



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN  
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE  
HIDROCARBUROS, PERIODO 2019**

**PRESENTADA POR**

**INGRID JANETH ARÉVALO RÍOS**

**ASESOR**

**JOSÉ LUIS SÁNCHEZ PONTE**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS**

**LIMA – PERÚ**

**2020**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS  
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS,  
PERÍODO 2019**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

**PRESENTADO POR:  
INGRID JANETH ARÉVALO RÍOS**

**ASESOR:  
MG. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ PONTE**

**LIMA, PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi razón de existir y deseo de superación: mi pequeña hija Dhanna y el amor de mi vida Viktor porque en mis logros más importantes siempre están a mi lado.

## **Agradecimientos**

Dedico esta tesis, a mis padres en el cielo y a Dios, porque ellos han sido mi guía, fortaleza todos estos años los cuales me han permitido continuar estudiando y no dejarme vencer; a fin de llegar a concretar mis objetivos en el ámbito personal, profesional y laboral.

A mi estimado asesor, José Luis Sánchez Ponte; quien fue la gran motivación a lo largo de todo este tiempo para cumplir este sueño profesional.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	8
1.1 Antecedentes de la investigación.....	8
1.1.1 Antecedentes Nacionales.....	8
1.1.2 Antecedentes Internacionales.....	11
1.2 Bases teóricas.....	13
1.2.1 Actitud laboral.....	13
1.2.2 Productividad en el trabajo.....	16
1.3 Definición de términos básicos.....	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	20
2.1. Formulación de hipótesis general y específica.....	20
2.1.1. Hipótesis general.....	20
2.1.2. Hipótesis específicas.....	20
2.2. Variables y definición operacional.....	20
2.2.1. Variables.....	20
2.2.2. Definición operacional.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.1. Diseño metodológico.....	24
3.1.1. Enfoque.....	24
3.1.2. Tipo de investigación.....	24
3.1.3. Alcance de investigación.....	24
3.1.4. Diseño de investigación.....	25
3.2. Diseño muestral.....	26
3.2.1. Población.....	26
3.2.2. Muestra.....	26
3.3. Método de recolección de la información.....	26
3.3.1. Técnicas de recolección de datos.....	26
3.3.2. Instrumentos recolección de datos.....	27
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	36

CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	37
4.1. Resultados de la investigación.....	37
4.1.1. Descripción de la muestra .....	37
4.1.2. Resultados de la variable actitud laboral .....	41
4.1.3. Resultados de la variable productividad en el trabajo .....	45
4.2. Contrastación de las hipótesis .....	49
4.2.1. Hipótesis general.....	49
4.2.2. Hipótesis específicas.....	51
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	57
5.1. Discusión de los resultados.....	57
5.1.1. Discusión de la hipótesis general.....	57
5.1.2. Discusión de la hipótesis específica 1 .....	58
5.1.3. Discusión de la hipótesis específica 2 .....	59
5.1.4. Discusión de la hipótesis específica 3 .....	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS .....	63
ANEXOS .....	67
Anexo N° 1. Cronograma de Actividades .....	68
Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de Variables .....	70
Anexo N° 3. Matriz de Consistencia .....	72
Anexo N° 4. Instrumentos de Recolección de Datos.....	73
Anexo N° 5. Validación de los Instrumentos de Recopilación de Datos .....	77
Anexo N° 6. Base de Datos.....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable actitud laboral .....	22
Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad en el trabajo.....	23
Tabla 3. Ficha técnica 1: Cuestionario de variable Actitud laboral .....	27
Tabla 4. Baremación de la variable de estudio Actitud Laboral .....	28
Tabla 5. Ficha técnica 2: Cuestionario de variable Productividad en el trabajo .....	29
Tabla 6. Baremación de la variable de estudio Productividad en el Trabajo.....	30
Tabla 7. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Actitud Laboral.....	31
Tabla 8. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Productividad en el Trabajo .....	32
Tabla 9. Confiabilidad del Alpha de Cronbach por dimensiones de la variable Actitud Laboral.....	34
Tabla 10. Confiabilidad del Alpha de Cronbach por dimensiones de la variable Productividad Laboral.....	34
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del proceso estadístico.....	35
Tabla 12. Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman .....	36
Tabla 13. Frecuencia estadística según edad de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....	38
Tabla 14. Frecuencia estadística según sexo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....	39
Tabla 15. Frecuencia estadística de nivel educativo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....	40
Tabla 16. Frecuencia estadística de la variable actitud laboral en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.....	41
Tabla 17. Frecuencia estadística de la dimensión la actitud laboral a nivel cognitivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....	42
Tabla 18. Frecuencia estadística de la dimensión actitud laboral a nivel afectivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....	43

Tabla 19. <i>Frecuencia estadística de la dimensión actitud laboral a nivel conductual en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	44
Tabla 20. <i>Frecuencia estadística de la variable productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	45
Tabla 21. <i>Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel formación y entrenamiento en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	46
Tabla 22. <i>Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel tiempo de trabajo y condiciones laborales en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	47
Tabla 23. <i>Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel eficacia en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	48
Tabla 24. <i>Correlación de Spearman entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	50
Tabla 25. <i>Correlación de Spearman entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	52
Tabla 26. <i>Correlación de Spearman entre la actitud laboral a nivel afectivo y la productividad laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	54
Tabla 27. <i>Correlación de Spearman entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019</i> .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Edad de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 ..</i>	38
Figura 2. <i>Sexo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019...</i>	39
Figura 3. <i>Nivel educativo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.....</i>	40
Figura 4. <i>Actitud laboral en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.....</i>	41
Figura 5. <i>Actitud laboral a nivel cognitivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....</i>	42
Figura 6. <i>Actitud laboral a nivel afectivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....</i>	43
Figura 7. <i>Actitud laboral a nivel conductual en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....</i>	44
Figura 8. <i>Productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....</i>	45
Figura 9. <i>Productividad en el trabajo a nivel formación y entrenamiento en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019 .....</i>	46
Figura 10. <i>Productividad en el trabajo a nivel tiempo de trabajo y condiciones laborales en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.....</i>	47
Figura 11. <i>Productividad en el trabajo a nivel eficacia en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.....</i>	48

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, el diseño es no experimental - transversal y su alcance es descriptivo correlacional. La población es pequeña y de fácil accesibilidad porque cuenta con 60 colaboradores, es por ello, que se usa la técnica censal, es decir, la muestra es igual que la población, a la cual se aplicó dos cuestionarios: Escala de Autoevaluación de las Actitudes y Escala de Productividad, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,912 para la variable actitud laboral y 0,888 para la variable productividad en el trabajo.

Los datos estadísticos se obtuvieron mediante la aplicación del Spss, de acuerdo con la prueba de normalidad. Los datos no cumplen una distribución normal, determinando que la investigación es un estudio no paramétrico y correspondió utilizar la prueba de correlación de Spearman donde se obtuvo un nivel de relación de  $Rho = 0,809$  (correlación positiva alta) con una significancia de  $p=0.000$ . Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis del investigador ( $H_i$ ), concluyendo que existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

**Palabras claves:** Actitud laboral, actitud cognitivo, afectivo y conductual, productividad en el trabajo.

## ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between work attitude and productivity at work in employees of a hydrocarbon company. The methodology has a quantitative approach, applied type, the design is non-experimental - transversal and its scope is descriptive correlational. The population is small and easily accessible because it has 60 collaborators, that is why the census technique is used, that is, the sample is the same as the population, to which two questionnaires were applied: Attitudes Self-Assessment Scale and Scale Productivity, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.912 for the work attitude variable and 0.888 for the work productivity variable.

Statistical data were obtained by applying the Spss, according to the normality test. The data do not meet a normal distribution, determining that the investigation is a non-parametric study and it was appropriate to use the Spearman where a relationship level of Rho ratio = 0.809 (high positive correlation) with a significance of  $p = 0.000$ . Therefore, the null hypothesis was rejected and I accept the researcher's hypothesis, concluding that there is a positive relationship between work attitude and work productivity in employees of a hydrocarbon company.

**Key words:** Work attitude, cognitive, affective, and behavioral attitude, work productivity.

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas leyes, retos y tendencias laborales que deben enfrentar las empresas, han hecho que sus directivos y líderes adopten nuevos planes, estrategias, estilos y buenas prácticas laborales para los colaboradores; con la finalidad de fortalecer y mantener buenas relaciones laborales, tener un clima favorable, implementar nuevas herramientas tecnológicas y condiciones laborales adecuadas. Incluso mejorar las actitudes laborales que influyen en el comportamiento, productividad en el trabajo, calidad de vida, bienestar, la felicidad y satisfacción laboral; no solo para los colaboradores sino también el de sus familias. Este análisis forma parte del estudio realizado por los autores (Flores et al., 2009) sobre Los beneficios de las buenas prácticas laborales en las empresas.

Estas son las principales razones para que las empresas puedan tener un buen posicionamiento en el mercado, se sigan reinventándose y sean sostenibles con el soporte fundamental que son los colaboradores para obtener el éxito común de ambas partes.

Asimismo, existen factores que influyen en un colaborador para que pueda lograr sus metas personales y profesionales, por ejemplo; la actitud que la encontramos de manera integrada y se ve reflejada en la manera que piensan, sienten y actúan las personas y que éstos tienen un impacto bueno, malo o regular en la productividad dentro de su centro de trabajo. Este análisis es parte del estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2016) de Mejore su negocio – El recurso humano y la productividad. Parte II Factores que influyen en la productividad (1era edición).

Las empresas que no cumplan con las condiciones laborales establecidas por Ley y no apliquen buenas prácticas laborales serán las responsables de generar un ambiente laboral insatisfactorio y por consiguiente provocarán que la productividad de los colaboradores descienda significativamente; y ello también ocasiona que los clientes no estén satisfechos con el producto o servicio que brinda la empresa. Este

es el análisis de un artículo donde refiere el especialista San Román (2018) de Las buenas prácticas laborales en las empresas.

En ese sentido, la actitud laboral influye en la productividad; es decir, si un colaborador tiene una actitud positiva se reflejará en la predisposición que tenga al realizar su trabajo.

Las empresas formales del sector hidrocarburos, tienen 12 veces más elevada la productividad laboral en comparación con las informales; porque cuentan con mayor capacidad de capital y tecnología por lo que genera que sus colaboradores sean más productivos, según un estudio realizado por el Adriano (2019) en Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales donde redacta El sector formal es 12 veces más productivo que el sector informal y así como señala Ubillus (2017) en su conocida tesis de Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte SAC.

Teniendo en cuenta este análisis previo, decidí realizar mi estudio en una empresa de hidrocarburos; con la finalidad de dar respuesta a esta interrogante ¿De qué manera la actitud laboral se relaciona con la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?

Actualmente, la empresa de hidrocarburos en estudio es una empresa que inicia sus operaciones en el año 2000 como una Estación de Servicio dedicada a la venta de Combustibles Líquidos. Posteriormente se complementó con la venta de Gas Licuado de Petróleo (GLP) y Gas Natural Vehicular (GNV).

Además, es una empresa distribuidora minorista de combustible, con el objetivo de ofrecer un servicio personalizado de reparto de combustible a vehículos y maquinarias en el propio local del cliente. Convirtiéndose en una de las principales estaciones de servicio en el Callao. En el año 2017, se implementó la venta y distribución de gas natural comprimido (GNC) para las empresas que no tengan acceso directo al gas natural, el cual beneficia en ahorro de costos y reducción de la contaminación.

La empresa de hidrocarburos tiene como visión ser la empresa líder de Estación de Servicio a nivel nacional, con los más altos estándares de seguridad, tecnología y calidad para todos sus clientes, con la responsabilidad social medio ambiental. Además, su misión es brindar una buena atención personalizada en la venta y distribución de combustibles, satisfaciendo las necesidades de todos sus clientes; orientados en el profesionalismo, cuidado del medio ambiente y con un alto espíritu de integridad.

De acuerdo con la situación problemática se ha planteado como problema general y específicos lo siguiente:

**Formulación del problema general:**

¿De qué manera la actitud laboral se relaciona con la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?

**Problemas específicos:**

- ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?
- ¿Qué relación existe entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?
- ¿Qué relación existe entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?

Por otra parte, la formulación del objetivo general y específicos se consideraron los siguientes:

**Formulación del objetivo general:**

Determinar la relación entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

**Objetivos específicos:**

- Determinar la relación entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.
- Determinar la relación entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.
- Determinar la relación entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

La importancia de la investigación se justifica de manera teórica, porque permitirá reafirmar ciertas teorías sobre actitudes laborales y productividad en el trabajo. Se tomó en cuenta factores socioculturales de los colaboradores, sin considerar distinción alguna, lo que permitió llegar a superar demandas laborales e incrementar la buena relación entre los colaboradores y directivos. Los resultados obtenidos del estudio fueron facilitados a los responsables de la empresa, con el objetivo de servir como fuente de información para que puedan elaborar planes de acción en mejora de los factores conductuales y verse reflejado en los resultados de la productividad en el trabajo.

Además, esta investigación es importante porque en el sector empresarial, los líderes de empresas y gestores de Recursos Humanos o los que hagan de sus veces puedan desarrollar buenas prácticas laborales sobre las actitudes de los colaboradores, creando un buen ambiente de trabajo, aumentar positivamente las buenas relaciones humanas en las diferentes áreas con la guía y asesoría continua de programas de coaching, motivación, liderazgo e integración como actividades deportivas, culturales y camaradería. Con este gran paso, los colaboradores puedan expresar mejor sus ideas, tenerlos en cuenta para un nuevo proyecto empresarial, elevar su eficacia en la productividad en el trabajo.

En el sector educativo, también es de suma importancia dicha investigación, porque pueden considerar en su plan académico realizar actividades vivenciales con casos reales en empresas privadas y públicas para promover mayor empoderamiento a su profesionalismo y cuando se inserten al mundo laboral, los estudiantes desarrollen sus actitudes a nivel cognitivo, afectivo y conductual de

manera positiva mejorando así las buenas relaciones interpersonales y por ende elevará su productividad en el trabajo porque ellos serán parte de la empresa: como empleadores o empleados (colaboradores).

Por otro lado, el aporte teórico presentado fue el análisis que se obtuvo de mis resultados: Actitud laboral y productividad en el trabajo; lo cual permitirá que dichas variables se adapten tanto para la medición como a la situación particular de la población de estudio de las futuras investigaciones.

Para el presente caso de estudio, las claves para gestionar una empresa de manera exitosa y con un estilo de liderazgo horizontal como lo aplica el administrador de la empresa de hidrocarburos; donde las características que predominaban en la población (colaboradores) eran: edades entre 18 a 30 años (53.3 %), sexo masculino (81.7 %) y con un nivel educativo básico (70 %); dio como resultado que las variables actitud laboral y la productividad en el trabajo estén relacionadas ( $Rho = 0,809$  y  $p=0.000$ ), en consecuencia, se obtuvo un 88.3 % en la variable actitud laboral y un 86.6 % en la variable productividad en el trabajo; niveles que corresponden a un nivel de clasificación Bueno según la Escala de Baremación.

Es preciso resaltar que, los resultados que se obtuvieron del estudio realizado en la empresa de hidrocarburos no se están generalizando para todos los casos, sino que pueden servir de guía o replicar en empresas del mismo rubro u otros que tengan un escenario similar.

