



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Productividad laboral y engagement de los colaboradores
en la empresa de Telecomunicaciones 7 obra Derú G57,
@ma-2021**

**H9 G-G'D5 F5 C6 H9 B9 F'9 @H4I @C'DFC: 9 G-CB5 @89.
@cenciado en 5 dministraciOn**

AUTOR:

Soto Ramos, Gosepp Jonathan (orcid.org/0000-0001-7308-2148)

ASESOR:

Dr. Šino Őamarra, Ődgar Šaureano (orcid.org/0000-000HI Î 2ĭ -Î HUD

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Quiero dedicarle este informe de investigación en primer lugar a Dios, por haberme dado la vida, fortaleza y ayuda para terminar satisfactoriamente este trabajo.

A mi madre Nelly Ramos y al amor de mi vida Estefanía Muñoz, por estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional y por su esfuerzo por impulsarme a ser un gran profesional con ética y moral.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis familiares por el apoyo incondicional que me han aportado y a mis amigos por los ánimos brindados.

Al asesor Dr. Rosel Cesar Alva Arce, por brindar sus conocimientos, asesorías, por su paciencia, tiempo dedicado a mis inquietudes durante el desarrollo del informe de investigación y por su invaluable apoyo en la culminación del presente informe.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Validez es para medir el grado de aprobación de las variables	15
Tabla 2	Resumen del caso de la variable productividad Laboral	15
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad Laboral	16
Tabla 4	Escala de Valoración del Alfa de Cronbach	16
Tabla 5	Resumen del caso de la variable Engagement	16
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de la variable Engagement	16
Tabla 7	Distribución total de la frecuencia de la variable productividad laboral	19
Tabla 8	Dimensión de la variable 1: Factor Individual	20
Tabla 9	Dimensión de la variable 1: Dimensión Técnica	21
Tabla 10	Dimensión de la variable 1: Dimensión Económica	21
Tabla 11	Distribución total de la frecuencia de la variable Engagement	22
Tabla 12	Dimensión de la variable 2: Vigor	23
Tabla 13	Dimensión de la variable 2: Dedicación	24
Tabla 14	Dimensión de la variable 2: Absorción	24
Tabla 15	Prueba de normalidad	25
Tabla 16	Prueba de correlación de la hipótesis general	27
Tabla 17	Prueba de correlación de la hipótesis específica 1	28
Tabla 18	Prueba de correlación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 19	Prueba de correlación de la hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de porcentaje de la variable de Productividad Laboral	19
Figura 2	Distribución de porcentaje de la dimensión Factor Individual	20
Figura 3	Distribución de porcentaje de la Dimensión Técnica	21
Figura 4	Distribución de porcentaje de la Dimensión Económica	21
Figura 5	Distribución de porcentaje de la variable de Engagement	22
Figura 6	Distribución de porcentaje de la dimensión Vigor	23
Figura 7	Distribución de porcentaje de la dimensión Dedicación	24
Figura 8	Distribución de porcentaje de la dimensión Absorción	24
Figura 9	histograma de la variable productividad laboral	26
Figura 10	Histograma de la variable Engagement	26

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Productividad Laboral y Engagement de los colaboradores en la empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, 2021. La tesis tiene un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 33 colaboradores de la empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, en el que se aplicó un cuestionario de 24 preguntas formado por las dos variables y sus respectivas dimensiones. Se obtuvo como resultado con una confiabilidad según alfa de Cronbach de ,798 siendo una prueba muy respetable para la variable Productividad Laboral y alfa de Cronbach de ,730 para la variable Engagement siendo una prueba respetable. El coeficiente de correlación (0.641) es positiva moderada siendo significativa ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). Se concluye que ambas variables Productividad Laboral y Engagement tiene correlación y se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Productividad, engagement, compromiso, dedicación, absorción

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between Labor Productivity and Employee Engagement in the Telecommunications company Cobra Peru S.A.C, 2021. The thesis has a non-experimental quantitative cross-sectional approach. The sample consisted of 33 employees of the Telecommunications company Cobra Peru S.A.C, in which a 24-question questionnaire was applied, consisting of the two variables and their respective dimensions. The result was a reliability according to Cronbach's alpha of .798, being a very respectable test for the Labor Productivity variable and Cronbach's alpha of .730 for the Engagement variable, being a respectable test. The correlation coefficient (0.641) is moderately positive, being significant (Sig = 0.000 <math>p < 0.05</math>). It is concluded that both variables Labor Productivity and Engagement have a correlation and the alter hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Productivity, engagement, commitment, dedication, absorption

I. INTRODUCCIÓN

Según Sakpere et al. (2020) Distintas empresas mediante la COVID-19 ha experimentado grandes cambios afectando la productividad, teniendo grandes pérdidas económicas. El efecto se evidencio en la productividad de los colaboradores. En estos tiempos la empresas de telecomunicaciones han sufrido cambios a nivel mundial por lo que en el Perú es porque los colaboradores de motivación, participación y efectividad, por ello nos centraremos en el sector de empresas en telecomunicación cuyo objetivo se ha visto afectado con los últimos sucesos que ocurre en nuestro país actualmente, por lo que ha generado que la rentabilidad y eficiencia generen desconfianza con los servicios que brindan en las instalaciones que no cumplan con el objetivo de brindar servicios seguros que actualmente se han convertido en un problema social en el entorno. Según Maja y Samo (2021) en el confinamiento la mayoría de los colaboradores empezaron a trabajar de sus hogares. Además, impactan en la productividad y el compromiso laboral son de suma importancia para relacionar sostenible el teletrabajo a futuro.

Según Ayman y Farheen (2021) las empresas privadas han sido afectados por la COVID-19. Interrumpiendo sus operaciones en muchos sectores de un país tales como: telecomunicaciones, pymes, turismo, etc. La gran mayoría de los sectores cerraron sus operaciones de manera parcial o total, siendo el sector servicio el más afectado.

Nuestra problemática se centrara en la productividad laboral y Engagement de los colaboradores en la empresas de telecomunicaciones por lo cual se debe mejorar nuestra imagen mediante un servicio de calidad tomando todas las medidas de bioseguridad que exige en estos tiempos por la pandemia, por lo tanto le recomendamos a las empresas de telecomunicaciones enfocarse en brindar capacitación constante para que sus colaboradores mantengan un continuo crecimiento tanto de sus habilidades y aplicar sus conocimientos ante cualquier emergencia.

Tomando en consideración el problema general se abordó la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C., Lima-

2021?; asimismo, se plantearon problemas específicos aludido a establecer (a) ¿ Qué relación existe entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C., Lima-2021? y; (b) ¿ Qué relación existe entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C., Lima-2021?. (c) ¿Qué relación existe entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021?

De un lado, en el presente estudio la justificación teórica se basará en la aplicación de conceptos teóricos relacionados con la gestión administrativa, la mejora de la eficiencia laboral y el compromiso de los empleados. La finalidad de esta investigación es identificar las causas subyacentes de los desafíos actuales y, al mismo tiempo, proponer posibles soluciones para abordar estas problemáticas de manera efectiva; siendo una de las más fuertes la poca o nula nivel de productividad y efectividad de los colaboradores de empresas en telecomunicación; comparando la teoría y la gestión de las empresas en el rubro de telecomunicaciones de Lima.

Por otro lado, la justificación metodológica adquiere información importante mediante técnicas de búsqueda de información tales como encuestas, revisión de antecedentes, y así encontrar la perspectiva de los usuarios respecto a la productividad laboral obtenida asimismo también el compromiso de los trabajadores con la institución o empresa, ya que el Engagement busca que el trabajador se sienta identificado con la misión, misión y objetivos, y de tal manera que la organización funcione como una sola meta hacia el desarrollo. Para finalizar, en la justificación práctica nos muestra los resultados de la investigación y las conclusiones, nos va a permitir brindar alternativas de solución y la forma en cómo deben ser aplicadas, para poder cambiar la motivación de los trabajadores y optimizar los resultados en la empresa de telecomunicaciones, en cuanto al nivel de productividad. Con el resultado obtenido se desea encontrar el nivel de Engagement de los colaboradores en las empresas de telecomunicaciones y cuáles son sus motivos, a la vez obtener las distintas soluciones y recomendaciones, para que exista una mejoría en la efectividad laboral.

Con respecto al objetivo general del estudio de investigación es demostrar la relación que existe entre la Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021, asimismo, se propusieron objetivos específicos referidos (a) Determinar la relación entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021; (b) Determinar la relación entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021; (c) Determinar la relación entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.

Para culminar, se tuvo como hipótesis general determinar si existe relación entre la Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.; de igual manera, se comunicaron las hipótesis específicas mencionado (a) Existe relación entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021; (b) Existe relación entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021; (c) Existe relación entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes nacionales. Vásquez (2020), La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre iniciativa y productividad en la organización de telecomunicación Camed Communications, 2019. El enfoque utilizado es un método deductivo hipotético, y el estudio se realiza en un método cuantitativo no experimental de correlación transversal. Se obtuvo una muestra conformada por 80 empleados de Camed Comunicaciones SAC, quienes realizaron una encuesta por cuestionario sobre dos variables de investigación. De acuerdo al alfa de Cronbach de 0.916, los resultados son confiables, la conclusión es que la Proactividad está directamente relacionada con la productividad de Camed Comunicaciones en San Miguel en 2019. $Rho = 0.523$ y $p = 0.000$ significativa. Así mismo, se prueba la hipótesis de la tesis, se rechaza la hipótesis nula y se determina que la correlación es positiva.

Diago (2020), El avance de esta investigación no es experimental. Asuntos descriptivos relacionados; tiene como objetivo poder determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en la organización. La población 30 colaboradores en el ámbito empresarial. Se usó 2 instrumento de cuestionarios, uno para cada variable; siguiendo las regulaciones de Universidad Cesar Vallejo es apropiado para la investigación. Los instrumentos utilizados son de alto nivel Fiabilidad, los resultados obtenidos muestran que existe una conexión significativamente alto entre las variables de productividad y la satisfacción laboral, la obtención de una señal bilateral de 0,00 y un valor de Rho Spearman de 0,853 confirma Correlación muy alta.

Zocón & Castañeda (2019), En su tesis de investigación mediante las herramientas utilizadas, hemos elaborado 2 cuestionarios, uno para analizar el desarrollo de selección de personal y otro para establecer el desempeño laboral. Los resultados de la tesis se reflejan en la comparación entre la hipótesis y el resultado del cuadro (la confiabilidad es del 95%). En la tabla de distribución del cuadrado con 4 grados de libertad, se llega a obtener una tabla o valor teórico de 9.49. Por lo tanto, el trabajo el estadístico $T = 80.0$ cae en cero se rechazó H_0 ,

acepte H1: Existe una relación o correlación (correlación) entre el desempeño laboral de EIRL Global Business Solutions y el proceso de selección de personal.

