%	16	29.0%	4	7.0%	21	29.0%
Mala	4	7.0%	16	29.0%	15	27.0%	35	71.0%
TOTAL	5	8.0%	32	58.0%	19	34.0%	56	100.0%
Chi cuadrado = 21.48						P valor = 0.343		

Observamos que el 29.0% del personal que labora en las empresas agroindustriales del mercado de Ica, consideran que los costos jurídicos son regulares y el 27.0% dicen que los costos jurídicos son malos consecuentemente también los derechos laborales malos.

En el presente encontramos un valor $P = 0.343$ y el Chi cuadrado 21.48 siendo este valor menor al 0,05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula.

Llegando a la conclusión que si hay una relación significativamente de la dimensión costos jurídicos de la flexibilidad laboral sobre la vulneración del derecho laboral del personal que trabajan en los sectores agroindustriales de la provincia de Ica, periodo 2021.

Hipótesis específicas 02

Hipótesis nula: No hay relación significativamente entre los costos económicos de la flexibilidad laboral y el derecho laboral del obrero que trabajan en los sectores de la agroindustrial en la provincia de Ica, periodo 2021.

Hipótesis alterna: Si hay relación significativamente entre las dimensiones costos económicos de las flexibilizaciones laborales y la vulneración de los derechos laborales del personal que se desempeñan en los sectores agroindustriales en la provincia de Ica, durante el periodo 2021.

Tabla 03

Costos económicos y derecho laboral

Costos económicos	Derecho laboral						Total	
	Buena		Regular		Mala		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Buena	2	3.0%	11	20.0%	6	11.0%	19	34.0%
Mala	4	7.0%	21	38.0%	12	21.0%	37	66.0%
TOTAL	6	10.0%	32	58.0%	18	32.0%	56	100.0%
Chi cuadrado = 19.0						P valor = 0.412		

En cuanto a la variable costos económicos podemos encontrar que el 38% del personal que laboran en el sector agroindustrial opinan que es mala y siendo el derecho regular; asimismo el 21% tanto los costos económicos y los derechos laborales son malos. Pero en cuanto a la confiabilidad del 95% a través del chi cuadrado = 19.0 con un valor $P=0.412$ siendo menor a 0.05 donde se rechazamos las hipótesis nulas y aceptamos la alterna; es por esta razón decimos que existe correlación significativamente entre la dimensión y la variable dependiente en estudio.

Hipótesis específica 03

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre los costos sociales de la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en los sectores agroindustriales de la provincia de Ica, periodo 2021

Hipótesis Alternativa: Si hay relación significativa entre los costos sociales de la flexibilización laboral y el derecho laboral del personal que laboran en empresas agroindustriales de la provincia de Ica, periodo 2021

Tabla 04

Costos sociales y derecho laboral

Costos sociales	Derecho laboral						Total	
	Buena		Regular		Mala		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Buena	3	5.0%	9	16.0%	8	14.3%	20	36.0%
Mala	2	4.0%	23	41.0%	11	19.7%	36	64.0%
TOTAL	5	9.0%	32	57.0%	19	34.0%	56	100.0%
Chi cuadrado = 57.3						P valor = 0.378		

El 41% opinan que los costos sociales son regulares pero el derecho laboral es regular; pero el 19.7% dicen tanto los costos como los derechos son malos.

Se utilizó el Chi cuadrado siendo el 57.3 p valor fue 0.378 siendo menores al 0.05 siendo el 95% de confiabilidad, por tanto, rechazamos la hipótesis nula siendo así que podemos decir hay correlación significativa de la dimensión de los costos sociales con la variable sobre el derecho laboral.

Presentación del instrumento

Para el determinar nuestra relación entre nuestras variables en estudio aplicamos el cuestionario a los trabajadores de las diversas empresas agroindustriales, considerando 17 ítems sobre los indicadores de cada variable, el cual se interpretó en figuras y tablas utilizando la escala e interpretación siguiente:

Tabla N° 05

Escala de mediciones de la variable flexibilización laboral

TABLA DE BAREMACIÓN	
MEDIDAS	VALOR
Buena	1.0 – 2.0
Mala	2.1 – 3.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 06*Medición de la escala de la variable derechos laborales*

TABLA DE BAREMACIÓN	
MEDIDA	VALORES
Buena	1.0 - 1.6
Regular	1.7 - 2.3
Mala	2.4 – 3.0

Fuente: elaboración propia

Fiabilidad de los instrumentos

Para la fiabilidad en cuanto a nuestra encuesta el que se midió la relación entre ambas variables en estudio mediante el coeficiente de alfa significativa para ver la relación que existe en la flexibilización laboral con el derecho laboral del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, en el año 2021.

- Si los Coeficientes alfa de Cronbach son $< 0 = a 0.7$. Entonces, nuestro instrumento es fiable, a la vez la medición es estable y consistente.
- Si el Coeficiente alfa de Cronbach es $> a 0.7$, es considerado no fiable nuestro instrumento, asimismo la medición puede presentar una variabilidad heterogénea.

Mediante el paquete estadístico SPSS vs. 26 para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el siguiente cuadro:

Tabla 07*Coeficiente de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,872	0,873	18

Interpretación

El alfa de cronbach es el 0.872 significa que es aceptable el instrumento a utilizar para procesar nuestra información.

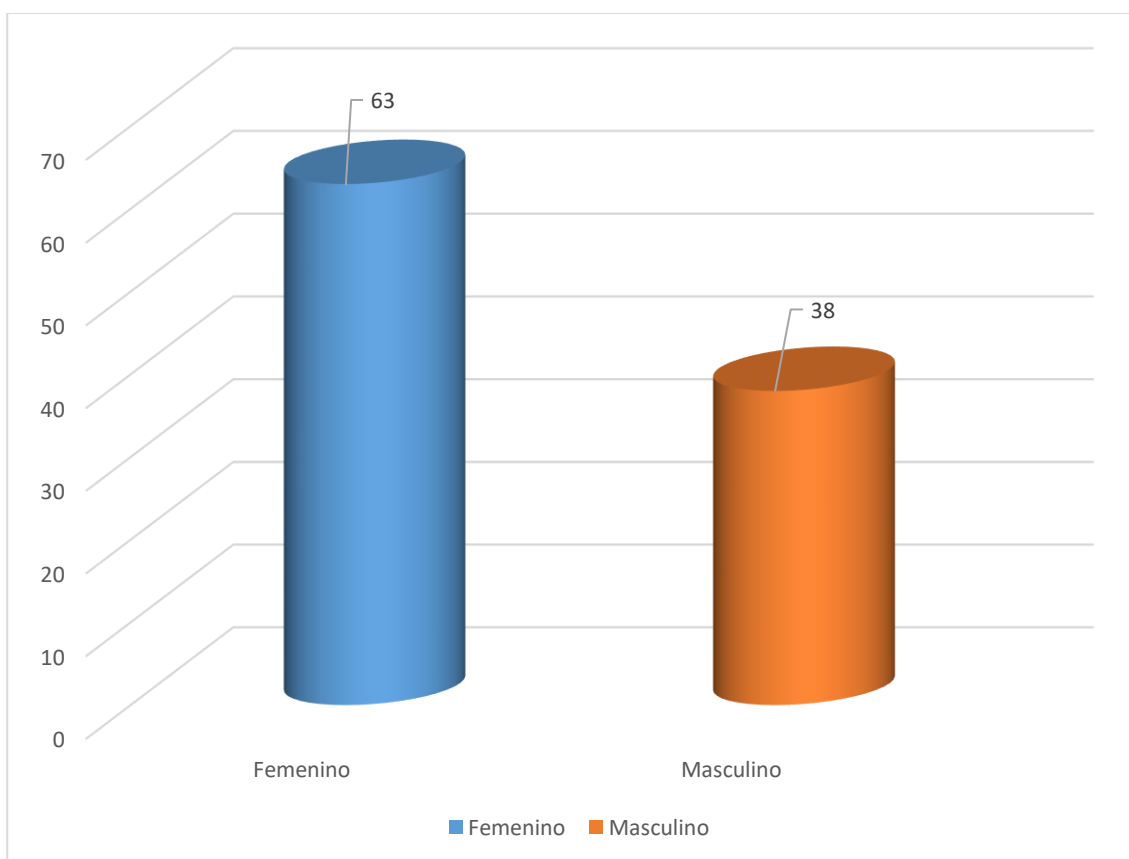
3.2. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

TABLA 08

SEXO DEL ENCUESTADO

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	35	63,0	63.0	63.0
MASCULINO	21	38,0	38.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Gráfico 1: Sexo del Encuestado