En el aporte metodológico presentado de los resultados que se obtuvieron de la población e instrumentos utilizados; permitirá ampliar más este abanico de estudio del corpus documental; con el fin de que futuros tesisistas, investigadores o autores puedan utilizarla como complemento, replicarla, confirmarla o refutarla para su investigación.

Cabe subrayar que, los antecedentes nacionales e internacionales descritos en la presente investigación, donde se aplicaron instrumentos similares, diferentes o generales; en cuanto a la población y lugar de estudio sobre mi tema fueron comparaciones entre periodos temporales concretos.

El aporte práctico de la presente investigación permitirá que las variables sobre Actitud laboral y Productividad en el trabajo sean contrastadas con otros estudios similares y también se puedan analizar las posibles variables según la naturaleza y gestión (pública o privada) de la empresa, así como el contexto. También, será de utilidad para la empresa de estudio, porque mejorará el conocimiento del alcance del problema, las formas de prevenirlo y solucionarlo.

Las limitaciones del estudio se señalan a continuación:

Durante el proceso de ejecución y elaboración de la tesis existieron limitaciones que fueron superadas:

Limitaciones en el tratamiento estadístico: Se presentaron algunas dudas en los procedimientos y recursos estadísticos; las mismas que se superaron con asesoramiento respectivo.

Limitaciones en la metodología: El proceso metodológico elegido, fue superado con la orientación y apoyo del asesor y algunos libros de metodología de investigación científica.

Esta investigación fue viable por la buena predisposición del responsable y los encuestados de la empresa de hidrocarburos, la oportunidad de acceder a diversas informaciones físicas y virtuales.

Por último, la colaboración de un profesional en estadística.

El desarrollo de la presente investigación contiene 5 capítulos que se dividen en:

Capítulo I: marco teórico, donde se realiza una revisión y descripción de los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos que son soporte como base científica a la presente investigación.

Capítulo II: hipótesis y variables, se mencionan la formulación de hipótesis general y específica. También, las variables y definición operacional.

Capítulo III: metodología de investigación, se abordan el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

Capítulo IV: resultados, se describen los resultados de la investigación realizada.

Capítulo V: discusión de los resultados, se encuentra el análisis de la discusión de los resultados obtenidos en mi estudio con los antecedentes y bases teóricas de otros investigadores.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

Para realizar la búsqueda de estudios realizados por otros investigadores o tesis en relación con la presente investigación cuyas variables en mi estudio abarcaron la actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos fueron un poco limitadas. Los estudios encontrados y que se exponen, a continuación, en los antecedentes nacionales e internacionales, han sido considerados porque contienen una o ambas variables similares a mi estudio; con la finalidad de poder recopilar datos de suma importancia que han servido para estructurar mejor la idea de investigación, el enfoque del tema, realizar el análisis y proceso de discusión de acuerdo con los resultados obtenidos en mi estudio.

#### **1.1.1 Antecedentes Nacionales**

Lapo (2018) presenta un estudio distinto con 3 variables sobre Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento prosocial de los profesionales. El estudio de enfoque cuantitativo, análisis descriptivo de datos, de alcance correlacional, de lógica deductiva, su diseño de tipo no experimental. El instrumento usado de recogida de datos fue Clima organizacional, actitudes laborales y comportamiento prosocial compuesta por 78 ítems y basada en la escala de Likert; los cuales se encuestó a 188 colaboradores. Sus hallazgos concluyeron que afirma un efecto significativo de clima organizacional y el carácter mediador de las otras variables (actitudes laborales y comportamiento prosocial).

Similar planteamiento sobre las actitudes realizó la tesista Moreno (2018) en “Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio”, la investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio. La presente investigación es aplicada, de tipo correlacional, descriptivo, con diseño de investigación no experimental. La

muestra fue de 198 colaboradores, de una población de 404 servidores civiles. Los instrumentos aplicados fueron 2 (Escala de actitudes ante el cambio organizacional y Escala de resistencia al cambio). Los resultados indican que no existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio organizacional en los servidores civiles del ministerio, debido a que ambas variables adquieren una relación positiva y baja. Como conclusión de la investigación, se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula planteada, es decir no existe relación entre las variables de estudio.

Silva (2018) propuso como tema el Aumento de la productividad de los trabajadores mediante la automatización de control de combustibles en el grifo Petro Vich E.I.R.L. La Arena Piura 2018. Su propuesta de automatización era la instalación de 3 sensores ultrasónicos en cada tanque; el cual emitiría una señal analógica a un PLC donde se podía visualizar a través de la pantalla de la computadora en tiempo real el nivel o stock del combustible. Su tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo, diseño experimental. Su muestra fue de 6 colaboradores, los mismos que medirían el nivel de combustible en los tanques de almacenamiento. El instrumento empleado fue la técnica de observación para medir el tiempo de la eficacia de la productividad de los colaboradores, la ficha de registro para medir la eficiencia, el tiempo de la productividad de colaboradores, un cronometro. Silva tuvo como conclusión, que la productividad aumentó significativamente y de manera positiva en un 79.31 % así como la eficiencia en 46 % y eficacia en 70.64 %; estos resultados superaron los porcentajes planteados en su hipótesis general y específicas.

Luego el autor Apestegui (2017) también determinó que existe una relación entre la Satisfacción laboral y la productividad de la Station Vgas EIRL y si éstas incidían directamente en la rentabilidad. Su estudio de tipo de investigación aplicada encuestó de 50 (100 %) el total de los colaboradores y aplicó un instrumento de 34 preguntas con una Escala de Likert. La metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal, de nivel correlativa descriptiva. Las conclusiones del estudio indicaron que había una relación positiva fuerte entre las variables; es decir, a mayor satisfacción laboral, genera una repercusión positiva en los colaboradores logrando una mejor productividad para la empresa.

Continuando con los antecedentes, en esta ocasión Hoyos (2017) resalta en su estudio sobre la Mejora en la gestión operativa para aumentar la productividad de la empresa grifo Petrosol S.R.L. Jaén 2017. Él consideró para su estudio a 10 colaboradores de la misma empresa y a 151 clientes que habían usado el servicio durante el proceso de investigación de dicha tesis, tipo aplicada descriptiva, cuantitativa, diseño no experimental. Los instrumentos que aplicaron fueron 3: observación, entrevista (al administrador) y encuesta (aplicada a clientes para identificar las debilidades del servicio y calidad de atención). Se concluyó que la hipótesis alterna era verdadera, es decir, hubo un incremento en las dimensiones de la productividad (eficiencia y eficacia) y mejora de la empresa.

Seguido en ese mismo año, Pizarro (2017) hace referencia en la relación entre Motivación y productividad laboral. La muestra no probabilística fue de 50 colaboradores a los que aplicaron 2 instrumentos (Cuestionario de Motivación y Cuestionario de Productividad Laboral) ambas con una Escala de Likert. Su metodología de enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. Los resultados fueron una correlación significativa ( $p=0.000$  indica que es menor a  $\alpha=0.05$ ) de la variable motivación con la variable productividad laboral. De acuerdo con la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= $0.618$ ). Se concluye que existe relación significativa positiva entre la motivación y la productividad de los colaboradores.

Así como Yeren (2017) de igual modo plantea en la relación entre la Satisfacción laboral y la productividad. La población fue de 40 (100 %) colaboradores de 18 a 60 años a los que aplicaron 2 instrumentos (Encuesta de Satisfacción laboral y Encuesta de Productividad) ambas con una Escala de Likert. Su metodología fue de tipo descriptiva correlacional. Las conclusiones determinaron que existe relación moderada positiva con las dos variables; porque a mayor satisfacción será mayor la productividad en los colaboradores de la empresa.

Y finalmente, se encontró que Conde y Lafora (2014) determinaron la relación entre la actitud laboral y la gestión administrativa. Su estudio básico sustantivo, la población finita y una muestra censal de 67 (100 %) docentes de las instituciones educativas a los que aplicaron 2 instrumentos (Escala de Autoevaluación de las Actitudes Laborales y Test de Gestión Administrativa) ambas con una Escala de Likert. La metodología correlacional, de naturaleza cuantitativa, de alcance transversal y con un diseño no experimental-transversal. Las conclusiones del estudio indican que se determinó una influencia significativa entre ambas variables, probándose la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula por lo tanto se concluyó que existe una influencia significativa positiva.

### **1.1.2 Antecedentes Internacionales**

Entre los primeros antecedentes internacionales, García y Sierra (2020) centran su investigación en los Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín en Colombia. Realizó el estudio cualitativo, encuestando a 10 colaboradores del área comercial (6 varones y 4 mujeres, entre 25 y 52 años) a través de una entrevista semi estructurada que abordó 3 categorías: factores determinantes de la baja productividad, implicación y desafíos de la baja productividad; y estrategias para el aumento efectivo de la productividad. Los resultados que obtuvieron las autoras fue que el proceso de capacitación es un factor de suma importancia para la productividad, pero también se enfatizó en la innovación y las actitudes. También resaltaron que la baja productividad afecta el éxito de la empresa.

Otro autor como Segura (2018) encontró la relación entre la felicidad y productividad. La metodología de estudio fue de carácter cuantitativo a través de preguntas estandarizadas, la muestra fue de 50 colaboradores haitianos basados en una proporción de la población de migrantes haitianos de la ciudad de Chillan; su muestra analizó las variables de optimismo y gratitud asociada a la felicidad. Los instrumentos que se usaron fueron cuestionarios anónimos a los colaboradores y una entrevista semi estructurada que se aplicó a los supervisores (Test de Gratitud

que está relacionado con la auténtica felicidad de las personas y Test del Optimismo llamado LOT-R) con una Escala de Likert. Asimismo, las medidas utilizadas para la validez fueron: el neuroticismo, estrés percibido y el efecto negativo como positivo a través del optimismo y pesimismo. Las conclusiones determinaron que hay relación positiva entre las variables.

De manera complementaria, García (2015) considera en su estudio de Actitud laboral que sí existe una diferencia entre los trabajadores contratados y los que se encuentran en planilla. La metodología cuasi experimental con un diseño de grupo control donde se aplicó un instrumento (Escala de Evaluación Actitud laboral – EAL) a 61 personas con medidas de tendencia central, dispersión y desviación estándar. Se concluyó también que existe mayor actitud laboral en el área operativa que en la administrativa de los empleados contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla. Se recomendó para futuras investigaciones que se realicen sobre la actitud laboral y el tipo de contratación, realizar el estudio en una sola empresa que cuente con estos servicios, además, investigar la relación que tiene el tipo de contratación con diversas variables.

Najar (2014) plantea un caso de estudio de los factores que influyen en la motivación del talento humano y su actitud, y la relación existente con la productividad. Seleccionó como herramienta la investigación cuantitativa y cualitativa con la aplicación de un instrumento (cuestionario) enfocadas en 3 partes (la perspectiva para conocer que motiva a un empleado, los criterios que influyen en la productividad y factores de motivación) a una muestra de 25 personas. Ella concluye que los gerentes de proyectos pueden motivar a sus colaboradores con tan solo expresarles una buena actitud y, por consiguiente, cuando un trabajador está motivado se refleja de manera inmediata en su cambio de actitud (...) es más ágil en el desarrollo de sus funciones.

En ese mismo año, Lemus (2014) en su investigación de diferencias en la actitud laboral de los colaboradores del área administrativa según el sexo del supervisor o jefe inmediato en Guatemala de La Asunción. El mencionado determinó la existencia de una variable con otra. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal y se aplicó un instrumento a 59 personas

(Test de Actitud). Las conclusiones determinaron que, si existe diferencia estadísticamente significativa entre ambas variables, se pudo observar que las mujeres tienen mejor relación con sus subordinados y esto les permite establecer relaciones interpersonales más sólidas y, a la vez, los colaboradores sienten más confianza y apoyo de parte de ellas. Los hombres no fueron mal calificados pero su forma de liderazgo es un poco más rígida. Finalmente, se recomendó a los jefes, tanto hombres como mujeres, continuar capacitándose en temas de liderazgo, comunicación efectiva y otros temas que les permitan mantener una buena relación con su equipo de trabajo.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Actitud laboral**

#### 1.2.1.1 Conceptualización

Robbins (2004) nos dice que las actitudes laborales se pueden declarar para poder ser evaluadas debido a una persona o suceso y éstas también pueden presentarse como favorables o desfavorables.

El autor Davis y Newstrom (2003) también tiene una definición para la actitud; son sentimientos y creencias los que pueden determinar la percepción sobre el ambiente de trabajo que percibe los colaboradores, el compromiso en relación con las acciones y por último el comportamiento.

Una "actitud laboral" es considerada como la disposición de actuar de un cierto modo más que otro, relacionado con factores muy específicos del puesto (Caballero, 2002, p. 1).

Para Guillén y Guil (2000) el término actitud se localiza en cualquier entorno que nos encontremos, lo importante es entender ¿cómo se desarrolla? y ¿cómo se puede modificar?, porque éstas afectan nuestra vida diaria y laboral. Algunos gestores del talento humano toman en cuenta las posibles actitudes de los

colaboradores adoptarán al momento de ingresar a la empresa a través de prueba de personalidad, no sólo basta lo que está plasmado en el curriculum vitae.

La actitud de los empleados es un aspecto muy importante en la organización, cuando las actitudes negativas establecen un síndrome de problemas profundos como una causa que contribuye a las dificultades que puede llegar a tener la empresa. El daño de las actitudes puede generar ausentismo, mayor índice de rotación, baja productividad, entre otros. De igual manera, pueden ser parte de la mala calidad del producto, problemas disciplinarios, y quejas. La negatividad de los colaboradores puede afectar considerablemente los costos, además el prestigio y la competitividad de la empresa.

#### 1.2.1.2 Factores determinantes en el desarrollo de las actitudes

Según Tabares (2015, citado en Krech et al., 1972), en su investigación doctoral realizada sobre Actitudes; quienes dicen que antes de hacer una predicción y tener el control de la conducta en una persona es necesario conocer cómo se desarrollan, cambian e influyen las actitudes. Estas actitudes presentan 5 diferentes fuerzas determinantes que son: El proceso de satisfacción de las necesidades, relación entre las actitudes y la información recibida, formación de las actitudes del sujeto en función de su pertenencia a un grupo, la personalidad del sujeto y el proceso de aprendizaje en la formación de actitudes.

#### 1.2.1.3 Importancia del cambio de actitud en una organización

Para Chiavenato (2000, citado por Zarate, 2012) formula que los Planes de Administración del talento humano, están orientados a desarrollar actitudes positivas de la persona en el trabajo; lo que da como resultado un desempeño de calidad y un aumento en la productividad.

El punto de vista que tiene Sánchez (2019) en el ámbito laboral de ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? es el factor más importante para despertar la motivación en los colaboradores, elevar la calidad para nutrir y potenciar una

actitud efectiva laboralmente; es el estar seguros de que estamos realizando bien nuestra labor y para ello antes debemos de tomar en cuenta 4 aspectos:

“Entender bien cuáles son los requisitos y habilidades que exige el trabajo y esforzarnos para ajustarnos a ellos, buscar métodos para realizar nuestras tareas de manera eficiente, proponernos metas ambiciosas y conocer bien la empresa, identificar sus políticas, su filosofía y su estructura” (p.1).