Solf (2019), El estudio propone un modelo no experimental y un método cuantitativo (Corte transversal), la prueba está compuesta por 20 colaboradores del Mundo de Company telecomunicaciones. El tipo de muestreo que fue utilizado es el censo, donde el total de 100% es igual a la población, que se considera como el número de objetos que la empresa puede gestionar. Los resultados obtenidos se analizan a nivel descriptivo y a nivel razonamiento basado en objetivos y supuestos establecidos. El escenario de las empresas de telecomunicaciones, demostraron el 45,0% de los sujetos encuestados estuvo de acuerdo en que proceso de recurso administrativo; igualmente, 60% acordó incrementar La productividad en la organización, de igual forma, con cada dimensión y su variable planteado en la investigación.

Antecedentes internacionales. Tapasco (2021), La tesis tiene una metodología de investigación empírica, transversal y de enfoque mixto, se contempló una estrategia cuantitativa como cualitativa para la recopilación de los datos esperados. Tiene como objetivo de investigar la conexión que existente entre la satisfacción laboral y productividad, y su totalidad de sus potenciales variables predeterminadas como primera etapa aborda la investigación mediante la gestión de la productividad, principalmente sobre el concepto de la productividad con el enfoque del desafío para su gestión y marco del conocimiento en el trabajo. En segunda etapa realiza un enfoque de las medidas de productividad desde el enfoque teórico y se comprobaron con el enfoque empírico al interior de empresas del rubro en las distintas ciudades de Colombia. La tercera etapa propuso analizar la medición de la productividad del trabajador en capacidad, desde un enfoque múltiple. La cuarta etapa se mostró la evidencia de entrevistas entre los colaboradores y gerentes mediante la obtención de los principales impulsores de la productividad y para finalizar realiza la base de datos donde se pone como ejecución los datos obtenidos empíricamente en donde se analiza que factor demandante influye como las interrupciones de las actividades; recursos personales, prácticas laborales, como la gestión de capacidades y recurso laboral

como la autoeficacia, autorregulación, y como influyen significativamente en la productividad.

Da Silva (2017), La investigación de la mayor colaboración del ámbito de servicios en la economía mostró preguntas sobre las consecuencias de este proceso en el crecimiento, productividad y progreso tecnológico. En este contexto, los servicios empresariales destacaron no solo por su capacidad para elevar la productividad del sector servicio. La hipótesis central de este trabajo es que el consumo intermediario de servicios empresariales, especialmente servicios de valor, telecomunicaciones y servicios financieros: contribuye positivamente al proceso innovador. El argumento detrás de esta hipótesis es que estos servicios apoyan innovación en las empresas clientes. Dada esta discusión, este trabajo prueba la hipótesis planteada para el sector industrial brasileño. El análisis empírico se basa en indicadores de consumo intermedio de servicios, calculados a partir de las matrices de insumo-producto e indicadores de innovación de la Encuesta de Innovación. Basado en índices de correlación y estimaciones econométricas, existe una relación importante y práctica entre el consumo. Intermediario de servicios de valor, telecomunicaciones y servicios financieros y el porcentaje de empresas innovadoras por sector en la industria brasileña.

Skorupińska (2017), En la tesis evalúa las relaciones entre las TIC, prácticas de gestión, innovación y capital humano a partir de una muestra de empresas en los países europeos. El primer estudio se basa en datos de la Dirección, Organización y Encuesta de innovación 2009 con una muestra representativa de 444 empresas manufactureras en Bulgaria, Polonia, Rumania, Serbia y Ucrania. Usando la metodología original del modelado de ecuaciones estructurales (SEM), los determinantes directos e indirectos del trabajo se examinan la productividad. El principal hallazgo que surgió del estudio es que el salario de los empleados fue el principal determinante directo de la productividad laboral. Es más, las relaciones de complementariedad entre el uso de las TIC y la infraestructura, la gestión, calidad, las actividades de innovación, la educación y la productividad se han establecido de forma indirecta. Además, el análisis comparativo entre las empresas manufactureras alemanas y polacas arroja que la productividad es mayor en la

muestra alemana, a pesar de las similitudes en internacionalización y actividades innovadoras de las empresas.

Según Charles (2021) el líder de la empresa debe enfocarse en ganar la confianza y el compromiso del colaborador, enfocándose en la gestión y realizar prácticas concretas para un mejor desempeño en la productividad. También cita a Schiemann (2011) el compromiso de los colaboradores es uno de los principales factores del capital humano que llevara al éxito a la organización si se administra de manera eficaz y consistente.

según la Organización Internacional del Trabajo (2016), La productividad se basa en el uso de todos los recursos para generar valor al servicio o producto, tiene como función la innovación. La empresa basa su productividad en el desempeño de sus colaboradores en dicha actividad.

Carbajal (2020) cita a Samuelson & Nordhaus (2005). La productividad se relaciona con el rendimiento de todos los factores de la organización; donde se analiza la producción conforme a su segmento de mercado, comparando el costo de los colaboradores y como se establece en su ingreso marginal de la organización.

Neisig (2020), La productividad laboral no solo se basa en la capacitación del recurso humano, la motivación es fundamental en el colaborador como la organización para que sean productivas, sino también las inversiones que hacen en las comunicaciones, puertos, carreteras, calidad de talento humano, etc. Enfoque teórico actual. Según Roth et al. (2021) la productividad según el mismo autor tiene un enfoque más complejo, no solo depende de los recursos humanos, ni los bienes, ni las maquinarias, aunque ello influye las empresas buscan ser más productivas dando un factor macroeconómico.

Galindo & Ríos (2015), La productividad es una regla efectiva que utilizan en los trabajos y en el capital para producir un valor económico. Se evalúa la productividad con un poco de capital y un poco de inversión de recurso humano lo que quiere decir que se produce más con menos recurso.

Las dimensiones de Productividad son Factores Individuales (personal), León (2018), cita a Hernández (2001) Dimensión Técnica define de una manera el

producto por unidad de un factor determinado, se emplean distintas medidas de productividad medidos y cuantificados en números en un determinado tiempo.

La eficiencia es cuando los recursos son utilizados de la mejor manera posible. "Por lo tanto, la eficiencia es medido por el factor tiempo, y como se obtiene los recursos en dicho espacio. Tiene un nivel óptimo cuando se usa todo el recurso a disposición, alcanzando la meta y objetivos esperados" Hernández (2001, p.45).

Para Rey (2003) Eficacia es relacionado con los logros y resultados que se tenían planeado, es decir que todo los recursos y actividades puedan cumplir sus objetivos planteados. La eficacia es la medida que se alcanza en un resultado.

Según Mattis y Gutiérrez (2010) Dimensión Económica es maximizar todos los bienes a producir, mediante la eficacia de los recursos, tales como capital, administración, capital humano, etc.

Rentabilidad se aplica en la productividad para medir y movilizar todo los recursos tanto financiero, humano, administrativo, etc. Con la finalidad de obtener resultado. La rentabilidad es el rendimiento en un periodo determinado del cual genera sus capitales. Se compara entre la renta acumulada y los medios que se emplean para obtenerlas. Según Sánchez (2002).

Economicidad es producir todo lo que se pueda con los gastos mínimos. Mide de qué manera se emplean la decisión en la producción; mide el coste a los ingresos; la productividad mide todo los factores y recursos relacionado a la producción. La economicidad tiene enfoque cualitativo y normativo; la productividad y la economicidad pueden medir de distintas maneras.

Engagement es la energía almacenada y que puede ser usado para lograr las metas de las empresas, son colaboradores comprometidos emocionalmente, psicológicamente y físicamente en su puesto de trabajo. No hay un término exacto de la definición de Engagement, pero se traduce como compromiso organizacional que se enfoca en la dedicación del colaborador por su trabajo.

Según Marek (2021) Engagement de los colaboradores ha generado un gran impacto en las últimas décadas. El compromiso está relacionado con la dedicación del colaborador y cumplir las metas de las organizaciones.

según Valldeneu et al. (2021) cita a Mone & London (2014), el compromiso laboral es la representación de la alineación de la satisfacción laboral. El Engagement en los colaboradores es un pilar para generar vínculos entre los colaboradores y la alta gestión. Además, se ha comprobado que el Engagement se percibe positivamente en la innovación y desempeño laboral.

Engagement tiene como particularidad un alto nivel de eficacia, participación y de energía. Se puede definir que es un estado psicológico positivo en su entorno de trabajo sé que define en vigor, dedicación y absorción(Salanova & Schaufeli, 2004).

Engagement se refleja en la capacidad del colaborador para apasionarse en su trabajo y obtener resultados positivos que se mide en tres dimensiones comportamiento mental, comportamiento cognitivo y comportamiento afectivo. Delgado, Mesías y Romero (2017) cita ha Salanova y Schaufeli (2009).

Engagement tiene como concepto el funcionamiento de los trabajadores y de la conformidad en su puesto de trabajo, incluyendo objetivos, metas y políticas de la organización, con ello se enfoca su motivación por cumplir la meta trazada, que se refleja en ambiente positivo. Según Saavedra et al. (2020).

Por otro lado, menciona Gómez et al. (2019), que Engagement tiene que ver con el estado mental de los trabajadores en su puesto de trabajo que se refleja en la dedicación y vigor completo en la organización. Se determinan las siguientes características en los colaboradores se identifican con el puesto de trabajo, emanan un nivel máximo de energía en el trabajo y tiene permanencia en su puesto de trabajo. (p. 306).

Vigor se refiere a una resiliencia mental y un gran nivel de energía que puede tener un colaborador en la organización, así como la iniciativa de resolver complicaciones en el trabajo.

Dedicación se enfoca en la motivación dentro del trabajo y reconocer la importancia por la inspiración, desafío, orgullo y entusiasmo.

Absorción se enfoca en la concentración por el puesto de trabajo, con dificultad de abandonar dicho puesto, dedicando el tiempo necesario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Baena (2014) la investigación es aplicada cuando se va a aportar hechos nuevos para resolver problemas específicos. Además de ser útiles para futuras investigaciones. Tiene un enfoque cuantitativo, se realiza en base al investigador para la búsqueda de los temas puntuales y preciso, por lo que empieza definiendo una idea lo cual terminará con la recopilación de datos y cantidades numéricas. Además, podrá cuantificar la variable de la investigación y finalmente la recopilación de los datos serán de manera precisa y exacta. Otero (2018). Según Driessnack et al. (2007) la planificación, ejecución y análisis del estudio se rigen por el diseño de investigación, que actúa como una hoja de ruta fundamental.

el diseño de la investigación es preliminar, ya que esta por realizarse con la finalidad de identificar patrones de conducta, exploración de la diversidad social, etc. Chaverri (2017) cita a Ragin (2007). Según Creswell (2003) la investigación a pesar de tener un objetivo claro tiene como propósito plasmar y desarrollar en un papel que sean adecuada científicamente.

