



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

El compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de
servicio agrícola – Virú, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Br. Sindy Yesenia Namó Arce (ORCID: 0000-0002-9633-2821)

ASESOR:

Dr. Martín Manuel Grados Vásquez (ORCID: 0000-0002-9633-2821)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

La presente está dedicada a mi esposo Alejandro Vásquez, quien aparte de ser mi compañero, amigo y un excelente padre, es mi mentor y mi guía. Te amo amor

A mis hijas Sofía y Kristell, quienes fueron pacientes y me supieron comprender cuando no podía estar con ellas los fines de semana y salir a pasear por dedicarme a este proyecto.

También les dedico este proyecto a mis padres, Angel Namó y Florimer Arce a quienes no podía viajar a visitarlos los fines de semana por dedicarme a los estudios.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fuerzas para terminar esta meta, a mi familia en especial a mis hijitas por comprenderme y apoyarme en culminar con éxito.

A todos los docentes de la maestría por sus enseñanzas compartidas, También así a nuestro jurado y en especial a mi asesor Martín, quien con su conocimiento me supo guiar pudiendo terminar la tesis.

También agradezco a la gerente de la empresa, por permitirme el acceso a la información, y poder así trabajar esta tesis en beneficio de la misma.

Y de una manera súper especial, al amor de vida Alejandro Vásquez Valdez, gracias amor por tu apoyo incondicional, lo logramos, porque mis logros son tuyos y tus logros son míos, te amo.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, NAMO ARCE SINDY YESENIA, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "El compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola – Virú, 2019" presentada, en 81 folios para la obtención del grado académico de **Maestro(A) en Administración de Negocios – MBA**, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 18 de enero del 2020

Br. Sindy Yesenia Namó Arce,

DNI: 45512741

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLA:	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1 Tipo y diseño de investigación:	11
2.1.1 <i>Tipo de investigación:</i>	11
2.1.2 <i>Diseño de investigación:</i>	11
2.2 Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.3.1 <i>Población</i>	16
2.3.1.1 <i>Para el enfoque cuantitativo</i>	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento.....	19
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	20
III RESULTADOS	21
3.1 Datos del enfoque cuantitativo.....	21
3.1.1 <i>Prueba de hipótesis</i>	21
3.3.2 <i>Análisis de datos cuantitativos para el grado de conocimiento</i>	22
3.3.3 <i>Análisis de datos cualitativos para el grado de aplicación</i>	41
IV DISCUSIÓN	43
V CONCLUSIONES	46
5.1 Para el enfoque cuantitativo.....	46
5.2 Para el enfoque cualitativo	47

RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	52
<i>Anexo1: Herramientas de trabajo.....</i>	<i>52</i>
<i>Anexo 2: Fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach para la variable del compromiso laboral.</i>	<i>56</i>
<i>Anexo 3: Fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach para la variable del posicionamiento de una empresa de servicio agrícola.</i>	<i>57</i>
<i>Anexo 4: Prueba de normalidad según Shapiro Wilk</i>	<i>58</i>
<i>Anexo 5: Validación del instrumento - Cuestionario</i>	<i>59</i>
<i>Anexo 6: Validación del instrumento – Guía de entrevista estructurada.....</i>	<i>60</i>
<i>Anexo 7: Guía de entrevista estructurada</i>	<i>61</i>
<i>Anexo 8: Transcripción de entrevista a la gerente general de una empresa de servicios agrícolas</i>	<i>62</i>
<i>Anexo 9: Base de datos de compromiso laboral de una empresa de servicio agrícola.....</i>	<i>65</i>
<i>Anexo 10: Gráfico del resultado de la base de datos de la variable sobre el compromiso laboral en una empresa de servicio agrícola.....</i>	<i>66</i>
<i>Anexo 11: Base de datos de posicionamiento de una empresa de servicio agrícola.</i>	<i>67</i>
<i>Anexo 12: Gráfico del resultado de la base de datos de la variable sobre del posicionamiento en una empresa de servicio agrícola.....</i>	<i>68</i>

I ÍNDICE DE TABLA:

Tabla 1 Sistematización de variables.....	12
Tabla 2 Población total durante el periodo 2019.....	16
Tabla 3 El compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícola	21
Tabla 4 Grado de conocimiento del constructo normativo sobre el compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.....	22
Tabla 5 Grado de conocimiento del constructo referencial sobre el compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.....	25
Tabla 6 Grado de conocimiento del constructo Teórico sobre el compromiso laboral de una empresa de servicios agrícolas.	28
Tabla 7 Grado de conocimiento del constructo Teórico sobre posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas	32
Tabla 8 Grado de conocimiento del constructo Conceptual sobre el compromiso laboral de una empresa de servicios agrícolas.....	34
Tabla 9 Grado de conocimiento del constructo Conceptual sobre el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida y de qué manera el compromiso laboral incide en el posicionamiento de la empresa de servicio agrícola – Virú, año 2019; siendo un estudio de enfoque mixto: presentando un diseño de investigación descriptivo-explicativo, correlacional y fenomenológico; tuvo como hipótesis el compromiso laboral incide en el posicionamiento de la empresa de servicio agrícola de Virú. La metodología utilizada consistió en: Explorar la realidad, planificación, ejecución y evaluación de información; asimismo la muestra obtenida fue no probabilística por conveniencia, bajo los criterios de exclusión e inclusión para la parte cuantitativa, siendo 18 personas participantes los encuestados entre ellos (17) operadores y (01) supervisor que trabajan mayor a un año en la empresa, y para el análisis cualitativo a 01 gerente general de la empresa de servicio agrícola aplicando una guía entrevista estructurada.

Entre los resultados y hallazgos se tiene que: El compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú 2019; encontramos una relación lineal estadísticamente significativa entre ambas variables, donde el valor de la correlación es positiva considerable $r_s = 0.986$; a razón de que el p-valor es menor que 0.01. por tanto, se acepta la hipótesis ($r_s = 0.986$; $p < 0.01$); por otra parte, en el análisis cualitativo, es decir, en qué manera incide el compromiso laboral en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola, se encontró categorías emergentes como: Empresa con menos de 20 colaboradores, Régimen Mype, beneficios parciales, cumplimiento del programa solicitado, monitoreo por GPS a los proveedores y operadores, rendimiento y eficiencia del personal, protección al personal, relación directa entre compromiso laboral y posicionamiento, y la eficiencia aumenta el rendimiento; estos son exigibles para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y mejoras continuas para el año 2020.

Palabras claves:

Compromiso Laboral, Posicionamiento del Mercado, Eficiencia, Rendimiento.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine to what extent and in what way the labor commitment affects the positioning of the agricultural service company of Virú 2019; being a mixed approach study: presenting a descriptive-explanatory, correlational and phenomenological research design; It was hypothesized that the labor commitment affects the positioning of the Virú agricultural service company. The methodology used consisted of: Exploring reality, planning, execution and evaluation of information; Likewise, the sample obtained was not probabilistic for convenience, under the exclusion and inclusion criteria for the quantitative part, with 18 participants participating among them (17) operators and (01) supervisor working for more than one year in the company, and for the Qualitative analysis to 01 general manager of the agricultural service company applying a structured interview guide.

Among the results and findings, we must: The labor commitment affects the positioning of an agricultural service company in Virú 2019; we found a statistically significant linear relationship between the two variables, where the value of the correlation is positive positive $r_s = 0.986$; at the rate that the p-value is less than 0.05. therefore, the hypothesis is accepted ($r_s = 0.986$; $p > 0.05$); On the other hand, in the qualitative analysis, that is, in what way does the labor commitment affect the positioning of an agricultural service company, we found emerging categories such as: Company with less than 20 employees, Mype Regime, partial benefits, compliance with the Requested program, GPS monitoring of suppliers and operators, performance and efficiency of personnel, protection of personnel, direct relationship between work commitment and positioning, and efficiency increases performance; These are required for the fulfillment of the objectives of sustainable development and continuous improvements for the year 2020.

Keywords:

Work commitment, market positioning, efficiency, performance, incidence.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la actividad agraria en el Perú está atravesando uno de sus mejores momentos en toda su historia. La exportación a incrementado en 8.9% respecto al 2018, esto nos conlleva a brindar oportunidad de negocio, uno de estos es el brindar servicio de maquinaria agrícola como parte de incorporar la tecnología para optimizar la productividad.

La demanda sobre las exportaciones de productos no tradicionales ha incrementado, entre sus productos más importantes están la palta (US\$ 729.6 millones), uva (US\$ 371.9 millones), arándanos, espárragos frescos y mangos. Donde su principal destino fue Estados Unidos (US\$ 1,410.7 millones), que concentró el 32.9% del total. Países Bajos, España, Ecuador, Reino Unido, Chile y China también ocuparon posiciones importantes en el ranking. (Diario Gestión, 2019)

En la Libertad tenemos varias empresas productoras que exportan productos no tradicionales como palta, arándano y uva, entre las más representativas son el Grupo Arato, Camposol, Hortifrut entre otras. Lo que lleva a contratar servicios a terceros como lo es el alquiler de maquinaria agrícola para el área de sanidad, lo que le ayuda en mantener sus productos de buena calidad bajo los estándares que el cliente lo requiera.

Entre las empresas antes mencionadas tenemos tomamos a una a la que se dedica al cultivo de paltas, dentro de la cual tiene varios fundos uno de ellos está ubicado en Viru con alrededor de 2,000 Ha. En la cual cuenta con 5 proveedores de alquiler de servicio agrícola para diversas labores, uno de sus proveedores es la empresa de servicio agrícolas que cuenta con 08 máquinas agrícolas modelos Massey Ferguson cada uno arrastra una fumigadora JP-300 Súper de la marca Jacto.

Dentro de esta empresa de servicio agrícola hay 17 colaboradores quien ejercen su trabajo de operadores, quien al parecer no ejercen de manera eficiente su trabajo y podemos medirlo de acuerdo al reporte del GPS, lo que nos conlleva a ver en ocasionadas veces su falta de compromiso con la empresa, perjudicando a la empresa bajando así el posicionamiento que tiene dentro del Fundo.

Como un tema que priorizo es el compromiso laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con un beneficio mutuo empleado-organización por ambas partes a través de una actitud proactiva para conservar la calidad de relación por un largo periodo.

Dentro del marco normativo nacional vamos a citar algunas normas que han sido aprobadas a favor del trabajador con la finalidad de mejorar su bienestar y aumentar su compromiso laboral, tenemos:

a) Constitución Política del Perú (1993) Título I, Capítulo I, Artículo 2, Inciso 22, Toda persona tiene derecho: A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

b) Constitución Política del Perú (1993) Título I, Capítulo II, Artículo 25, La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

c) Convenio sobre las vacaciones pagadas (1936) Num.52 OIT N° 052, Artículo 2: Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

Dentro del marco normativo interno extraje algunos artículos, como:

- Los valores empresariales, en donde la empresa cuenta con diferentes valores, dentro ellos tenemos: Honestidad, con nuestros clientes, proveedores y equipo de trabajo. Responsabilidad, en cuanto al cumplimiento de objetivos, compromisos y haciendo efectivas nuestras metas. Colaboración, nos sincronizamos con nuestros clientes y proveedores, para cumplir con sus intereses y necesidades. Compromiso, con nuestro trabajo, respaldando a

nuestros clientes. Y para finalizar la Innovación, en cuanto a tecnología y servicios, brindando soluciones avanzadas y respuestas eficientes.

- Los roles productivos, nos hace conocer los roles de los miembros en una empresa ayuda a: Comprender nuestra propia identidad en términos de roles de equipo, Gestionar nuestros puntos fuertes y débiles, Aprender a desarrollar nuestros roles de equipo, Proyectar nuestra imagen personal de la mejor manera posible y Trabajar de manera eficaz en equipo.

Los roles que hemos identificado para cada miembro según lo que desempeñan, son los siguientes; El Gerente: Cumple roles de Cerebro - Promotor - Defensor - Impulsador – Motivador, es el que busca soluciones y aporta ideas innovadoras, también busca los recursos y sponsor es necesarios para poner en ejecución las ideas. Es el motivador permanente de la ejecución de los acuerdos.