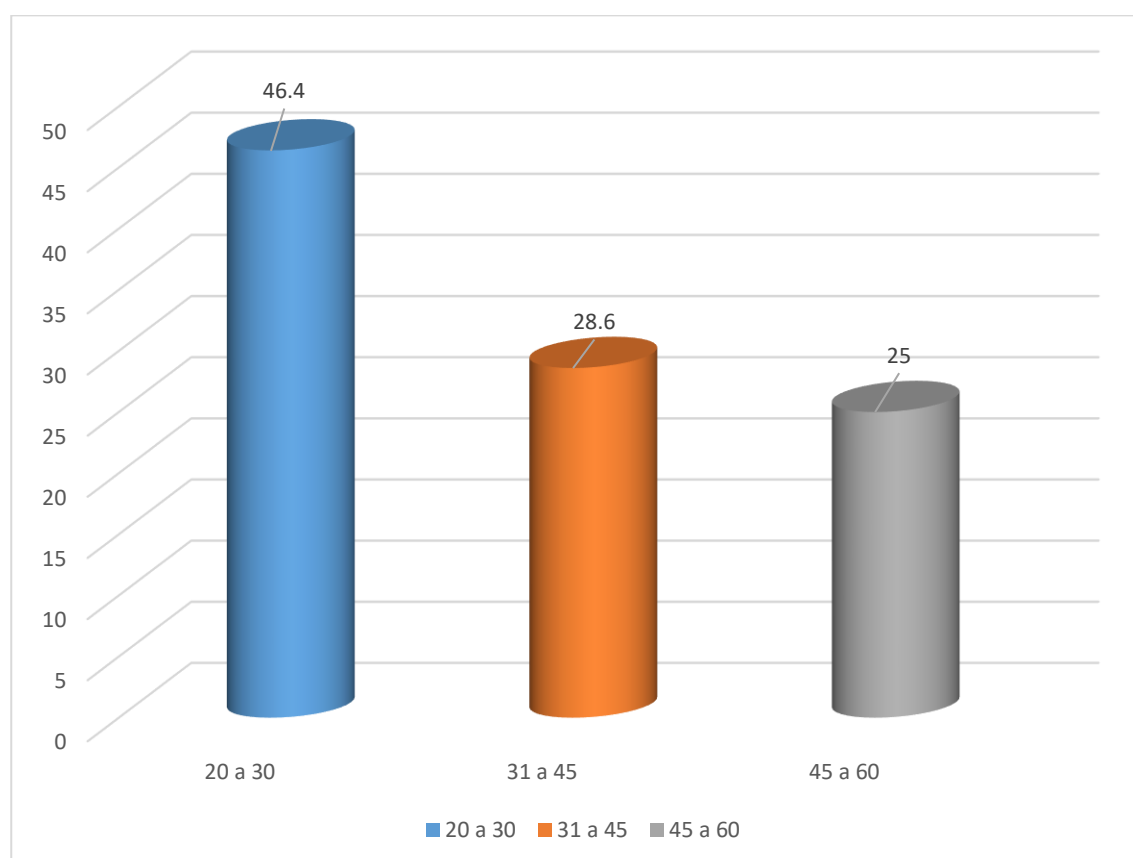


Interpretación:

Como se observa en la gráfica en cuanto a sexo de los encuestados que el 63.0% son del sexo femenino y un 38% para el masculino, esto significa que la mayor cantidad que labora en los sectores agroindustriales en la provincia de Ica son mujeres.

TABLA 09**EDAD DEL ENCUESTADO**

Edad	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 A 30	26	46.4	46.4	46.4
31 A 45	16	28.6	28.6	28.6
45 A 60	14	25,0	25,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 2: Edad del Encuestado**Interpretación:**

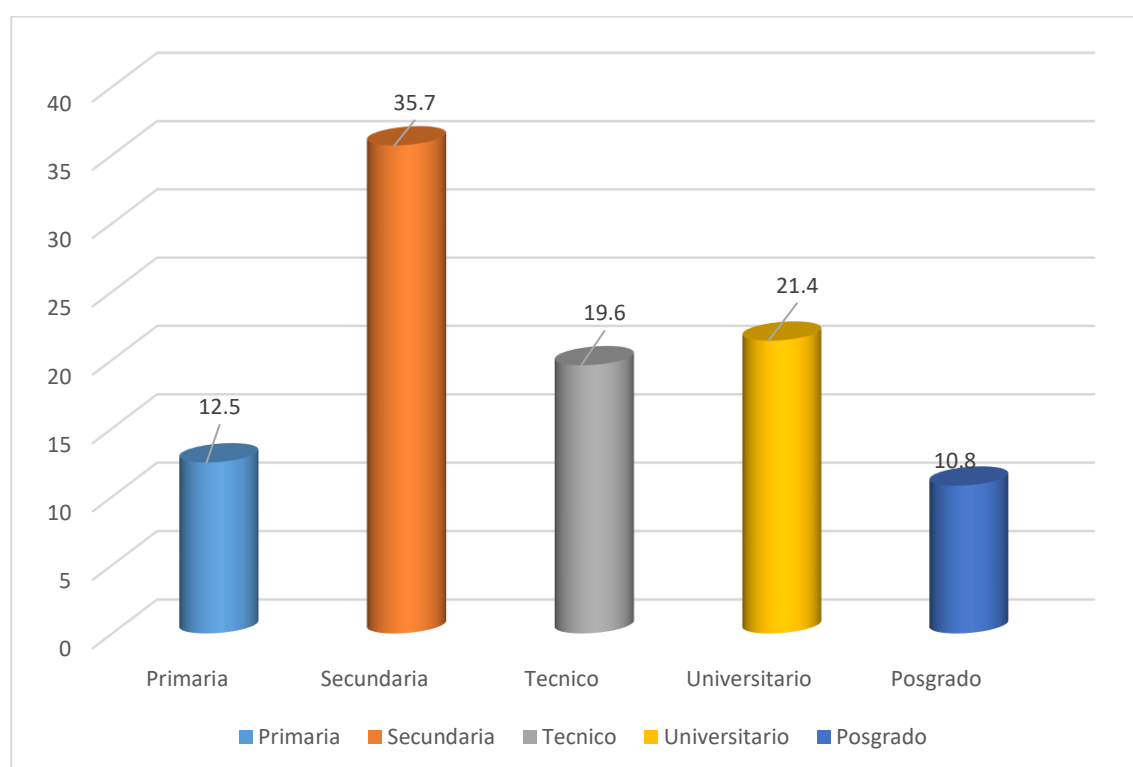
En cuanto a las edades de los encuestados para nuestra investigación podemos observar que entre las edades 20 a 30 años el 46.4% laboran en los sectores agroindustriales dentro de la Provincia de Ica; el 28.6% son entre 31 a 45 años y un 25% entre las edades de 45 a 60 años. Encontrándose así que el mayor porcentaje son jóvenes que oscilan entre los 20 a 30 años de edad.

Tabla 10

GRADO DE INSTRUCCIÓN

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	7	12,5	12,5	12,5
SECUNDARIA	20	35,7	35,7	35,7
TÉCNICO	11	19,6	19,6	19,6
UNIVERSITARIO	12	21,4	21,4	52,0
POSGRADO	6	10,8	10,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 3: Grado de instrucción



Interpretación:

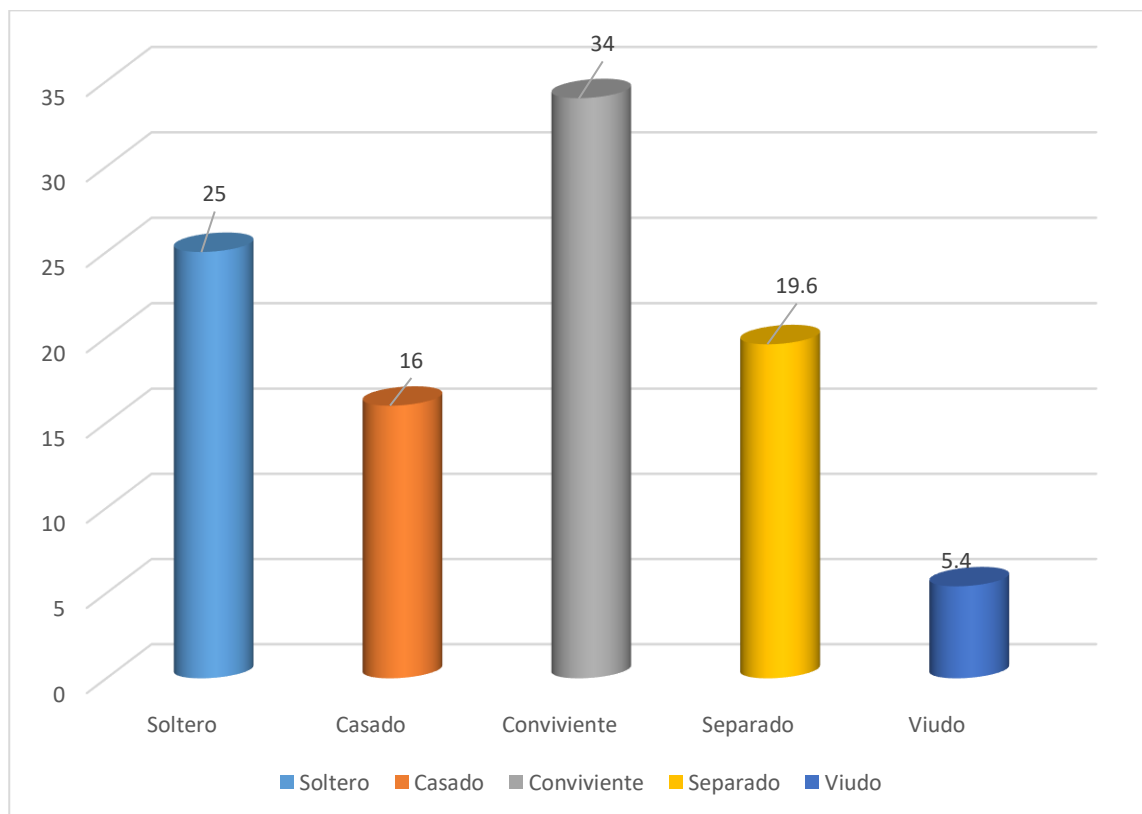
Del total de encuestados en cuanto al grado de instrucción con el que cuentan podemos ver que un 35.7% solo cuentan con secundaria; donde el 21.4% son universitarios, el 19.6% cuentan con estudios técnicos; el 12.5% solo primaria y el 10.8% solo tienen posgrado. Llegando así a la conclusión que el mayor porcentaje son para los que solo cuentan con secundaria.