El diseño de la tesis de investigación es no experimental, es un diseño correlacional ya que no desarrolla un nuevo tema o escenario sino se analiza los temas que ya existen para poder estudiarlos, no puede remplazarse las variables. Sampieri (2014) El proyecto de investigación, fue no experimental, ya que no se modificó ni se alteró las variables existentes. Henríquez (2017) sugiere que el enfoque numérico implica la recopilación de datos con el propósito de respaldar suposiciones mediante el uso de cálculos numéricos y análisis estadísticos. Su finalidad es establecer modelos de proceso y verificar hipótesis. (p.4)

3.2. Variables y operacionalización

La variable primera de estudio es independiente Productividad laboral siendo una variable con enfoque cuantitativo con una escala ordinal. La segunda variable es independiente Engagement con enfoque numérico con una escala ordinal.

Definición Conceptual: La productividad laboral también conocida como los recursos existentes en la organización tanto de sus actividades como de los colaboradores y el beneficio que se obtiene de ello, es un factor principal en los indicadores de la organización y la calidad de la gestión. Alamar & Guijarro (2018).

Es un factor importante en el área de talento humano que nos muestra un nuevo enfoque para la gestión de en los colaboradores de la organización, ya que es un recurso fundamental e indispensable, evaluar una mejor selección de los colaboradores, evaluar a los colaboradores, diseño de puestos laborales con las aptitudes, capacitación y formación de los colaboradores, etc. Salanova & Schaufeli (2004).

Definición operacional: La variable de Productividad laboral será evaluado mediante las dimensiones Factores Individuales, Dimensión Técnica y Dimensión Económica. La variable Engagement será evaluado mediante las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción.

Indicadores: La variable de Productividad Laboral está conformado por 12 ítems lo cual serán medidos por 3 dimensiones Factores individuales (1-4), Dimensión Técnica (5-8) y Dimensión Económica (9-12).

La variable Engagement está conformado por 12 ítems lo cual serán medidos por 3 dimensiones Vigor (13-16), Dedicación (17-20) y Absorción (21-24). **Escala de medición:** Se evaluará con la escala de Iker y la medición será de manera ordinal ya que se presenta de manera cuantitativa y con una secuencia ordenada.

3.3. Población, muestra, muestreo

El criterio de la distribución para los sujetos a estudio es el conjunto de sujetos que comparten las mismas características, con un muestreo aleatorio simple para que la población sea más uniforme. De esta manera, se seleccionará la población para la investigación.

La población censal sirve como base sólida para el investigador y se conforma de un determinado sector, tanto como lugar y tiempo. Según Billari y Zagheni (2017).

Arias, Villasís y Miranda (2016) La muestra se analiza de dos maneras: no probabilística y probabilística, nos permite analizar la probabilidad de cada sujeto de estudio e incluir en la muestra de forma aleatorio. Mientras que el muestreo no probabilístico, dependerá de la selección del sujeto con cierta característica, criterios, etc. Que el investigador considere oportuno en su momento; deben ser una cantidad limitada y confiable. Según Walpole et al. (2012).

Al realizar la investigación con un número limitado de sujetos a estudios, representantes de nuestra población con similares características; con un tiempo determinado para concluir con la investigación y obtener un resultado preciso y una conclusión más sostenible. Otzen & Manterola (2017)

Considerando que la población es de 50 para los colaboradores de las empresas de telecomunicaciones tiene como fin la investigación teniendo en cuenta la confidencialidad e integridad de los colaboradores.

Criterios de inclusión: para el proyecto de investigación tomamos los siguientes factores: como objetivo de estudios tomamos colaboradores en las empresas de telecomunicación de Lima, en el alcance de edad de 20 años a 55 años, que acepten de manera voluntaria, con transparencia, criterio y honestidad en resolver los cuestionarios de la investigación.

Criterios de exclusión: para el proyecto de investigación tomamos los siguientes factores: como objetivo de estudios tomamos colaboradores que no formen parte en las empresas de telecomunicación de Lima, que no estén en el rango de edad de 20 años a 55 años, que no deseen colaborar de manera intencionado, con transparencia, criterio y honestidad en resolver los cuestionarios de la investigación.

Muestra: Según Cárdenas y Yáñez (2009) la recolección de la muestra es de una determinada población, con la finalidad de que todos tenga la misma probabilidad de ser seleccionados.

Construir un modelo de muestra de una presunta población que comparte rasgos similares, para poder realizar una muestra aleatoria implica realizar procedimientos para analizar el comportamiento de dicha población que se tomó como estudio. Según Aridor y Ben-Zvi (2018).

Con respecto a la muestra, se realizó una fórmula para que la muestra sea finita, dándonos un total de 33 trabajadores en la empresa de telecomunicación, recolectando información relevante; con un nivel de confianza de 95%.

Muestreo: Nuestro muestreo es probabilístico aleatorio simple. Henríquez (2017) Indica que el muestreo no permite analizar de manera al azar de tal modo que todos los sujetos sean evaluados y tenga la misma probabilidad de ser estudiados.

Para realizar la distribución muestral se analiza que cada individuo tenga la misma probabilidad de ser observados de manera independiente para la acumulación de datos. Según Mackay y Philip (2021).

La muestra es una actividad específica, de conjuntos de metodologías y exigencias técnicas, donde se elige una cantidad limitada del junto de la población a estudiar. La muestra es un parte del todo, se representanta en estadísticas y de carácter cuantitativo. Según López y Fachelli (2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El mecanismo utilizado para la investigación fue de un cuestionario en el cual se evaluó las variables tanto de la Productividad Laboral y Engagement. Lo cual la primera variable de Productividad Laboral que está conformado por 12 ítems lo cual será medido por las dimensiones: Factores individuales (1-4), Dimensión Técnica (5-8) y Dimensión Económica (9-12).

La segunda variable Engagement está conformado por 12 ítems lo cual será medido por las dimensiones: Vigor (13-16), Dedicación (17-20) y Absorción (21-24).

En la actualidad, el uso de la red de internet es fundamental para la recolección de datos vía online, ya que tiene una mayor captación, rapidez y fluidez en la recolección de datos. según Torres (2019)

Los cuestionarios se pueden aplicar a un grupo específico o de manera individual con la audiencia del investigador o de un responsable, también se puede recolectar los datos mediante el correo que se envía a los sujetos de prueba para Torres (2019)

La escala de Likert es la escala de validación más utilizado en los cuestionarios que recolectan las opiniones de los sujetos. Sin embargo, el resultado obtenido es en base a los criterios de los encuestados, que a la larga no puede presentar situaciones reales. Según Santino (2018)

Instrumento

Encuesta 01:	Productividad Laboral
Encuesta 02:	Engagement.
Autor:	Soto Ramos Gosepp Jonathan
Tipo de instrumento:	Encuesta.
Objetivo:	Demostrar la relación que existe entre la Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.
Población:	33 personas.
Ítem:	24 preguntas.
Aplicación:	Directa.
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Escala:	Likert.

El instrumento realizado para la investigación ha sido estudiado y aprobado por los jueces experimentados, quienes validaron detalladamente el instrumento, aprobando los ítems de cada variable.

Validez y Confiabilidad

Validez es para cuantificar el grado de aprobación de las variables muestra el resultado de los instrumentos evaluados por los expertos, lo cual analizaron cada variable con sus dimensiones y preguntas, por lo que aprobaron los instrumentos de la investigación y es aplicable para medir los objetivos de la investigación.

tabla 1:

Validez es para medir el grado de aprobación de las variables

Grado de valoración del alfa de Cronbach para cada variable se visualiza tabla 1 (anexo 7).

Según Keith (2017) la estadística del Alfa de Cronbach es comúnmente usada por los investigadores para demostrar las pruebas obtenidas en los resultados.

Confiabilidad

Salvatierra (2019) Cita a Hernández (2010) Permite analizar la fiabilidad del instrumento de la investigación, realizando una serie de encuestas que son planteados y validados por expertos. la fiabilidad es un componente indispensable de la calidad de la investigación que se mide de manera cuantitativa, donde el investigador debe realizar una interpretación de los datos obtenidos. Según Cypress (2017).

La confiabilidad para la variable Productividad Laboral para la credibilidad para la encuesta se realizó según el Alfa de Cronbach, se realizó la encuesta a 33 sujetos a prueba.

Tabla 2:

Resumen del caso de la variable productividad Laboral

Se visualiza en la tabla 2 (anexo 15) las estadísticas de fiabilidad de la dimensión Productividad Laboral está compuesto de 12 ítem

Tabla 3:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

,818	,798	12
------	------	----

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Se visualiza en la tabla 3 (anexo 12) el Alfa de Cronbach para la variable Productividad Laboral presento una credibilidad 0,795 siendo una investigación muy respetable según los resultados obtenidos. La escala de valoración del Alfa de Cronbach mide el grado de importancia de la variable a estudiar.

Tabla 4:

Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Se visualiza la tabla 4 (anexo 8) la confiabilidad para la variable Productividad Laboral para la fiabilidad para la encuesta se realizó mediante el Alfa de Cronbach, se realizó la encuesta a 33 sujetos.

Tabla 5:

Resumen del caso de la variable Engagement

Se visualiza en la tabla 5 (anexo 13) las estadísticas de fiabilidad de la dimensión Engagement está compuesto de 12 ítem.

Tabla 6:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Engagement

Estadísticas de fiabilidad

,741	,730	12
------	------	----

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Nota: Se visualiza en la tabla 6 (anexo 14) el Alfa de Cronbach para la variable Engagement presento una veracidad 0,730 siendo una prueba respetable según los resultados obtenidos.

La confiabilidad para la variable Engagement para la fiabilidad para la encuesta se realizó mediante el Alfa de Cronbach, se realizó la encuesta a 33 sujetos.

3.5. Procedimientos

En el procedimiento se identificó la problemática de la empresa de telecomunicaciones, posteriormente se identificó las variables de cada dimensión teniendo como título de investigación “Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021”. Se buscó los antecedentes locales, nacionales e internacionales, luego se pasó a realizar la variable de cada dimensión para realizar la investigación pertinente. Luego se pasó a realizar los conceptos de todos los puntos de la investigación tanto como de la Productividad Laboral y sus variables y Engagement y sus respectivas variables. Siguiendo el proceso se realizó 24 ítems para posteriormente ser encuestados a los sujetos de prueba.

Realice la hipótesis general y específico, objetivos tanto general como específico, problema general y específico. Posteriormente se realizó el resultado, discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio de investigación se realizó la verificación de las hipótesis y del objetivo por medio del análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenido de la muestra utilizada. Además, se procedió a analizar la totalidad de los datos recopilados a través de la encuesta en línea, registrando los resultados en una hoja de cálculo de Excel, luego se procedió a realizar el análisis estadístico, utilizando el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión de porcentaje y frecuencia, con el propósito de tabular y representar los resultados en forma de tablas y gráficos teniendo como fin hallar el nivel de la Productividad laboral y Engagement de los colaboradores en empresa de telecomunicaciones.