#### 1.2.1.4 Características de las actitudes

Leyva (2019) refiere algunas características de las actitudes que se pueden reconocer en una persona: Las actitudes son flexibles, susceptibles, transferibles y se adquieren por el resultado del aprendizaje obtenido y de las experiencias vividas, lo que hace que éste responda de cierta manera u otra según la situación que se le presente.

#### 1.2.1.5 Dimensiones de la actitud laboral

Para Briñol et al. (2007) indican las siguientes dimensiones de la Actitud:

##### 1.2.1.5.1 Dimensión 1. Cognitivo:

Este componente, es la integración de lo que piensan y creen las personas acerca del objeto de actitud.

##### 1.2.1.5.2 Dimensión 2. Afectivo

Está relacionado con la emoción y el sentir de las personas asociados al objeto de actitud.

### 1.2.1.5.3 Dimensión 3. Conductual:

Es la tendencia de la persona para actuar o reaccionar de acuerdo con la situación que se le presente hacia el objeto de actitud.

Un colaborador mantiene siempre una actitud positiva en el trabajo; éste puede sentirse más comprometido y por consiguiente elevar su productividad en el trabajo.

## 1.2.2 Productividad en el trabajo

### 1.2.2.1 Conceptualización

Marchant (2006) precisa:

“La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora” (p. 58).

Para Cequea et al. (2011) consideran que:

“La mejora de la productividad es el resultado de la mejora de las relaciones humanas, derivada de la participación de los trabajadores, de su inclusión en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Por lo tanto, la participación incrementa la influencia del individuo en las decisiones de la organización, lo cual se traducirá en una mayor productividad, que, a su vez, servirá para reforzar su voluntad y capacidad para participar” (p. 577)

La productividad en el trabajo es considerada como la cantidad de producción que realiza el colaborador en un tiempo determinado y ésta se mide por el volumen físico o valor de los bienes y servicios producidos. Pero para que se cumpla esta condición en los colaboradores, el de aumentar su productividad

eficientemente; es básico reforzar su educación, capacitarlos constantemente y brindarles mejores recursos tecnológicos actualizados.

#### 1.2.2.2 Tipos de productividad

Raffino (2020) sostiene que existen 3 tipos de productividad como son: Productividad laboral o por hora trabajada, Productividad total de los factores (PTF) y Productividad o producto marginales del insumo.

#### 1.2.2.3 Importancia de la productividad

Según Raffino (2020) manifiesta que:

“La productividad es un elemento clave en la supervivencia de las empresas y organizaciones. Primero que nada por su impacto directo en la rentabilidad, dado que el aumento de los márgenes de productividad suele traducirse en un aumento de la ganancia final; y en segundo lugar porque también tiene que ver con el manejo de los recursos de la organización, tales como insumos materiales, energía, capital humano y trabajo, pudiendo así también tener consecuencias ecológicas (...)”

#### 1.2.2.4 Factores que afectan la productividad

Existen factores que afectan la productividad como lo indica Raffino (2020): “Factores atribuibles a los diseños e insumos no laborables, Factores atribuibles a la organización del trabajo, Factores atribuibles a los trabajadores y Factores atribuibles a condiciones externas”.

#### 1.2.2.5 Dimensiones de la productividad

De acuerdo Cuesta y Valencia (2010) consideran 3 factores para la medición integral de la productividad:

#### 1.2.2.5.1 Formación y Entrenamiento

Se pueden identificar 3 elementos esenciales que posee la persona para saber el nivel de su productividad en el trabajo como: lo eficiente que eres en el trabajo, que la calidad del producto funcione y desarrollar una habilidad para ejecutar los procedimientos de manera eficiente.

#### 1.2.2.5.2 Tiempo de trabajo y condiciones laborales

El tiempo es importante porque se medirá la tarea alcanzada basada en ciertos parámetros establecidos (producción, tiempo y costo). Y las condiciones laborales (infraestructura, ambiente, condiciones ergonómicas, herramientas y equipos) donde el colaborador se debe desempeñar productivamente con total normalidad en su ambiente de trabajo.

#### 1.2.2.5.3 Eficacia

Eficacia es realizar bien una tarea con el máximo esfuerzo y recursos para poder cumplir con el objetivo con una previa planificación y alineado a lo que la empresa quiere lograr.

### **1.3 Definición de términos básicos**

Los términos básicos para este estudio de investigación académica fueron seleccionados a fin de cumplir con el contexto sobre la actitud laboral y productividad en el trabajo. Es preciso señalar, que los significados o conceptos que fueron extraídos son precisos y confiables. Algunos conceptos han sido consultados por la Real Academia Española (2019). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario).

Actitud: Es la capacidad que tiene persona para adaptarse en un ambiente de manera activa de acuerdo con la integración de sus componentes cognitivo, afectivo y conductual.

Actitud Laboral: Orientación o disposición a una tendencia de manifestarse de manera favorable o desfavorable hacia el objeto o situación laboral.

Actividad: Es cuando una persona ejecuta una tarea.

Comportamiento: es la conducta que tiene una persona en una determinada situación o en general.

Comportamiento organizacional: El autor Muñoz (2017) lo define como el grado en que los colaboradores se identifican con la empresa, sus metas y el mantener la relación laboral.

Felicidad en el trabajo: Chaiprasit y Santidhirakul (2011) consideran que la felicidad en el trabajo se produce “cuando una persona reacciona y disfruta de lo que está haciendo en el trabajo” (p. 191).

Oportunidades: Conjunto de productos que se ofrecen en condiciones muy ventajosas.

Productividad: Es la manera eficiente de producir un bien o servicio.

Satisfacción en el trabajo: Es la sensación positiva que el trabajador tiene de su trabajo.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de hipótesis general y específica**

#### 2.1.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.
- Existe relación positiva entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.
- Existe relación positiva entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

### **2.2. Variables y definición operacional**

#### 2.2.1. Variables

X. Actitud laboral

Y. Productividad en el trabajo

## 2.2.2. Definición operacional

### **Variable 1**

#### **X. Actitud laboral**

El proceso de medición de la variable actitud laboral será mediante tres dimensiones: Actitud cognitivo, actitud afectiva y actitud conductual, compuesto por 21 ítems de acuerdo con la valoración de la escala de Likert mediante un cuestionario utilizado, según el tamaño de la muestra de colaboradores de la empresa.

### **Variable 2**

#### **Y. Productividad en el trabajo**

El proceso de medición de la variable productividad en el trabajo será mediante 3 dimensiones compuesto por 18 ítems de acuerdo con la valoración de la escala de Likert mediante un cuestionario utilizado, según el tamaño de la muestra de colaboradores de la empresa.

Tabla 1. Operacionalización de la variable actitud laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Actitud laboral	Cognitivo	Niveles de confianza en su labor.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala tipo Likert  (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo
		Grado de valoración de su capacidad.			
	Afectiva	Grado de satisfacción con su labor.	8, 9, 10, 11, 12,		Regular
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	13, 14		
	Conductual	Participa en los grupos de trabajo. Atiende bien a los compañeros	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		

Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad en el trabajo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Productividad laboral	Formación y Entrenamiento	Conocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala tipo Likert	
		Capacitación			
		Desarrollo			
	Tiempo de trabajo y Condiciones Laborales	Optimización del tiempo	7, 8, 9, 10, 11, 12	Siempre (5)	Malo
		Manejo de tiempo		Casi siempre (4)	Regular
		Uso de TIC		A veces (3)	Bueno
	Eficacia	Resultados obtenidos	Casi nunca (2)		
		Calidad de producto	Nunca (1)		
		Planificación	13, 14, 15, 16, 17, 18		

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Diseño metodológico**

En la presente investigación, el diseño metodológico consistió en un conjunto de datos coherentes, técnicas y procedimientos que se llevaron a cabo con la finalidad de aplicar los instrumentos para poder recopilar los datos.

#### **3.1.1. Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo porque se usaron instrumentos, datos estadísticos con la finalidad de recoger los datos en su forma numérica y realizar el análisis en base a estudios probabilísticos.

#### **3.1.2. Tipo de investigación**

Sánchez y Reyes (2006), precisan que:

La investigación aplicada busca generar nuevos conocimientos sobre los resultados de la investigación y que son demostrables.

Es de tipo aplicada puesto que se logra convertir el conocimiento teórico en conocimiento práctico. Asimismo, permitirá enriquecer el conocimiento científico, orientando a determinar que están relacionados la actitud laboral y la productividad en el trabajo.

#### **3.1.3. Alcance de investigación**

Es de nivel descriptivo, porque mediante el proceso se busca conceptualizar, caracterizar y analizar las variables y dimensiones de estudio tal como se encuentran en las bases teóricas entre otros. También, permite obtener resultados estadísticos descriptivos como se muestra en el capítulo IV donde se evidencian los resultados descriptivos por variables y dimensiones.

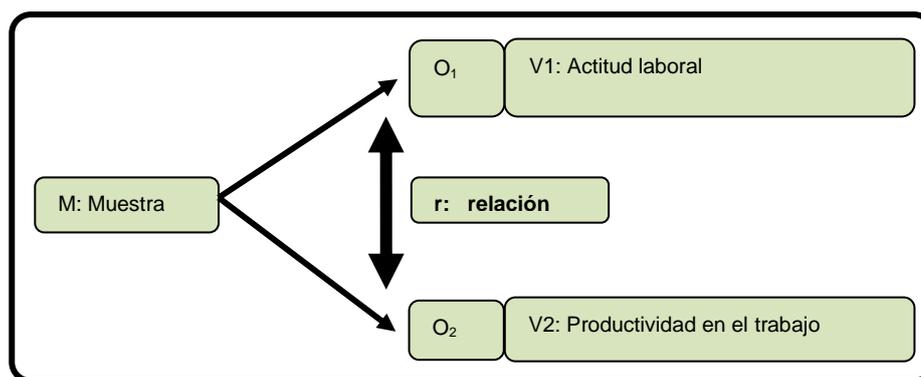
Es de nivel correlacional, porque su propósito es medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular); en este caso de estudio es la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos

### 3.1.4. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisan que el diseño no experimental “es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149).

El diseño es No experimental, porque no existe ningún proceso de manipulación de las variables de estudio, asimismo es transversal porque se recolectaron datos en un solo momento.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Fuente: Elaboración propia.

#### Dónde:

- M** : Muestra de estudio.
- X** : Actitud laboral.
- Y** : Productividad en el trabajo.
- O<sub>1</sub>** : Evaluación de la actitud laboral.
- O<sub>2</sub>** : Evaluación de la productividad en el trabajo.
- r** : La “r” menciona la posible relación entre ambas variables.

## **3.2. Diseño muestral**

### 3.2.1. Población

La población en la presente investigación está compuesta por 60 colaboradores de una empresa de hidrocarburos; quienes serán parte del proceso de la investigación científica.

Criterios de inclusión de la población de estudio: Total de colaboradores que actualmente laboran de manera permanente y estable en una empresa de hidrocarburos.

### 3.2.2. Muestra

Hayes (1999, p.24) señala la técnica censal como uno de los métodos de muestreo que se debe aplicar en donde la muestra es toda la población (pequeña), incluso donde se desea conocer las opiniones de todos los encuestados y por ser de fácil accesibilidad. Por lo tanto, se utilizó dicha técnica porque en la empresa de hidrocarburos tienen 60 (100 %) colaboradores.

## **3.3. Método de recolección de la información**

### 3.3.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada para medir la variable Actitud Laboral es la Escala de Autoevaluación de las actitudes (Arana, 2012) con 3 dimensiones (Cognitiva, Afectiva y Conductual) y compuesta por 21 ítems. Así como, la valoración de Escala de Likert, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta; a fin de recoger la información a través de las preguntas.

La técnica empleada para medir la variable Productividad en el Trabajo es el cuestionario llamado Escala de Productividad (Sotelo, 2017) con 3 dimensiones (Formación y Entrenamiento, Tiempo de trabajo y Condiciones Laborales, Eficacia) y compuesta por 18 ítems. Así como, la valoración de Escala de Likert, siendo 1 la

puntuación más baja y 5 la más alta; a fin de recoger la información a través de las preguntas.

Los instrumentos que se utilizaron fueron estructurados, es decir, que se tienen preguntas y respuestas previamente diseñadas donde los colaboradores de la empresa de hidrocarburos fueron parte del proceso de investigación científica; los resultados obtenidos se pudieron justificar y fundamentar con los objetivos de estudio.

### 3.3.2. Instrumentos recolección de datos

Tabla 3. *Ficha técnica 1: Cuestionario de variable Actitud laboral Escala de Autoevaluación de las actitudes (Arana, 2012).*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	Determinar la actitud laboral en los colaboradores en una empresa de hidrocarburos, período 2019.
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Empresa de Hidrocarburos
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 7 ítems Dimensión 2: 7 ítems Dimensión 3: 7 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS:

Si las respuestas son altas: valor de la escala \* total de ítems 21 x 5= 105

Si las respuestas son bajas: valor de la escala \* total de ítems= 21 x 1= 21

Rango = valor máximo – valor mínimo=

105 – 21 = 85

La constante = Rango entre número de niveles = 85/3 = 28.33

**Baremación: \***

Alto <77 - 105>

Medio <49 - 76>

Bajo <21 - 48>

\*Baremo

Tabla 4. *Baremación de la variable de estudio Actitud Laboral*

No.	ESCALA		RANGOS - INTERVALO					NIVELES					
	ITEM	MIN	X	PTJ.MI	PTJ.	RAN	GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO		
<b>v1</b>	21	1	5	21	105	85	28.33	21	48.33	49.33	76.67	77.67	105.00
<b>d1</b>	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
<b>d2</b>	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
<b>d3</b>	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 5. *Ficha técnica 2: Cuestionario de variable Productividad en el trabajo Escala de Productividad (Adaptado por Sotelo, 2017).*

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Empresa de Hidrocarburos
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 6 ítems Dimensión 2: 6 ítems Dimensión 3: 6 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $18 \times 5 = 90$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 18 \times 1 = 18$ Rango = valor máximo – valor mínimo $= 90 - 18 = 73$ La constante = Rango entre número de niveles $= 73/3 = 24.33$
<b>Baremación: *</b>	Alto <66 - 90> Medio <42 - 65> Bajo <18 - 41>

\*Baremo

Tabla 6. *Baremación de la variable de estudio Productividad en el Trabajo*

No.	ESCALA	RANGOS - INTERVALO						NIVELES					
		MA	PTJ.MI	PTJ.	RAN								
ITEM	MIN	X	N	MAX	GO	INTERV	BAJO		MEDIO		ALTO		
<b>v1</b>	18	1	5	18	90	73	24.33	18	41.33	42.33	65.67	66.67	90.00
<b>d1</b>	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
<b>d2</b>	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00
<b>d3</b>	6	1	5	6	30	25	8.33	6	13.33	14.33	21.67	22.67	30.00

\*Baremo

## Validez y confiabilidad

Validez.