Tabla 11

ESTADO CIVIL

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO	14	25,0	25,0	25,0
CASADO	9	16,0	16,0	41,0
CONVIVIENTE	19	34,0	34,0	75,0
SEPARADO	11	19,6	19,6	94,6
VIUDO	3	5,4	5,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 4: Estado Civil

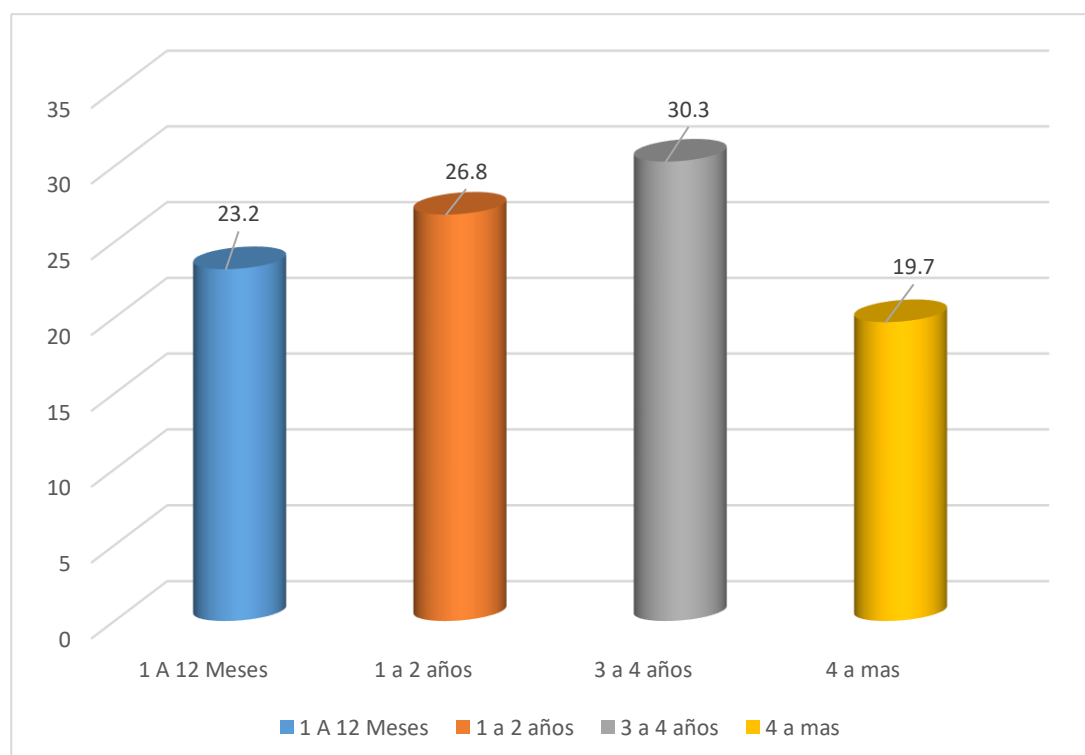


Interpretación:

Del total de encuestados sobre su estado civil podemos observar que el mayor porcentaje es para los convivientes con un 34.0%, donde el 25.0% son solteros, opinando así un 19.6% para los encuestados separados; siendo así un 16% para los casados y con el menor porcentaje lo obtuvieron los del estado civil viudos con un 5.4%.

TABLA 12**TIEMPO DE TRABAJO**

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
01 A 12 MESES	13	23.2	23.2	23.2
1 A 2 AÑOS	15	26.8	26.8	26.8
3 A 4 AÑOS	17	30.3	30.3	80.3
4 A MAS	11	19.7	19.7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 5: Tiempo de Trabajo**Interpretación:**

Del total de 56 encuestado que participaron en la encuesta podemos observar que el 30.3% respondieron que tiene de 3 a 4 años de tiempo de trabajo en las empresas agroindustriales; siendo así que los trabajadores que tienen entre 1 a 2 años y de 4 a más tienen un porcentaje similar del 19.7% seguido de un 23.2% para los que tienen de 1 a 12 meses de trabajo dentro de las agroindustrias.

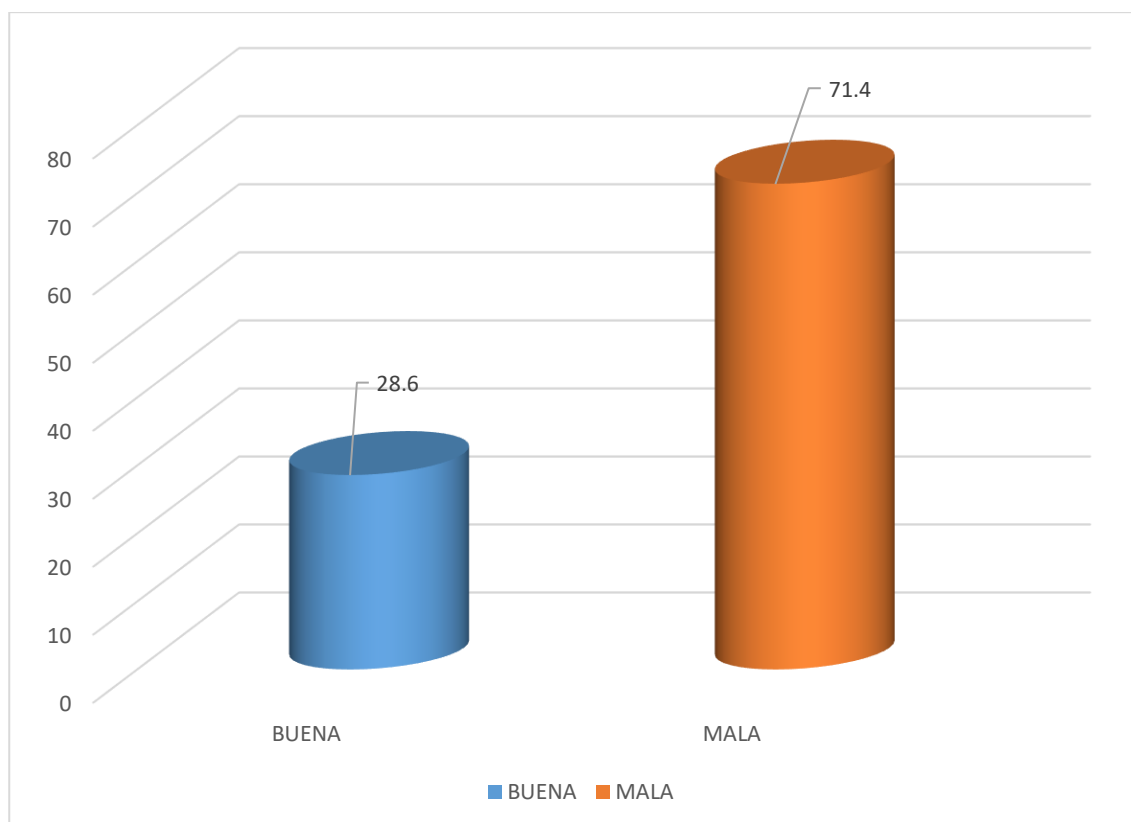
VARIABLE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

TABLA 13

¿LA INFORMACIÓN QUE SE BRINDA AL PERSONAL SOBRE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL ES ADECUADA SEGÚN LAS DISPOSICIONES LABORALES DE LA EMPRESA?

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	16	28.60	28.60	28.80
MALA	40	71.40	71.40	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 6: ¿La información que se brinda al personal sobre la flexibilización laboral es adecuada según las disposiciones laborales de la empresa?