3.7 Aspectos éticos

Henríquez (2017) se realizó la investigación respetando el procedimiento administrativo planteado por la Universidad Cesar Vallejo, los datos recolectados mediante el cuestionario, serán verdaderos, con su única

finalidad de ser estudiados. Así mismo la investigación es auténtica por el autor sin plagio alguno. La investigación se realizó mediante la aprobación de los sujetos sin obligación y de carácter voluntario para dicha investigación.

Vasquez (2020) La investigación se realizó con la autorización de la organización donde se implementó el estudio mediante el cuestionario validado por los expertos. También se respetó el concepto a los distintos autores que se tomó como base para la investigación.

Diago (2019) La investigación se basa en el principio de integridad para la recolección de muestras que serán para temas de estudios; legitimidad usando información veraz en los resultados obtenidos y en la información que se recolectara y privacidad respetando la confidencialidad de los sujetos para la prueba de estudio que se realizara las encuestas, respetar la voluntad propia de los participantes, derechos de autor y por último respetando las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 análisis descriptivo

Variable 1: Productividad Laboral

Tabla 7:

Distribución total de la frecuencia de la variable productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	Deficiente	2	6,1	6,1	6,1
	Regular	12	36,4	36,4	42,4
	Optimo	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

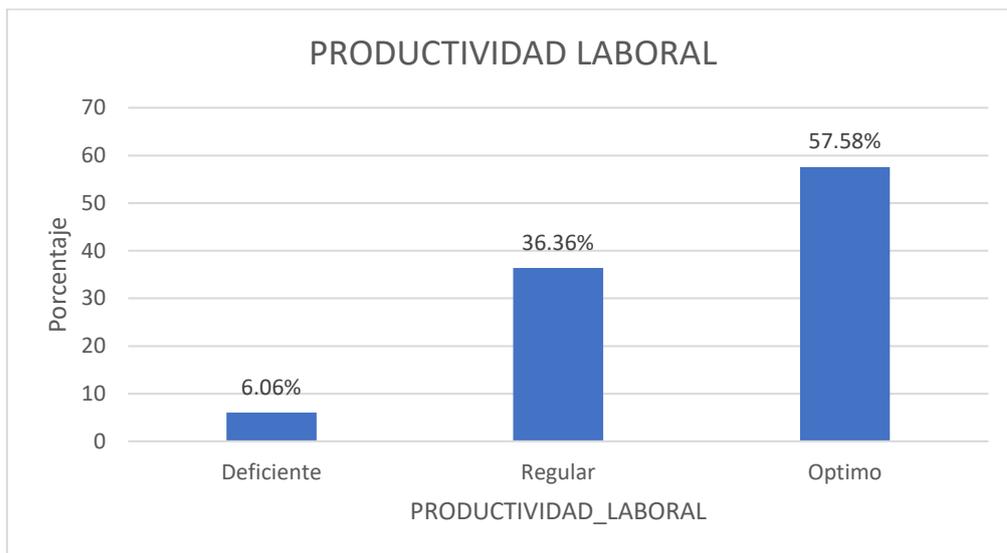


Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable de Productividad Laboral.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 7, figura 1 de la variable de Productividad Laboral de colaboradores de la empresa de telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C el 57.58% se encuentra en el nivel óptimo, el 36.36% se encuentra en el nivel regular y por último el 6.06% se encuentra en un nivel deficiente en base a la primera variable.

Tabla 8:

Dimensión de la variable 1: Factor Individual

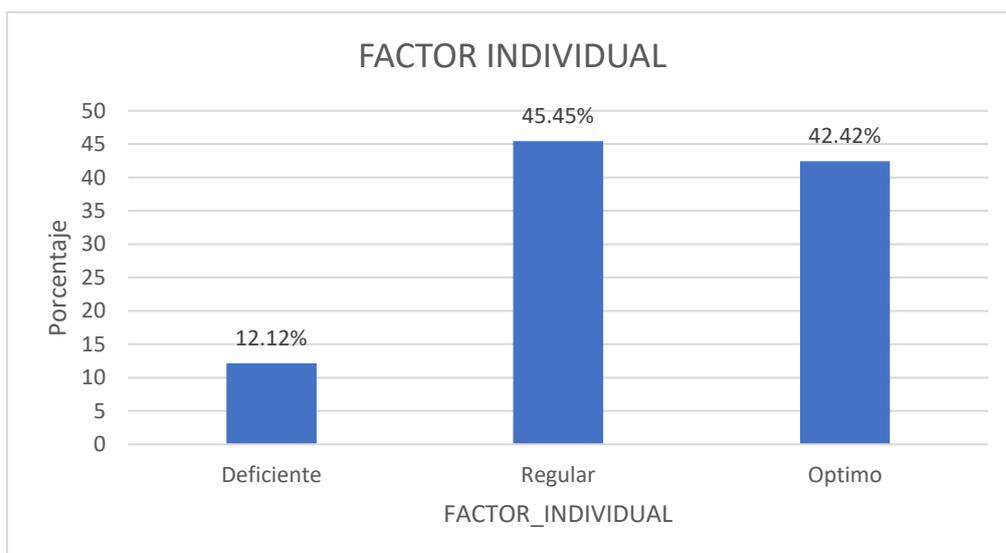


Figura 2. Distribución de porcentaje de la dimensión Factor Individual.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 8 (anexo 16) y figura 2 para la primera dimensión Factor Individual los encuestados de la empresa de telecomunicaciones manifestaron que se encuentran el 45.45% en el nivel regular, el 42.42% en el nivel óptimo y para finalizar el 12.12% manifestó que se encuentran en el nivel deficiente.

Tabla 9:

Dimensión de la variable 1: Dimensión Técnica

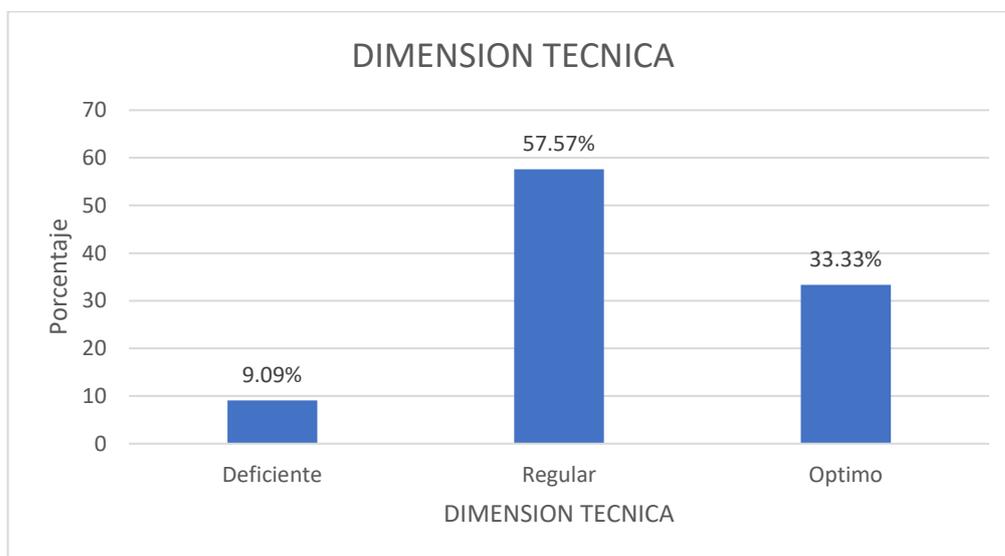


Figura 3. Distribución de porcentaje de la Dimensión Técnica.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 9 (anexo 17) y figura 3 de la segunda dimensión Técnica de los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C manifestó que se encuentran en el nivel regular con 57.57%, el 33.33% con un nivel óptimo y el 9.09% con un nivel deficiente.

Tabla 10:

Dimensión de la variable 1: Dimensión Económica

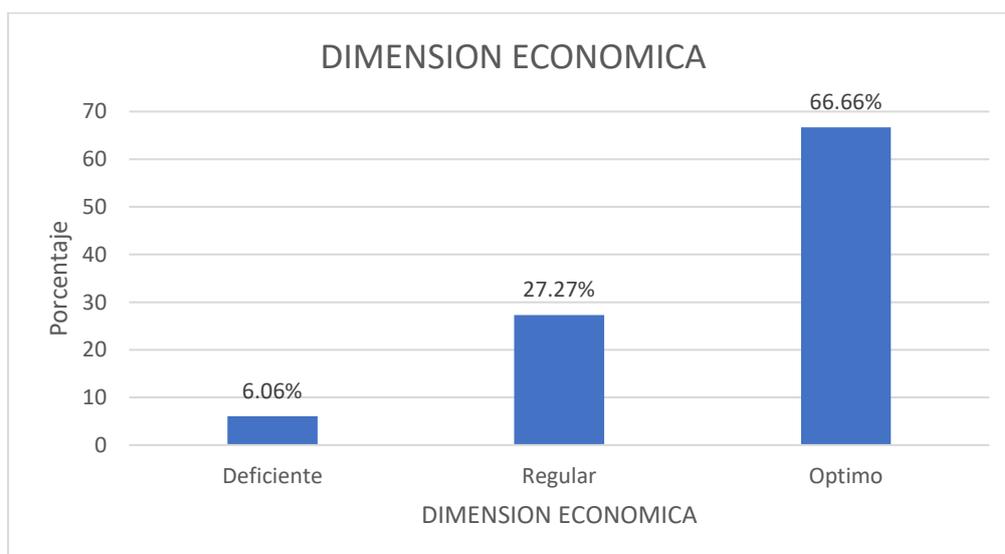


Figura 4. Distribución de porcentaje de la Dimensión Económica.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 10 (anexo 18) y la figura 4 de la dimensión económica los colaboradores manifestaron el nivel óptimo con 66.66%, en el nivel regular con 27.27% y para finalizar en el nivel deficiente con 6.06%

Variable 2: Engagement

Tabla 11:

Distribución total de la frecuencia de la variable Engagement

		ENGAGEMENT			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	21,2	21,2	21,2
	Regular	18	54,5	54,5	75,8
	Optimo	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

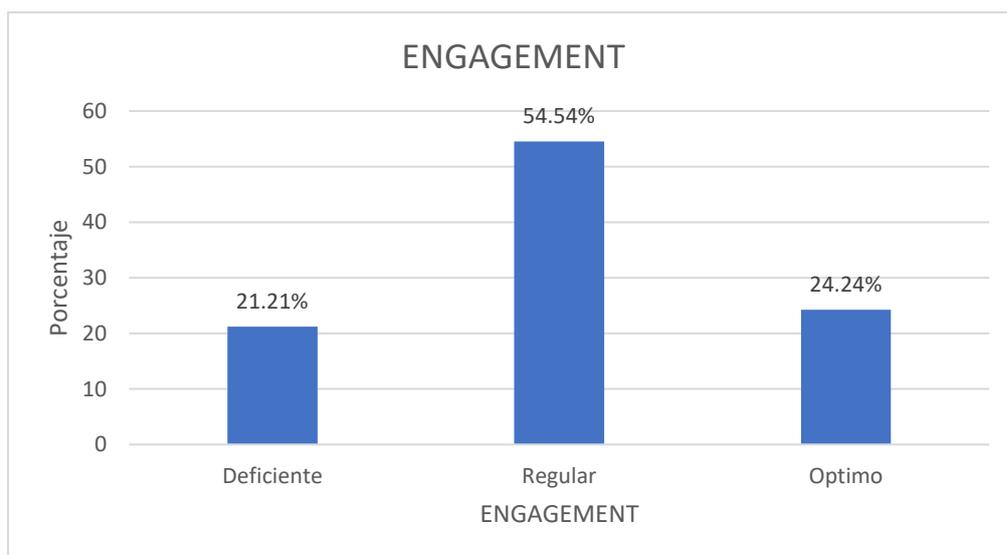


Figura 5. Distribución de porcentaje de la variable de Engagement.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 11, figura 5 de la variable de Engagement los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones se muestra con 54.54% en un nivel regular, con 24.24% en un nivel óptimo y por último con 21.21% en un nivel deficiente en base a la segunda variable.