El Administrador: Cumple los roles de Coordinador - Investigador - Evaluador- Especialista, Ya que es el que integra la participación y enlace de todos, busca informaciones (proveedores, competencias). Es analítico y detallista.

El Supervisor: Cumple los siguientes roles- Armonizador - Secretario - Investigador – Reportero, Pues procura conciliar las posiciones, da soporte administrativo y logístico. Busca información sobre horas laboradas o fallas. Busca información adicional para dar mayor confiabilidad. Cuando falla investiga la causa.

El Operador: Cumple el rol de Trabajador pues son las hormigas dentro de la empresa, se esfuerzan por cumplir los requerimientos de trabajo.

Dentro de todas las funciones que hay en la empresa la principal consideramos a los operadores, ya que son la parte operativa de la empresa y de ellos dependerá el cumplimiento de nuestro objetivo. Sus funciones a realizar son las siguientes: Primero deben realizar el check list al inicio de la actividad, luego abastecer de combustible a las máquinas, cumplir con el programa requerido por nuestro cliente, terminado el trabajo se debe llenar el reporte de maquinaria como (horas, área, modulo, observaciones) y por ultimo entregar a su relevo la maquina en perfectas condiciones e informar si presenta imperfecciones.

Estos roles y funciones identificados para cada miembro de la empresa de servicios agrícola nos ayudarán a potenciar las fortalezas y gestionar las debilidades de la mejor manera posible, lo que mejora la productividad de la empresa.

En el presente trabajo de investigación en el Marco Referencial, se han considerado investigaciones nacionales por cada variable en estudio, realizadas con anterioridad por otros autores y que nos servirán como referencia, ya que guardan similitud con el trabajo que estamos desarrollando.

El primer trabajo de investigación considerado, se encuentra realizado por Lezcano (2018), con su tesis titulada *Compromiso laboral del personal administrativo y calidad de servicio al usuario municipal provincial de Huaura*, el trabajo de investigación tiene como objetivo establecer de qué manera el compromiso laboral del personal administrativo influye en la calidad de servicio al usuario. El estudio de investigación, corresponde a una metodología mixta, con un tipo de investigación transversal, que se recolecta la información en un solo momento y único tiempo. El trabajo de investigación presenta la siguiente conclusión que el compromiso laboral si existe una correlación moderada y muy significativa sobre la calidad de servicio al usuario en la Municipalidad.

El segundo trabajo de investigación considerado, se encuentra realizado por Herrera (2018), con su tesis titulada *Estrategia de marketing para el posicionamiento en el mercado de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazan*, el trabajo de investigación tiene como objetivo Elaborar una estrategia de marketing para el posicionamiento en el mercado de la Cooperativa de ahorro y crédito. El estudio de investigación, corresponde a una metodología mixta, con un tipo de investigación cuasi-experimental, para la cual la información que se recolecta procesada y analizada mediante el programa SPSS y EXCELL. El trabajo de investigación presenta la siguiente conclusión que deberán aplicar estrategias de marketing mix, identificando los principales productos a aplicar.

En el Marco Teórico con respecto a la variable independiente, Compromiso Laboral, consideré las siguientes teorías que hablan del tema en mención:

Chiavenato (2015) indica que este es la comprensión entre el pasado y el presente de la organización, también así es el comportamiento de la organización hacia sus colaboradores.

Robbins & Judge (2009) concluyen que el compromiso laboral es la identificación del colaborador con la institución delimitada y con sus propósitos, formando parte de ella.

Daft (2010) escribe que es el colaborador quien se identifica de manera responsable y honesta con la institución que representa.

Las Dimensiones del compromiso laboral Davis & Newstrom (2007) Indica que formas de disminuir e incrementar el compromiso laboral de las cuales se fraccionan en dos factores que a continuación se explican; Los Factores inhibidores: Son los factores que afectan negativamente al colaborador. El cual exterioriza los siguientes indicadores: Recriminación excesiva, Gratitud fingida, Fallas en el seguimiento, Inconsistencias e incongruencias y Egos inflados y trato abusivo. Los Factores estimulantes: Son los factores afectan de manera positiva al colaborador. El cual muestra los siguientes indicadores: Claridad de reglas y políticas, Inversión en empleados (capacitación), Respeto y reconocimiento por los esfuerzos, Autonomía y participación del empleado, y Hacer que los empleados se sientan valorados.

La Importancia del compromiso laboral: Jimenez (2007) indican que los colaboradores comprometidos colaboran con una cadena de actitudes y creencias que distinguidas en su agregado manifiestan el aspecto elemental de la salud de la institución.

Parece bien probada a estas alturas la vinculación en medio del compromiso de los colaboradores y otros ámbitos elementales como la productividad, la eficiencia, la captación, la seguridad y retención, continuidad, la satisfacción y lealtad de los usuarios; y en concluyente la rentabilidad de la organización.

La definición de compromiso abarca, de esta forma, las siguientes inferencias: Satisfacción, donde es la medida más fundamental de la opinión del colaborador. Es una etapa pasiva, donde refleje su comodidad; Implicación, es la medida de la alineación del colaborador con la cultura de la institución, como los valores, visión, misión y cumplir los objetivos de la misma; Orgullo de pertenencia, es una medida de la opinión del colaborador que manifiesta satisfacción con el triunfo de la institución. Asimismo, está con la lealtad y excelencia en su trabajo; Vinculación, es el momento en que los colaboradores en público manifiestan una enorme definición referente a su organización, así como institución para la cual trabajan como hacia sus productos, marca y servicios.

Los colaboradores motivados y satisfechos son el primer eslabón de una sucesión el cual lleva a una enorme lealtad de los beneficiarios, y por ende procede en un acrecentamiento de los beneficios. Y atravesando el compromiso de los trabajadores y la frontera de la satisfacción se logra que éstos se auto motiven grandemente y mejoren su forma de trabajar. Hace referencia el nivel de compromiso laboral al enriquecimiento de cada tarea y puesto a desarrollar. Por ende, si falta un compromiso firme en las tareas de trabajo por lado del colaborar, acabará disminuyendo la calidad de su cometido y desbocando en una opinión negativa referente a sus mandos y la organización.

El Compromiso con el puesto de trabajo: Robbins & Judge (2009) las instituciones más exitosas cuentan con colaboradores comprometidos, manifestando grandes niveles de productividad y menor rotación de personal. ¿Qué aspectos indican la probabilidad de que los individuos se comprometan con su trabajo? Un asunto esencial es el colaborador tenga coherencia implicarse con el trabajo, y tener accesibilidad a los recursos suficientes para desarrollar el trabajo de forma eficaz. La coincidencia otro factor que encontramos en medio de los valores de la organización y los valores de la persona.

Con respecto a la variable dependiente, posicionamiento en el mercado:

Los Modelos Estratégicos: Cardozo (2016) según el Modulo I escenarios futuros y estrategia empresarial señala que los medios, espacio, tiempo, objetivo, libertad de acción, vulnerabilidad del adversario son los ejes de la estrategia; pues bien, en base a estos elementos constitutivos, es que se han desarrollado cinco (5) modelos estratégicos

como una síntesis de comprensión de las diferentes alternativas como guía que se pueden utilizar en una situación concreta.

Amenaza directa: Cuando los medios son muy potentes, el objetivo es modesto y se goza de libertad de acción, la sola amenaza de esos medios puede llevar al adversario a aceptar las condiciones que se le quiere imponer, y a renunciar a sus pretensiones de modificar la situación existente; La Presión Indirecta: cuando los medios son escasos para constituir una amenaza decisiva, el objetivo es modesto y la libertad de acción es reducida, se buscará la decisión mediante acciones más o menos amenazantes de carácter político, económico o psicosocial; Acciones sucesivas: cuando los medios son escasos, el objetivo importante y la libertad de acción reducida, se buscará la decisión mediante una serie de acciones sucesivas, combinando, si fuera preciso, la amenaza directa y la presión indirecta con acciones de fuerza limitada.

Lucha Total Prolongada; Si la libertad de acción es grande y escasa los medios disponibles, además de medios rústicos y la técnica de guerrilla utilizada, obligará al adversario a un esfuerzo mucho más considerable que no podrá sostener indefinidamente; Los Lucha Frontal: Cuando los medios son potentes, el objetivo es importante y la libertad de acción reducida, se buscará la decisión mediante un conflicto violento y si es posible de corta duración; Las Estrategias De Marketing Garibay (2018). "El marketing es un proceso social y administrativo mediante el cual grupos e individuos obtienen lo que necesitan y desean a través de generar, ofrecer e intercambiar productos de valor con sus semejantes." (Kotler, 2013)

La Estrategia del líder: Según Kotler (2013), es aquella empresa que ocupa el primer puesto de cuota de mercado, la estrategia está marcada por actuaciones que le hagan seguir siendo líder para ello emprenden 3 tipos de actuaciones: Estrategias para expandir la demanda global: Quiere expandir la demanda genérica del producto hay 3 maneras de hacerlo: también así Atraer nuevos usuarios, Atraer nuevos clientes que no conozcan el producto; Buscar nuevos usos para el producto, Servicio estratégico localizado; Buscar un mayor uso, Ampliar la gama de los servicios brindados mediante la innovación.

Estrategias para proteger su cuota de mercado: Se realiza mediante acciones ofensivas (innovación) y defensivas (estrategias de defensa) Hay distintos tipos: Posición

fortificada, Implica reforzar los distintos aspectos de nuestra área de negocio; Defensa de flancos, Reforzar y defender los puntos débiles; Pre-defensa o defensa preventiva, Realizar un plan de ataques preventivos, con el objetivo de desalentar al oponente para evitar ser atacador; Defensa de contraofensiva, Respuesta que se da en un plan de acción ante nuestra competencia; Defensa móvil, Ofrecer nuevos servicios sustitutos para obtener un abanico de clientes fortificando otros territorios; Defensa de contracción-retirada: Evaluar el mejor territorio donde se puede liderar.

Estrategias para incrementar sus cuotas de mercado: Algunos estudios dicen que la relación entre cuota y rentabilidad es directamente proporcional, es posible que pueda existir un nivel de cuota donde los costes sean mayores que los ingresos para ello los líderes antes de aumentar la cuota de mercado tienen que estudiar si va a aumentar la rentabilidad. La cuota de mercado aumenta cuando: no hay economías de escala, segmentos poco rentables, cuando al cliente le gusta cambiar de proveedor, etc. En estos casos no sería conveniente para el líder aumentar la cuota de mercado.

Estrategia del retador; Según Kotler (2013) el objetivo es desarrollar distintos ataques para conseguir el liderazgo, tiene que concretar los siguientes elementos: Ataque frontal, Tener la misma estrategia que la competencia, esta es arriesgada por lo que requiere de más recursos que nuestra competencia; Ataque de flancos, Puntos débiles de la competencia, como: zonas geográficas, segmentos que no estén bien atendidos por la competencia, o no cubra las necesidades del cliente, Ataque envolvente, Consiste en atacar los puntos débiles de la competencia de manera sorpresiva y a gran escala, explotando al máximo nuestra ventaja; Ataque de rodeo o bypass: Consiste diversificar los servicios que brindamos mejorando la tecnología y dejar de lado a la competencia.

En el Marco Conceptual, referente a la variable independiente tenemos que; es un reflejo el compromiso laboral del grado en la cual se identifica el colaborador con la organización, con sus objetivos, metas y deseos a pertenecer en ella (Robbins & Judge, 2009).

En nuestro marco conceptual tenemos los siguientes conceptos: Factores inhibidores, Son los factores que de cierto modo o no contribuyen a que sienta el colaborador un compromiso con la organización ya que son factores el cual inquietan de forma negativa al colaborador (Davis & Newstrom, 2007).

Los Factores estimulantes Son los factores que de cierto modo contribuyen a que el colaborador sienta un mayor compromiso referente a la organización (Davis & Newstrom, 2007). Posicionamiento Según Kotler, “La posición de un producto o servicio es la forma como los consumidores lo identifica ocupando en relación con los otros productos de la competencia” (Garibay, 2018). También así consideré Perfil Sociodemográfico, en este nos muestra el perfil de cliente de cómo se posiciona la marca en relación a variables socio demográficas como sexo, edad, clase social, y zona geográfica, etc.