Interpretación:

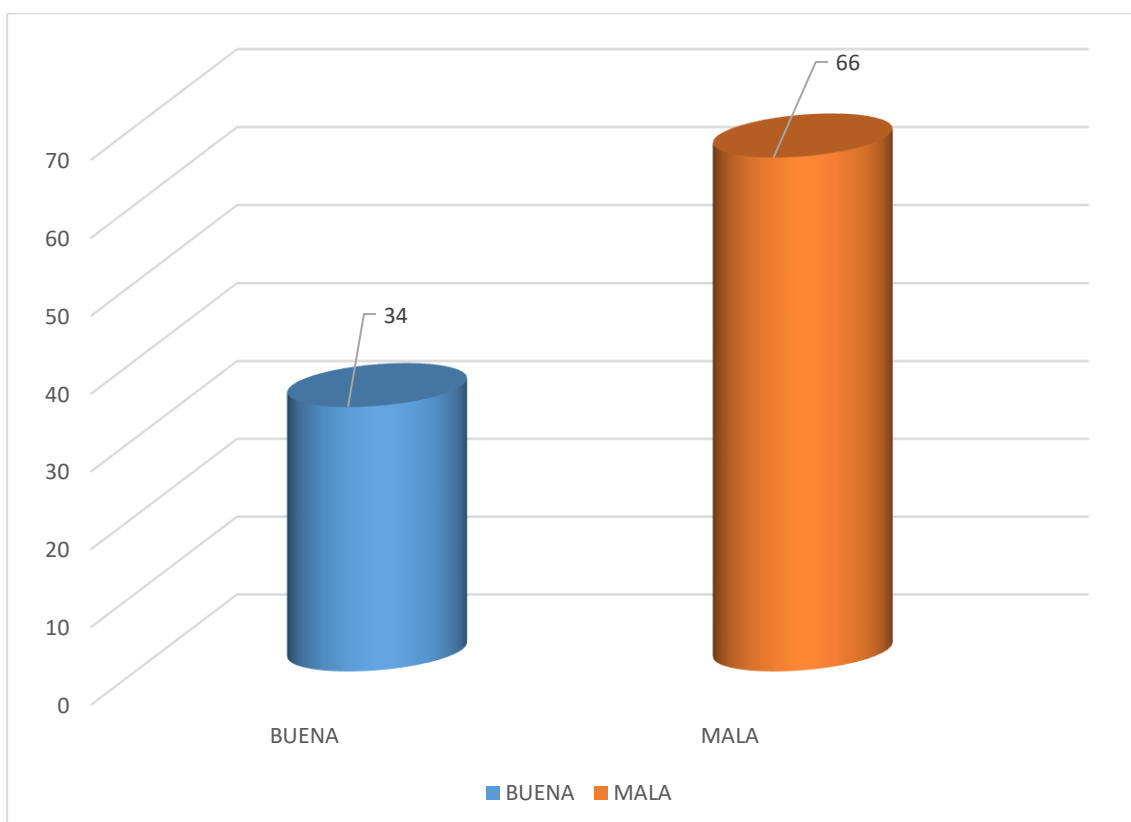
En cuanto a nuestra variable sobre la información que se brinda al personal en cuanto a la flexibilización laboral podemos observar que un 71.40% opinan que es mala la información brindada, seguida de un 28.60% opinan que es buena.

Tabla 14

Dimensión costo jurídico

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	19	34.0	34,00	34,0
MALA	37	66.0	66.00	100,0
Total	56	100.0	100.0	

Gráfico 7: Dimensión costo jurídico



Interpretación:

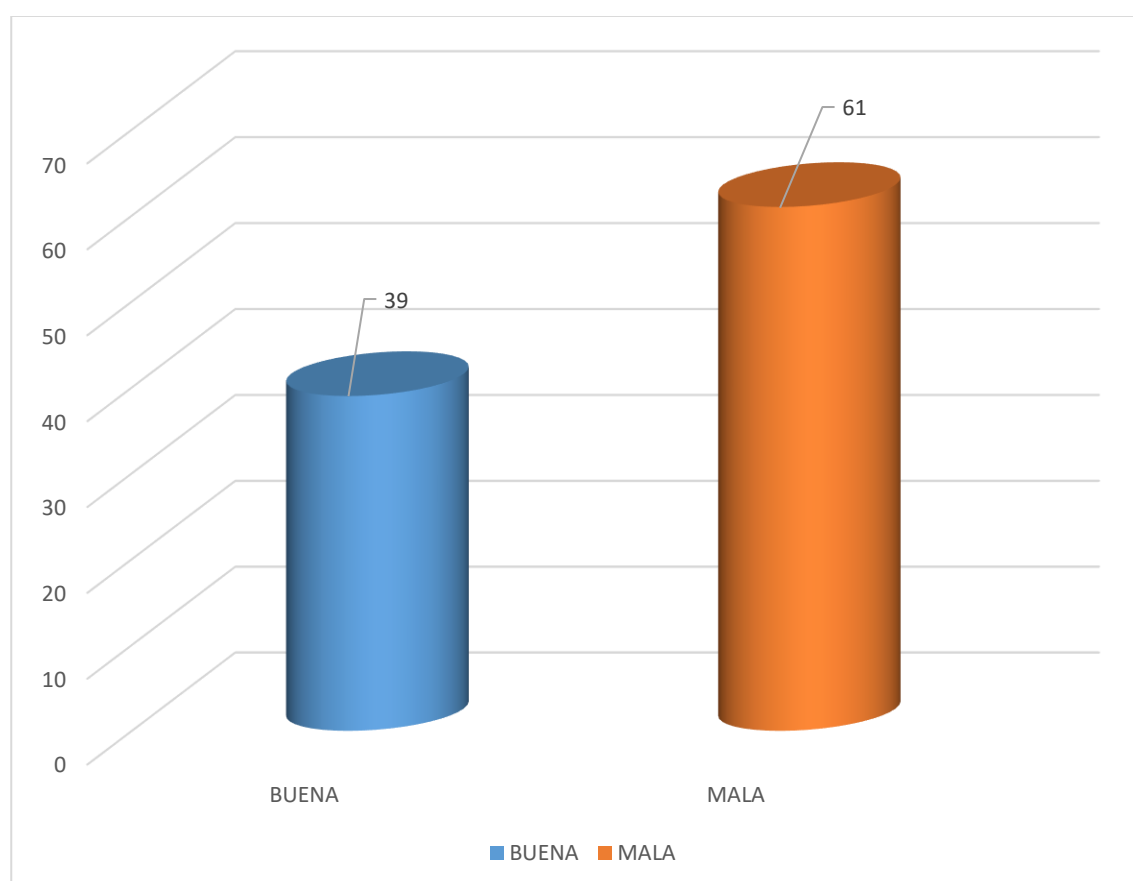
Sobre la dimensión costos jurídicos observamos que un 66.0% afirman que es la mala, ya que la mayoría de trabajadores se encuentran del sector agroindustrial y no respetan sus derechos a la estabilidad laboral, donde el 34.0% dicen que es buena.

Tabla 15

Dimensión Costo económico

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	22	39.0	39.0	39.0
MALA	34	61.0	61.0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 8: Dimensión costo económico



Interpretación:

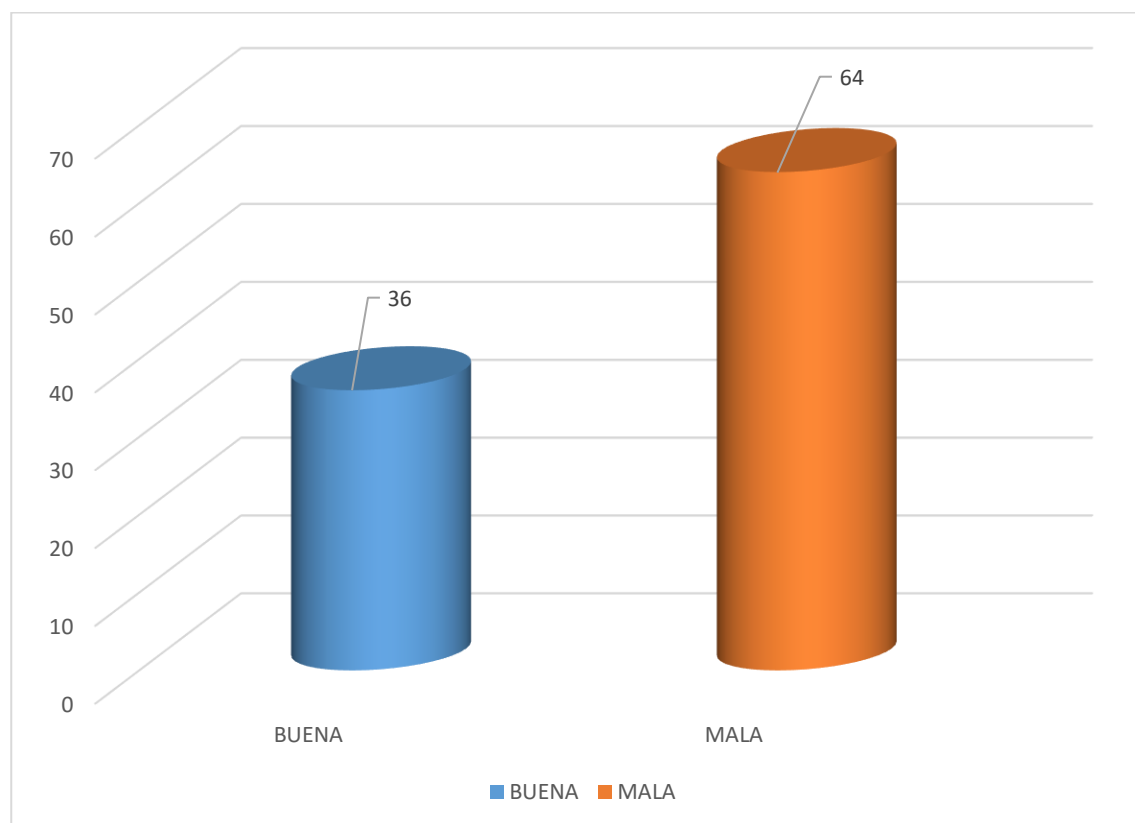
Sobre la dimensión costos económicos del personal que labora en la agroindustria consideran que el 61.0% opinan que la flexibilización laboral es mala y donde el porcentaje del 39.0% es buena, esto quiere decir que los trabajadores no tienen mayores beneficios económicos por tiempo de servicios.