Tabla 12:

Dimensión de la variable 2: Vigor

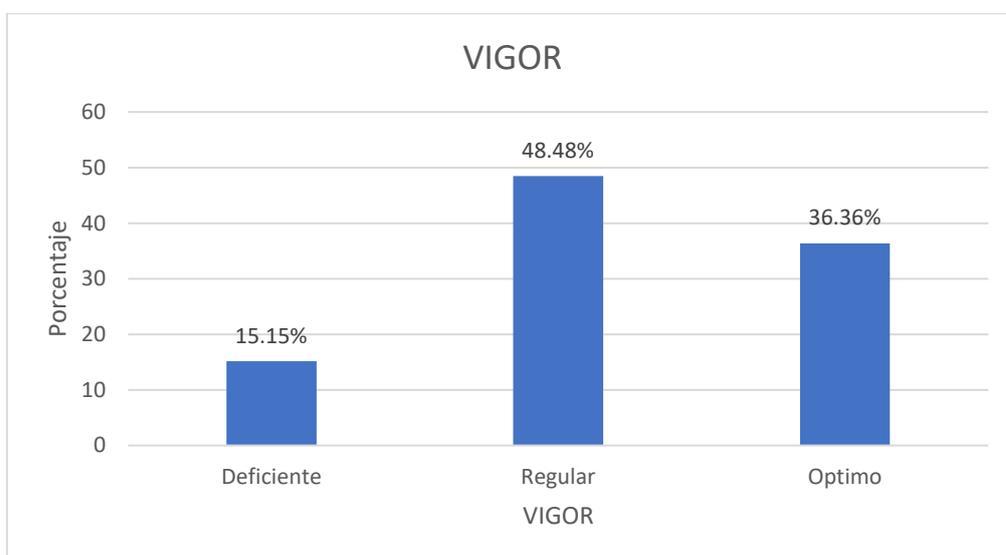


Figura 6. Distribución de porcentaje de la dimensión Vigor.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 12 (anexo 19) y la figura 6 de la primera dimensión Vigor se muestra con 48.48% en un nivel regular, con 36.36% optimo y finalmente con 15.15% en un nivel deficiente.

Tabla 13:

Dimensión de la variable 2: Dedicación

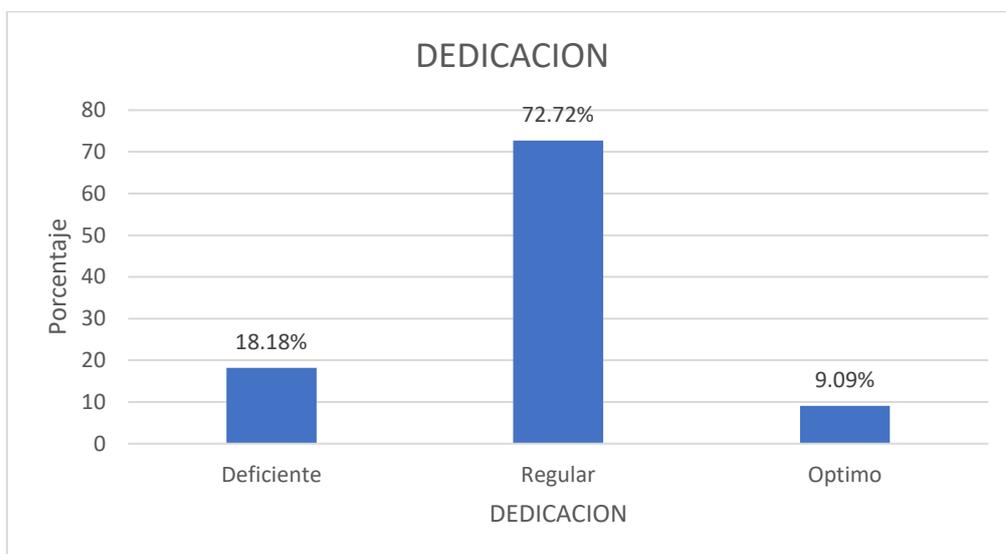


Figura 7. Distribución de porcentaje de la dimensión Dedicación.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 13 (anexo 20) y la figura 7 de la dimensión Dedicación del total de encuestado en la empresa de telecomunicaciones Cobra S.A.C con 72.72% en un nivel regular, con 18.18% en un nivel deficiente y finalmente con 9.09% en un nivel óptimo.

Tabla 14:

Dimensión de la variable 2: Absorción

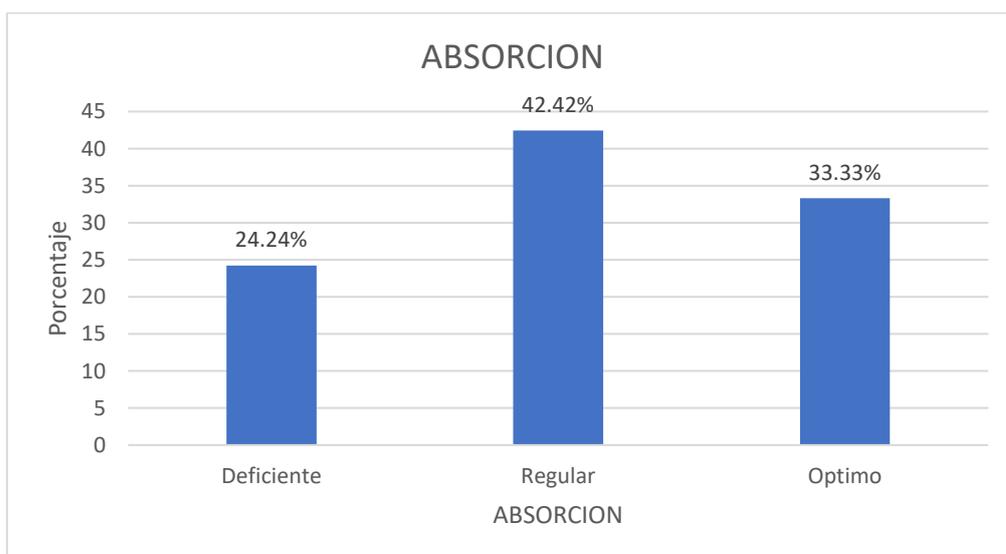


Figura 8. Distribución de porcentaje de la dimensión Absorción.

Interpretación: Se observa mediante la tabla 14 (anexo 21) y la figura 8 de la dimensión Absorción con un 42.42% en un nivel regular del total de encuestados en la empresa de telecomunicaciones, siguiendo con 33.33% en un nivel óptimo y por finalizar con 24.24% en nivel deficiente.

4.2 Prueba Inferencial

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk	Kolmogorov-Smirnov
N<=50	N>=50

1. Plantear las hipótesis

Ho: Los datos tiene una distribución normal

Ha: Los datos no tiene una distribución normal

2. Nivel de confianza

Confianza: 95%

Significancia (alfa) 5%

Tabla 15:

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,136	33	,124	,920	33	,018
ENGAGEMENT	,112	33	,200*	,950	33	,132