La validez de contenido de los instrumentos, fueron validados por 03 expertos docentes de la USMP, con especializaciones en temas de docencia universitaria; según la rúbrica y formato de validación de los Juicios de Expertos de la USMP.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad y validez del constructo se midió con el Alfa de Cronbach, que es un estudio estadístico de la fiabilidad del instrumento; por eso fueron consideradas aceptables estos instrumentos para la presente investigación.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

**K**: Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7. *Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Actitud Laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,912	,921	21

### Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	84,2333	130,894	,638	,906
Ítem 2	84,5333	126,558	,782	,903
Ítem 3	84,5667	126,284	,852	,901
Ítem 4	84,7333	129,724	,647	,906
Ítem 5	84,9000	130,769	,482	,911
Ítem 6	84,6667	130,734	,617	,907
Ítem 7	84,4333	129,436	,717	,904
Ítem 8	86,4167	145,298	-,061	,930
Ítem 9	84,7500	135,953	,382	,912
Ítem 10	84,6500	127,282	,794	,903
Ítem 11	84,2833	134,647	,601	,908
Ítem 12	84,6333	127,423	,724	,904
Ítem 13	84,4833	128,186	,725	,904
Ítem 14	84,4833	128,220	,672	,905
Ítem 15	84,4000	131,702	,587	,907
Ítem 16	84,6167	128,410	,652	,906
Ítem 17	83,9833	139,373	,562	,910
Ítem 18	84,1833	139,983	,323	,912
Ítem 19	84,2833	135,020	,508	,909
Ítem 20	84,4833	138,152	,328	,913
Ítem 21	84,2833	135,359	,521	,909

Tabla 8. *Confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento Productividad en el Trabajo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,868	,886	18

### Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	69,9000	87,142	,713	,852
Ítem 2	70,0500	90,286	,434	,863
Ítem 3	69,7167	92,986	,468	,862
Ítem 4	69,9333	87,250	,644	,854
Ítem 5	70,0667	87,114	,667	,854
Ítem 6	69,6333	90,033	,635	,857
Ítem 7	69,7667	92,385	,519	,861
Ítem 8	70,1667	88,684	,523	,859
Ítem 9	71,0167	104,288	-,226	,893
Ítem 10	70,0833	87,671	,404	,867
Ítem 11	70,8333	87,701	,406	,867
Ítem 12	69,6000	86,922	,809	,850
Ítem 13	69,9167	93,637	,274	,869
Ítem 14	69,6667	88,701	,690	,854
Ítem 15	70,0167	86,423	,676	,853
Ítem 16	69,8833	88,986	,658	,855
Ítem 17	69,4500	93,303	,393	,864
Ítem 18	70,0000	87,661	,559	,858

El valor de Confiabilidad del Alfa de Cronbach nos indica que todo elemento tenga mayor correlación debe acercarse a 1, por lo cual, nuestro instrumento de Actitud laboral es ,912 y Confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento de Productividad en el trabajo es ,868. Por tal motivo, ambos elementos están acercándose a 1 para poder ser aceptada como un instrumento de investigación.

Asimismo, antes de demostrar las hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para poder obtener el puntaje total donde el resultado no se aproxima a una distribución normal ( $p < 0.05$ ) – distribución anormal ( $p > 0.05$ ), debido a estos hallazgos de correlación de Spearman, se considera el tamaño muestral, las variables y dimensiones.

La prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ( $n > 60$ ) demuestra si la muestra tiene una distribución normal y para determinar el tipo de proceso estadístico que se debe emplear.

Tabla 9. *Confiabilidad del Alpha de Cronbach por dimensiones de la variable Actitud Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,878	,887	3

**Estadísticas del total de elementos**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Componente cognitivo	59,2667	53,453	,834	,782
Componente afectivo	60,9000	67,549	,792	,802
Componente conductual	57,4333	84,521	,730	,877

Tabla 10. *Confiabilidad del Alpha de Cronbach por dimensiones de la variable Productividad Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,847	,846	3

### Estadísticas del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Formación y entrenamiento	48,8000	44,231	,774	,726
Tiempo de trabajo y condiciones laborales	50,9667	52,575	,639	,855
Eficacia productiva	48,4333	47,029	,734	,766

Tabla 11. *Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del proceso estadístico*

	Kolmogorov Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Actitud laboral	,137	60	,007
Componente cognitivo	,160	60	,001
Componente afectivo	,140	60	,005
Componente conductual	,226	60	,000
Productividad en el trabajo	,090	60	,200*
Formación y entrenamiento	,117	60	,039
Tiempo de trabajo y condiciones laborales	,161	60	,001
Eficacia	,129	60	,014

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, es por ello por lo que en el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

Los valores obtenidos de algunas dimensiones no determinan que sea un estudio paramétrico, como es el caso de la variable productividad en el trabajo (,200), de acuerdo con los resultados generales de la significancia de Lilliefors.

### 3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

En esta investigación, se empleó el enfoque cuantitativo para determinar la correlación entre variables y el objetivo de los resultados a través de la población estudiada.

Quezada (2010) considera que frente a todo procesamiento de información de los datos obtenidos es necesario efectuar esta secuencia:

Para la elaboración de la matriz de datos como las tablas de frecuencia se utilizó la técnica de tabulación donde fueron agrupados y mostrados los resultados. Y con la codificación se organizaron y ordenaron los datos y las preguntas. Con la Escala de Likert, se midió de manera sencilla la actitud laboral y productividad en el trabajo.

En los datos del análisis y su interpretación se consideraron los indicadores respectivos de la contrastación de hipótesis.

Para el análisis de la información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24.0 en español, los instrumentos previamente validados con el Alpha de Cronbach para poder elaborar las tablas y gráficos, a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Con la Rho de Spearman se logró determinar la relación de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

Tabla 12. Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. Resultados de la investigación**

La siguiente investigación muestra un enfoque cuantitativo, dentro de un proceso que recolecta información, analiza los datos y los vincula, de tal modo que se realizó una encuesta a 60 colaboradores con un total de 21 preguntas sobre la actitud laboral y 18 preguntas sobre la productividad en el trabajo en una empresa de hidrocarburos, período 2019.

#### **4.1.1. Descripción de la muestra**

La muestra se obtuvo de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de una empresa de hidrocarburos y estudiada en 3 campos:

- Edad.
- Sexo.
- Nivel educativo.

Tabla 13. *Frecuencia estadística según edad de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 - 30 años	32	53,3
De 31 - 40 años	20	33,4
De 41 a 50 años	6	10,0
De 51 - 60 años	2	3,3
Total	60	100,0

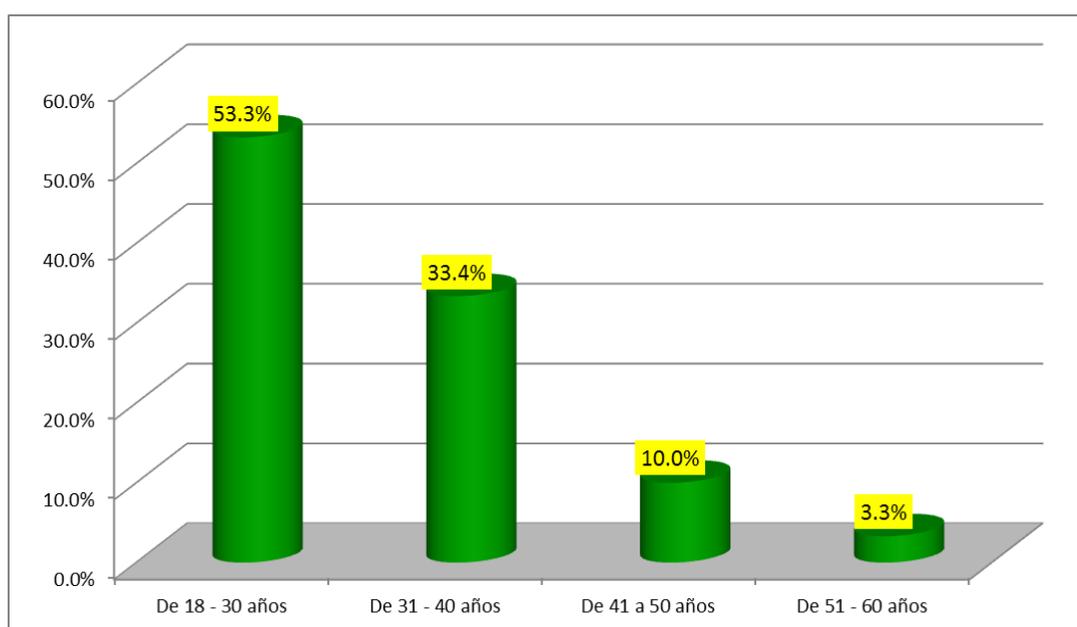


Figura 1. *Edad de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 53.3 % de los colaboradores con mayor cantidad de edad son jóvenes entre 18 - 30 años, el 33.4 % tienen entre los 31 - 40 años, el 10 % entre los 41 - 50 años y el 3.3 % en menor cantidad entre los 51 - 60 años.

Tabla 14. *Frecuencia estadística según sexo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	49	81,7
Femenino	11	18,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

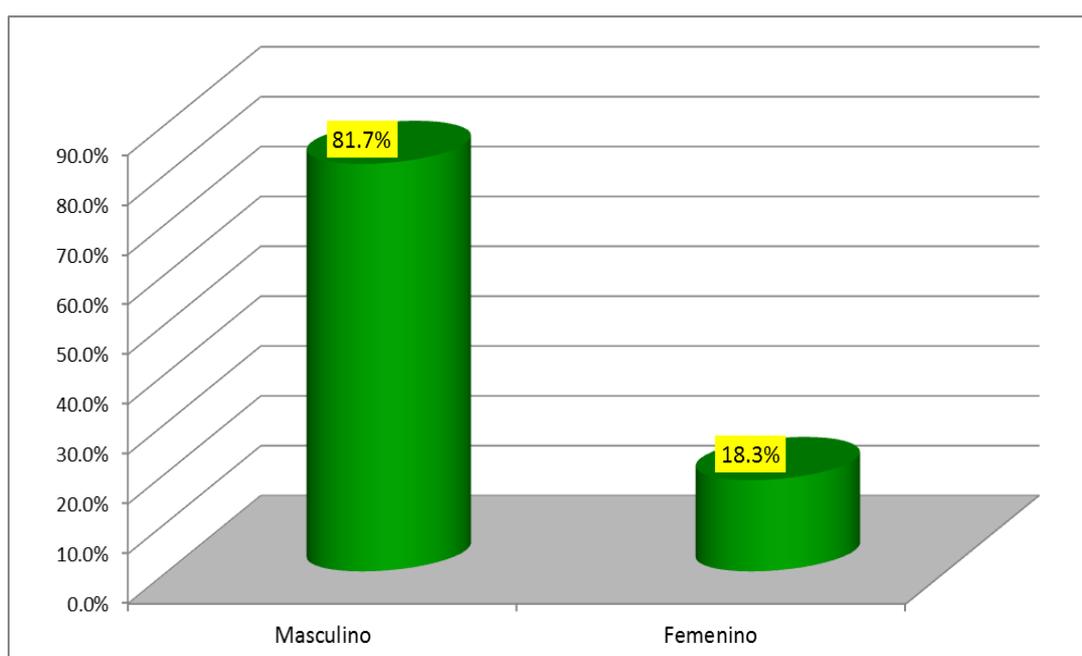


Figura 2. *Sexo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 81.7 % de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos lo predomina el sexo masculino, en tanto que el 18.3 % son de sexo femenino.

Tabla 15. Frecuencia estadística de nivel educativo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Básica	42	70,0
Superior	13	21,7
Otros	5	8,3
Total	60	100,0

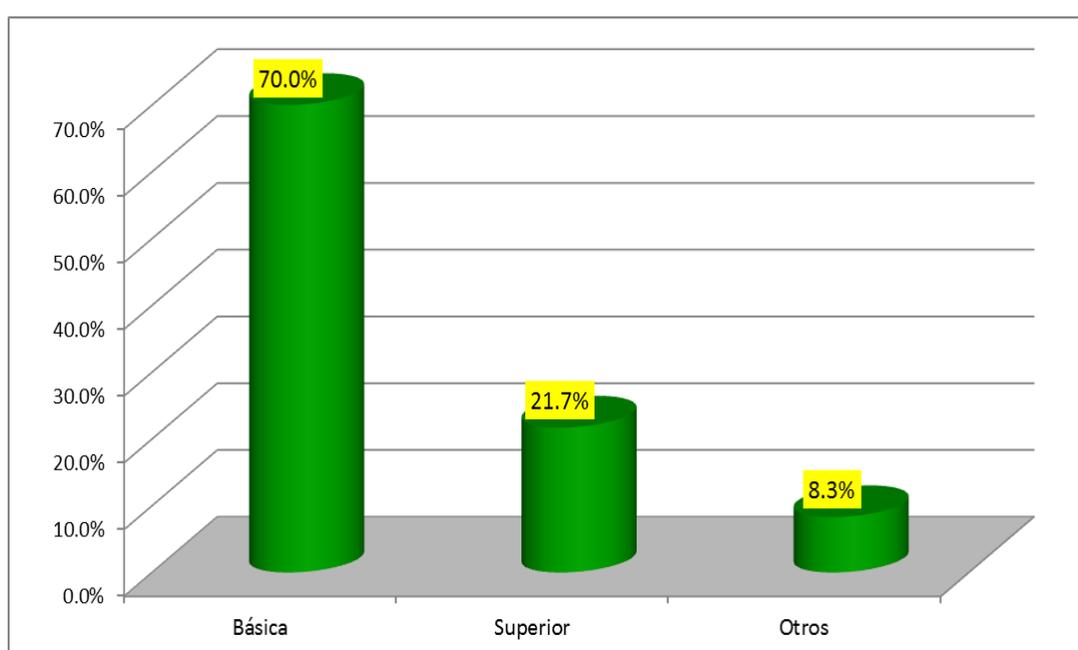


Figura 3. Nivel educativo de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

El 70 % de los colaboradores de una empresa de hidrocarburos alcanzaron un nivel educativo básico, el 21.7 % un nivel educativo superior y el 8.3 % de los colaboradores su nivel educativo es otros.

#### 4.1.2. Resultados de la variable actitud laboral

Tabla 16. *Frecuencia estadística de la variable actitud laboral en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	0	0,0
Regular	7	11,7
Bueno	53	88,3
Total	60	100,0

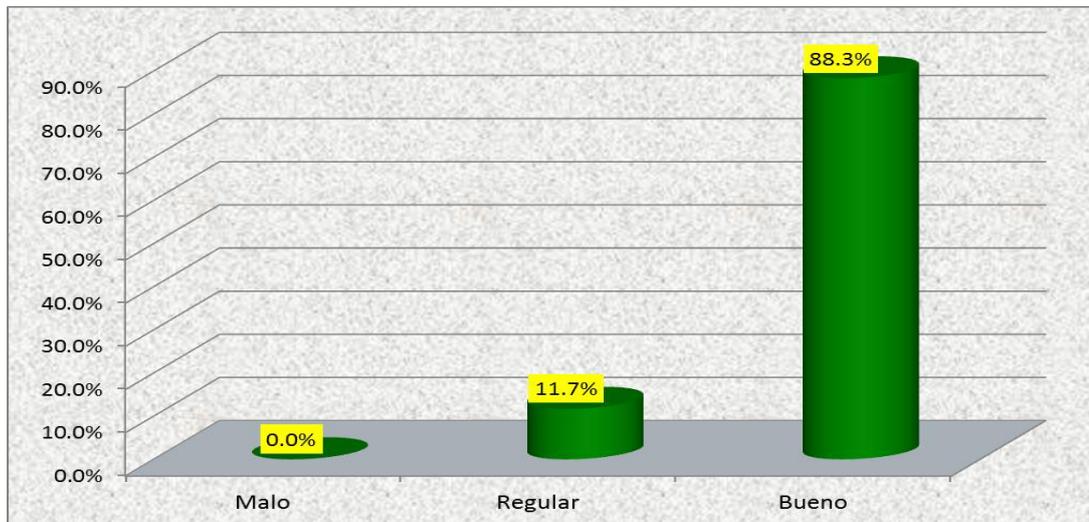


Figura 4. *Actitud laboral en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 88.3 % de la actitud laboral es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019. Mientras que un 11.7 % refleja tener una actitud laboral regular. Estos resultados evidencian que la base de sus ideas, creencias y valores que tienen los colaboradores predominan para que su actitud sea favorable al momento de desarrollarse en su centro de trabajo.