Tabla 16

Dimensión Costo Social

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	20	36.0	36.0	36.0
MALA	36	64.0	64.0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 9: Dimensión costo social



Interpretación:

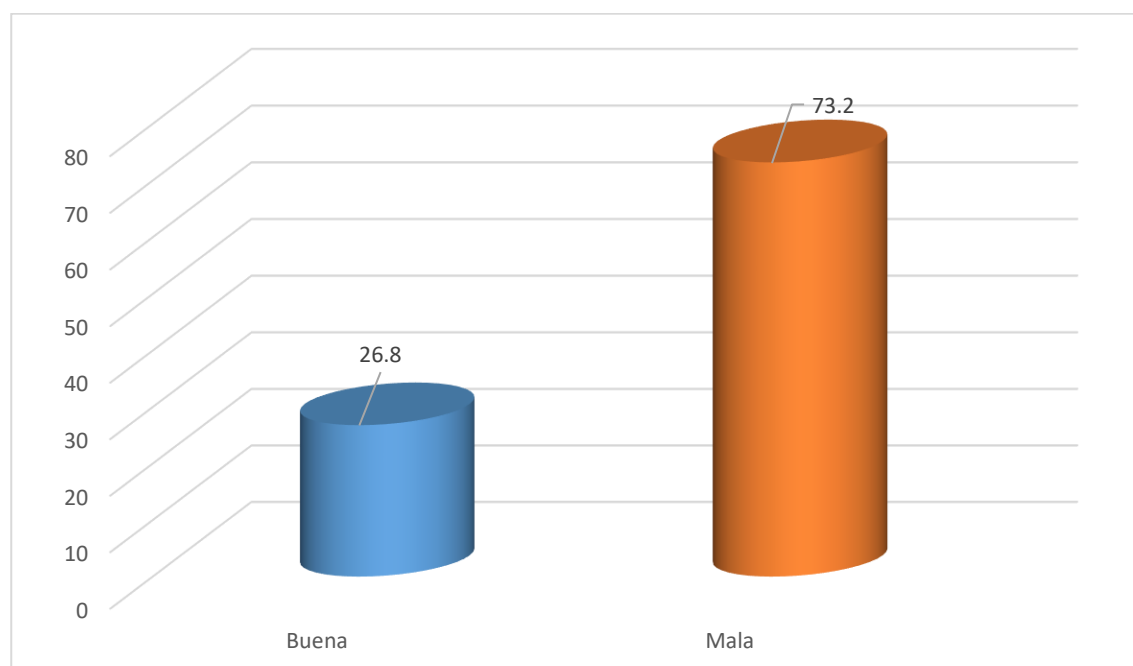
Del total de 56 personas que laboran en sectores agroindustriales se evidencia el 64.0% consideran que el costo social de la flexibilización laboral es mala y el 36.0% opinan que es buena. Asimismo, algunas personas que laboran en las agroindustrias no cumplen el tiempo de servicio el cual no les permite gozar de sus derechos.

Tabla 17

Resultado de la variable flexibilidad laboral

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	15	26.8	26.8	26.8
Mala	41	73.2	73.2	100.00
Total	56	100.0	100.00	

Gráfico 10: Resultado de la variable flexibilidad laboral



Interpretación:

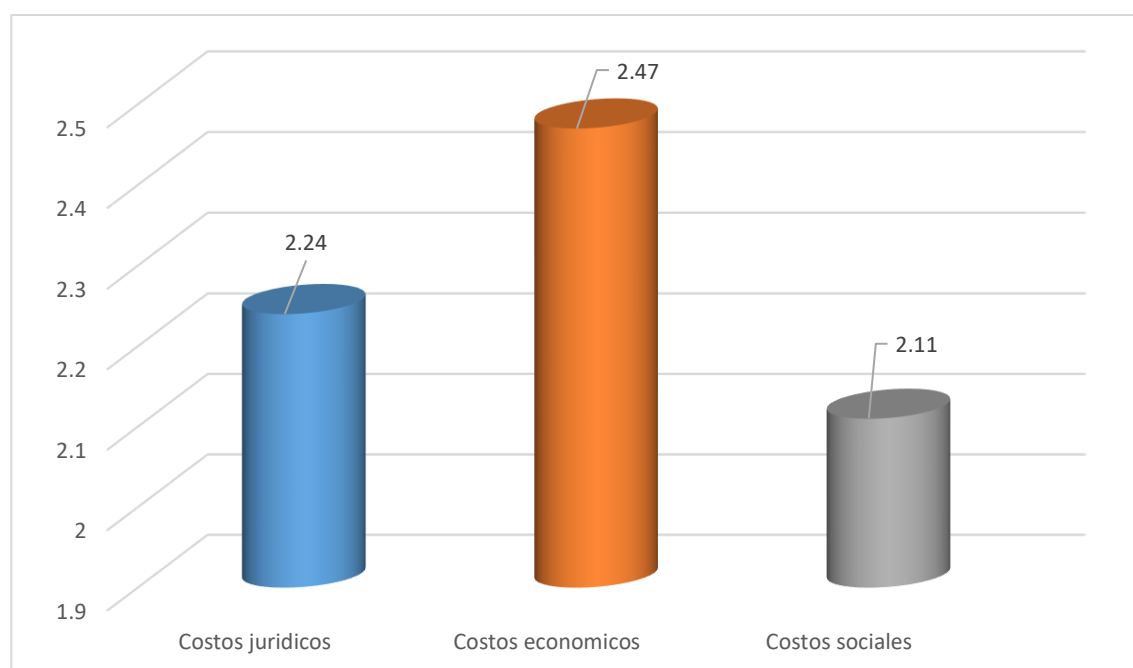
Observamos que, de las 56 personas encuestadas, el 73.2% opinan que la flexibilidad laboral es mala, y un 26.8% dijeron que es buena, siendo así que la mayor cantidad del personal que labora en las empresas agroindustriales demuestran su disconformidad.

Tabla 18

Promedio de las dimensiones

	MEDIA	CALIFICACIONES
Costos Jurídicos	2.24	Mala
Costos económicos	2.47	Mala
Costos sociales	2.11	Mala
Flexibilización laboral	2.58	Mala

Gráfico 11: Promedio de las dimensiones



Interpretación:

En cuanto al promedio sobre la variable flexibilidad laboral es mala con un promedio de 2.58; donde los promedios sobre las dimensiones costo jurídico, económico y social observamos que tienen un promedio del 2.47; 2.24 y 2.11 respectivamente.

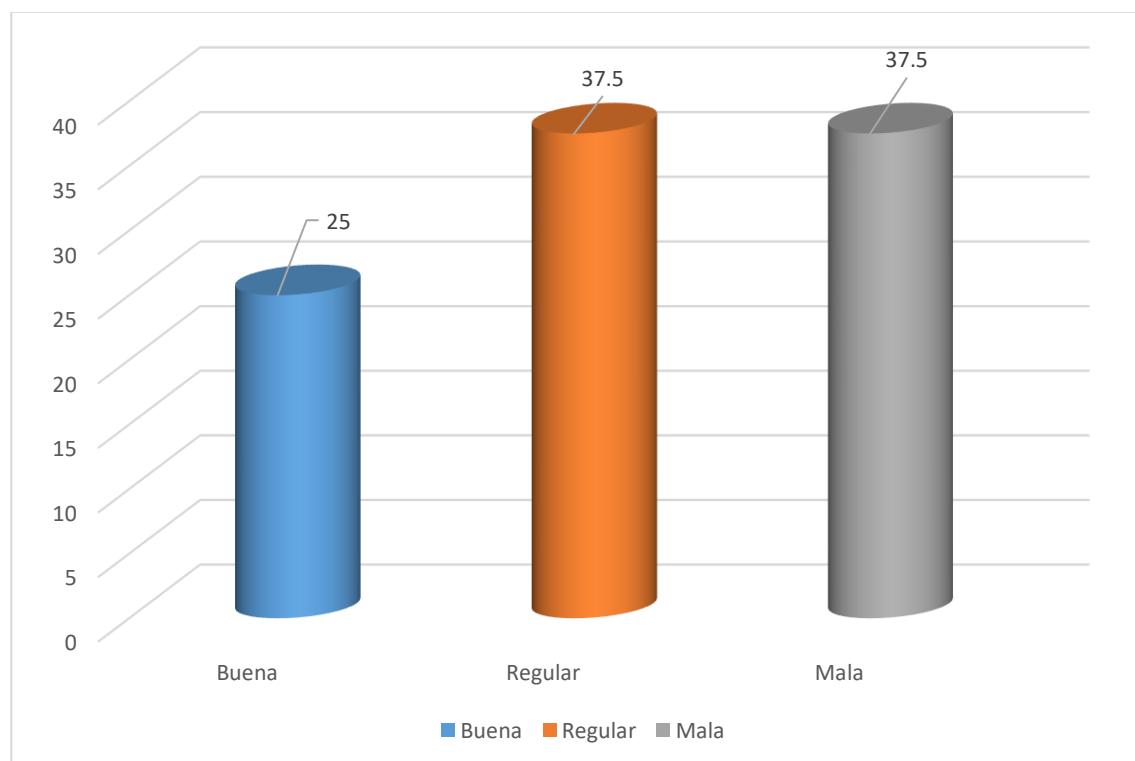
Tabla 19

Variable Derechos Laborales

Cree usted que los derechos laborales del personal que labora en los sectores agroindustriales es considerada.