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

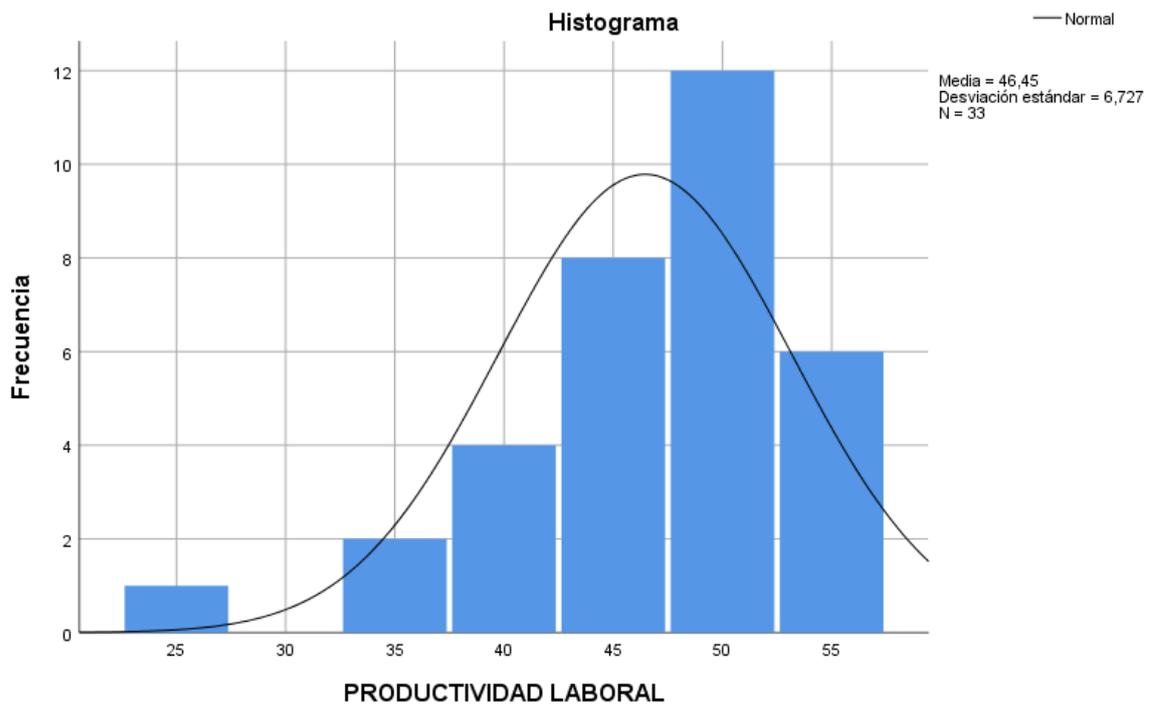


Figura 9 *histograma de la variable Productividad laboral*

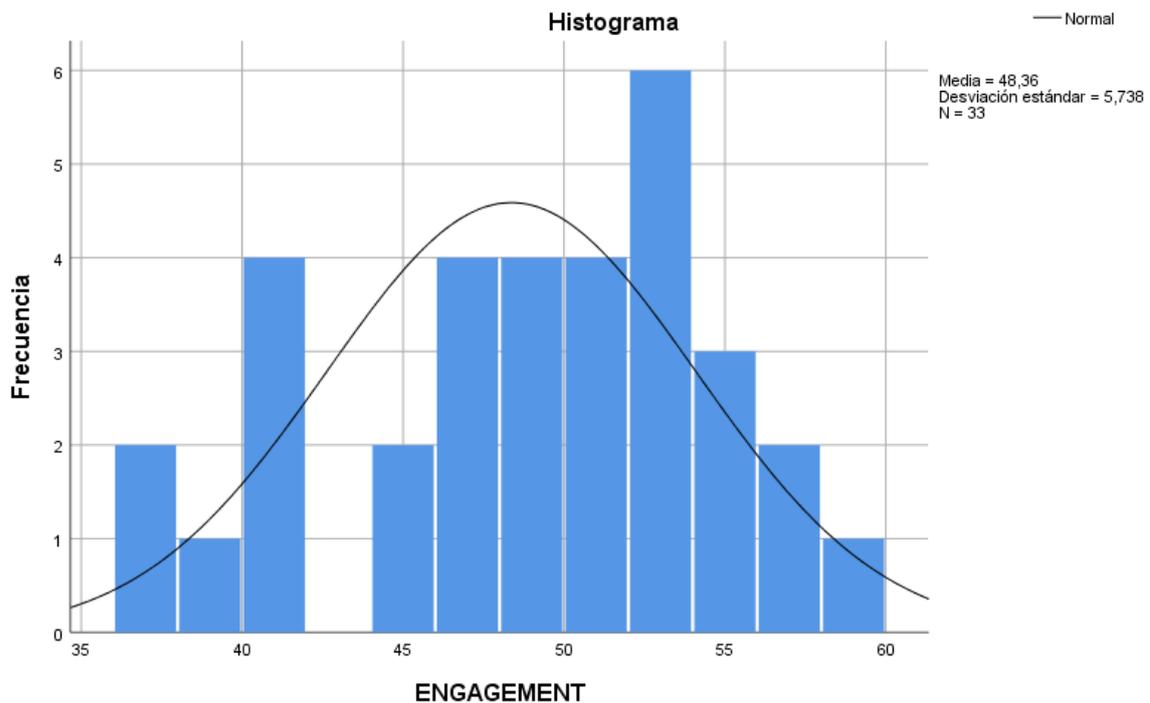


Figura 10 *Histograma de la variable Engagement*

3. Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos H_0 y se acepta la H_a

Si $p \geq 0.05$ aceptamos H_0 y se rechaza la H_a

Interpretación: De acuerdo a los datos de Shapiro-Wilk se observa que $p=0.018 < 0.05$ para la variable Productividad Laboral y $p=0.132 > 0.05$ para la variable Engagement. En consecuencia, los datos que se proviene del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Se concluye que para contrastar la hipótesis se utilizara los estadísticos no paramétricos.

Hipótesis general

Ho: no existe relación entre la variable Productividad Laboral y Engagement.

Ha: existe relación entre la variable Productividad Laboral y Engagement.

Tabla 16:

Prueba de correlación de la hipótesis general

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	ENGAGEMENT
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación (0.641) es positiva moderada siendo significativa ($Sig=0.000 < p=0.05$). Se concluye que ambas

variables Productividad Laboral y Engagement tiene correlación y se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: no existe relación entre la variable Productividad Laboral y Vigor.

Ha: existe relación entre la variable Productividad Laboral y Vigor.

Tabla 17:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

Interpretación: De acuerdo a la tabla 17 (anexo 22) el coeficiente de correlación (0.586) es positiva moderada siendo significativa ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Vigor tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho: no existe relación entre la variable Productividad Laboral y Dedicación.

Ha: existe relación entre la variable Productividad Laboral y Dedicación.

Tabla 18:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

Interpretación: De acuerdo a la tabla 18 (anexo 23) el coeficiente de correlación (0.645) es positiva moderada siendo significativa ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Dedicación tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: no existe relación entre la variable Productividad Laboral y Absorción.

Ha: existe relación entre la variable Productividad Laboral y Absorción.

Tabla 19:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

Interpretación: De acuerdo a la tabla 19 (anexo 24) el coeficiente de correlación (0.455) es positiva moderada siendo significativa ($\text{Sig}=0.008 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Absorción tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Productividad laboral y Engagement de los Colaboradores en la empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021. Lo cual se buscó encontrar la relación que existe entre la variable Productividad y la variable Engagement.

Los resultados obtenidos de la investigación mostraron para la primera variable Productividad Laboral de colaboradores de la empresa de telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, el 57.58% se encuentra en el nivel óptimo, el 36.36% se encuentra en el nivel regular y por último el 6.06% se encuentra en un nivel deficiente. Mientras que para la segunda variable de Engagement los colaboradores se muestra con 54.54% en un nivel regular, con 24.24% en un nivel óptimo y por último con 21.21% en un nivel deficiente. Encontrándose ambas variables en un nivel medio de aceptación por parte de los colaboradores de la empresa Cobra Perú S.A.C.

Examinando en la investigación la relación que existe entre ambas variables Productividad Laboral y Engagement se determinó mediante la prueba de hipótesis tiene relación directa de acuerdo a los datos Shapiro-Wilk se observa que $p=0.018 < 0.05$ para la variable Productividad Laboral y $p=0.132 > 0.05$. teniendo distribución normal, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Según Vásquez (2020) lo cual obtuvo un resultado entre sus variables de proactividad y productividad con el coeficiente Rho Spearman (.523) se sus 80 encuestados dando una relación directa positiva ($\text{sig}=,000$) rechazando su H_0 y aceptado H_a , este escenario es bastante similar a los resultados obtenidos en la presente investigación dando coeficiente de correlación (0.641) es positiva moderada siendo significativa ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). de los 33 encuestados en la empresa Cobra Perú S.A.C. Se concluye que ambas variables Productividad Laboral y Engagement tiene correlación y se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula. Además, obtuvo 73.75% en el rango alto para la variable Productividad en la empresa de telecomunicaciones Camed, mientras que para la empresa Cobra se obtuvo que el 57.58% esta en un rango alto según la encuesta realizado a los trabajadores de la empresa.

Según Diago (2019) obtuvo un resultado de los 30 trabajadores de la empresa de telecomunicaciones de Guayaquil donde el 43.3% se encontraban insatisfecho en su puesto de trabajo, lo cual un 26.7% de la variable Productividad en el nivel de regular por distintos factores como las funciones asignadas en el puesto de trabajo, este escenario es distinto en la presente investigación ya que para la variable Productividad solo el 6.06% se encuentran en un nivel insatisfecho. Sin embargo, en la investigación de Diago (2019) obtuvo una correlación positiva R_o ,853 siendo muy respetable aceptando la H_a y rechazado la H_o , mientras que en la investigación se obtuvo un R_o ,641 siendo positiva moderada.

Según Zocón y Castañeda (2019) obtuvo un resultado para la variable Productividad de un rango 34% nunca y casi nunca no cumplen los objetivos de la empresa hacia los colaboradores, tiene semejanza con la segunda variable ya que se obtuvo un resultado de 21.21% en un rango deficiente y 54.54% en regular respecto a los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones Cobra Perú.

Solf (2019) obtuvo un resultado de un rango de 60% están totalmente de acuerdo con el aumento de Productividad, 25% está de acuerdo y el 15% regular, tiene correlación positiva entre su variable aceptando la H_a y rechazando la H_o , tiene semejanza con la hipótesis general de la presente investigación que se obtuvo un rango de totalmente de acuerdo de 57.58%. además, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Da Silva (2017) obtuvo un resultado de correlación positiva entre la variable de consumo de servicio y la Productividad indicando que tiene una significancia positiva alta.

En la hipótesis específica 1. Se determino coeficiente de correlación (0.586) es positiva moderada siendo significativa ($Sig=0.000 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Vigor tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula. Este escenario es distinto de Gutiérrez (2020), donde en su investigación tiene una relación significativamente alta entre sus dos variables dando un valor de Rho Spearman de 0,853 y una señal bilateral de 0,00 rechazando la H_o y aceptando la H_a .

Vásquez (2020) obtuvo un resultado para su hipótesis específica 1 entre la productividad y capacidad de liderazgo de una correlación de R_o Spearman de 0,780 siendo positivo respetable y una significancia menor a 0.05, aceptando la H_a y rechazando la H_o , tiene semejanza con la hipótesis específica entre Productividad

y Vigor se obtuvo un R_o de 0.586 siendo positiva moderada rechazando la H_o y aceptando la H_a .

En la hipótesis específica 2: se demuestra el coeficiente de correlación (0.645) es positiva moderada siendo significativa ($Sig=0.000 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Dedicación tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula. Tiene semejanza de Zocón & Castañeda (2019) teniendo una estadística de 0,00 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Existe correlación positiva entre el desempeño laboral y el proceso de selección de personal. Mientras que la hipótesis específica entre la variable Productividad y la dimensión ambiente de trabajo planteada por Diago (2019) no tiene semejanza en el R_o 0,771 siendo una correlación positiva respetable y con una desaprobación por parte de los trabajadores en un 53.3% de insatisfacción y del 26.7% en el rango a veces, mientras que para dimensión de Dedicación de la presente investigación solo el 18.18% está en rango de deficiente o insatisfecho.

En la hipótesis específica 3: se demuestra el coeficiente decorrelación (0.455) es positiva moderada siendo significativa ($Sig=0.008 < p=0.05$). Se concluye que la variable de Productividad laboral y la dimensión Absorción tiene correlación se acepta la hipótesis altera y se rechaza la hipótesis nula. Skorupińska (2017) No tiene relación con la hipótesis planteado ya que sus variables tanto como gestión de calidad y productividad relacionándose de manera indirecta. Además, de mostrar en las empresas de telecomunicación de Alemania y Polonia arroja que la productividad es mayor en los alemanes, a pesar de su similitud en la internacionalización. La tesis de Solf (2019) obtuvo en su hipótesis 3 entre la dimensión la toma de decisiones y la variable Productividad resultado de correlación positiva aceptando la H_a y rechazando la H_o , teniendo semejanza con la hipótesis 3 de la presente investigación ya que tiene una correlación moderada aceptando la H_a y rechazando la H_o entre la dimensión Absorción y la dimensión Productividad Laboral.