La estrategia está definida como la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adopción de cursos de acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos. Las Frecuencia de Consumo para profundizar más en el comportamiento de los consumidores respecto a la marca o servicio, hemos de determinar la frecuencia de uso por parte de los consumidores o clientes, su comportamiento por segmentos de edad, y su comparativa con la media del mercado y como mínimo la marca líder.

El producto según Kotler (2013) es todo aquello tangible o intangible que se ofrece a un mercado para su adquisición, uso o consumo y que puede satisfacer una necesidad. Entre las estrategias de este factor están: incluir nuevas características al producto, por ejemplo, darle nuevas mejoras, nuevas utilidades con respecto al Precio es el monto de intercambio asociado a la transacción, es la valoración del producto o servicio brindado (Garibay, 2018).

La formulación del siguiente problema sería: ¿En qué medida y de qué manera el compromiso laboral incide sobre el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú, 2019?

La justificación del estudio es medir la influencia que existe entre el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019; Conocer el compromiso de los colaboradores hacia la empresa, para poder establecer un plan de mejora continua, que ayude a identificarse con la empresa lo que se reflejara en la eficiencia de cada uno de ellos; Nos permitirá conocer la situación real de la empresa en

cuanto a gestión del talento humano, determinado si la actual es la adecuada; Servirá como antecedentes para futuras investigaciones.

La presente investigación servirá como una contribución a la empresa de servicios agrícolas, para mejorar las estrategias y la gestión del talento humano.

Dentro de la investigación el objetivo general, es determinar en qué medida el compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas; Describir y explicar de qué manera el compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Como objetivos específicos tenemos:

Determinar en qué medida el Constructor normativo incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar de qué manera el Constructor normativo incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar en qué medida el Constructor referencial incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar de qué manera el Constructor referencial incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar en qué medida el Constructor teórico incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar de qué manera el Constructor teórico incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar en qué medida el Constructor conceptual incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Determinar de qué manera el Constructor conceptual incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

La Hipótesis a considerar es; El compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú 2019.

II. MÉTODO

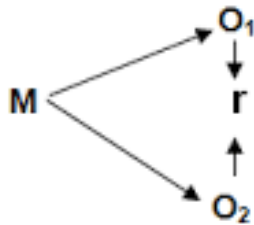
2.1 Tipo y diseño de investigación:

2.1.1 Tipo de investigación:

La investigación realizada en base a su objetivo es descriptivo-explicativo y fenomenológico. Presenta un enfoque Mixta porque combina los enfoques cualitativo y cuantitativo en un mismo estudio (Hernández Sampieri, 2014)

2.1.2 Diseño de investigación:

Diseño correlacional y causal porque se busca describir y determinar la incidencia y la causa efecto entre el Compromiso Laboral y el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas, también así es transversal ya que la información se tomó una sola vez para su análisis (Hernández Sampieri, 2014)



Dónde:

M: Muestra – 18 colaboradores de la empresa de servicios agrícola.

O₁: Variable Independiente – Compromiso laboral.

O₂: Variable Dependiente – Posicionamiento de una empresa de servicio agrícola.

r: Correlación entre dichas variables.

2.2 Operacionalización de variables

Variable Independiente: Compromiso laboral

Variable Dependiente: Posicionamiento de una empresa de servicio agrícola

Tabla 1 Sistematización de variables.

CONSTRUCTOS	OPERADORES		GERENTE	REVISIÓN LITERARIA
	Cuestionario 1	Cuestionario 2	Entrevista	ANÁLISIS
CONSTRUCTO: Marco Normativo				
Constitución Política del Perú - Título I, Capítulo II, Artículo 25	X		X	La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.
Decreto Supremo 002-2019 que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405	X		X	Capítulo I, Artículo II, a) Ley: se refiere al Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, modificado por el Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.
Convenio sobre las vacaciones pagadas (1936, Num.52) OIT N° 052, Artículo 2.	X		X	OIT N° 052, Artículo 2. Convenio sobre las vacaciones pagadas Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

Reglamento Interno de trabajo - Valores Empresariales	X	X	El presente Reglamento interno de trabajo se ha elaborado con un listado de normas y disposiciones que regularán la convivencia armónica interna de un grupo humano de trabajo que se encuentra relacionado a la institución educativa y que comparten una misma visión, misión, valores y objetivos.
Reglamento Interno de trabajo - Roles Productivos	X	X	Roles Empresariales: Permanecer en su lugar de trabajo durante el horario indicado realizando las actividades asignadas, pudiendo abandonar su puesto de trabajo sin previa autorización de sus superiores.
Reglamento Interno de trabajo - Manual de Instrucciones	X	X	Manual de Instrucciones: Realiza las indicaciones del manual según tienen establecidos para cada actividad antes de realizar.
CONSTRUCTO: Marco Referencial			
(Lezcano, 2018), con su tesis titulada Compromiso laboral del personal administrativo y calidad de servicio al usuario municipal provincial de Huaura.	X	X	Conclusión: Luego de aplicar los instrumentos de compromiso laboral se identificaron algunos factores considerados para mejoras en la empresa. Los factores considerados son los siguientes: Factores inhibidores y Factores estimulantes. posterior a esto el trabajo de investigación presenta la siguiente conclusión que el compromiso laboral si existe una correlación moderada y muy significativa sobre la calidad de servicio al usuario en la Municipalidad
CONSTRUCTO: Marco Teórico			

<p>Robbins & Judge (2013) concluyen que el compromiso laboral es la identificación del colaborador con la institución delimitada y con sus propósitos, formando parte de ella.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Newstrom (2007) Indica que formas de disminuir e incrementar el compromiso laboral de las cuales se fraccionan en dos factores que a continuación se explican:</p> <p>a. Factores inhibidores (Son los factores que afectan negativamente al colaborador).</p> <p>b. Factores estimulantes (Son los factores que afectan de manera positiva al colaborador)</p>
<p>Musachi M. (2003) citado en el Modulo I escenarios futuros y estrategia empresarial Como los medios, espacio, tiempo, objetivo, libertad de acción, vulnerabilidad del adversario son los ejes de la estrategia.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Musachi M. (2003) En base a estos elementos constitutivos, es que se han desarrollado cinco (5) modelos estratégicos como una síntesis de comprensión de las diferentes alternativas como guía que se pueden utilizar en una situación concreta. Amenaza directa, Presión Indirecta, Acciones sucesivas, Lucha Total Prolongada y Lucha Frontal. También así implementar estrategias para lograr posicionar el producto o servicio brindado, por ello debemos considerar las estrategias de: Expansión de la demanda global, protección de la cuota del mercado e incrementar las cuotas del mercado.</p>
<p>CONSTRUCTO: Marco Conceptual</p>			

<p>Compromiso laboral Es un reflejo el compromiso laboral del grado en la cual se identifica el colaborador con la organización, con sus objetivos, metas y deseos a pertenecer en ella (Robbins & Judge, 2013).</p>	X	X	<p>Factores inhibidores Son los factores que de cierto modo o no contribuyen a que sienta el colaborador un compromiso con la organización ya que son factores el cual inquietan de forma negativa al colaborador (Davis & Newstrom, 2007).</p> <p>Factores estimulantes Son los factores que de cierto modo contribuyen a que el colaborador sienta un mayor compromiso referente a la organización (Davis & Newstrom, 2007).</p>
<p>Posicionamiento Según Kotler, “La posición de un producto o servicio es la forma como los consumidores lo identifica ocupando en relación con los otros productos de la competencia”.</p>	X	X	<p>Según Kotler (2013), debemos analizar varias dimensiones para determinar el posicionamiento del mercado, entre ellas tenemos: Perfil Sociodemográfico, Estrategia, Frecuencia de Consumo, Producto y Precio.</p>

Elaboración: Propia

Fuentes: Matriz inspirada en propuesta de Dra. María Ramirez Montaya, Alejandro Caballero Romero y Dr. Martín Grados Vasquez.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

2.3.1.1 Para el enfoque cuantitativo

La investigación se realizó en una empresa de servicios agrícolas. La población estuvo conformada por 18 colaboradores entre ellos los operadores de las maquinarias agrícolas y el supervisor de la empresa que laboraron durante el periodo 2019.

Tabla 2 Población total durante el periodo 2019.

ÁREA	Nº
Operadores	17
Supervisor	01
TOTAL	18
COLABORADORES	

Fuente: Planilla electrónica de una empresa de servicios agrícolas.

2.3.1.2 Para el enfoque cualitativo

En esta investigación la población está conformada por la gerente general

2.3.2 Muestra

Para esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Debido a que la población es pequeña se optó por usar a toda la población como muestra. Este muestreo también es conocido como muestras dirigidas, porque su procedimiento de selección está orientado por las características de investigación (Sampieri, 2015, p. 189)

2.3.2.1 Para el enfoque cuantitativo

La muestra está conformada por los 18 colaboradores de la empresa de servicios agrícolas de Virú 2019.

3 Unidad de Análisis

Colaboradores de una empresa de servicio agrícola que mantienen vínculo laboral durante el periodo 2019.

4 Delimitación De la población

5 Criterios de inclusión:

- Operadores de maquinaria agrícola.
- Supervisor de campo.

- Criterios de exclusión

- Operadores que se encuentren de vacaciones y/o licencias.

5.3.1.1 Para el enfoque cualitativo

La muestra estuvo conformada por la Gerente General de una empresa de servicios agrícolas a quién aplicamos la entrevista.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Según Hernández Sampieri (2014) indica que las técnicas son hechos, recursos o procedimientos de los que el investigador se vale para que registre lo observado durante el proceso de investigación.

Luego de observar las variables y analizarlas se ha empleado las siguientes técnicas:

2.4.1.1 Para el enfoque cuantitativo

Se aplicó la encuesta a los colaboradores de una empresa de servicios agrícolas como técnica de investigación que sirvió para recolectar datos sobre la variable independiente y variable dependiente.

2.4.1.2 Para el enfoque cualitativo

Se aplicó la entrevista a la Gerente General de una empresa de servicios agrícolas como técnica de investigación que sirvió para recolectar datos sobre la variable independiente y variable dependiente.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

2.4.2.1 Para el enfoque cuantitativo

Se aplicó el cuestionario que es una técnica que exige un formato escrito conteniendo preguntas cerradas y directas que piden respuestas concretas y objetivas (Vargas, 2007).

El cuestionario en la investigación se obtuvo de la matriz de sistematización y consta de 46 preguntas para la variable independiente y 14 preguntas para la variable dependiente, cada una de estas preguntas tiene una escala de Likert donde tenemos los siguientes ítems con su respectivo valor; Mucho = 5, Regular = 4, Poco = 3, Casi Nada = 2 y Nada = 1.

2.4.2.2 Para el enfoque cualitativo

Se aplicó la guía de entrevista estructurada, para la obtención de los datos cualitativos cuyo objetivo principal es indagar de manera exhaustiva, haciendo sentir cómodo y libre de expresar sus conocimientos y actitudes.

La entrevista se basó en la matriz de sistematización y consta de 7 preguntas dirigidas a la Gerente General de una empresa de servicios agrícolas.

2.4.3 Validación

Para esta investigación los instrumentos se obtuvieron de la construcción de la matriz de sistematización, y los cuestionarios fueron validados a opinión de un experto, en cuanto a la confiabilidad del instrumento se comprobó mediante el uso de Alfa de Cronbach, donde los dos cuestionarios fueron sometidos a la prueba de 18 personas, luego se procedieron con el cálculo de los indicadores de fiabilidad.

Para la variable independiente que es el compromiso laboral, se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.951. Por tanto, la confiabilidad es excelente. Y con respecto a la variable dependiente, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.898, por lo tanto, la confiabilidad es buena.