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	14	25,0	25,0	25,0
REGULAR	21	37,5	37,5	62,5
MALA	21	37,5	37,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 12: Variable Derechos Laborales



Interpretación:

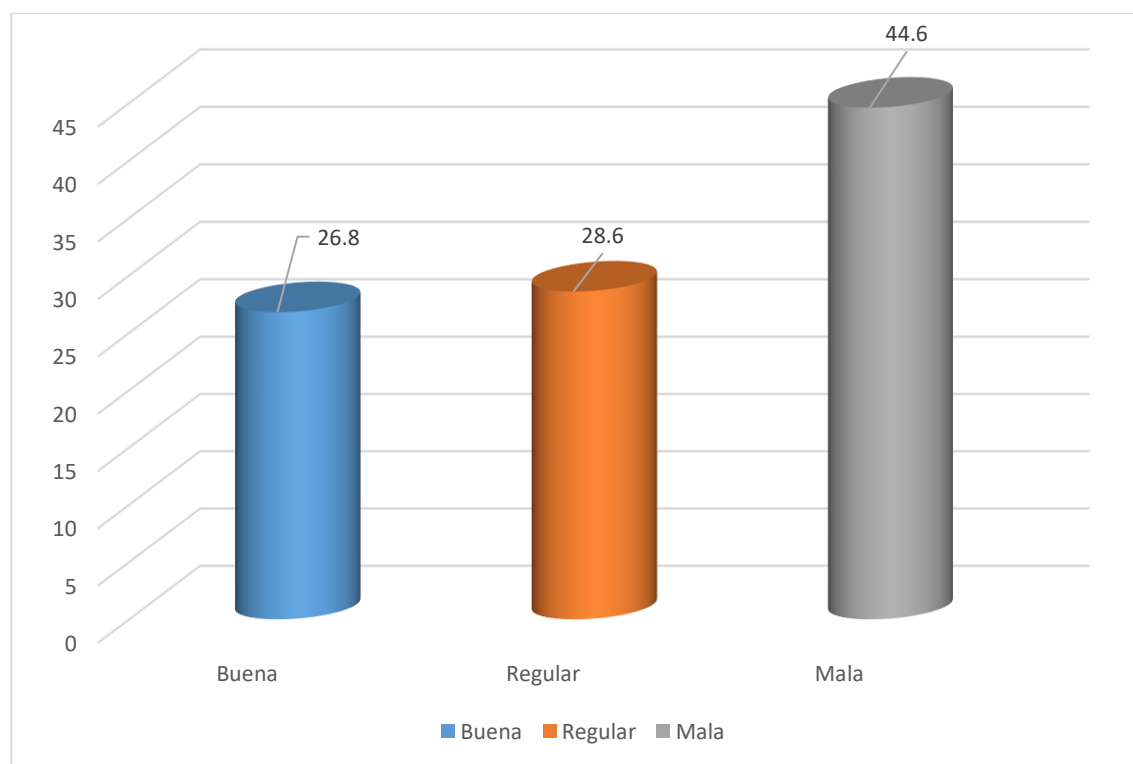
En cuanto a los derechos laborales del personal son las más adecuadas en los sectores agroindustriales son consideradas regular y mala obteniéndose así un porcentaje del 37.50% para ambos y un 25.00% consideran que es buena.

TABLA 20

Dimensión Beneficios Sociales

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	15	26,8	26,8	26,8
REGULAR	16	28,6	28,6	55,4
MALA	25	44,6	44,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 13: Dimensión Beneficios Sociales



Interpretación:

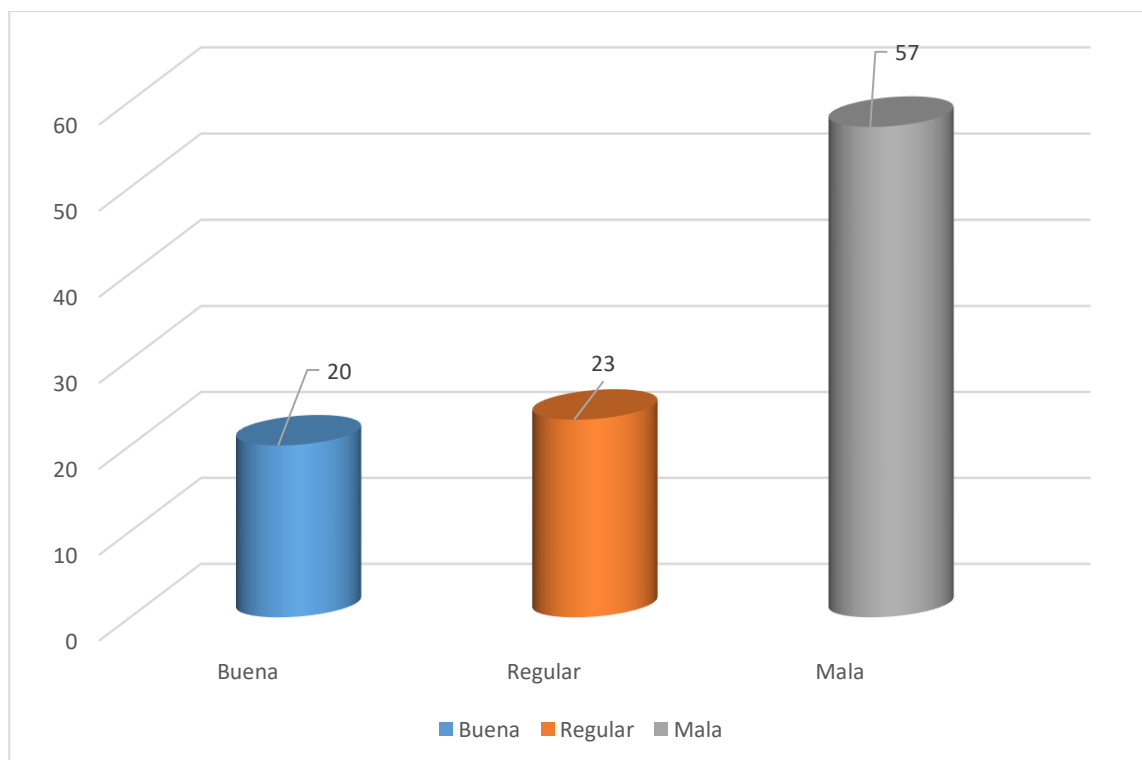
En cuanto al total de encuestados en la gráfica podemos observar sobre la dimensión sobre sus beneficios si estos son considerados adecuados y se cumplen con todos estos beneficios el 44.64% porcentaje alto opinan que es mala, donde el 28.57% dicen que es regular y el 26.79% respondieron que es buena, ósea que los beneficios sociales del personal que labora en el sector agroindustrial son consideradas malas.

Tabla 21

Dimensión remuneración

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	11	20,0	20,0	20,0
REGULAR	13	23,0	23,0	43,0
MALA	32	57,0	57,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 14: Dimensión Remuneración



Interpretación:

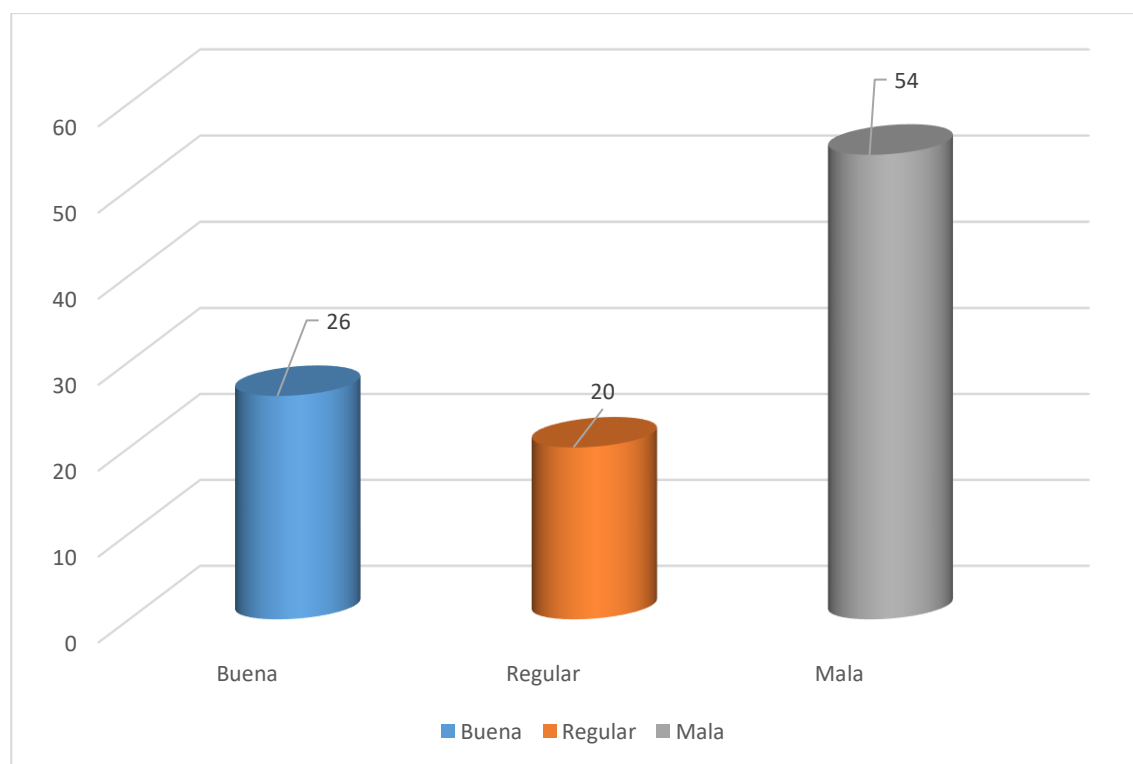
Asimismo, podemos observar del Gráfico que en cuanto a si el personal que labora en el sector agroindustrial opina sobre sus remuneraciones encontramos que un 57.0% dicen que es mala ósea que no cuentan con una buena remuneración, donde el 23% respondieron que es regular y un 20% opinan que son buenos los ingresos de sus remuneraciones.