Vásquez (2020) obtuvo en su hipótesis específica 3 entre tomar iniciativa y Productividad en el cual se analiza que existe relación significativa entre la dimensión toma de iniciativa con la variable Productividad, con un correlación de

Ro Spearman = ,519 (sg=,0000<0.05) menor a significancia de la investigación y con respecto al rango obtenido en sus dimensión 45% siempre de acuerdo, 46.25% en los colaboradores de la empresa Camed, tiene semejanza con la hipótesis específica 3 de la presente investigación entre la dimensión Absorción y la variable Productividad Laboral donde tiene un correlación de Ro Spearman= ,455, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general establecido, se puede concluir que se ha identificado una relación moderadamente positiva entre la Productividad Laboral y el Compromiso de los colaboradores. Este hallazgo se respalda por medio de un coeficiente de compensación de Spearman (0.641), el cual es estadísticamente significativo para la población estudiada ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$) con un nivel de confianza del 95%.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1: Se ha llegado a la conclusión de que existe una relación moderadamente positiva entre la productividad laboral y el vigor de los trabajadores. Este hallazgo se respalda mediante un coeficiente de compensación de Spearman de 0.586, el cual es estadísticamente significativo para la población estudiada ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$) con un nivel de confianza del 5%.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2: Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre Productividad Laboral y Dedicación, demostrada por una correlación de R_o Spearman (0.645), representativa para la población ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). con un nivel de significancia del 5%.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3: Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre Productividad Laboral y Absorción, demostrada por una correlación de R_o Spearman (0.455), representativa para la población ($\text{Sig}=0.000 < p=0.05$). con un nivel de significancia del 5%.

VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente al análisis e interpretación se plantea las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda a la empresa de telecomunicaciones considerar la conexión entre la Productividad Laboral y el Compromiso de los empleados, con el fin de desarrollar soluciones efectivas que promuevan tanto la productividad como el compromiso de los trabajadores hacia la organización.

Segunda: Se recomienda que la empresa de telecomunicaciones considere la relación entre la Productividad Laboral y el Vigor de los colaboradores, con el propósito de idear soluciones efectivas basadas en la energía y el compromiso genuino de los empleados para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

Tercera: Se sugiere que la empresa de Telecomunicaciones considere en cuenta la relación que existe entre la Productividad Laboral y Dedicación, con la finalidad de elaborar soluciones en base del desempeño y entusiasmo por la actividad que está realizando el trabajador en la empresa.

Cuarta: Se recomienda que la empresa de Telecomunicaciones tome en cuenta la relación que existe entre la Productividad Laboral y Absorción, para realizar alternativas donde aumente su nivel de productividad y generar la participación en su jornada laboral para el trabajador.

REFERENCIAS

- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. 1–11. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Aridor, K., & Ben-Zvi, D. (2018). Statistical modeling to promote students' aggregate reasoning with sample and sampling. *Springellink*, 50(7), 1165–1181. <https://doi.org/10.1007/s11858-018-0994-5>
- Ayman, A., & Naz. Farheen. (2021). Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Baena, G. (2014). Metodología De La Investigación. *Grupo Editorial Patria*, 25. https://www.academia.edu/25521281/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LIBRO_BACHILLERATO
- Billari, F., & Zagheni, E. (2017). *Big Data and Population Processes: A Revolution?* June, 1–12. <https://doi.org/10.31235/osf.io/f9vzp>
- Carbajal, A. (2020). Articulación Interinstitucional y Productividad Laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Cárdenas, J., & Yañez, S. (2011). New forms of sampling for minority and hidden populations: respondent samples conducted in a south american immigrant population. *Universitas Psychologica*, 11(2), 571–578. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy11-2.nfmm>
- Charles, B. (2021). Digital transformation in the indonesia manufacturing industry: The effect of e- learning, e-task and leadership style on employee engagement. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 361–368. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.5.007>

- Chaverri, D. (2017). From methods to methodology on social sciences research design. *Revista ABRA*, 37(55), 1. <https://doi.org/10.15359/abra.37-55.4>
- Creswell, J. (2005). Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Research Design*, 1–26. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Research+design++Qualitative,+Quantitative,+and+mixed+methods+approaches#0>
- Cypress, B. S. (2017). Rigor or reliability and validity in qualitative research: Perspectives, strategies, reconceptualization, and recommendations. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 36(4), 253–263. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000253>
- Da Silva, A. (2017). *Serviços Empresariais e Inovação: uma abordagem para o caso brasileiro*. 69. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/23107>
- Delgado, A., Mesía, K., & ROmero, J. (2017). *Relación entre Felicidad y Engagement en Trabajadores de una Empresa del sector Retail*. 4, 9–15. <https://repositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/1338>
- Diago, A. (2019). Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. *Ayan*, 8(5), 55. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42534>
- Driessnack, M., Sousa, V. D., & Mendes, I. (2007). An ov of Research Designs Relevant to Nursing: Part 1: Quantitative. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(4), 684–688. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400025>
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *México ¿Como Vamos?*, 1, 9. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminell, V. (2019). Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement scale (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(December), 305–316. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>

- Henríquez, L. (2017). El Estrés Laboral y el Engagement en los colaboradores del Banco de la Nación de Trujillo, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11511>
- Keith, T. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- López, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. *Revista de Educacion y Derecho*, 17. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Mackay, E., & Philip, J. (2021). Sampling properties and empirical estimates of extreme events. *Ocean Engineering*, 239(July), 109791. <https://doi.org/10.1016/j.oceaneng.2021.109791>
- Maja, S., & Samo, P. (2021). Gender differences in work Satisfaction, Work Engagement and Work Efficiency of Employees during the COVID-19 Pandemic: The case in Slovenia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- Marek, A. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847–852. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Neisig, M. (2020). Social systems theory and engaged scholarship: co-designing a semantic reservoir in a polycentric network. *Journal of Organizational Change Management*, 34(4), 763–777. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2019-0302>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. In *Oficina Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. August. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. 22(42). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Roth, S., Mills, A., Lee, B., & Jemielniak, D. (2021). Theory as method: introduction to supertheoretical options for organization and management research. *Journal of Organizational Change Management*, 34(4), 689–698. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2021-0162>
- Saavedra, F., Delgado, J., & Saldaña, C. (2020). *Management Engagement in the Labor Satisfaction of Employees of Public Institutions*. 185–198. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Sakpere, A., Olanipekun, I., Sakpere, W., & Ige, I. (2020). Work Productivity in the Period of COVID-19 Pandemic and Lockdown: A Developing World Perspective. *Nigerian Academy of Science (Special Edition on COVID-19)*, 13(1s), 1–14. <https://doi.org/10.5423/pngas.v13i1s.213>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. In *Estudios Financieros* (Vol. 261, Issue 62, pp. 109–138). http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salvatierra, E. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019*. 1(1), 41–57. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37610>
- Sampieri. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de La Investigación*, 2–23. <https://bit.ly/3hKSrgf>
- Sánchez, J. (2002). Análisis de Rentabilidad de la empresa. *Análisis Contable*, 1–24. <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisr.pdf>
- Santino, C. N. (2018). Metodologia para mapeamento das perdas em um processo

de fundição, com aplicação da Escala Liker. *Brazil*.
<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/27942>

Skorupińska, A. A. (2017). *The role of information and telecommunication technologies in the productivity of the Central and Eastern European countries*. June, 95. <https://www.tdx.cat/handle/10803/460826#page=1>

Solf, F. (2019). *Proceso de Gestión Administrativa y Mejora de la Productividad en la Empresa el Mundo de Telecomunicaciones, 2017. Las Políticas De Estado Y Su Trascendencia Juridico Penal En La Prevención De Delitos Cometidos En Comunidades Nativas Al Amparo Del Derecho Consuetudinario*, 172. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>

Tapasco, O. (2021). *Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80206>

Torres, E. (2019). *Investigación De Mercados II*. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6555>

Valldeneu, M., Ferràs, X., & Tarrats-Pons, E. (2021). Transformational behaviors: Increasing work engagement in multinational environments. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 519–527. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.41](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.41)

Vásquez, L. (2020). *La Proactividad Gerencial y la Productividad en la Empresa de Telecomunicación distrito San Miguel, 2019*. 0–1. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43124>

Walpole, R., Myers, R., & Ye, K. (2012). *La probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. https://vereniciafunez94hotmail.files.wordpress.com/2014/08/8va-probabilidad-y-estadistica-para-ingenier-walpole_8.pdf

Zocón, L., & Castañeda, D. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “ Soluciones globales empresariales EIRL ” de la ciudad de Cajamarca*. 20(1), 86–94. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/625>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	
					POSICIÓN	Nº DE ÍTEM			
Productividad Laboral	La productividad laboral también conocida como los recursos existentes en la organización tanto de sus actividades como de los colaboradores y el beneficio que se obtiene de ello, es un factor principal en los indicadores de la organización y la calidad de la gestión Alamar & Guijarro (2018).	Se va a elaborar un total de 12 preguntas de tipo Likert que estarán relacionadas con las dimensiones de factores individuales, dimensión técnica y dimensión económica que se van a encuestar a los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones.	Factores individuales	Satisfacción	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo	O R D I N A L	
					P2	1			
				Motivación	P3	1			
				P4	1				
			Dimensión Técnica	Eficiencia	P5	1			
					P6	1			
				Efectividad	P7	1			
				P8	1				
			Dimensión económica	Rentabilidad	P9	1			
					P10	1			
				Economicidad Oferta	P11	1			
					P12	1			
	(Salanova & Schaufeli, 2004) definen que “El	Se va a elaborar un total de 12 preguntas de tipo	Vigor	Nivel de autenticidad	P13	1			
					P14	1			

Engagement	engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular".	Likert que estarán relacionado con las dimensiones de La variable engagement será medida mediante las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción		Expresión energética	P15	1		
					P16	1		
			Dedicación	Nivel de desempeño	P17	1		
					P18	1		
				Entusiasmo	P19	1		
			Absorción		P20	1		
				Nivel de productividad	P21	1		
					P22	1		
				Participación activa	P23	1		
					P24	1		

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021						
Problema	Objetivos	Hipótesis		Operacionalización de las variables		Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Dimensiones	Indicadores	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Aplicado Diseño: no experimental, transversal Nivel de estudio: Correlacional, descriptiva Método: Hipotético deductivo Población: 20 Muestra censal Técnica: La encuesta Instrumento:
¿Cuál es la relación entre Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021?	Demostrar la relación que existe entre la Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.	Existe relación entre la Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021.	Variable 1: Productividad laboral	Factores individuales	Satisfacción Motivación	
				Dimensión Técnica	Eficiencia Efectividad	
				Dimensión económica	Rentabilidad	
					Economicidad	
PE1 ¿Qué relación existe entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones	OE1 Determinar la relación entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de	HE1 Existe relación entre productividad laboral y Vigor en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones	Variable 2: Encuesta	Vigor	Nivel de autenticidad Expresión energética	