Tabla 17. Frecuencia estadística de la dimensión la actitud laboral a nivel cognitivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,3
Regular	9	15,0
Bueno	49	81,7
Total	60	100,0

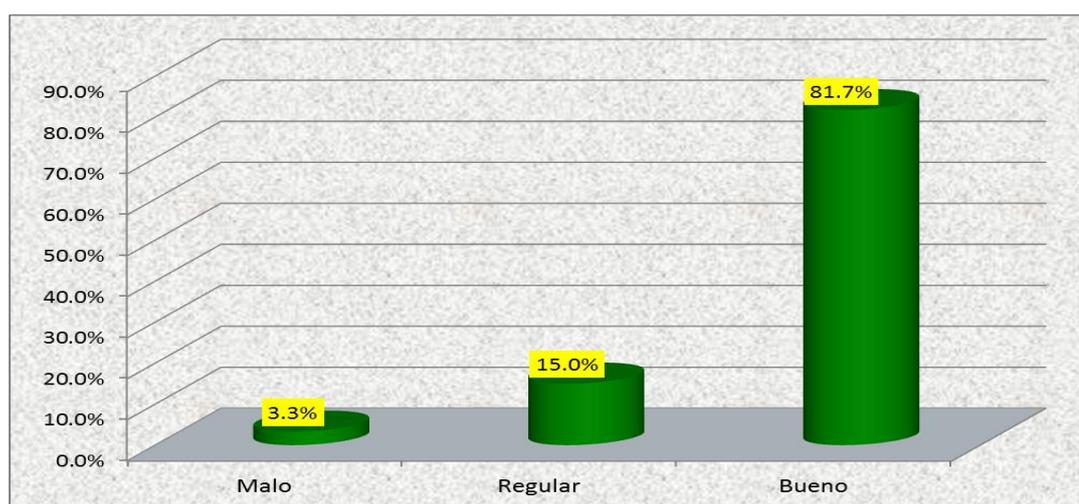


Figura 5. Actitud laboral a nivel cognitivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

El 81.7 % de la actitud laboral a nivel cognitivo es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019, mientras que un 15% refleja tener una actitud laboral a nivel cognitivo regular y, finalmente, el 3.3% tienen una actitud a nivel cognitivo malo. Estos resultados evidencian que las actitudes cognitivas que presentan los colaboradores como eficacia, control, ideas, equidad, trabajo en equipo y ambiente laboral son actitudes favorables al momento de desarrollarse en su centro de trabajo.

Tabla 18. *Frecuencia estadística de la dimensión actitud laboral a nivel afectivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	0	0,0
Regular	14	23,3
Bueno	46	76,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

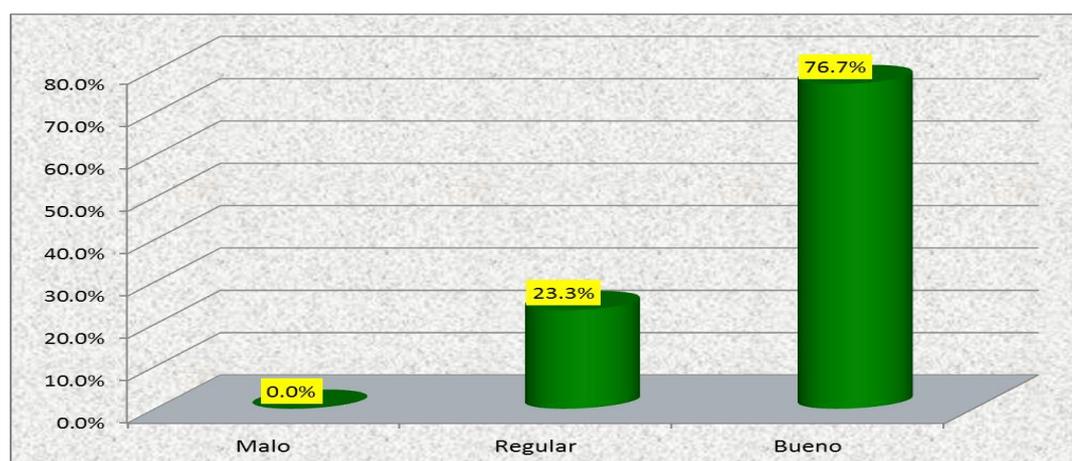


Figura 6. *Actitud laboral a nivel afectivo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 76.7% presentan una actitud laboral a nivel afectivo bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019, mientras que un 23.3% refleja tener una actitud laboral a nivel afectivo regular. Estos resultados evidencian que las actitudes afectivas que existe en la empresa como buen ambiente agradable, comunicación, interés por laboral, resolución de problemas, entusiasmo y motivación en el personal son actitudes favorables al momento de desarrollarse en su centro de trabajo.

Tabla 19. *Frecuencia estadística de la dimensión actitud laboral a nivel conductual en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	0	0,0
Regular	7	11,7
Bueno	53	88,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

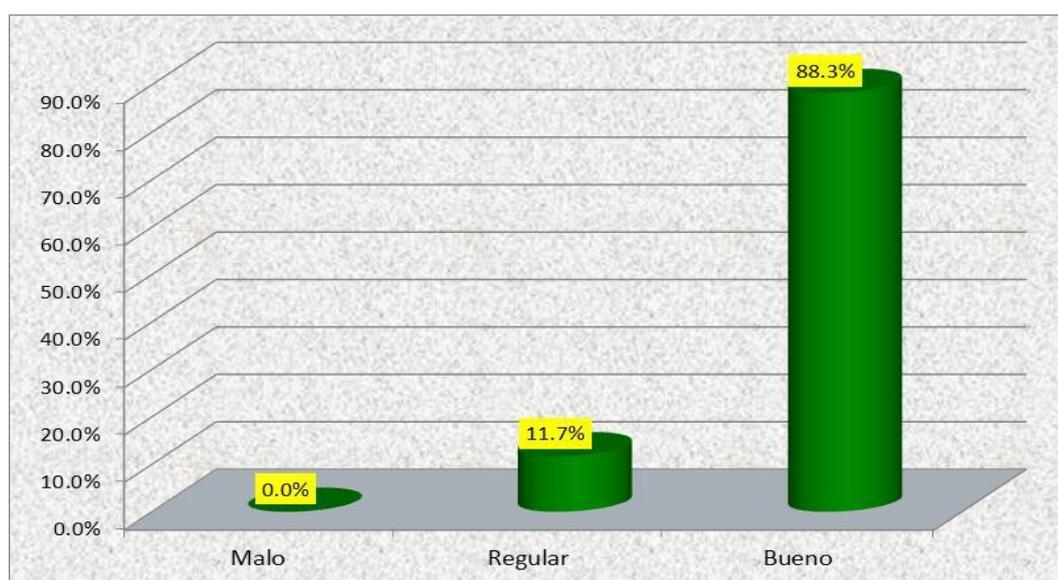


Figura 7. *Actitud laboral a nivel conductual en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 88.3% presentan una actitud laboral a nivel conductual bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019, mientras que un 11.7% refleja tener una actitud laboral a nivel conductual regular. Estos resultados evidencian que las actitudes conductuales que existe en la empresa como orientación, capacitación, expresión de ideas, responsabilidad, horario, amabilidad, participación e interés laboral son actitudes favorables al momento de desarrollarse en su centro de trabajo.

#### 4.1.3. Resultados de la variable productividad en el trabajo

Tabla 20. *Frecuencia estadística de la variable productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,7
Regular	7	11,7
Bueno	52	86,6
Total	60	100,0

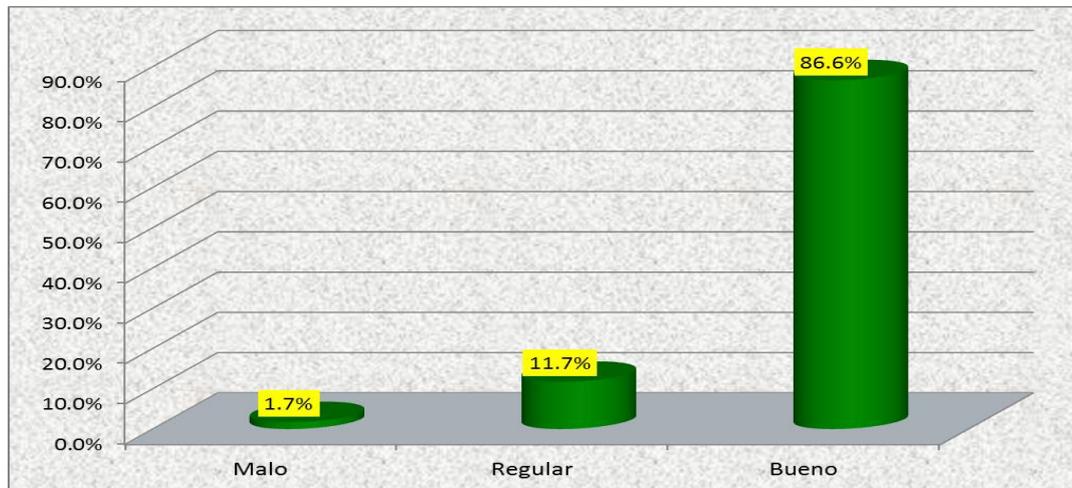


Figura 8. *Productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 86.6% de la productividad en el trabajo es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019. Mientras que un 11.7% refleja tener una productividad en el trabajo regular y, por el contrario, el 1.7% es malo. Estos resultados evidencian que los colaboradores tienen una buena predisposición; por su elevada formación, condiciones laborales y eficacia al realizar sus actividades que conlleva a generar un valor agregado en las operaciones de manera productiva.

Tabla 21. *Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel formación y entrenamiento en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,7
Regular	6	10,0
Bueno	53	88,3
Total	60	100,0

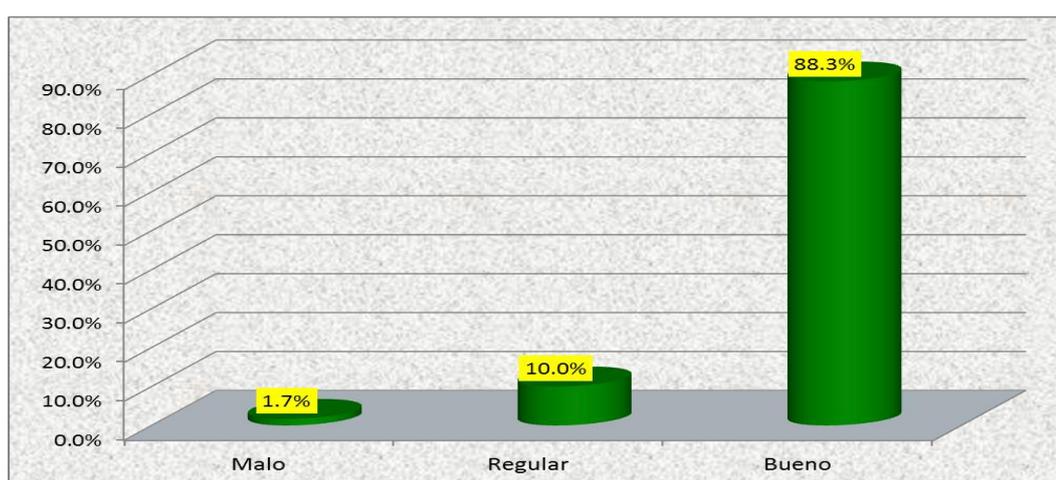


Figura 9. *Productividad en el trabajo a nivel formación y entrenamiento en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

El 88.3% de la formación y entrenamiento en el trabajo es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019. Mientras que un 10% refleja tener una formación y entrenamiento en el trabajo regular, por el contrario, el 1.7% es malo. Estos resultados evidencian que los colaboradores tienen una buena formación y entrenamiento laboral porque se imparten conocimientos, capacitación constante, desarrollo de nuevas habilidades, recursos necesarios conllevan a mejorar su desempeño laboral de manera eficiente.

Tabla 22. Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel tiempo de trabajo y condiciones laborales en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,7
Regular	18	30,0
Bueno	41	68,3
Total	60	100,0

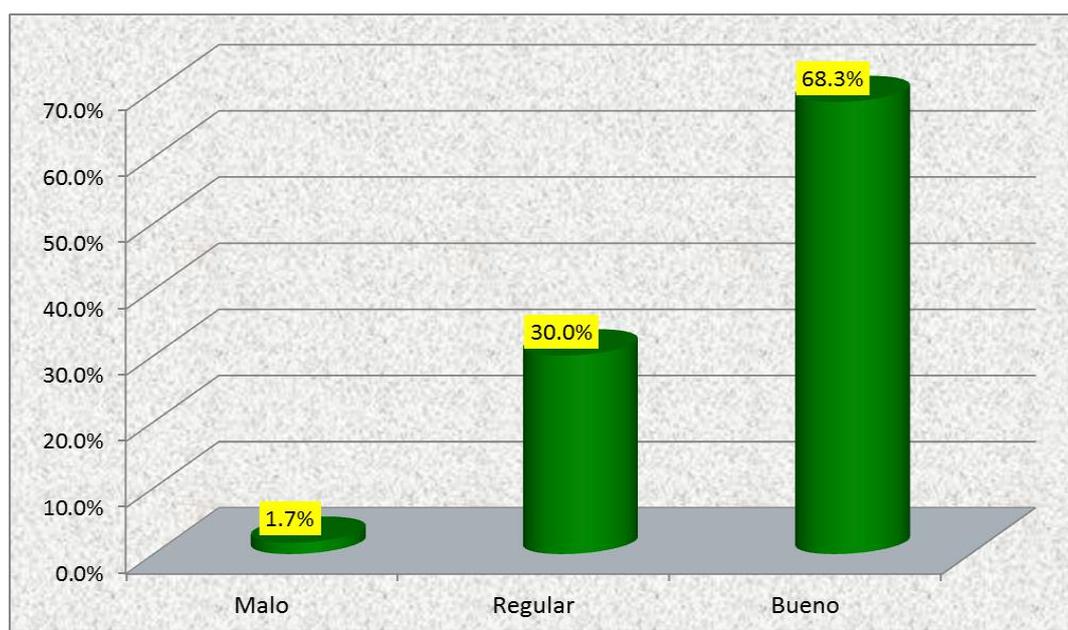


Figura 10. Productividad en el trabajo a nivel tiempo de trabajo y condiciones laborales en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

El 68.3% del tiempo de trabajo y condiciones laborales es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019. Mientras que un 30% refleja tener un tiempo de trabajo y condiciones laborales en el trabajo regular y, por el contrario, el 1.7% es malo. Estos resultados evidencian que los colaboradores precisaron que el tiempo de trabajo y condiciones laborales en la empresa es buena, debido a los recursos en el área laboral, cumplimiento de producción, tecnología de punta, horarios adecuados y medidas de seguridad laboral conllevan a mejorar su desempeño laboral de manera eficiente.