Tabla 22

DIMENSIÓN SEGURIDAD SOCIAL

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENA	15	26,0	26,0	26,0
REGULAR	11	20,0	20,0	46,0
MALA	30	54,0	54,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Gráfico 15: Dimensión Seguridad Social



Interpretación:

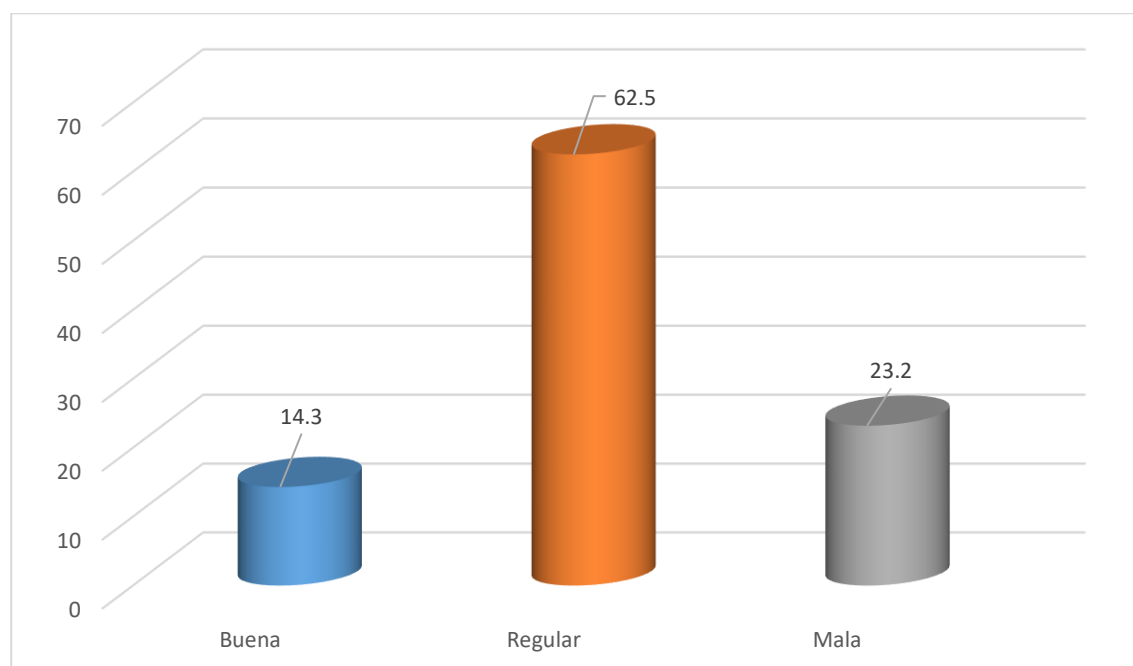
En cuanto a nuestra dimensión sobre seguridad social podemos encontrar que un 54% opinan que es mala la seguridad social que se brindan al personal que labora en el sector agroindustrial; pero un 26% responden que si es buena y seguidamente del 20% que dijeron ser regular la seguridad social que se brindan al personal que labora en las agroindustrias.

Tabla 23

Resultado variable derecho laboral

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	8	14.3	14.3	14.3
Regular	35	62.5	62.5	76.8
Mala	13	23.2	23.2	100.00
Total	56	100.0	100.00	

Gráfico 16: Resultado variable derecho laboral



Interpretación:

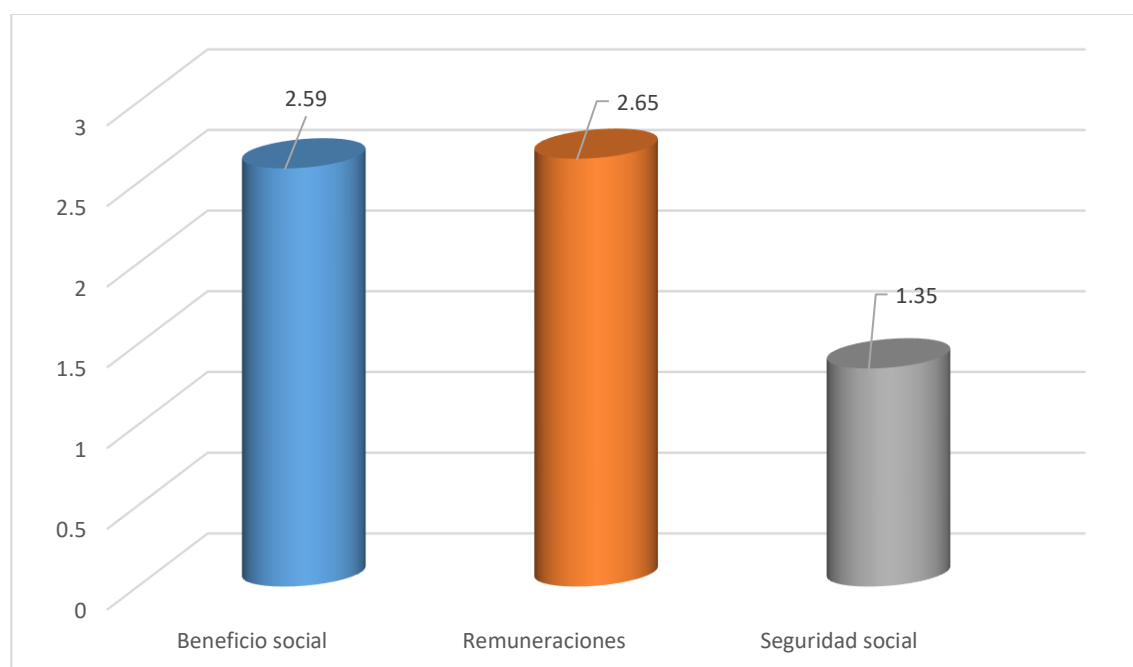
Del total de 56 encuestados, encontramos que un 62.5% opinan los derechos laborales del personal que labora en las empresas agroindustriales es regular que tienen todos sus beneficios, pero el 23.2% dijeron que es mala y un 14.3% opinan que es buena, que si consideran sus derechos laborales.

Tabla 24

Promedios de las dimensiones variable derecho laboral

	MEDIA	CALIFICACIONES
Beneficio social	2.59	Mala
Remuneraciones	2.65	Mala
Seguridad social	1.35	Buena
Derecho laboral	2.19	Regular

Gráfico 17: Promedios de las dimensiones variable derecho laboral



Interpretación:

Del total de encuestados observamos que un 2.19 como promedio sobre la variable independiente y sus dimensiones beneficios social, remuneración y la seguridad social con los siguientes promedios del 2.65, 2.59 malos y el 1.35 siendo nuestro promedio bueno.

IV.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nuestro estudio tuvo como objetivo fue el “determinar la relación que existen entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021”.

De acuerdo a nuestros resultados que se obtuvieron en cuanto a las variables en estudio, donde podemos observar las sus dimensiones respectivamente.

El cuestionario se elaboró de acuerdo con las variables y sus dimensiones a partir de las teorías y conceptos empleados. Los instrumentos fueron validados por expertos, y las variables flexibilidad laboral y derechos laborales tuvieron una confiabilidad de 0.823 según el alfa de Cronbach, indicando la validez del cuestionario.

En relación a la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson encontramos que tiene un valor de 17.0 y $P = 0.04$ siendo menor a 0.05, siendo así existe una significativamente entre las variables flexibilidad laboral y derecho laboral en el personal que laboran en las empresas agroindustriales en la provincia de Ica durante el período 2021.

Siendo así que encontramos los resultados en cuanto a la flexibilidad laboral teniendo una calificación mala con un 2.58; en cuanto a las dimensiones encontramos los resultados del 2.24 para los costos jurídicos siendo mala su calificación, el 2.47 para los costos económicos igualmente siendo los resultados malos y el 2.11 para los costos sociales siendo una calificación mala.