2.5 Procedimiento

Para esta investigación se empleó la técnica de la entrevista en donde interactuamos con la gerente de la empresa de servicios agrícolas a quien se le realizó preguntas abiertas para poder tener datos cualitativos y poder contrastar con las respuestas de sus colaboradores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, estos ayudan con nuestra segunda técnica de investigación que nos sirve para recopilar información cuantitativa, el cual está validado con un experto en el tema, estos cuestionarios fueron sometidos a prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual los resultados obtenidos son confiables para ambos instrumentos. Luego de obtener toda la información se logró tabular la información para su presentación, y mediante la aplicación de Rho Spearman se logró comprobar la correlación causal que tiene ambas variables lo cual refuerza la teoría existente.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la valoración, análisis y cálculos de los datos cuantitativos se realizó la técnica de tabulación, empleando el programa SPSS versión 21.0 y el programa de Excel presentando tablas variadas, utilizando las frecuencias absolutas y relativas simples; para la interpretación de los resultados cuantitativos, también se aplicó la prueba de Shapiro Wilk dado que se tiene una muestra menor a 50, donde el estadístico ha obtenido un valor de 0.906 y la significación estadística ($p=0.072$) para la variable independiente y para la variable dependiente el estadístico obtuvo 0.930 y la significación estadística ($p=0.198$), donde en ambos casos p es mayor de 0.05, entonces se afirma que las variables siguen una distribución normal.

Para el análisis cualitativo se basa en la transcripción de los datos obtenidos en la entrevista estructurada, las mismas que se analizan, describen y explican las causas fenomenológicas, para determinar las categorías emergentes en cada respuesta de la entrevista.

2.7 Aspectos éticos

Para la información y recolección de datos de esta investigación se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Los resultados obtenidos son reales, las personas encuestadas en la empresa de servicios agrícolas que brindaron información durante el desarrollo de la investigación son reservadas mediante el anonimato. También así a la gerente de la empresa de servicios agrícolas la reservamos en anonimato para los estudios realizados.

III RESULTADOS

3.1 Datos del enfoque cuantitativo

3.1.1 Prueba de hipótesis

El compromiso laboral de los colaboradores incide positivamente en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas en Virú, 2019.

Luego de procesar los datos mediante el software estadístico SPSS obtuvimos el siguiente resultado.

Tabla 3 El compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícola

RHO DE SPEARMAN		COMPROMISO LABORAL	POSICIONAMIENTO EN EL FUNDO BEGGIE
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	5	5
POSICIONAMIENTO DE UNA EMPRESA DE SERVICIO AGRÍCOLA	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0.02

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Se encontró una relación lineal estadísticamente muy significativa entre la variable compromiso laboral y el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola; donde el valor de la correlación es positiva considerable $r_s = 0.986$; a razón de que el p-valor es menor que 0.01. por tanto, se acepta la hipótesis; es decir, el compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú 2019.

($r_s = 0.986$; $p < 0.01$).

3.3.2 Análisis de datos cuantitativos para el grado de conocimiento

Tabla 4 Grado de conocimiento del constructo normativo sobre el compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					TOTAL
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
COMPROMISO LABORAL	1	22%	22%	39%	17%	0%	100%
	2	6%	6%	33%	50%	6%	100%
	3	0%	6%	28%	39%	28%	100%
	4	44%	50%	6%	0%	0%	100%
	5	0%	0%	22%	61%	17%	100%
	6	56%	22%	22%	0%	0%	100%
	7	50%	50%	0%	0%	0%	100%
	8	0%	6%	61%	33%	0%	100%
	9	0%	28%	50%	22%	0%	100%
	10	28%	39%	17%	17%	0%	100%
	11	0%	6%	22%	50%	22%	100%
	12	22%	28%	28%	22%	0%	100%
PROMEDIO		19%	22%	27%	26%	6%	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla N°05 se observa que, de las 12 preguntas aplicadas a los trabajadores de la empresa de servicios agrícolas del constructor normativo para la variable del compromiso laboral, teniendo como resultado que el 27% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Normativo; así mismo, el 26% de tiene un conocimiento Regular, mientras el 22% indicaron que conocen Casi Nada, el 19% de los encuestados indicaron que no conocen Nada y solo el 6% de los encuestados conocen Mucho del Constructo Marco Normativo.

Sobre la primera pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento sobre las leyes que regulan la jornada

laboral en nuestro país?, el 22% de los encuestados contestaron que no conocen Nada del artículo de la Constitución Política del Perú, el 22% contestaron que conocen Casi Nada, 39% de los encuestados conocen Poco, el 17% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre la jornada laboral en nuestro país.

En la segunda pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Usted tiene conocimiento sobre qué beneficios laborales que le corresponden por desempeñar sus labores en esta organización?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 33% de los encuestados conocen Poco, el 50% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 6% conocen Mucho sobre los beneficios laborales que le corresponden por desempeñar sus labores en esta organización.

En la tercera pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted la existencia de las funciones que le corresponde según el cargo que desempeñe? el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 28% de los encuestados conocen Poco, el 39% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 28% conocen Mucho sobre las funciones que le corresponde según el cargo que desempeñen.

En la cuarta pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento sobre la misión y visión de la empresa donde labora?, el 44% de los encuestados contestaron que no conocen Nada del Reglamento Interno de trabajo, el 50% contestaron que conocen Casi Nada, 6% de los encuestados conocen Poco, el 50% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 6% conocen Mucho sobre la misión y visión de la empresa donde labora.

En la quinta pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted los horarios de trabajo y de actividades programadas por la empresa donde labora?, 22% de los encuestados conocen Poco, el 61%

de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 17% conocen Mucho sobre los horarios de trabajo y las actividades programadas por la empresa donde labora.

En la sexta pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce los objetivos establecidos por la empresa?, el 56% de los encuestados contestaron que no conocen Nada del Reglamento Interno de trabajo, el 22% contestaron que conocen Casi Nada, 22% de los encuestados conocen Poco sobre los objetivos de la empresa.

En la séptima pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si se están cumpliendo los objetivos planteados en la organización?, el 50% de los encuestados contestaron que no conocen Nada del Reglamento Interno de trabajo, el 50% contestaron que conocen Casi Nada sobre si se están cumpliendo los objetivos planteados en la organización.

En la octava pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento sobre el pago de horas extras cuando se pasan de sus horas establecidas?, el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 61% de los encuestados conocen Poco, el 33% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre el pago de horas extras cuando se pasan de sus horas establecidas.

En la novena pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si se efectúa el pago por las horas extras realizadas en la empresa donde labora?, el 28% contestaron que conocen Casi Nada, 50% de los encuestados conocen Poco, el 22% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si se efectúa el pago de las horas extras realizadas en la empresa donde labora.

En la décima pregunta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si sus compañeros de trabajo están satisfechos con los beneficios laborales que reciben?, el 28% de los encuestados contestaron que no conocen Nada del Reglamento Interno de trabajo, el 39% contestaron que conocen Casi

Nada, 17% de los encuestados conocen Poco, el 17% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si sus compañeros están satisfechos con los beneficios laborales que reciben.

La pregunta once realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted cuáles son sus funciones antes de iniciar cualquier actividad asignada?, el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 22% de los encuestados conocen Poco, el 50% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 22% conocen Mucho sobre sus funciones antes de iniciar cualquier actividad asignada.

La pregunta doce realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de trabajo cuenta con descripción de su cargo por escrito?, el 22% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 28% contestaron que conocen Casi Nada, 28% de los encuestados conocen Poco, el 22% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre el reglamento interno de trabajo donde descripción de su cargo.

Tabla 5 Grado de conocimiento del constructo referencial sobre el compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	TOTAL
COMPROMISO LABORAL	13	0%	0%	0%	78%	22%	100%
	14	28%	39%	33%	0%	0%	100%
	15	6%	33%	56%	6%	0%	100%
	16	22%	33%	33%	11%	0%	100%
	17	0%	11%	61%	28%	0%	100%
	18	17%	17%	50%	17%	0%	100%
	19	28%	28%	39%	6%	0%	100%
PROMEDIO		14%	23%	39%	21%	3%	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla N°05 se observa que, de las 07 preguntas aplicadas a los trabajadores de la empresa de servicios agrícolas del constructor Referencial para la variable de compromiso laboral, teniendo como resultado que el 39% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Referencial; así mismo, el 23% conoce Casi Nada, mientras el 21% indicaron que conocen regular, el 14% de los encuestados indicaron que no conocen Nada y solo el 3% de los encuestados conocen Mucho del Constructo Marco Referencial.

La pregunta trece realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce sobre los medios de comunicación que se usan dentro de la organización para mejorar el contacto entre ustedes y sus superiores?, el 78% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 22% conocen Mucho sobre los medios de comunicación que usan dentro de la organización para mejorar el contacto entre ustedes y sus superiores.

La pregunta catorce realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si la organización donde labora ofrece cursos de capacitación desarrollo?, el 28% de los encuestados contestaron que no conocen Nada sobre los factores Inhibidores y factores estimulantes, el 39% contestaron que conocen Casi Nada, 33% de los encuestados conocen Poco sobre si a empresa ofrece cursos de capacitación para su desarrollo.

La pregunta quince realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento sobre su remuneración en comparación con otras empresas del mismo rubro?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 33% contestaron que conocen Casi Nada, 56% de los encuestados conocen Poco, el 6% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre su remuneración en comparación con otras empresas del mismo rubro.

La pregunta dieciséis realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce los factores que ayuden a mejorar el compromiso laboral en la empresa donde labora?, el 22% de los encuestados contestaron que no conocen

Nada, el 33% contestaron que conocen Casi Nada, 33% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre los factores que ayudan a mejorar el compromiso laboral en la empresa donde labora.

La pregunta diecisiete realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si el ambiente de trabajo en el que desarrolla sus labores es el adecuado?, el 11% contestaron que conocen Casi Nada, 61% de los encuestados conocen Poco, el 28% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre el ambiente donde labora es el adecuado.

La pregunta dieciocho realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si la empresa donde labora le brinda la oportunidad para que se desarrolle en su puesto de trabajo?, el 28% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 28% contestaron que conocen Casi Nada, 39% de los encuestados conocen Poco, el 6% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si la empresa donde labora le brinda oportunidad para que se desarrolle en su puesto de trabajo.

La pregunta diecinueve realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si dentro de la organización Hay oportunidades de progresar?, el 28% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 28% contestaron que conocen Casi Nada, 39% de los encuestados conocen Poco, el 6% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si dentro de la empresa dan oportunidad de progresar.

Tabla 6 Grado de conocimiento del constructo Teórico sobre el compromiso laboral de una empresa de servicios agrícolas.

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					TOTAL
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
COMPROMISO LABORAL	17	0%	0%	17%	72%	11%	100%
	18	0%	6%	22%	50%	22%	100%
	19	0%	6%	72%	11%	11%	100%
	20	0%	0%	0%	83%	17%	100%
	21	6%	11%	44%	39%	0%	100%
	22	6%	33%	50%	11%	0%	100%
	24	11%	56%	33%	0%	0%	100%
	25	6%	28%	56%	11%	0%	100%
	27	6%	44%	39%	11%	0%	100%
	28	0%	0%	0%	61%	39%	100%
	29	0%	6%	11%	44%	39%	100%
	30	0%	22%	56%	22%	0%	100%
	31	0%	11%	39%	39%	11%	100%
	32	0%	11%	11%	78%	0%	100%
	33	50%	39%	0%	11%	0%	100%
PROMEDIO		6%	18%	30%	36%	10%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla N°06 se observa que, de las 15 preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa de servicios agrícolas para la variable de compromiso laboral de una empresa de servicio agrícola para medir el nivel de conocimiento sobre el constructor Teórico, teniendo como resultado que el 36% del total de nuestra conocen Regular del Constructor del Marco Teórico; así mismo, el 30% conoce Poco, mientras el 10% indicaron que conocen mucho, el 18% de los encuestados indicaron que conocen Casi Nada y solo el 6% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Teórico.

En la pregunta veinte realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si su superior inmediato da buen ejemplo?, 17% de los encuestados conocen Poco, el 72% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 11% conocen Mucho sobre si da un buen ejemplo de su supervisor.

En la pregunta veinte y uno realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si las herramientas y material de trabajo se encuentran en buen estado?, el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 72% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 11% conocen Mucho sobre si los materiales y herramientas se encuentran en buen estado.

En la pregunta veinte y dos realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si la empresa donde labora le brinda todo su EPP para que realice su trabajo?, el 83% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 17% conocen Mucho sobre si les brindas los EPP para que realicen su trabajo.

En la pregunta veinte y tres realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si su superior inmediato hace revisiones o evaluaciones regulares de su trabajo?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen, el 11% contestaron que conocen Casi Nada, 44% de los encuestados conocen Poco, el 39% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si su supervisor hace revisiones del trabajo que realizan.