Tabla 23. Frecuencia estadística de la dimensión productividad en el trabajo a nivel eficacia en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,7
Regular	7	11,7
Bueno	52	86,6
Total	60	100,0

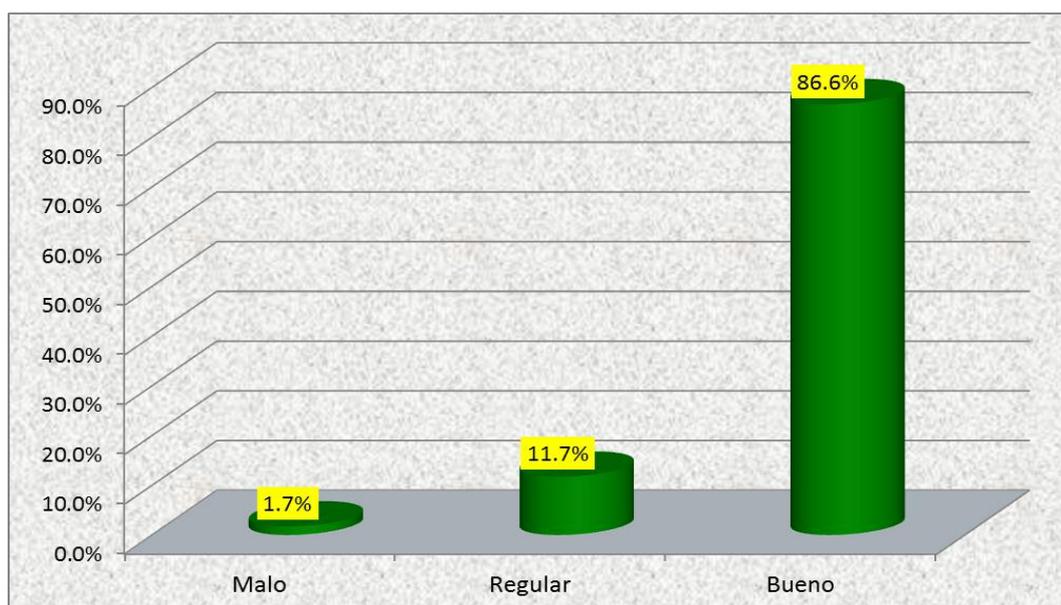


Figura 11. Productividad en el trabajo a nivel eficacia en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

El 87.6% la eficacia es bueno en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos en el periodo 2019. Mientras que un 11.7% refleja un nivel de eficacia laboral regular, por el contrario, el 1.7% es malo. Estos resultados evidencian que los colaboradores presentan un nivel de eficacia bueno en la empresa, debido a los resultados esperados, calidad del producto frente a sus clientes, orden, metas, e información sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos, lo cual conllevan a mejorar su desempeño laboral de manera eficiente.

## **4.2. Contrastación de las hipótesis**

### 4.2.1. Hipótesis general

#### **a. Prueba de hipótesis general.**

Hi. Existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

Ho. No existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

#### **b. Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa

Sig. < 0.05; Significancia positiva

#### **c. Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

#### d. Cálculos.

Tabla 24. *Correlación de Spearman entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

		Actitud laboral de los colaboradores	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Actitud laboral de los colaboradores	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente que entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo; existe una correlación positiva y alta (,809) y es altamente significativo (,000). Concluyendo que las variables están correlacionadas de manera significativa.

Por ello, la Hipótesis del investigador (Hi) es **aceptada**.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### 4.2.2.1. Hipótesis específica 1

###### **a. Prueba de hipótesis**

Hi. Existe relación positiva entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

Ho. No existe relación positiva entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

###### **b. Nivel de decisión.**

Sig.  $> 0.05$ ; Significancia negativa

Sig.  $< 0.05$ ; Significancia positiva

###### **c. Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

#### d. Cálculos.

Tabla 25. *Correlación de Spearman entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

		Componente cognitivo	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Componente cognitivo	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente que entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo; existe una correlación positiva y alta ( $,752$ ) y es altamente significativo ( $,000$ ). Concluyendo que las variables están correlacionadas de manera significativa.

Por ello, la Hipótesis del investigador ( $H_i$ ) es **aceptada**.

#### 4.2.2.2. Hipótesis específica 2

##### **a. Prueba de hipótesis**

Hi. Existe relación positiva entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

Ho. No existe relación positiva entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

##### **b. Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### **c. Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

#### d. Cálculos.

Tabla 26. *Correlación de Spearman entre la actitud laboral a nivel afectivo y la productividad laboral en colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*

			Componente afectivo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Componente afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente que entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo; existe una correlación positiva y alta ( $,714$ ) y es altamente significativo ( $,000$ ). Concluyendo que las variables están correlacionadas de manera significativa.

Por ello, la Hipótesis del investigador ( $H_i$ ) es **aceptada**.

#### 4.2.2.3. Hipótesis específica 3

##### **a. Prueba de hipótesis**

Hi. Existe relación positiva entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

Ho. No existe relación positiva entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.

##### **b. Nivel de decisión.**

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### **c. Estadístico.**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

#### d. Cálculos.

Tabla 27. Correlación de Spearman entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019

			Componente conductual	Productividad laboral
Rho de Spearman	Componente conductual	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente que entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo; existe una correlación positiva moderada (,632) y es altamente significativo (,000). Concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa.

Por ello, la Hipótesis del investigador (Hi) es **aceptada**.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1. Discusión de los resultados

En la presente investigación, se realiza la discusión de los resultados obtenidos de la relación entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019.

La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño es no experimental: transversal y alcance correlacional. La población es pequeña y fácil accesibilidad que cuenta con 60 colaboradores, es por ello por lo que se usa la técnica censal, es decir, la muestra es igual que la población de 60 colaboradores, a la cual se aplicó dos cuestionarios: Escala de Autoevaluación de las Actitudes y Escala de Productividad.

Asimismo, la encuesta permitió recopilar información general sobre las características de los colaboradores. Estos datos incluyeron la edad, sexo y nivel educativo con el objetivo de tener una visión más profunda de la población que labora y que en un futuro la empresa de hidrocarburos pueda crear estrategias de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos.

Acto seguido, se exponen la discusión de los resultados encontrados en las hipótesis generales y específicas, los cuales serán explicados en los títulos correspondientes:

#### 5.1.1. Discusión de la hipótesis general

Según la hipótesis general de la presente investigación, existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo, los resultados evidencian una correlación positiva y alta  $Rho$  ( $,809$ ) y una significancia de ( $,000$ ), entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo; reflejando que ambas variables del estudio están correlacionadas, datos que al ser comparados tienen una similitud con los autores Conde y Lafora (2014) que determinaron

estadísticamente la relación de la actitud laboral y la gestión administrativa; con una correlación moderada ( $,658$ ) y significancia ( $,000$ ).

En los resultados del estudio cualitativo que obtuvieron García y Sierra (2020) de los Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos fueron la capacitación, innovación y las actitudes de los colaboradores como factores importantes para el logro de los resultados y que si la productividad baja afecta el éxito de la empresa.

Con estos resultados se afirma que la actitud laboral influye en la productividad y la gestión administrativa; es decir, si un trabajador tiene una actitud positiva se reflejará en la predisposición que tenga al realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz.

#### 5.1.2. Discusión de la hipótesis específica 1

Según la hipótesis específica 1 de la presente investigación, se encontró relación positiva entre el componente cognitivo de actitud laboral y la productividad en el trabajo, los resultados evidencian una correlación positiva alta  $Rho$  ( $,752$ ) y una significancia de ( $,000$ ), entre la actitud laboral a nivel cognitivo y la productividad en el trabajo; datos que al ser comparados tienen una similitud con Lemus (2014), determinó que en la actitud laboral, hay una diferencia significativa de  $p=0.05$ , la razón  $F$  fue de  $3.44$ ; es decir, la percepción de los evaluados que tienen sobre sus jefes inmediatos sobre las relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral.

Con estos resultados, se afirma que el componente cognitivo de actitud laboral está relacionado directamente con la productividad porque la integración de la actitud en las ideas, creencias y opiniones que tienen los colaboradores sobre la empresa dan un resultado positivo y por ello es el incremento de la productividad; convirtiéndose éste en una ventaja competitiva y el éxito de la empresa.

### 5.1.3. Discusión de la hipótesis específica 2

Según la hipótesis específica 2 de la presente investigación, se encontró relación positiva entre el componente afectivo de actitud laboral y la productividad en el trabajo, los resultados evidencian una correlación positiva alta Rho ( $,714$ ) y una significancia de ( $,000$ ), entre la actitud laboral a nivel afectivo y la productividad en el trabajo; datos que al ser comparados tienen una similitud con Pizarro (2017) determinó que la motivación y productividad laboral están relacionadas por la correlación positiva y moderada de Rho ( $,618$ ) y una significancia de ( $,000$ ) y Finalmente, Najjar (2014) en su caso de estudio de los factores que influyen en la motivación del talento humano y su actitud, y la relación existente con la productividad, concluyendo que los gerentes de proyectos pueden motivar a sus colaboradores con tan sólo expresarles una buena actitud y por consiguiente, cuando un trabajador está motivado esto se refleja de manera inmediata en su cambio de actitud (...) es más ágil en el desarrollo de sus funciones.

Con estos resultados, se afirma que el componente afectivo de actitud laboral está relacionado directamente con la productividad porque las emociones y sentimientos que tienen los colaboradores sobre la empresa dan un resultado positivo y por ello es el incremento de la productividad; convirtiéndose éste en una ventaja competitiva y el éxito de la empresa.

### 5.1.4. Discusión de la hipótesis específica 3

Según la hipótesis específica 3 de la presente investigación, existe relación positiva entre el componente conductual de actitud laboral y la productividad en el trabajo, los resultados evidencian una correlación positiva alta Rho ( $,632$ ) y una significancia de ( $,000$ ), entre la actitud laboral a nivel conductual y la productividad en el trabajo; datos que al ser comparados tienen una similitud con Yeren (2017) estableció que la satisfacción laboral y la productividad están relacionadas por la correlación moderada de Pearson de ( $,562$ ) y una significancia de ( $,000$ ); donde sus resultados demostraron que el porcentaje de satisfacción laboral fue de 47.5 % (nivel medio) y 22.5 % (nivel alto) en comparación con la productividad de los colaboradores tiene un 55 % (nivel medio) y 20 % (nivel alto).

Para Lemus (2014) en su investigación la actitud laboral de los colaboradores del área administrativa concluye que, si existe diferencia estadísticamente significativa en la actitud laboral de colaboradores del área administrativa supervisor o jefe inmediato, se pudo observar que las mujeres tienen mejor relación con sus subordinados y esto les permite establecer relaciones interpersonales más sólidas y a la vez los colaboradores sienten más confianza y apoyo de parte de ellas. Los hombres no fueron mal calificados pero su forma de liderazgo es un poco más rígida. En cambio, Conde y Lafora (2014) frente a la actitud laboral del proceso de gestión en el campo administrativo, concluyeron que existe una influencia significativa de la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, probándose la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula. En la posición de Moreno (2018), los resultados indican que no existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio organizacional en los servidores civiles del ministerio, debido a que ambas variables adquieren una relación positiva y baja. A su vez, los resultados muestran que existe relación entre las actitudes de aceptación y temor al cambio organizacional y la búsqueda de rutina de la resistencia al cambio; asimismo, existe relación entre las actitudes de temor y cinismo al cambio organizacional y la rigidez cognitiva de la resistencia al cambio en los colaboradores del ministerio. Como conclusión de la investigación, se rechaza la hipótesis general planteada. Son coincidentes los resultados de Lapo (2018) en su estudio de Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento prosocial de los profesionales, porque afirma que existe un efecto significativo del clima organizacional y el carácter mediador de las otras variables (actitudes laborales y comportamiento prosocial).

Con estos resultados, se afirma que el componente conductual de actitud laboral está relacionado directamente con la productividad porque la tendencia en el actuar y reaccionar que tienen los colaboradores de un modo determinado da un resultado positivo y por ello es el incremento de la productividad; convirtiéndose éste en una ventaja competitiva y el éxito de la empresa.

## CONCLUSIONES

1. Se encontró relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo ( $Rho = 0,809$ ,  $p=0.000$ ); es decir, si los líderes de la empresa se enfocan en mejorar y mantener actitudes positivas en los colaboradores éstos tendrán mayor productividad.
2. Se encontró relación positiva entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo ( $Rho = 0.752$ ,  $p=0.000$ ); es decir, si la empresa brinda a sus colaboradores la libertad para expresar sus ideas y opiniones en la mejora de los procesos se podrá obtener una mayor productividad en el trabajo.
3. Se encontró relación positiva entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo ( $Rho = 0,714$ ,  $p=0.000$ ); es decir, si no existe una empatía entre el colaborador y su jefe inmediato, disminuirá la productividad en el trabajo.
4. Se encontró relación positiva entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo ( $Rho = 0,632$ ,  $p=0.000$ ); es decir, si los colaboradores tienen una mejor predisposición para actuar frente a diferentes situaciones en su entorno laboral, incrementará la productividad en el trabajo.
5. Los resultados obtenidos permitieron superar aquellas limitaciones que se presentaron durante la investigación. Por otro lado, los datos recolectados de acuerdo con el instrumento conllevaron a analizar, obtener resultados según los objetivos propuestos, proceso de verificación y comprobación a pesar del tamaño muestral, en los que se generaron resultados eficientes.
6. Todos los estudios, investigaciones y casos realizados anteriormente sobre las actitudes laborales y productividad en el trabajo, demuestran que ambas variables son de suma importancia en una empresa, porque de ello será el logro o fracaso de los colaboradores y la empresa.