Debido a que estos resultados pueden compararse con el trabajo realizado por Escalante M. et al., sobre “Incidencias de la Flexibilidad Laboral en los Derechos Fundamentales en los Trabajadores Salvadoreños”, que tuvo como objetivo la verificación de los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico interno salvadoreño, donde el 65% de los encuestados cree que la flexibilidad laboral vulnera sus derechos individuales, donde la mayoría de los trabajadores cree que existe una relación laboral que vulnera sus derechos, también en un reducido número del personal opinan que no es lesiva, tomando. En las dimensiones de beneficio social, remuneración y seguridad social son regulares con un promedio de 2.19, siendo los siguientes promedios de 2.65, 2.59 malo y 1.35 el nuestro.

Asimismo, en cuanto a los derechos laborales del personal de las empresas agroindustriales de la provincia de Ica, son regulares con un promedio de 2.19.

Promedio Bueno; Estos resultados son similares al estudio de Céspedes (2019) sobre “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”, siendo este alto donde tiene un 81 por ciento de aceptación por parte del personal encuestado,

quienes de acuerdo a los resultados de sus derechos vulnerados están sujetos a este régimen, el cual tiene un 75 por ciento de aceptación entre los trabajadores bajo el régimen de contratación, donde la mayoría de ellos no tienen posibilidades de conservar sus puestos de trabajo.

Asimismo, encontramos similares trabajos a nivel nacional donde encontramos que las cantidades en cuanto a la contratación en el sector agroindustrial vienen vulnerando los derechos laborales de todos los trabajadores en las diversas entidades públicas como privadas encontrándose una desigualdad en los regímenes normativos que protegen los derechos del trabajador.

Según las derivaciones a las que llegamos, podemos decir que aceptamos la hipótesis alterna afirmando así hay relación significativamente entre ambas variables en estudio, juntamente con sus dimensiones en investigación.

V.- CONCLUSIONES

1. Sobre las variables flexibilización laboral encontramos resultados positivos para los derechos laborales, encontrando así una mala seguridad social en los obreros generando riesgos económicos, jurídicos y sociales. Estos se reflejan en las diversas modalidades depreciando así las fuerzas laborales mundialmente.
2. Para la determinación de la relación que se da con la flexibilización laboral y derechos laborales del personal que vienen trabajando en los sectores agroindustriales en la ciudad de Ica, durante el período 2021, encontramos que un 73.2% del personal dan su opinión negativa (mala) en cuanto a la flexibilidad laboral y el 62.5% opinan que son regular en cuanto al conocimiento de sus derechos laborales. Siendo así que mediante la prueba del chi cuadrado observamos que hay relación entre ambas variables significativamente.
3. En cuanto a la variable costo jurídico encontramos que 66.0% del personal en los sectores agroindustriales que laboran en el 2021, consideran que es mala, encontrándose así evidencias de déficit en las contrataciones dentro del sector privado que afectan la estabilidad laboral del personal de trabajo, en donde la mayor cantidad de los casos no les vuelven renovar contrato, vulnerando las empresas sus derechos.
4. El 61.0% del trabajador que laboran en la empresas agroindustriales opinan que en cuanto al costo económico de la variable flexibilidad laboral es mala; mediante la prueba del chi cuadrado se concluyó que existe relación significativamente entre los costos económicos de la flexibilidad y la vulneración de sus derechos laborales, en donde la cantidad mayor consideran que no cuentan con los beneficios sociales que les corresponde demostrando así su inconformidad sobre la aplicación de los regímenes laborales.
5. Para la dimensión de costo social de la flexibilidad laboral, apreciamos que el 64.0% de los encuestados dijeron que es mala. Estos se deben a que las empresas no brindan la protección necesaria a los trabajadores al vulnerar sus derechos laborales mínimos, con el fin de obtener mayores ganancias, reduciendo las condiciones de trabajo de los trabajadores, con el fin de reducir sus costos laborales.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las empresas al implementar la flexibilización laboral, realizar estudios de manera organizacional en las entidades, sus normativas, políticas y las condiciones en las que vienen trabajando el personal obrero, para evitar una actividad laboral precarizada, por el desconocimiento los derechos laborales, que en la mayoría veces los trabajadores aceptan esas condiciones precarias por necesidad.
2. Se recomienda la eliminación y modificación de los contratos en sus diversas modalidades, los cuales vienen vulnerando los derechos laborales del trabajador dentro del sector privado, siendo los trabajadores titulares de derechos laborales. que son reconocidos por el Estado Peruano.
3. Recomendamos a los encargados de la Supervisión, Fiscalización y Control de los derechos laborales imponer sanciones a las empresas que vienen contratando bajo los regímenes de contratos a plazo determinado o indefinido que incumplan o vulneren los derechos del trabajador reconocidos por la ley.
4. Recomendar a los sectores que siguen bajo el régimen de contrato determinado o indeterminado con la finalidad de poder crear conocimiento y una cultura laboral donde el personal que ingresa a laborar a las empresas, conozca sus derechos y puedan ejercer defensa sobre estos.
5. Se recomienda a las entidades encargadas verificar y fiscalizar que se cumplan con el pago íntegro de las remuneraciones por el trabajo, según el puesto que ejercen, así como las horas extras y que se cumplan las jornadas de labores estipuladas en el contrato para que se haga efectivo sus derechos del personal obrero.
6. Finalmente, que las empresas deben brindar capacitación a su personal laboral, respecto a seguridad y salud en el trabajo de manera constante, lo que redundara en que puedan desempeñarse de manera eficiente en sus áreas de trabajo, generando más seguridad y bienestar laboral.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, G. (2007). El derecho colombiano de la seguridad social. Bogotá: Legis Editores.
- Azuela. (2012). Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana., 7-26.
- Bronstein, A. (1983). "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados". Derecho Laboral, P.03.
- Canessa, M. (2003). Las violaciones a la libertad sindical en el Perú. Lima: CEDAL.
- Carrasco S. (2005). Metodología de la investigación científica (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Céspedes, M. (2019). "La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017". Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1993). Administración de Recursos Humano. MC.
- Colmenares, B. (2011). Los Derechos Laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 57-86.
- De La Villa Gil, L. (1968). Mesa Redonda sobre Estabilidad en el Empleo. revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, 141.
- Ermida O. (1991). "Las relaciones de trabajo en América Latina" Oficina Regional de la OIT para América Latina y el caribe. Crítica & Comunicación, 24.
- Ermida O. (1992). La flexibilidad del Derecho laboral en algunas experiencias comparadas. Ius et Veritas, 14.
- Escalante, M., et al. (2009). "Incidencias de la Flexibilidad Laboral en los Derechos Fundamentales en los Trabajadores Salvadoreños" Tesis. San Salvador.
- Fuentes, C. (1995). Flexibilidad autentica y flexibilidad espúrea. Asesoría Laboral N°57 LIMA, 11.
- García, A. (2012). Diccionario Jurídico & Latino. Lima: EDIGRABER.
- Gomez, L., & Gouzy, J.M. (2018). Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo. Tesis. Bogotá, Colombia.
- Hernández R. et al, (2013). Metodología de la investigación. Punta Santa Fe: Impresora Apolo, S.A. de C.V.

- Hernández, et al, (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: mexicana.
- Hurtado y Dávila. (2018). Guía sobre los principales beneficios sociales. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de <:///C:/Users/user/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf>
- INAGEP. (15 de enero de 2020). Instituto Autónomo de Gestión Pública. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de <https://www.inagep.com/contenidos/beneficios-laborales-en-el-peru-resumen>
- Mundlak, G. (2007). Derecho del trabajo. Revista Internacional del Trabajo, 213-242.
- OIT. (1998). Negociar la Flexibilidad: Función de los interlocutores sociales del Estado. España.
- Palomino N. (2017) “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación de un régimen especial del CAS a al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo.”. Tesis. Trujillo Universidad Nacional de Trujillo. Maestría en Derecho en Materia de Derecho Constitucional y Administrativo.
- Pineda, L. (2014). Compendio de Derecho Laboral Peruano. Lima: Checkpoint.
- Reynoso, C. (2006). Derecho del Trabajo: Panorama y tendencias. México: UAM AZCAPOTZALCO.
- Samame, V. (2005). La Flexibilidad del derecho de trabajo. Lima, Perú.
- Simitis, S. (1997). La legislación laboral todavía tiene futuro. Paris: Droid.
- Tirado, R. (2010). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. Lima, Perú.
- Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: Análisis comparativo. Revista Advocatus, 4.
- Vargas, J. (7 de junio de 2013). Activo Legal. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/502-flexibilizacion-salarial-salario-60->

VIII.- ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?</p> <p><u><i>Problemas Específicos</i></u></p> <p>- ¿Qué relación existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p> <p><u><i>Objetivos Específicos</i></u></p> <p>- Identificar la relación que existe entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el costo económico de la</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p> <p><u><i>Hipótesis Específicos</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el costo jurídico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021. • Existe una relación significativa entre el costo económico de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos 	<p>VARIABLE “X”</p> <p>FLEXIBILIDAD LABORAL</p>	<p>Costo jurídico</p> <p>Costo económico</p> <p>Costo social</p>
			<p>VARIABLE “Y”</p> <p>DERECHO LABORAL</p>	<p>Beneficios sociales</p> <p>Remuneración</p> <p>Seguridad social</p>

<p>- ¿Qué relación existe entre el costo económico de la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021?</p>	<p>flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el costo social de la flexibilización laboral y la vulneración de los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p>	<p>laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el costo social de la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021. 		
--	--	---	--	--