En la pregunta veinte y cuatro realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si cuenta con la colaboración de sus compañeros de trabajo?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 33% contestaron que conocen Casi Nada, 50% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si cuentan con la colaboración de sus compañeros de trabajo.

En la pregunta veinte y cinco realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce si sus compañeros de trabajo o usted se sienten motivados o estimulados?, el 11% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 56% contestaron que conocen Casi Nada, 33% de los encuestados conocen Poco sobre si se sienten motivados o estimulados.

En la pregunta veinte y seis realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si sus opiniones se toman en cuenta?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 28% contestaron que conocen Casi Nada, 56% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si sus opiniones se toman en cuenta.

En la pregunta veinte y siete realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si sus compañeros de trabajo o usted han aportado en las mejoras en su área de trabajo?, el 6% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 44% contestaron que conocen Casi Nada, 39% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si aportan mejoras en su área de trabajo.

En la pregunta veinte y ocho realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso ¿Conoce usted si es posible la interacción con los puestos de mayor jerarquía?, el 61% de los encuestados contestaron que conocen Regular, el 39% contestaron que conocen Mucho sobre la interacción con los puestos de mayor jerarquía.

En la pregunta veinte y nueve realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si en su centro de trabajo se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?, el 6% contestaron que conocen Casi Nada, 11% de los encuestados conocen Poco, el 44% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 39% de los encuestados conocen mucho sobre un sistema para el seguimiento y control de actividades.

En la pregunta treinta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si en su centro de trabajo reconocen sus logros y el de sus compañeros?, el 22% contestaron que conocen Casi Nada, el 56% de los encuestados conocen Poco, el 22% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si reconocen en su trabajo sus logros y el de sus compañeros.

En la pregunta treinta y uno realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si sus compañeros de trabajo y usted están conformes con la limpieza , higiene y salubridad en su centro de labores?, el 11% contestaron que conocen Casi Nada, 39% de los encuestados conocen Poco, el 39% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 11% de los encuestados conocen Mucho sobre la conformidad de la limpieza, higiene y salubridad en su centro de labores.

En la pregunta treinta y dos realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si los clientes están recibiendo el servicio que demandan de su centro de trabajo?, el 11% contestaron que conocen Casi Nada, 11% de los encuestados conocen Poco, el 78% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre el servicio que recibe el cliente.

En la pregunta treinta y tres realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?, el 50% de los encuestados contestaron que no conocen Nada, el 39% contestaron que conocen Casi Nada, el 11% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre el avance de las metas y logros de la empresa.

Tabla 7 Grado de conocimiento del constructo Teórico sobre posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					TOTAL
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
POSICIONAMINETO	1	0%	6%	11%	67%	17%	100%
	2	0%	0%	28%	56%	17%	100%
	3	0%	0%	17%	83%	0%	100%
	4	0%	0%	17%	44%	39%	100%
	5	0%	33%	50%	17%	0%	100%
	6	50%	44%	6%	0%	0%	100%
	7	0%	6%	44%	50%	0%	100%
PROMEDIO		7%	13%	25%	45%	10%	

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla N°07 se observa que, de las 15 preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa de servicios agrícolas para la variable de posicionamiento de una empresa de servicio agrícola para medir el nivel de conocimiento sobre el constructor Teórico, teniendo como resultado que el 45% del total de nuestra conocen Regular del Constructor del Marco Teórico; así mismo, el 25% conoce Poco, mientras el 10% indicaron que conocen mucho, el 13% de los encuestados indicaron que conocen Casi Nada y solo el 7% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Teórico.

En la pregunta uno realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Conoce usted a la empresa que se le brinda el servicio de fumigación?, el 6% de los encuestados contestaron que conocen Casi Nada, el 11% contestaron que conocen Poco, el 67% de los encuestados conocen Regular, el 17% de los encuestados tienen conocimiento Mucho sobre la empresa a la que le brindamos el servicio.

En la pregunta dos realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Conoce usted que tipos de productos cuenta nuestro cliente a los que le brindamos servicio?, 28% de los encuestados conocen Poco, el 56% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 17% de los encuestados conocen Mucho sobre los tipos de productos que cuenta nuestros clientes.

En la pregunta tres realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Conoce usted la actividad que se dedica nuestro cliente?, el 56% de los encuestados conocen Poco, el 83% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre la actividad que se dedica nuestro cliente.

En la pregunta cuatro realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Tiene conocimiento si existen otros proveedores que brindan el mismo servicio que nosotros a nuestros clientes?, el 17% de los encuestados conocen Poco, el 44% de los encuestados tienen conocimiento Regular y el 39% de los encuestados conocen Mucho sobre otros proveedores que brindan el mismo servicio a nuestros clientes.

En la pregunta cinco realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento, ¿Conoce si nuestra competencia cuenta con personal capacitado? el 33% de los encuestados conocen Casi Nada, el 50% de los encuestados conocen Poco y el 17% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre los tipos de productos que cuenta nuestros clientes.

En la pregunta seis realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Tiene conocimiento si la competencia capacita frecuentemente a su personal?, el 50% de los encuestados no conocen Nada, el 44% de los encuestados conocen Casi Nada y el 6% de los encuestados conocen Poco sobre si capacitan a su personal nuestra competencia.

En la pregunta siete realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento ¿Tiene conocimiento si la maquinaria empleada es mejor en tecnología que en la empresa donde labora?, el 6% de los encuestados conocen Casi Nada, el 44% de los encuestados conocen Poco y el 50% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre la tecnología que usa la competencia.

Tabla 8 Grado de conocimiento del constructo Conceptual sobre el compromiso laboral de una empresa de servicios agrícolas.

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					TOTAL
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
COMPROMISO LABORAL	34	0%	6%	72%	22%	0%	100%
	35	0%	33%	50%	17%	0%	100%
	36	0%	6%	50%	44%	0%	100%
	37	67%	22%	11%	0%	0%	100%
	38	11%	39%	39%	11%	0%	100%
	39	0%	11%	67%	22%	0%	100%
	40	0%	0%	50%	44%	6%	100%
	41	28%	44%	11%	17%	0%	100%
	42	11%	33%	44%	11%	0%	100%
	43	0%	0%	28%	72%	0%	100%
	44	0%	6%	50%	44%	0%	100%
	45	6%	50%	11%	33%	0%	100%
	46	0%	11%	78%	11%	0%	100%
	PROMEDIO		9%	20%	43%	27%	0%

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla N°08 se observa que, de las 13 preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa de servicios agrícolas para la variable de compromiso laboral, teniendo como resultado que el 43% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Conceptual; así mismo, el 27% conoce Regular, mientras el 20% indicaron que conocen Casi Nada y solo el 9% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Conceptual.

En la pregunta treinta y cuatro realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si se siente acogido por sus compañeros de trabajo?, el 6% de los encuestados conocen Casi Nada, el 72% de los encuestados conocen Poco y el 22% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si se siente acogidos con sus compañeros de trabajo.

En la pregunta treinta y cinco realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Tiene conocimiento si sus compañeros o usted se sienten parte de la empresa?, el 33% de los encuestados conocen Casi Nada, el 50% de los encuestados conocen Poco y el 17% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre si se sienten parte de la empresa.

En la pregunta treinta y seis realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral ¿Conoce usted si existe un ambiente de confianza entre sus compañeros de trabajo?, el 6% de los encuestados conocen Casi Nada, el 50% de los encuestados conocen Poco y el 44% de los encuestados tienen conocimiento Regular sobre tienen un ambiente de confianza con sus compañeros.

En la pregunta treinta y siete realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si se realizan reuniones con regularidad para el intercambio de información?, el 67% de los encuestados no conocen Nada, el 22% de los encuestados conocen Casi Nada y el 11% de los encuestados conocen Poco sobre si se realizan reuniones para el intercambio de información.

En la pregunta treinta y ocho realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si existen normas y procedimientos como guía de trabajo?, el 11% de los encuestados no conocen Nada, el 39% de los encuestados conocen Casi Nada, el 39% de los encuestados conocen Poco y el 11% de los encuestados conocen Regular sobre si existen normas y procedimientos como guía de trabajo.

En la pregunta treinta y nueve realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de un trato justo dentro de la empresa?, el 11% de los encuestados conocen Casi Nada, el 67% de los encuestados conocen Poco y el 22% de los encuestados conocen Regular sobre si existe un trato justo dentro de la empresa.

En la pregunta cuarenta realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si su centro de labores dispone de tecnología que facilite el trabajo?, el 50% de los encuestados conocen Poco, el 44% de los encuestados conocen Regular y el 6% de los encuestados conocen Mucho sobre si en su centro de trabajo disponen de tecnología que facilite el trabajo.

En la pregunta cuarenta y uno realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si sus compañeros de trabajo y usted mismo salen del trabajo sintiéndose satisfechos de lo que han hecho durante su jornada laboral?, el 28% de los encuestados no conocen Nada, el 44% de los encuestados conocen Casi Nada, el 11% de los encuestados conocen Poco y el 17% de los encuestados conocen Regular sobre si sus compañeros salen del trabajo satisfechos de lo que han hecho durante la jornada de trabajo.

En la pregunta cuarenta y dos realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si su jefe superior promueve una capacitación constante?, el 11% de los encuestados no conocen Nada, el 33% de los encuestados conocen Casi Nada, el 44% de los encuestados conocen

Poco y el 11% de los encuestados conocen Regular sobre si su jefe inmediato promueve una capacitación constante.

En la pregunta cuarenta y tres realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si su superior inmediato posee las capacidades para supervisarlo?, el 28% de los encuestados conocen Poco y el 72% de los encuestados conocen Regular sobre si su jefe inmediato posee las capacidades para capacitarlo.

En la pregunta cuarenta y cuatro realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si su jefe superior inmediato otorga apoyo a sus compañeros y usted mismo para hacer frente a los obstáculos que se presenten?, el 6% de los encuestados conocen Casi Nada, el 50% de los encuestados conocen Poco y el 44% de los encuestados conocen Regular sobre si su jefe inmediato otorga apoyo a sus compañeros de trabajo para hacer frente a los obstáculos que se presentan.

En la pregunta cuarenta y cinco realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si sus compañeros y usted mismo se sienten comprometidos con el éxito de la empresa?, el 6% de los encuestados no conocen Nada, el 50% de los encuestados conocen Casi Nada, el 11% de los encuestados conocen Poco y el 33% de los encuestados conocen Regular sobre si se sienten comprometidos con la empresa donde laboran.

En la pregunta cuarenta y seis realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de compromiso laboral en la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si sus compañeros y usted mismo recibieron una preparación previa para realizar el trabajo que desempeñan?, el 11% de los encuestados conocen Casi Nada, el 78% de los encuestados conocen Poco y el 11% de los encuestados conocen Regular sobre si sus compañeros recibieron una capacitación previa para realizar el trabajo que desempeñan.

Tabla 9 Grado de conocimiento del constructo Conceptual sobre el posicionamiento de una empresa de servicios agrícolas.

VARIABLE	N° DE PREGUNTA	VALORES					TOTAL
		NADA	CASI NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
POSICIONAMIENTO	8	11%	44%	39%	6%	0%	100%
	9	6%	28%	50%	11%	6%	100%
	10	6%	28%	39%	28%	0%	100%
	11	50%	33%	11%	6%	0%	100%
	12	0%	0%	28%	72%	0%	100%
	13	56%	44%	0%	0%	0%	100%
	14	72%	28%	0%	0%	0%	100%
PROMEDIO		29%	29%	24%	17%	1%	

En la Tabla N°09 se observa que, de las 07 preguntas aplicadas a los colaboradores de la empresa de servicios agrícolas para la variable de compromiso laboral, teniendo como resultado que el 24% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Teórico; así mismo, el 17% conoce Regular, mientras el 29% indicaron que conocen Casi Nada, el 29% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Teórico y solo el 1% de los encuestados conocen mucho.

En la pregunta ocho realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted el posicionamiento que se encuentra la competencia en comparación con la empresa donde labora?, el 11% de los encuestados no conocen Nada, el 44% de los encuestados conocen Casi Nada, el 39% de los encuestados conocen Poco y el 6% de los encuestados conocen Regular sobre el posicionamiento que se encuentran la competencia en comparación con la empresa donde laboran.