## RECOMENDACIONES

1. La actitud y la productividad juegan un papel muy importante en el ámbito laboral. Por tal motivo, las empresas deben de mantener a sus colaboradores siempre con una actitud laboral positiva porque influirá significativamente en la capacidad y predisposición que tengan los colaboradores para llevar a cabo de manera productiva su trabajo.
2. La actitud cognitiva son las creencias y juicios. Por tal motivo, las empresas deben de identificar esas barreras que limitan a los colaboradores a tener esa resistencia para adaptarse y convivir con diferentes generaciones y cultura organizacional; por lo que se debería realizar actividades de coaching organizacional y así podrían expresar mejor sus ideas de manera objetiva basada en el análisis previo de conocimientos, por lo que esto se verá reflejado positivamente en su productividad dentro del trabajo.
3. La actitud afectiva son los sentimientos y emociones. Por tal motivo, las empresas deben de mantener buenas relaciones laborales con sus colaboradores a través de programas, talleres presenciales o virtuales de motivación, habilidades de comunicación, inteligencia emocional e integración como actividades deportivas, culturales y camaradería, salas de reposo y pausas activas; por lo que esto se verá reflejado positivamente en su productividad dentro del trabajo.
4. La actitud conductual es la integración del componente cognitivo y afectivo. Por tal motivo, las empresas deben de capacitarlos, motivarlos para que los colaboradores tengan una buena predisposición (mejorar sus comportamientos); por lo que esto se verá reflejado en su productividad dentro del trabajo.
5. Los resultados del estudio conllevan a que la presente investigación sea un antecedente para futuras investigaciones científicas a fin de ser analizadas de acuerdo con el contexto o situación problemática que pueden presentar los colaboradores en una organización.
6. Mediante esta investigación, la empresa de hidrocarburos logrará darles mayor valor e importancia a las relaciones laborales, capacitaciones, la comunicación y todos los factores psicosociales relacionados a la buena gestión empresarial; a fin de crear una buena imagen institucional de manera interna y externa.

## REFERENCIAS

- Adriano, C. (2019). *Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales. El sector formal es 12 veces más productivo que el sector informal*. Recuperado de <http://www.cien.adexperu.org.pe/la-productividad-del-sector-formal-es-12-veces-la-productividad-del-sector-informal/>
- Apestequi, D. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Station Vgas E.I.R.L.* distrito de Puente Piedra, año 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Briñol et al. (2007). *Psicología social. Actitudes*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/271838160\\_Actitudes](https://www.researchgate.net/publication/271838160_Actitudes)
- Caballero, K. (2002). *La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Revista de curriculum y formación del profesorado, No. 6, pp 297-298. Univ. de Granada. España. [www.ugr.es/~recfpro7rev6ICOL5.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro7rev6ICOL5.pdf)
- Canales, I. (2005). *Evaluación educacional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cequea et al. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Intangible capital, 7(2), 549-584.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul. O. (2011). *Happiness at work of employees in small and mediumsized enterprises*, Thailand. Procedia - Social and Behavioral Sciences 25, 189 – 200
- Chiavenato, I. (2000). *Administración del recurso humano*, Quinta edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Conde, J. y Lafora, M. (2014) *La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Armando\\_Santos3/publication/49594977\\_LA\\_P](https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_P)

RODUCTIVIDAD\_DEL\_TRABAJO\_DEL\_TRABAJADOR\_DEL\_CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf

Davis K y Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* México: Editorial McGraw-Hill.

Flores et al. (2009). *Los beneficios de las buenas prácticas laborales en las empresas*. Universidad de Chile.

García, K. (2015) *Diferencia en la actitud laboral entre los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

García, E. y Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. Universidad Eafit, Medellín – Colombia.

Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Editorial McGraw-Hill.

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill

Hoyos, M. (2017). *Mejora en la gestión operativa para aumentar la productividad de la empresa grifo Petrosol S.R.L. Jaén 2017*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú.

Lapo, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud*. Universidad Católica del Perú, Santiago de Surco – Perú.

- Lemus, N. (2014) *Diferencias en la actitud laboral de los colaboradores del área administrativa según el sexo del supervisor o jefe inmediato*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de La Asunción.
- Leyva, A. (2019). *Actitudes y Formación de Actitudes. Características de las Actitudes*. Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado de [http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo\\_personal/oa34/actitudes\\_y\\_formacion\\_de\\_actitudes/a3.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa34/actitudes_y_formacion_de_actitudes/a3.htm)
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online, 3(1): 58-69.
- Moreno, A. (2018). *Relación entre actitudes y la resistencia al cambio organizacional en servidores civiles de un ministerio*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.
- Najar, M. (2014). *Factores que influyen en la motivación del talento humano y su actitud, y la relación existente con la productividad en un proyecto*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. Parte II – Factores que influyen en la productividad.
- Pizarro (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Perú
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Raffino, M. (2020). *Productividad*. Disponible en: <https://concepto.de/productividad/>. Consultado: 17 de febrero de 2020. Argentina. Última edición: 23 de enero de 202
- Real Academia Española (2019). *Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario)*. <https://bit.ly/333ASh8>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. México Prentice Hall Hispanoamericana.

- San Román, C. (2018). *Las buenas prácticas laborales en las empresas*. *Revista Economía*. Recuperado de <https://lhh.pe/prensa/las-buenas-practicas-laborales-las-empresas-2/>
- Sánchez, E. (2019). *¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? Eleva la calidad para nutrir una actitud positiva en el trabajo*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/una-actitud-positiva-en-el-trabajo/>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Segura, Y. (2018). *Felicidad y su relación con la productividad*. Caso de los trabajadores haitianos en Chillan. Universidad del Bio Bio, Chile.
- Silva, H. (2018). *Aumento de la productividad de los trabajadores mediante la automatización de control de combustible en el grifo Petro Vich E.I.R.L. La Arena Piura 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Piura – Perú.
- Tabares, J. (2015). *Actitudes de los estudiantes universitarios hacia el centro y los profesores*, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.
- Ubillus, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte S.A.C.* Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú.
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016*. Universidad Autónoma del Perú, Perú.

## **ANEXOS**

Anexo N° 1. Cronograma de Actividades

Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo N° 3. Matriz de Consistencia

Anexo N° 4. Instrumentos de Recolección de Datos

Anexo N° 5. Validación de los Instrumentos de Recopilación de Datos

Anexo N° 6. Base de Datos

## Anexo N° 1. Cronograma de Actividades

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>					
TEMA DE TESIS: <b>ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS</b>					
<b>PROGRAMACIÓN</b>					
N°	ACTIVIDADES	AGO 1er avanc e	AGO 2do avanc e	SET 3er avanc e	SET 4to avanc e
<b>1</b>	<b>ETAPA DE PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>				
	1.1 Título tentativo del Plan de Investigación				
	1.2 Planteamiento del Problema				
	1.2.1 Antecedentes Preliminares de la Investigación				
	1.2.2 Bases Teóricas Preliminares de la Investigación				
	1.2.3 Fundamentación del Tema elegido				
	1.2.4 Descripción de la Situación Problemática				
	1.2.5 Formulación del Problema				
	1.2.6 Delimitación del Problema				
<b>2</b>	<b>ETAPA OPERATIVA</b>				
	2.1 Hipótesis y Variables				
	2.1.1 Formulación de hipótesis Principal Y Derivadas				
	2.1.2 Variables y Definición Operacional				
	2.2 Formulación de la Matriz de Consistencia				
	2.3 Formulación de la Matriz Operacional				
<b>3</b>	<b>ETAPA METODOLOGICA</b>				
	3.1 Diseño Metodológico				
	3.2 Diseño Muestral				
	3.3 Técnicas de Recolección de Datos				
	3.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información				
<b>4</b>	<b>ETAPA DE VALIDACIÓN</b>				
	4.1 Elaboración de Instrumentos				
	4.2 Validación de Instrumentos				
	4.3 Presentación del Trabajo de Investigación I				

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN							
TEMA DE TESIS: ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS							
PROGRAMACIÓN							
N°	ACTIVIDADES	OCT 1er avanc e	NOV 2do avanc e	NOV 3er avanc e	DIC 4to avance		
<b>1</b>	<b>ETAPA DE TRABAJO DE CAMPO</b>						
	Aplicación de la muestra de los Instrumentos						
	Aplicación general de los Instrumentos						
	Recolección de los Datos						
<b>2</b>	<b>ETAPA DE ANÁLISIS</b>						
	Procesamiento de los Datos						
	Elaboración de Cuadros Estadísticos						
	Análisis de los Datos						
	Comprobación de la Hipótesis						
	Elaboración de las conclusiones						
	Presentación del avance de la Investigación						
<b>3</b>	<b>ETAPA DE CIERRE</b>						
	Redacción del borrador del Trabajo Final						
	Revisión y correcciones del borrador del Trabajo Final						
<b>4</b>	<b>ETAPA DE SUSTENTACIÓN</b>						
	Presentación del Trabajo de Investigación II						

Actividades cumplidas 

Actividades por cumplir 

## Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de Variables

### Operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> Actitud Laboral		
<b>Definición conceptual:</b>  Robbins (2004) nos dice que las actitudes laborales se pueden declarar para poder ser evaluadas en razón de una persona o suceso y éstas también pueden presentarse como favorables o desfavorables.		
<b>Instrumento:</b>  Escala de Autoevaluación de las Actitudes, Luis Arana Meza (2012)		<b>Técnica:</b>  *Cuestionario
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: <b>COMPONENTE COGNITIVO</b>	Es la integración de lo que piensan y creen las personas acerca del objeto de actitud.	1,2,3,4,5,6,7
Dimensión 2: <b>COMPONENTE AFECTIVO</b>	Está relacionado con la emoción y el sentir de las personas asociados al objeto de actitud.	8.9,10,11,12,13,14
Dimensión 3: <b>COMPONENTE CONDUCTUAL</b>	Es la tendencia de la persona para actuar o reaccionar de acuerdo a la situación que se le presente hacia el objeto de actitud.	15,16,17,18,19,20,21

## Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Productividad en el trabajo		
<b>Definición conceptual:</b>  Marchant (2006) precisa que la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora.		
<b>Instrumento:</b> Escala de Productividad, Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017)		<b>Técnica:</b> *Cuestionario
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: <b>FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>	Se pueden identificar 3 elementos esenciales que posee la persona para saber el nivel de su productividad en el trabajo como es lo eficiente que eres en el trabajo, la calidad del producto funcione y desarrollar una habilidad ejecutar los procedimientos de manera eficiente.	1,2,3,4,5,6
Dimensión 2: <b>TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES</b>	El tiempo es importante porque se medirá la tarea alcanzada basada en ciertos parámetros establecidos (producción, tiempo y costo). Y las condiciones laborales (infraestructura, ambiente, condiciones ergonómicas, herramientas y equipos) donde el colaborador se debe desempeñar productivamente con total normalidad en su ambiente de trabajo.	7,8,9,10,11,12
Dimensión 3: <b>EFICACIA</b>	Eficacia es realizar bien una tarea con el máximo esfuerzo y recursos para poder cumplir con el objetivo con una previa planificación y alineado a lo que la empresa quiere lograr.	13,14,15,16,17,18

### Anexo N° 3. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>V1. Actitud laboral</b> Dimensiones: 1. Actitud Cognitivo. 2. Actitud Afectivo. 3. Actitud Conductual.  <b>V2. Productividad en el trabajo</b> Dimensiones: 1. Formación y Entrenamiento. 2. Tiempo de trabajo y Condiciones Laborales. 3. Eficacia.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño.</b> No experimental - Transversal  <b>Tipo.</b> Aplicada  <b>Alcance.</b> Descriptivo Correlacional  <b>Población.</b> 60 colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Muestra.</b> 60 colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Muestreo.</b> Aleatoria simple  <b>Instrumentos.</b> Cuestionarios: Actitud laboral: Escala de Autoevaluación de las Actitudes, Luis Arana Meza (2012) y Productividad en el trabajo: Escala de Productividad, Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017).  <b>Análisis de datos.</b> Correlación Rho. Spearman SPSS V.24
¿De qué manera la actitud laboral se relaciona con la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?	Determinar la relación entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.	Existe relación positiva entre la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis derivadas</b>		
<b>Problema específico 1.</b> ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?  <b>Problema específico 2.</b> ¿Qué relación existe entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?  <b>Problema específico 3.</b> ¿Qué relación existe entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos?	<b>Objetivo específico 1.</b> Determinar la relación entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Objetivo específico 2.</b> Determinar la relación entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Objetivo específico 3.</b> Determinar la relación entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.	<b>Hipótesis derivada 1.</b> Existe relación positiva entre el componente cognitivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Hipótesis derivada 2.</b> Existe relación positiva entre el componente afectivo de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.  <b>Hipótesis derivada 3.</b> Existe relación positiva entre el componente conductual de la actitud laboral y la productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos.		

## Anexo N° 4. Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento de Recolección de datos de la variable 1



### MODELO DE INSTRUMENTO

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre **ACTITUD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS, PERÍODO 2019** según la percepción de los colaboradores de la empresa.

Nombre del Instrumento: Escala de Autoevaluación de las Actitudes por Luis Arana Meza (2012).

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

#### Dimensión 1. Componente cognitivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Pienso que mi trabajo es muy importante					
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales					
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales					
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas					
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente					
6	Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo					
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones					

#### Dimensión 2. Componente afectivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
8	Me siento muy presionado por mi trabajo					
9	Las personas con la que trabajo son agradables					
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo					

11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo					
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas					
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo					
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal					

### Dimensión 3. Componente conductual

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo					
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo					
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
18	Llego temprano a mi centro laboral					
19	Mi trato con las personas es cálido y amable					
20	Elogio a los demás por sus participaciones					
21	Escucho con atención e interés a los demás.					

Edad:

\_\_\_ 18-20

\_\_\_ 21-30

\_\_\_ 31-40

\_\_\_ 41-50

\_\_\_ 51-60

\_\_\_ > 60

Nivel Educativo

\_\_\_ Básica

\_\_\_ Bachiller

\_\_\_ TSU

\_\_\_ Universitario

\_\_\_ Postgrado

\_\_\_ Otro

Sexo:

Femenino ( )

Masculino ( )

Profesión:

\_\_\_\_\_

**Muchas gracias por su colaboración**

## Instrumento de Recolección de datos de la variable 2



### MODELO DE INSTRUMENTO

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre **PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS, PERÍODO 2019** según la percepción de los colaboradores de la empresa.

Nombre del Instrumento: Escala de Productividad, Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017).

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

#### Dimensión 1. Formación y Entrenamiento

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que los conocimientos impartidos por parte de los jefes contribuyen a un mejor desempeño en su área de trabajo?					
2	¿Considera que su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día?					
3	¿La organización se preocupa constantemente por la capacitación de los colaboradores?					
4	¿Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa?					
5	¿Considera que la empresa la brinda los recursos necesarios para mejorar su desempeño productivo?					
6	¿Considera que su desempeño en la empresa es de manera eficiente?					

#### Dimensión 2. Tiempo de trabajo y condiciones laborales

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
7	¿Consideras Ud. que se realiza un empleo óptimo de los recursos en su área de trabajo?					
8	¿Consideras Ud. que se cumplen con los tiempos de producción en la empresa?					
9	¿Considera que existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la empresa?					
10	¿Consideras que los implementos tecnológicos (Internet y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?					
11	¿Considera que las horas laborales establecidas en la empresa son adecuadas?					
12	¿Considera Ud. que el ambiente donde labora cumple con las medidas de seguridad laborales?					

**Dimensión 3. Eficacia**

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año?					
14	¿Considera que se siguen los procedimientos de calidad del producto cumpliendo con las expectativas de los clientes?					
15	¿Se trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la empresa?					
16	¿Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa?					
17	¿Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa?					
18	¿Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos de la empresa?					

**Edad:**

\_\_\_ 18-20

\_\_\_ 21-30

\_\_\_ 31-40

\_\_\_ 41-50

\_\_\_ 51-60

\_\_\_ > 60

**Nivel Educativo**

\_\_\_ Básica

\_\_\_ Bachiller

\_\_\_ TSU

\_\_\_ Universitario

\_\_\_ Postgrado

\_\_\_ Otro

**Sexo:**

Femenino ( )

Masculino ( )

**Profesión:**

\_\_\_\_\_

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo N° 5. Validación de los Instrumentos de Recopilación de Datos

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCCIONES:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

#### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de Valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, octubre de 2019

# FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N° 01

## VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Autoevaluación de las Actitudes					
Autor del Instrumento	Luis Arana Meza (2012)					
Variable 1:	Actitud Laboral					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o Recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> COMPONENTE COGNITIVO	1. Pienso que mi trabajo es muy importante	4	4	4	4	
	2. La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	4	4	4	4	
	3. La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	4	4	4	4	
	4. La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	4	4	4	4	
	5. Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	4	4	4	4	
	6. Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	4	4	4	4	
	7. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> COMPONENTE AFECTIVO	8. Me siento muy presionado por mi trabajo	4	4	4	4	
	9. Las personas con la que trabajo son agradables	4	4	4	4	
	10. La comunicación es cordial y franca en el trabajo	4	4	4	4	
	11. Me agrada laborar en mi centro de trabajo	4	4	4	4	
	12. Me gusta cómo se resuelven los problemas	4	4	4	4	
	13. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	4	4	4	4	
	14. El trabajo motiva mi desarrollo personal	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> COMPONENTE CONDUCTUAL	15. Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	4	4	4	4	
	16. Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	4	4	4	4	
	17. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	4	4	4	4	
	18. Llego temprano a mi centro laboral	4	4	4	4	
	19. Mi trato con las personas es cálido y amable	4	4	4	4	
	20. Elogio a los demás por sus participaciones	4	4	4	4	
	21. Escucho con atención e interés a los demás.	4	4	4	4	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N.º 01

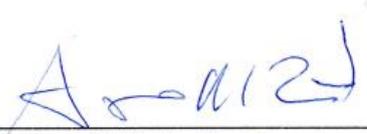
### VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Productividad					
Autor del Instrumento	Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017)					
Variable 1:	Productividad en el Trabajo					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO	1. ¿Considera que los conocimientos impartidos por parte de los jefes contribuyen a un mejor desempeño en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día?	4	4	4	4	
	3. ¿La organización se preocupa constantemente por la capacitación de los colaboradores?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa?	4	4	4	4	
	5. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para mejorar su desempeño productivo?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera que su desempeño en la empresa es de manera eficiente?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES	7. ¿Consideras Ud. que se realiza un empleo óptimo de los recursos en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Consideras Ud. que se cumplen con los tiempos de producción en la empresa?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la empresa?	4	4	4	4	
	10. ¿Consideras que los implementos tecnológicos (Internet y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera que las horas laborales establecidas en la empresa son adecuadas?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Ud. que el ambiente donde labora cumple con las medidas de seguridad laborales?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> EFICACIA	13. ¿Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año?	4	4	4	4	
	14. ¿Considera que se siguen los procedimientos de calidad del producto cumpliendo con las expectativas de los clientes?	4	4	4	4	
	15. ¿Se trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	16. ¿Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa?	4	4	4	4	

	17. ¿Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

**Validado por:**

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Externo ( <input type="checkbox"/> ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	Peceros Pinto, Benigno
<b>Sexo:</b>	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Mujer ( <input type="checkbox"/> )
<b>Profesión:</b>	Psicólogo
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( <input type="checkbox"/> ) Maestro ( <input type="checkbox"/> ) Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( <input type="checkbox"/> ) De 11 a 15 ( <input type="checkbox"/> ) De 16 a 20 ( <input checked="" type="checkbox"/> ) De 21 a más ( <input type="checkbox"/> )
<u>Solamente para validadores externos</u>	
<b>Organización donde labora:</b>	
<b>Cargo actual:</b>	
<b>Área de especialización</b>	
<b>N° telefónico de contacto</b>	
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Por correo electrónico ( <input type="checkbox"/> )

  
 Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N.º 02

### VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Autoevaluación de las Actitudes					
Autor del Instrumento	Luis Arana Meza (2012)					
Variable 1:	Actitud Laboral					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o Recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> COMPONENTE COGNITIVO	9. Pienso que mi trabajo es muy importante	4	4	4	4	
	10. La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	4	4	4	4	
	11. La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	4	4	4	4	
	12. La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	4	4	4	4	
	13. Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	4	4	4	4	
	14. Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	4	4	4	4	
	15. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> COMPONENTE AFECTIVO	16. Me siento muy presionado por mi trabajo	4	4	4	4	
	22. Las personas con la que trabajo son agradables	4	4	4	4	
	23. La comunicación es cordial y franca en el trabajo	4	4	4	4	
	24. Me agrada laborar en mi centro de trabajo	4	4	4	4	
	25. Me gusta cómo se resuelven los problemas	4	4	4	4	
	26. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	4	4	4	4	
	27. El trabajo motiva mi desarrollo personal	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> COMPONENTE CONDUCTUAL	28. Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	4	4	4	4	
	29. Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	4	4	4	4	
	30. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	4	4	4	4	
	31. Llego temprano a mi centro laboral	4	4	4	4	
	32. Mi trato con las personas es cálido y amable	4	4	4	4	
	33. Elogio a los demás por sus participaciones	4	4	4	4	
	34. Escucho con atención e interés a los demás.	4	4	4	4	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N.º 02

### VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Productividad					
Autor del Instrumento	Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017)					
Variable 1:	Productividad en el Trabajo					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO	19. ¿Considera que los conocimientos impartidos por parte de los jefes contribuyen a un mejor desempeño en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	20. ¿Considera que su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día?	4	4	4	4	
	21. ¿La organización se preocupa constantemente por la capacitación de los colaboradores?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para mejorar su desempeño productivo?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que su desempeño en la empresa es de manera eficiente?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES	25. ¿Consideras Ud. que se realiza un empleo óptimo de los recursos en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	26. ¿Consideras Ud. que se cumplen con los tiempos de producción en la empresa?	4	4	4	4	
	27. ¿Considera que existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la empresa?	4	4	4	4	
	28. ¿Consideras que los implementos tecnológicos (Internet y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?	4	4	4	4	
	29. ¿Considera que las horas laborales establecidas en la empresa son adecuadas?	4	4	4	4	
	30. ¿Considera Ud. que el ambiente donde labora cumple con las medidas de seguridad laborales?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> EFICACIA	31. ¿Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año?	4	4	4	4	
	32. ¿Considera que se siguen los procedimientos de calidad del producto cumpliendo con las expectativas de los clientes?	4	4	4	4	
	33. ¿Se trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	34. ¿Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa?	4	4	4	4	

	35. ¿Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	36. ¿Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

**Validado por:**

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Externo (    ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	Jaimes Campos, Miguel Ángel
<b>Sexo:</b>	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> )            Mujer (    )
<b>Profesión:</b>	Psicólogo
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>2</sup> (    )                      Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 (    )                      De 11 a 15 ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      De 16 a 20 (    )                      De 21 a más (    )
Solamente para validadores externos	
<b>Organización donde labora:</b>	Universidad San Martín de Porres
<b>Cargo actual:</b>	Asesor de tesis y docente
<b>Área de especialización</b>	Organización y dirección de personas
<b>N° telefónico de contacto</b>	986619578
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional: mjaimesc@usmp.pe
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (    )                      Por correo electrónico ( <input checked="" type="checkbox"/> )



Miguel A. Jaimes Campos  
Psicólogo  
C.P.P. 12512

Firma Validador Experto

<sup>2</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N.º 03

### VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Autoevaluación de las Actitudes					
Autor del Instrumento	Luis Arana Meza (2012)					
Variable 1:	Actitud Laboral					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o Recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> COMPONENTE COGNITIVO	17. Pienso que mi trabajo es muy importante	4	4	4	4	
	18. La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	4	4	4	4	
	19. La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	4	4	4	4	
	20. La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	4	4	4	4	
	21. Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	4	4	4	4	
	22. Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	4	4	4	4	
	23. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> COMPONENTE AFECTIVO	24. Me siento muy presionado por mi trabajo	4	4	4	4	
	35. Las personas con la que trabajo son agradables	4	4	4	4	
	36. La comunicación es cordial y franca en el trabajo	4	4	4	4	
	37. Me agrada laborar en mi centro de trabajo	4	4	4	4	
	38. Me gusta cómo se resuelven los problemas	4	4	4	4	
	39. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	4	4	4	4	
	40. El trabajo motiva mi desarrollo personal	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> COMPONENTE CONDUCTUAL	41. Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	4	4	4	4	
	42. Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	4	4	4	4	
	43. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	4	4	4	4	
	44. Llego temprano a mi centro laboral	4	4	4	4	
	45. Mi trato con las personas es cálido y amable	4	4	4	4	
	46. Elogio a los demás por sus participaciones	4	4	4	4	
	47. Escucho con atención e interés a los demás.	4	4	4	4	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS N.º 03

### VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de Productividad					
Autor del Instrumento	Adaptado por Carlos Sotelo Estacio (2017)					
Variable 1:	Productividad en el Trabajo					
Población:	Los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>DIMENSIÓN 1</b> FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO	37. ¿Considera que los conocimientos impartidos por parte de los jefes contribuyen a un mejor desempeño en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	38. ¿Considera que su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día?	4	4	4	4	
	39. ¿La organización se preocupa constantemente por la capacitación de los colaboradores?	4	4	4	4	
	40. ¿Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa?	4	4	4	4	
	41. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para mejorar su desempeño productivo?	4	4	4	4	
	42. ¿Considera que su desempeño en la empresa es de manera eficiente?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 2</b> TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES	43. ¿Consideras Ud. que se realiza un empleo óptimo de los recursos en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	44. ¿Consideras Ud. que se cumplen con los tiempos de producción en la empresa?	4	4	4	4	
	45. ¿Considera que existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la empresa?	4	4	4	4	
	46. ¿Consideras que los implementos tecnológicos (Internet y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?	4	4	4	4	
	47. ¿Considera que las horas laborales establecidas en la empresa son adecuadas?	4	4	4	4	
	48. ¿Considera Ud. que el ambiente donde labora cumple con las medidas de seguridad laborales?	4	4	4	4	
<b>DIMENSIÓN 3</b> EFICACIA	49. ¿Considera usted que la empresa ha logrado los resultados esperados durante el año?	4	4	4	4	
	50. ¿Considera que se siguen los procedimientos de calidad del producto cumpliendo con las expectativas de los clientes?	4	4	4	4	
	51. ¿Se trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la empresa?	4	4	4	4	
	52. ¿Existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz en la empresa?	4	4	4	4	

	53. ¿Considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	54. ¿Considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

**Validado por:**

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Externo (    ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	Chon Yamasato, Enrique
<b>Sexo:</b>	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Mujer (    )
<b>Profesión:</b>	Economista
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>3</sup> (    )                      Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 (    )                      De 11 a 15 (    )                      De 16 a 20 (    )                      De 21 a más ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Solamente para validadores externos	
<b>Organización donde labora:</b>	
<b>Cargo actual:</b>	
<b>Área de especialización</b>	
<b>N° telefónico de contacto</b>	
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (    )                      Por correo electrónico (    )

  
 Firma Validador Experto

<sup>3</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

## Anexo N° 6. Base de Datos

### Variable 1: Actitud laboral

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	4	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
2	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	4	5	4	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
6	3	3	4	5	1	3	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
7	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	5
8	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
9	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	5	4	5	5
10	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
11	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
14	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3
15	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
17	4	3	1	3	1	3	4	1	5	3	5	1	1	3	5	3	3	2	1	3	1
18	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
21	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
24	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	3	4	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
26	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
27	5	5	4	5	1	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4
28	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4
29	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	1	4	1	5	4	4	3	4
32	5	5	5	4	4	1	1	1	3	3	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5
33	5	3	4	5	5	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5
34	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	4	3	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
37	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5
38	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
39	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	5	5	3	4	5	4	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
46	3	3	4	5	1	3	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
47	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	5
48	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
49	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	5	4	5	5
50	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
51	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
53	5	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
54	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3
55	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5
56	5	5	4	5	1	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4
57	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4
58	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
59	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	1	4	1	5	4	4	3	4

## Variable 2: Productividad en el trabajo

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	4	5	3	5	4	5	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4
2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3
3	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5
6	3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5
7	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
9	3	3	3	4	4	5	3	4	5	1	3	4	2	4	4	4	5	5
10	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4
11	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4
12	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4
13	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3
14	4	4	4	3	3	5	5	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3
15	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4
16	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4
17	2	3	3	1	1	1	3	1	4	1	3	1	4	1	1	2	1	1
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2
21	5	2	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4
24	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	5	2
25	4	5	5	3	3	5	4	3	2	4	3	5	3	5	5	4	5	4
26	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5
27	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5
29	3	4	5	2	3	3	3	3	4	5	3	4	2	3	2	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	5	5	3	3	5	5
31	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	5	4	3	3	5	1
32	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	2	3	2	3
33	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
34	4	1	5	3	2	3	5	5	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
37	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3
38	4	5	4	5	3	5	4	5	1	5	4	4	4	3	4	4	5	3
39	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5
46	3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5
47	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4
48	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
49	3	3	3	4	4	5	3	4	5	1	3	4	2	4	4	4	5	5
50	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4
51	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4
52	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4
53	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3
54	4	4	4	3	3	5	5	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3
55	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4
56	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5
57	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5
58	3	4	5	2	3	3	3	3	4	5	3	4	2	3	2	4	5	4
59	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	5	5	3	3	5	5
60	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	5	4	3	3	5	1

## Datos: Edad, Sexo y Nivel Educativo

BASE DE DATOS GENERALES			
N°	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	SEXO
1	1	1	1
2	1	1	1
3	3	3	1
4	2	3	1
5	2	2	1
6	4	1	1
7	1	3	2
8	1	1	1
9	1	2	1
10	1	2	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	2
15	1	1	2
16	3	1	1
17	4	1	1
18	2	1	1
19	3	1	1
20	3	1	1
21	1	1	2
22	1	2	1
23	2	1	1
24	1	1	1
25	3	1	1
26	2	2	1
27	2	1	1
28	1	1	2
29	1	1	1
30	1	1	2
31	1	2	1
32	2	1	1
33	2	2	1
34	2	1	1
35	1	1	1
36	2	1	1
37	1	1	1
38	2	2	2
39	1	1	1
40	1	2	2
41	2	1	1
42	1	1	1
43	2	1	1
44	1	2	1
45	2	1	1
46	1	1	1
47	3	1	1
48	2	2	1
49	2	1	1
50	1	1	2
51	1	3	1
52	1	1	2
53	1	2	1
54	2	1	1
55	2	2	1
56	2	1	1
57	1	1	1
58	2	1	1
59	1	3	2
60	1	1	1

EDAD	
De 18 - 30 años	1
De 31 - 40 años	2
De 41 a 50 años	3
De 51 - 60 años	4

SEXO	
Masculino	1
Femenino	2

NIVEL EDUCATIVO	
Básica	1
Superior	2
Otros	3