En la pregunta nueve realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si la competencia supera a la empresa donde labora?, el 6% de los encuestados no conocen Nada, el 28% de los encuestados conocen Casi Nada, el 50% de los encuestados conocen Poco, el 11% de los encuestados conocen Regular y el 6% de los encuestados conocen Mucho sobre si la competencia supera a la empresa donde laboran.

En la pregunta diez realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si el personal operativo de la competencia tiene definida sus funciones?, el 6% de los encuestados no conocen Nada, el 28% de los encuestados conocen Casi Nada, el 39% de los encuestados conocen Poco y el 28% de los encuestados conocen Regular sobre si el personal de la competencia tiene definida sus funciones.

En la pregunta once realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si el precio de alquiler de servicio es superior al de la empresa donde labora?, el 50% de los encuestados no conocen Nada, el 33% de los encuestados conocen Casi Nada, el 11% de los encuestados conocen Poco y el 6% de los encuestados conocen Regular sobre si el precio del servicio brindado de la competencia es superior al de la empresa donde laboran.

En la pregunta doce realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Conoce usted si la competencia cuenta con variedad de servicios que puede ofrecer al cliente donde se le brinda el servicio?, el 28% de los encuestados conocen Poco y el 72% de los encuestados conocen Regular sobre si la competencia cuenta con variedad de servicio que pueda ofrecer a nuestros clientes.

En la pregunta trece realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Tienes conocimiento si el personal de la competencia tiene definido la misión y visión de la empresa donde labora?, el

56% de los encuestados no conocen Nada y el 44% de los encuestados conocen Casi Nada sobre si el personal de la competencia tiene definida la misión y visión de la empresa donde laboran.

En la pregunta catorce realizada a los encuestados a los 17 operadores y 01 supervisor en la variable de posicionamiento de la empresa de servicio agrícola ¿Tienes conocimiento si el personal de la competencia apunta a sus objetivos que tienen esperado alcanzar?, el 72% de los encuestados no conocen Nada y el 28% de los encuestados conocen Casi Nada sobre si el personal de la competencia apunta a los objetivos que tienen esperados alcanzar.

3.3.3 Análisis de datos cualitativos para el grado de aplicación

Tabla 10: resultados de la entrevista a la gerente general.

CONSTRUCTO	PREGUNTA	CATEGORÍA
NORMATIVO	¿Bajo qué régimen de las leyes regulan la jornada de trabajo en nuestro país se encuentran laborando el personal a su cargo? Explíquenos en que consiste.	Aplicación del Régimen laboral Mype. Reconocimiento de horas extras. Adquisición de seguros SCTR como parte del cuidado al personal. Conocimiento y aplicación del reglamento interno.
	¿Cuáles son los beneficios sociales que aplica usted dentro de la empresa para la satisfacción de sus colaboradores? Coméntenos en cuales consiste.	
	¿Aplican los colaboradores los valores que identifican a la empresa para obtener los objetivos trazados que logren la misión y visión de la empresa? Coméntenos cuales son.	
REFERENCIAL	¿Aplica algún instrumento de medida que le indique como se encuentra posicionado dentro de la empresa donde brindamos servicio frente a su competencia? Coméntenos al respecto.	Monitoreo del personal por GPS Reportes con los indicadores de rendimiento de las maquinas. Reporte con el nivel de eficiencia que trabajaron los colaboradores. Reporte del nivel de avance de la competencia.
	¿Cómo mide el compromiso laboral de cada colaborador? Coméntenos al respecto.	
TEÓRICO	¿Brinda todas las protecciones de seguridad a sus colaboradores para que realicen sus actividades designadas? Coméntenos cuales son	Adquisición y renovación de los equipos de protección personal certificados.
CONCEPTUAL	¿En su organización que tipo de relación se da si consideramos la relación una directa, moderada o que no hay relación entre el compromiso laboral y el posicionamiento del mercado? Explique	Existe relación directa, debido a la eficiencia de los colaboradores depende el posicionamiento de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

IV DISCUSIÓN

La presente investigación el compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola – Virú 2019. Para ello se aplicaron cuestionarios – validados – a 18 colaboradores entre ellos operadores (17) y supervisor (1) de la empresa de servicio agrícola y guía de entrevista a la Gerente General. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados para cada tipo de investigación como lo es la cuantitativa y cualitativa; así mismo se realizó la revisión de las distintas referencias bibliografías relacionadas a las variables de estudio. A partir de ello se desprende que, el compromiso laboral contribuye de manera directa en el posicionamiento de una empresa, debido a ser reconocidos, a darles buen trato, lo que motiva a realizar un trabajo eficiente y productivo.

En la actualidad el compromiso laboral se refleja en la eficiencia, calidad de servicio, seguridad, y lealtad de los colaboradores hacia la empresa, esto ayuda a posicionarse en el mercado, a ser rentable ya que el colaborador expresa su actitud con respecto al trabajo que realiza, ayudando a cumplir con los objetivos y metas que se trace la empresa de servicios agrícolas.

Un colaborador comprometido busca el éxito de la empresa, ya que se identifica con esta, con el equipo de trabajo, pone énfasis en cumplir con la misión, visión y los valores de la empresa, acepta los cambios si es necesarios mostrándose abierto para nuevas enseñanzas, y están listos para brindar un excelente servicio a los clientes. Todo esto se logra con un ambiente de trabajo satisfactorio y una remuneración acorde al cargo que ocupa. Aplicando y siguiendo esto ayudara a sobresalir a la empresa posicionándose en el mercado, siendo

Para el análisis del constructor normativo de las variables compromiso laboral y posicionamiento de la empresa de servicio agrícola, se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo el siguiente resultado: Mediante el análisis la muestra

señala como resultado que el 68% del total no conocen sobre las normas y beneficios que tienen y solo el 32% de los encuestados si conocen. Sin embargo, la Categoría Emergente por parte de la empresa es la aplicación del Régimen laboral Mype, Reconocimiento de horas extras y adquisición de seguros SCTR como parte del cuidado al personal, sin embargo, la observación indica que no hay cumplimiento de lo dicho por la gerente.

En estas circunstancias los colaboradores no están bien informados sobre sus beneficios que les corresponde por parte de la empresa referente a su remuneración, vacaciones, gratificación, también así falta difusión de los valores de la empresa, la misión, la visión; conocer las funciones que le corresponde antes, durante y después de la actividad encomendada.

Para el análisis del constructor referencial de las variables compromiso laboral y posicionamiento de la empresa de servicio agrícola, se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo el siguiente resultado: Mediante el análisis la muestra señala como resultado que el 72% del total no conocen sobre los factores estimulantes e inhibidores y solo el 24% de los encuestados si conocen. Sin embargo, la Categoría Emergente por parte de la empresa es el monitoreo del personal por GPS, Reportes con los indicadores de rendimiento de las maquinas, Reporte con el nivel de eficiencia que trabajaron los colaboradores y reporte del nivel de avance de la competencia.

Los colaboradores indican que no son capacitados constantemente, no reconocen su esfuerzo que hacen al cumplir con el programa, es decir mediante el monitoreo por GPS ven cuantas horas laboraron y cuando pasan las 8 horas no se les cancela sus horas extras, el trato con su jefe directo es fluida, mantienen la comunicación.

Para el análisis del constructor teórico de las variables compromiso laboral y posicionamiento de la empresa de servicio agrícola, se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo el siguiente resultado: Mediante el análisis la muestra señala como resultado que el 54% de los encuestados no conocen sobre el constructo

Teórico y solo el 46% de los encuestado si tienen conocimiento, Sin embargo, la Categoría Emergente por parte de la empresa que si realizan la adquisición y renovación de los equipos de protección personal certificados.

Los colaboradores tienen poco conocimiento si existe compañerismo, sobre si las herramientas y materiales de trabajo se encuentran en buen estado, si todo cuentan con sus EPP para iniciar sus actividades.

Para el análisis del constructor conceptual de las variables compromiso laboral y posicionamiento de la empresa de servicio agrícola, se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo el siguiente resultado: Mediante el análisis la muestra señala como resultado que el 72% de los encuestado no conocen del constructo conceptual y solo el 27% si conocen de este constructo, Sin embargo, la Categoría Emergente por parte de la empresa que si Existe relación directa, debido a la eficiencia de los colaboradores depende el posicionamiento de la empresa.

Los colaboradores tienen poco conocimiento sobre los avances que logra la empresa, no se sienten identificados con la empresa y no son estimulados con capacitaciones constantes, además desconocen de la relación directa que existe entre el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa.

V CONCLUSIONES

5.1 Para el enfoque cuantitativo

El compromiso laboral incide en el posicionamiento en la empresa de servicios agrícolas; donde se encontró una relación lineal estadísticamente significativa entre ambas variables; donde el valor de la correlación es positiva considerable $r_s = 0.986$; a razón de que el p-valor es menor que 0.01. por tanto, se acepta la hipótesis; es decir, el compromiso laboral incide en el posicionamiento en la empresa de servicio agrícola en Virú 2019. ($r_s = 0.986$; $p < 0.01$).

Con respecto al constructor normativo deducimos ¿Qué incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, esta presenta las siguientes conclusiones que el 27% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Normativo; así mismo, el 26% de tiene un conocimiento Regular, mientras el 22% indicaron que conocen Casi Nada, el 19% de los encuestados indicaron que no conocen Nada y solo el 6% de los encuestados conocen Mucho del Constructo Marco Normativo.

En conclusión, en qué medida el constructor referencial incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, esta presenta las siguientes conclusiones que el 39% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Referencial; así mismo, el 23% conoce Casi Nada, mientras el 21% indicaron que conocen regular, el 14% de los encuestados indicaron que no conocen Nada y solo el 3% de los encuestados conocen Mucho del Constructo Marco Referencial.

En conclusión, en qué medida el constructor teórico incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, esta presenta lo siguiente resultados que el 36% del total de nuestra conocen Regular del Constructor del Marco Teórico; así mismo, el 30% conoce Poco, mientras el 10% indicaron que conocen mucho, el 18% de los encuestados indicaron que conocen Casi Nada y solo el 6% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Teórico.

En conclusión, en qué medida el constructor conceptual incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, esta presenta las siguientes conclusiones que el 49% del total de nuestra conocen Poco del Constructor del Marco Teórico; así mismo, el 42% conoce Regular, mientras el 32% indicaron que conocen Casi Nada, el 24% de los encuestados indicaron que conocen Mucho y solo el 20% de los encuestados no conocen Nada del Constructo Marco Conceptual.

5.2 Para el enfoque cualitativo

En conclusión, en qué manera el constructor normativo incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, esta incide debido al desconocimiento del tipo de régimen laboral que trabajan como el Mype, que tiene beneficios parciales, además no son reconocidas las horas extras de trabajan y cuentan con seguros SCTR como parte del cuidado que le brinda la empresa ante cualquier accidente.

En conclusión, en qué manera el constructor referencial incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, este tiene que ver con el monitoreo del personal por GPS, si bien es cierto los reportes nos indican el rendimiento de las maquinas, eficiencia que trabajan los colaboradores y el avance de la competencia, pero también se debe estimular al personal antes de iniciar sus labores.

En conclusión, en qué manera el constructor Teórico incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, este tiene que ver cuando al personal no le das charlas sobre cómo utilizar y almacenar sus EPPs además de capacitaciones de seguridad en el trabajo, como operar las máquinas y darles mantenimiento y solo le adquieren y renuevan de los equipos de protección personal.

En conclusión, en qué manera el constructor Conceptual incide en el compromiso laboral y el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas, al no capacitar al personal sobre el reglamento interno y las funciones que deben realizar antes, durante y

después de operar las maquinas, para que la relación sea directa y aumente su eficiencia lo que nos llevará a posicionarnos.

VI RECOMENDACIONES

Referente al constructor Normativo es necesario que el gerente de la empresa promueva talleres en donde se les de conocimiento el Régimen Mype que laboran y cuáles son los beneficios de este régimen, también así hacerles conocer el reglamento interno de trabajo, enseñándoles los valores empresariales, roles productivos y el manual de instrucciones antes de realizar sus actividades, al conocer estos temas mejora el compromiso laboral lo que ayudaría en el posicionamiento de la empresa.

Con respecto al constructor Referente el gerente de la empresa debe haber incentivos al personal como la oportunidad de capacitarse en otras labores para que pueda desarrollar otras habilidades, también así con apoyo de los proveedores que lo son Ferreyros y Jacto se deben elaborar talleres donde capaciten a los colaboradores como hacer los mantenimiento de las máquinas y las calibraciones de las boquillas e las fumigadoras para mejorar el servicio de fumigación, esto ayudaría en el compromiso laboral y mejoraría el posicionamiento de la empresa de servicios agrícolas.

En el constructor Teórico el gerente de la empresa debe realizar reuniones de trabajo donde se compartan los logros alcanzado, cuales son los objetivos planteados para alcanzar la meta propuesta, también así hacerles conocer el funcionamiento del GPS y mostrarles los indicadores que arrojan, así mismo escuchar cuales son sugerencias e inconvenientes para considerarlos en la mejora continua de la empresa; respecto a la competencia se debe presentar a los colaboradores los cuadros comparativos del rendimiento de los proveedores y de la empresa donde trabajan así puedan darse cuenta en que fallan y como mejorar.

En el constructor Conceptual el gerente de la empresa con el jefe de recursos humanos deben hacer evaluaciones 360 para medir el compromiso laboral e identificar los factores que se debe reforzar mediante el apoyo de un coaching dando talleres o capacitaciones, también así establecer unos programar de estimulación por buen rendimiento; en cuanto al posicionamiento hacer estudios de mercado para determinar

las siguientes dimensiones perfil sociodemográfico, estrategia, frecuencia de consumo, servicio y precio.

Por último, mediante un coaching el gerente de la empresa debe capacitarse para mejorar sobre el trato hacia el personal así mejorar el compromiso de los colaboradores de tal manera que se sientan satisfechos con la empresa generando mayor productividad y buscando el crecimiento de la misma, reflejando de esta manera la satisfacción en la calidad de servicio brindado.

II REFERENCIAS

- Cardozo, V. (08 de noviembre de 2016). *issuu*. Obtenido de https://issuu.com/victore.cardozodelgado/docs/escenarios_futuros_y_estrat._empres
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Constitución Política del Perú. (1993). *democrático, Congreso Constituyente*. Lima.
- Daft, R. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2007). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraww-Hill.
- Diario Gestión. (03 de noviembre de 2019). *Diario Gestion Economia*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/agroexportaciones-tocan-maximo-historico-al-sumar-us-4758-millones-entre-enero-y-setiembre-noticia/>
- Garibay, J. (26 de setiembre de 2018). *mercadotecnia publicidad medios*. Obtenido de <https://www.merca20.com/las-7-estrategias-de-marketing-de-philip-kotler-que-urgen-al-conocimiento-del-mercadologo/>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigacion*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, D. (2018). *Estrategia de marketing para el posicionamiento en el mercado de la cooperativa de ahorro y credito Santo Cristo de Bagazán*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Jimenez, J. (07 de Octubre de 2007). *El pais*. Obtenido de https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Kotler, P. (2013). *Fundamentos de Mercadotecnia*. Madrid: McGraw Hill/Interamericana.
- Lezcano, W. (2018). *Compromiso laboral del personal administrativo y calidad de servicio al usuario municipal provincial de Huaura*. Huaura, Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- trabajo, O. i. (1936). *convenio sobre vacaciones pagadas* . Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONT_ENT_REPOSITORY_ID:2533576:NO

III ANEXOS

Anexo1: Herramientas de trabajo



CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACION:

“Compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola – Virú 2019”

Fecha: / /

Encuesta:

Instrucciones Generales:

El presente tiene por objetivo recoger información para el estudio correspondiente, por tal razón, se solicita su colaboración respondiendo con objetividad a las preguntas formuladas; no hay respuestas correctas ni incorrectas.

A continuación, usted observará un listado de preguntas con 05 alternativas de respuestas. Sírvase marcar en el cuadro respectivo con una X como respuesta a cada una de las preguntas.

Esta encuesta se aplicará a los operadores de las máquinas agrícolas y al jefe de operación. Las respuestas son CONFIDENCIALES Y ANONIMAS Se le agradece su colaboración.

COMPROMISO LABORAL (Variable independiente – 46 Preguntas)						
N°	ÍTEMS	NADA (1)	CASI NADA (2)	POCO (3)	MAS O MENOS (4)	MUCHO (5)
1	¿Tiene conocimiento sobre las leyes que regulan la jornada laboral en nuestro país?					
2	¿Usted tiene conocimiento sobre qué beneficios laborales que le corresponden por desempeñar sus labores en esta organización?					
3	¿Conoce usted la existencia de las funciones que le corresponde según el cargo que desempeñe?					
4	¿Tiene conocimiento sobre la misión y visión de la empresa donde labora?					
5	¿Conoce usted los horarios de trabajo y de actividades programadas por la empresa donde labora?					
6	¿Conoce los objetivos establecidos por la empresa?					
7	¿Conoce sobre los medios de comunicación que se usan dentro de la organización para mejorar el contacto entre ustedes y sus superiores?					

8	¿Conoce usted si la organización donde labora ofrece cursos de capacitación desarrollo?					
9	¿Tiene conocimiento sobre su remuneración en comparación con otras empresas del mismo rubro?					
10	¿Conoce los factores que ayuden a mejorar el compromiso laboral en la empresa donde labora?					
11	¿Conoce usted si el ambiente de trabajo en el que desarrolla sus labores es el adecuado?					
12	¿Conoce usted si se están cumpliendo los objetivos planteados en la organización?					
13	¿Conoce usted si la empresa donde labora le brinda la oportunidad para que se desarrolle en su puesto de trabajo?					
14	¿Tiene conocimiento sobre el pago de horas extras cuando se pasan de sus horas establecidas?					
15	¿Conoce usted si se efectúa el pago por las horas extras realizadas en la empresa donde labora?					
16	¿Conoce usted si sus compañeros de trabajo están satisfechos con los beneficios laborales que reciben?					
17	¿Conoce usted si su superior inmediato da buen ejemplo?					
18	¿Conoce usted cuáles son sus funciones antes de iniciar cualquier actividad asignada?					
19	¿Conoce usted si las herramientas y material de trabajo se encuentran en buen estado?					
20	¿Tiene conocimiento si la empresa donde labora le brinda todo su EPP para que realice su trabajo?					
21	¿Conoce usted si su superior inmediato hace revisiones o evaluaciones regulares de su trabajo?					
22	¿Conoce usted si cuenta con la colaboración de sus compañeros de trabajo?					
23	¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de trabajo cuenta con descripción de su cargo por escrito?					
24	¿Conoce si sus compañeros de trabajo o usted se sienten motivados o estimulados?					
25	¿Conoce usted si sus opiniones se toman en cuenta?					
26	¿Conoce usted si dentro de la organización Hay oportunidades de progresar?					
27	¿Tiene conocimiento si sus compañeros de trabajo o usted han aportado en las mejoras en su área de trabajo?					
28	¿Conoce usted si es posible la interacción con los puestos de mayor jerarquía?					

29	¿Conoce usted si en su centro de trabajo se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
30	¿Conoce usted si en su centro de trabajo reconocen sus logros y el de sus compañeros?					
31	¿Tiene conocimiento si sus compañeros de trabajo y usted están conformes con la limpieza , higiene y salubridad en su centro de labores?					
32	¿Tiene conocimiento si los clientes están recibiendo el servicio que demandan de su centro de trabajo?					
33	¿Tiene conocimiento si se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos?					
34	¿Conoce usted si se siente acogido por sus compañeros de trabajo?					
35	¿Tiene conocimiento si sus compañeros o usted se sienten parte de la empresa?					
36	¿Conoce usted si existe un ambiente de confianza entre sus compañeros de trabajo?					
37	¿Conoce usted si se realizan reuniones con regularidad para el intercambio de información?					
38	¿Conoce usted si existen normas y procedimientos como guía de trabajo?					
39	¿Tiene conocimiento sobre la existencia de un trato justo dentro de la empresa?					
40	¿Conoce usted si su centro de labores dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
41	¿Conoce usted si sus compañeros de trabajo y usted mismo salen del trabajo sintiéndose satisfechos de lo que han hecho durante su jornada laboral?					
42	¿Conoce usted si su jefe superior promueve una capacitación constante?					
43	¿Conoce usted si su superior inmediato posee las capacidades para supervisarlos?					
44	¿Conoce usted si su jefe superior inmediato otorga apoyo a sus compañeros y usted mismo para hacer frente a los obstáculos que se presenten?					
45	¿Conoce usted si sus compañeros y usted mismo se sienten comprometidos con el éxito de la empresa?					
46	¿Conoce usted si sus compañeros y usted mismo recibieron una preparación previa para realizar el trabajo que desempeñan?					
POSICIONAMIENTO DE MERCADO (Variable dependiente – 14 preguntas)						
1	¿Conoce usted a la empresa que se le brinda el servicio de fumigación?					
2	¿Conoce usted que tipos de productos cuenta nuestro clientes a los que le brindamos servicio?					

3	¿Conoce usted la actividad que se dedica nuestro cliente?					
4	¿Tiene conocimiento si existen otros proveedores que brindan el mismo servicio que nosotros a nuestros clientes?					
5	¿Conoce si nuestra competencia cuenta con personal capacitado?					
6	¿Tiene conocimiento si la competencia capacita frecuentemente a su personal?					
7	¿Tiene conocimiento si la maquinaria empleada es mejor en tecnología que en la empresa donde labora?					
8	¿Conoce usted el posicionamiento que se encuentra la competencia en comparación con la empresa donde labora?					
9	¿Conoce usted si la competencia supera a la empresa donde labora?					
10	¿Conoce usted si el personal operativo de la competencia tiene definida sus funciones?					
11	¿Conoce usted si el precio de alquiler de servicio es superior al de la empresa donde labora?					
12	¿Conoce usted si la competencia cuenta con variedad de servicios que puede ofrecer al cliente donde se le brinda el servicio?					
13	¿Tienes conocimiento si el personal de la competencia tiene definido la misión y visión de la empresa donde labora?					
14	¿Tienes conocimiento si el personal de la competencia apunta a sus objetivos que tienen esperado alcanzar?					

Anexo 2: *Fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach para la variable del compromiso laboral.*

Resumen del procesamiento de los casos			
COMPROMISO LABORAL		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	18	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad			
COMPROMISO LABORAL			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,951		46	

Para la confiabilidad se analizó la base mediante el método Alfa de Cronbach, la muestra se trabajó con toda la población debido que son 18 encuestados, cuyos resultados arrojaron un Valor de 0.951 para el cuestionario de compromiso laboral de una empresa de servicio agrícola (46 ítems), es decir los el instrumento es muy satisfactorio para lograr obtener la información que se necesita.

Anexo 3: *Fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach para la variable del posicionamiento de una empresa de servicio agrícola.*

Resumen del procesamiento de los casos			
POSICIONAMIENTO		N	%
Caso s	Válidos	18	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	18	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad			
POSICIONAMIENTO			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,898		14	

Para la confiabilidad se analizó la base mediante el método Alfa de Cronbach, la muestra se trabajó con toda la población debido que son 18 encuestados, cuyos resultados arrojaron un Valor de 0.898 para el cuestionario de posicionamiento de una empresa de servicio agrícola (14 ítems), es decir los el instrumento es el adecuado para lograr obtener la información que se necesita.

Anexo 4: Prueba de normalidad según Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Laboral	,203	18	,048	,906	18	,072
Posicionamiento	,161	18	,200*	,930	18	,198

Se aplicó la prueba de Shapiro Wilk dado que se tiene una muestra menor a 50, donde el estadístico ha obtenido un valor de 0.906 y la significación estadística ($p=0.072$) para la variable independiente y para la variable dependiente el estadístico obtuvo 0.930 y la significación estadística ($p=0.198$), donde en ambos casos p es mayor de 0.05, entonces se afirma que las variables siguen una distribución normal.

Anexo 5: Validación del instrumento - Cuestionario

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA PARTE CUANTITATIVA
ESTADISTICA

TITULO DE LA INVESTIGACION

Compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Viru, 2019.

I. DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: VARGAS ALZAMIRAN ALEXIS RAJ
GRADO ACADÉMICO ALCANZADO: INGENIERO ESTADISTICO
ESPECIALIDAD: ESTADISTICA
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: CAJALAZO

II. DATOS DEL INSTRUMENTO:

NOMBRE: Cuestionario

NUMERO DE ÍTEMS EVALUADOS: Variable independiente (46 preguntas) y Variable dependiente (14 preguntas)

EMPLEADO EN INVESTIGACIONES ANTERIORES: No, es creación propia del investigador.

CREADO **MODIFICADO** **POR:** Br. Sindy Yesenia Namó Arce

III. DIMENSIONES DE EVALUACIÓN:

ASPECTOS	CRITERIOS	Deficiente 0 – 25%	Aceptable 26 – 50%	Buena 51 – 75%	Excelente 76 – 100%
REDACCION	Están formulados con lenguaje claro y adecuado.				X
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad y calidad				X
CONSISTENCIA	Adecuado para valorar aspectos de la variable				X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicaciones y categorías				X
PERTINENCIA	Se pretende lograr los objetivos planteados				X

IV. OPINION FINAL DE LA EVALUACION: _____

1. El instrumento **no aplicable** para la investigación.
2. El instrumento debe **modificarse** para ser aplicable en la investigación.
3. El instrumento **si es aplicable** para la investigación.

Trujillo, 26 de noviembre del 2019


 ALEXIS RAY VARGAS ALZAMIRA
 INGENIERO ESTADISTICO
 COESPE N° 373

Anexo 6: Validación del instrumento – Guía de entrevista estructurada

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA PARTE CUALITATIVA
ESTADISTICA

TITULO DE LA INVESTIGACION

Compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú, 2019.

V. DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: VARGAS ALTAMIRANO ALONSO RAY

GRADO ACADÉMICO ALCANZADO: INGENIERO ESTADISTICO

ESPECIALIDAD: ESTADISTICA

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Grupo ARATO

VI. DATOS DEL INSTRUMENTO:

NOMBRE: Guía de entrevista estructurada

NUMERO DE ÍTEMS EVALUADOS: 07 preguntas

EMPLEADO EN INVESTIGACIONES ANTERIORES: No, es creación propia del investigador.

CREADO MODIFICADO POR: Br. Sindy Yesenia Namó Arce

VII. DIMENSIONES DE EVALUACIÓN:

ASPECTOS	CRITERIOS	Deficiente 0 – 25%	Aceptable 26 – 50%	Buena 51 – 75%	Excelente 76 – 100%
REDACCION	Están formulados con lenguaje claro y adecuado.				X
SUFICIENCIA	Los items son suficientes en cantidad y calidad				X
CONSISTENCIA	Adecuado para valorar aspectos de la variable				X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicaciones y categorías				X
PERTINENCIA	Se pretende lograr los objetivos planteados				X

VIII. OPINION FINAL DE LA EVALUACION: _____

4. El instrumento **no aplicable** para la investigación.

5. El instrumento debe **modificarse** para ser aplicable en la investigación.

6. El instrumento **si es aplicable** para la investigación.

Trujillo, 26 de noviembre del 2019


 ALEX RAY VARGAS ALTAMIRANO
 INGENIERO ESTADISTICO
 CÓDIGO N° 378

Anexo 7: Guía de entrevista estructurada

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: “Compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú, 2019”

1. ¿Bajo qué régimen de las leyes regulan la jornada de trabajo en nuestro país se encuentran laborando el personal a su cargo? Explíquenos en que consiste.
.....
.....
2. ¿Cuáles son los beneficios sociales que aplica usted dentro de la empresa para la satisfacción de sus colaboradores? Coméntenos en cuales consiste.
.....
.....
3. ¿Aplican los colaboradores los valores que identifican a la empresa para obtener los objetivos trazados que logren la misión y visión de la empresa? Coméntenos cuales son.
.....
.....
4. ¿Aplica algún instrumento de medida que le indique como se encuentra posicionado dentro fundo Beggie frente a su competencia? Coméntenos al respecto.
.....
.....
5. ¿Cómo mide el compromiso laboral de cada colaborador? Coméntenos al respecto.
.....
.....
6. ¿Brinda todas las protecciones de seguridad a sus colaboradores para que realicen sus actividades designadas? Coméntenos cuales son.
.....
.....
7. ¿En su organización que tipo de relación se da si consideramos la relación una directa, moderada o que no hay relación entre el compromiso laboral y el posicionamiento del mercado? Explique
.....
.....

Anexo 8: Transcripción de entrevista a la gerente general de una empresa de servicios agrícolas

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: “Compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola en Virú, 2019”

1. **¿Bajo qué régimen de las leyes regulan la jornada de trabajo en nuestro país se encuentran laborando el personal a su cargo? Explíquenos en que consiste.**

Bueno, nos encontramos en el régimen de Mype ya que nuestros ingresos no superen los 1700 UIT al año, también así la planilla que manejamos no supera los 20 colaboradores.

2. **¿Cuáles son los beneficios sociales que aplica usted dentro de la empresa para la satisfacción de sus colaboradores? Coméntenos en cuales consiste.**

Los beneficios que tienen por el régimen de Mype es el vacacional por 15 días cuando cumplen su año de trabajo, en este régimen no cuentan con CTS ni gratificación por los meses de Julio y diciembre, por ello dentro de la empresa le contribuimos con algunos pagos adicionales como; horas extras cuando pasan de sus 8 horas/máquinas, también se le paga un día adicional cuando no descansan durante la semana y los programan hasta los domingos.

De una forma les pagamos el SCTR de Salud y Pensión para brindarles una seguridad en el caso que Dios no lo permita ocurra algún accidente.

3. **¿Aplican los colaboradores los valores que identifican a la empresa para obtener los objetivos trazados que logren la misión y visión de la empresa? Coméntenos cuales son.**

Se puede decir que sí, ya que en su mayoría cumplen con el programa establecido por el cliente, y eso nos ayuda a lograr alcanzar la misión establecida y apuntar así la visión.

4. **¿Aplica algún instrumento de medida que le indique como se encuentra posicionado dentro de la empresa donde brindamos servicio frente a su competencia? Coméntenos al respecto.**

Si, mediante GPS monitoreamos el rendimiento de cada máquina y en reporte que emiten nos llegan de todos los proveedores todas las máquinas que trabajan en este Fundo, así puedo ver cómo me encuentro frente a mi competencia ya que nos indican los ratios y eficiencia de cada operador.

5. **¿Cómo mide el compromiso laboral de cada colaborador? Coméntenos al respecto.**

Se mide según su rendimiento, en la empresa contamos con el descargo de GPS que nos facilita en la programación al personal y la correcta distribución de las máquinas, así podremos evaluar su eficiencia.

6. **¿Brinda todas las protecciones de seguridad a sus colaboradores para que realicen sus actividades designadas? Coméntenos cuales son.**

Así es, compramos todo los EPPs para su protección, como mascarar con sus respectivos filtros para evitar que se intoxiquen ya que trabajamos en el área de sanidad haciendo fumigaciones, también así el uniforme que emplean son certificados para evitar que ingrese a su cuerpo, así mismo cuentan con guantes, orejeras que ayudan a protegerlos del ruido que emiten las fumigadoras, cascos ayudan a protegerlos de las ramas de las plantas y por último el chaleco con cintas reflectabas para que los visualicen en las noches.

7. **¿En su organización que tipo de relación se da si consideramos la relación una directa, moderada o que no hay relación entre el compromiso laboral y el posicionamiento del mercado? Explique**

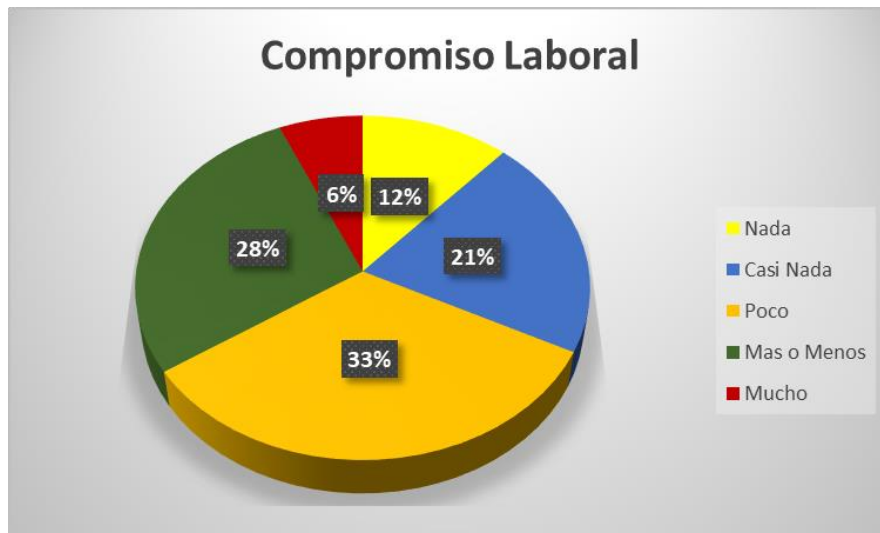
Bueno considero que la relación que existe es directa ya que del compromiso que empleen los colaboradores dependerá nuestro posicionamiento, desplazando a nuestra competencia, porque nuestra eficiencia se verá reflejada en el trabajo realizado.

Anexo 9: Base de datos de compromiso laboral de una empresa de servicio agrícola.

Personal	Encuestador																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	2	1	2	3	1	4	2	1	2	3	3	4	1	3	4
2	4	4	4	3	3	1	2	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4
3	4	4	3	2	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5
4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2
5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
6	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	3
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
8	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3
9	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3
10	1	1	2	1	4	4	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3
12	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
13	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	3	2	3	3	1
14	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
15	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2
16	3	4	4	3	1	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	1
17	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4
19	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
21	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2
22	4	3	4	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	1	1	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	1	2	1	3
24	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
25	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3
26	3	3	3	1	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2
27	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	1	3	2	2	3
28	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
29	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
30	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3
31	4	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4
32	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
33	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
34	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
37	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
38	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3
39	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3
40	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
41	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2
42	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
44	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4
45	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3
46	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 10: *Gráfico del resultado de la base de datos de la variable sobre el compromiso laboral en una empresa de servicio agrícola.*



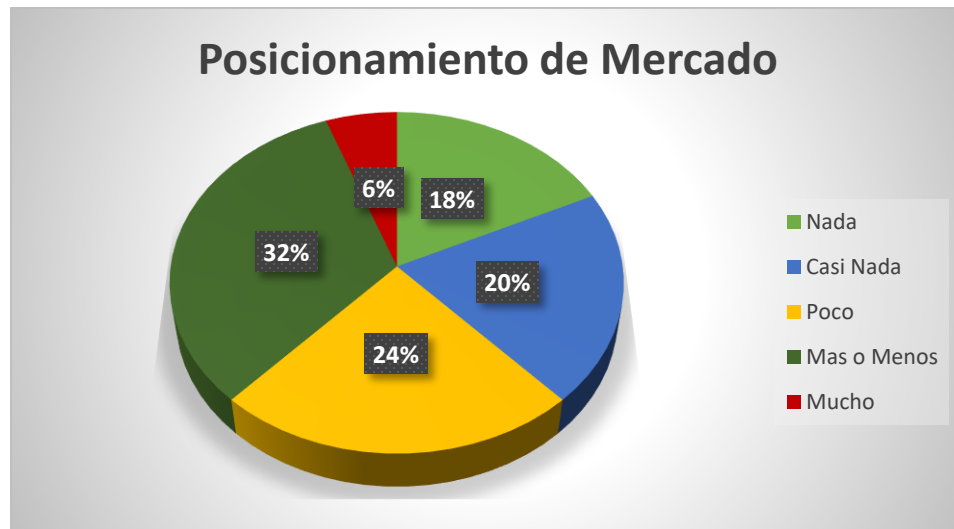
Fuente: Elaboración Propia

Anexo 11: Base de datos de posicionamiento de una empresa de servicio agrícola.

Nº pregunta	Encuestados																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4
2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4
5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3
6	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
7	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
8	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2
9	3	4	4	5	2	3	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3
10	2	4	2	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2
11	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	1
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
13	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 12: *Gráfico del resultado de la base de datos de la variable sobre del posicionamiento en una empresa de servicio agrícola.*



Fuente: Elaboración Propia