<p>Cobra Perú S.A.C, Lima-2021?</p> <p>PE2 ¿Qué relación existe entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021?</p>	<p>Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021</p> <p>OE2 Determinar la relación entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021</p>	<p>Cobra Perú S.A.C, Lima-2021</p> <p>HE2 Existe relación entre productividad laboral y Dedicación en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones, Lima-2021</p>		<p>Dedicación</p>	<p>Nivel de desempeño</p>	<p>Cuestionario Validez Sometida por juicio de expertos Confiabilidad: Productividad Laboral 0,748 Engagement 0,730</p>
<p>PE3 ¿Qué relación existe entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021?</p>	<p>OE3 Determinar la relación entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021</p>	<p>HE3 Existe relación entre productividad laboral y la Absorción en los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones Cobra Perú S.A.C, Lima-2021</p>		<p>Absorción</p>	<p>Entusiasmo</p> <p>Nivel de productividad</p>	
					<p><u>Participación activa</u></p>	

Anexo 7: Validez para medir la aprobación de la tesis

Validación de Expertos N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	DR. ROSEL CESAR ALVA ARCE	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dr. Abraham Cardenas Saavedra	Aplicable	Investigador

Anexo 8: Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Escala de Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a+>	Muy elevada o excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.70 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

Fuente: Elaborado en base a De Vellis (2003)

Anexo 9: Cuestionario de Preguntas

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Existe en la empresa la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo de requerimiento por parte del trabajador					
2	Estaría usted de acuerdo con el reconocimiento (resolución, carta de felicitación, reconocimiento del empleado del mes, etc.), durante el tiempo que viene laborando en la empresa de telecomunicación					
3	Le gustaría a Ud. que durante la jornada laboral se le asigne todo el recurso material para un mejor desempeño en campo de trabajo					
4	La empresa realiza capacitaciones constantes del uso de los materiales tecnológico que usa en las instalaciones					
5	Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la empresa de telecomunicación					
6	Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la empresa de telecomunicación					
7	Considera Ud. Que los beneficios económicos que te proporciona la empresa de telecomunicación, está contribuyendo a tu proyecto de vida					
8	La empresa se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores					
9	La empresa reconoce con bonos salariales su trabajo realizado					
10	La compensación laboral que se le otorga en la <u>empresa</u> está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo					

11	En la empresa de telecomunicación se percibe positivamente la estabilidad del empleo					
12	La empresa de telecomunicación brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional					
13	Se siente usted comprometido con la visión que tiene la empresa de telecomunicación					
14	Cree usted que se cumple las políticas internas otorgadas en la empresa					
15	Considera usted que dentro de la empresa de telecomunicación existe trabajo bajo presión					
16	Cree usted que estar motivado en su jornada laboral conduce a un desempeño adecuado dentro de la empresa de telecomunicación					
17	Considera usted que demuestra un interés en lograr los objetivos que le son asignados a su puesto de trabajo					
18	Cree usted que un entorno de trabajo agradable tenga un impacto significativo en su desempeño laboral					
19	Cree usted que existe un clima laboral positivo y entusiasta en la empresa de telecomunicación					
20	Las capacitaciones contribuyen en la mejora de su desempeño laboral					
21	Con que frecuencia su nivel de productividad es evaluado por los supervisores en la empresa de telecomunicación					
22	Considera usted que la motivación influye en su nivel de productividad					
23	Cree usted que las ideas que aporta son tomadas en cuenta y valoradas en la empresa de telecomunicación					
24	Tiene usted la confianza y autorización para resolver problemas y tomar decisiones, de acuerdo a lo que cree que es correcto					

¡Gracias por su colaboración

Anexo 10: Matriz de validación de instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones, Lima-2021”

Apellidos y Nombres del investigador: Soto Ramos Gosepp Jonathan

Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Factores individuales	Satisfacción	Existe en la empresa la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo de requerimiento por parte del trabajador	1= Muy en desacuerdo	X		
			Estaría usted de acuerdo con el reconocimiento (resolución, carta de felicitación, reconocimiento del empleado del mes, etc.), durante el tiempo que viene laborando en la empresa de telecomunicación				
		Motivación	Le gustaría a Ud. que durante la jornada laboral se le asigne todo el recurso material para un mejor desempeño en campo de trabajo		X		
	La empresa realiza capacitaciones constantes del uso de los materiales tecnológico que usa en las instalaciones		X				
		Eficiencia	Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro		X		

	Dimensión Técnica		de los objetivos de la empresa de telecomunicación	2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo			
			Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la empresa de telecomunicación				
		Efectividad	Considera Ud. Que los beneficios económicos que te proporciona la empresa de telecomunicación, está contribuyendo a tu proyecto de vida		X		
			La empresa se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores		X		
	Dimensión Tecnológica	Rentabilidad	La empresa reconoce con bonos salariales su trabajo realizado		X		
			La compensación laboral que se le otorga en la <u>empresa</u> , está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo		X		
		Economicidad	En la empresa de telecomunicación se percibe positivamente la estabilidad del empleo		X		
			La empresa de telecomunicación brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional		X		
					X		
					X		
Vigor	Nivel de autenticidad	Se siente usted comprometido con la visión que tiene la empresa de telecomunicación	X				
		Cree usted que se cumple las políticas internas otorgadas en la empresa	X				

ENGAGEMENT		Expresión energía	Considera usted que dentro de la empresa de telecomunicación existe trabajo bajo presión		X		
			Cree usted que estar motivado en su jornada laboral conduce a un desempeño adecuado dentro de la empresa de telecomunicación		X		
	Dedicación	Nivel de desempeño	Considera usted que demuestra un interés en lograr los objetivos que le son asignados a su puesto de trabajo		X		
			Cree usted que un entorno de trabajo agradable tenga un impacto significativo en su desempeño laboral				
		Entusiasmo	Cree usted que existe un clima laboral positivo y entusiasta en la empresa de telecomunicación		X		
			Las capacitaciones contribuyen en la mejora de su desempeño laboral		X		
	Absorción	Nivel de productividad	Con que frecuencia su nivel de productividad es evaluado por los supervisores en la empresa de telecomunicación		X		
			Considera usted que la motivación influye en su nivel de productividad		X		
		Participación activa	Cree usted que las ideas que aportan son tomadas en cuenta y valoradas en la empresa de telecomunicación		X		
			Tiene usted la confianza y autorización para resolver problemas y tomar		X		

			decisiones, de acuerdo a lo que cree que es correcto				
 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: <u>23 / 06 / 2021</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones, Lima-2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: Soto Ramos Gosepp Jonathan							
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Factores individuales	Satisfacción	Existe en la empresa la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo de requerimiento por parte del trabajador	Likert ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	✓		
			Es importante el reconocimiento que brinda la empresa al buen desempeño laboral.		✓		
		Motivación	Le gustaría que durante la jornada laboral se le asigne todo el recurso material para un mejor desempeño en campo de trabajo		✓		
			La empresa realiza capacitaciones constantes del uso de los materiales tecnológico que usa en las instalaciones		✓		
	Dimensión Técnica	Eficiencia	Los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la empresa de telecomunicación		✓		
			El tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la empresa de telecomunicación		✓		
		Efectividad	Tiene usted la confianza y autorización para resolver problemas y tomar decisiones, de acuerdo a lo que cree que es correcto		✓		
			La empresa se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores		✓		
	Dimensión Tecnológica	Rentabilidad	La empresa reconoce con bonos salariales su trabajo realizado		✓		
			La compensación laboral que se le otorga en la empresa, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo		✓		
		Economicidad	En la empresa de telecomunicación se percibe positivamente la estabilidad del empleo		✓		
			La empresa de telecomunicación brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional		✓		
			✓				
			✓				
	Nivel de autenticidad	Muestra compromiso con la visión que tiene la empresa de telecomunicación	✓				

ENGAGEMENT	Vigor		Se cumple las políticas internas otorgadas en la empresa	✓			
		Expresión energética		En la empresa de telecomunicación existe trabajo bajo presión	✓		
				Estar motivado en su jornada laboral conduce a un desempeño adecuado dentro de la empresa de telecomunicación	✓		
	Dedicación	Nivel de desempeño		Demuestra interés en lograr los objetivos que le son asignados a su puesto de trabajo	✓		
				Un entorno de trabajo agradable tenga un impacto significativo en su desempeño laboral			
		Entusiasmo		Existe un clima laboral positivo y entusiasta en la empresa de telecomunicación	✓		
				Las capacitaciones contribuyen en la mejora de su desempeño laboral	✓		
	Absorción	Nivel de productividad		Su nivel de productividad es evaluado por los supervisores en la empresa de telecomunicación	✓		
				La motivación influye en su nivel de productividad	✓		
		Participación activa		Las ideas que aporta son tomadas en cuenta y valoradas en la empresa de telecomunicación	✓		
	La confianza y autorización para resolver problemas y tomar decisiones, de acuerdo a lo que cree que es correcto		✓				
Firma del experto:			Fecha: <u>01 / 07 / 2021</u>				

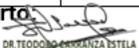
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Productividad Laboral y Engagement de los Colaboradores en la Empresa de Telecomunicaciones, Lima-2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: Soto Ramos Gosepp Jonathan							
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA, TEODORO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Factores individuales	Satisfacción	Existe en la empresa la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo de requerimiento por parte del trabajador	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo	x		
			Estaría usted de acuerdo con el reconocimiento (resolución, carta de felicitación, reconocimiento del empleado del mes, etc.), durante el tiempo que viene laborando en la empresa de telecomunicación				
		Motivación	Le gustaría a Ud. que durante la jornada laboral se le asigne todo el recurso material para un mejor desempeño en campo de trabajo		x		
	La empresa realiza capacitaciones constantes del uso de los materiales tecnológico que usa en las instalaciones						
		Eficiencia	Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la empresa de telecomunicación		x		

Dimensión Técnica		Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la empresa de telecomunicación	do 3=			
	Efectividad	Considera Ud. Que los beneficios económicos que te proporciona la empresa de telecomunicación, está contribuyendo a tu proyecto de vida	Indiferente	x		
		La empresa se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores	e	x		
Dimensión Tecnológica	Rentabilidad	La empresa reconoce con bonos salariales su trabajo realizado	4= De acuerdo	x		
		La compensación laboral que se le otorga en la <u>empresa</u> , está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo	5= Muy de acuerdo	x		
	Economía	En la empresa de telecomunicación se percibe positivamente la estabilidad del empleo	o	x		
		La empresa de telecomunicación brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional		x		

ENGAGEMENT	Vigor	Nivel de autenticidad	Se siente usted comprometido con la visión que tiene la empresa de telecomunicación Cree usted que se cumple las políticas internas otorgadas en la empresa	XX		
		Expresión energética	Considera usted que dentro de la empresa de telecomunicación existe trabajo bajo presión	X		
			Cree usted que estar motivado en su jornada laboral conduce a un desempeño adecuado dentro de la empresa de telecomunicación	X		
		Dedicación	Nivel de desempeño	Considera usted que demuestra un interés en lograr los objetivos que le son asignados a su puesto de trabajo Cree usted que un entorno de trabajo agradable tenga un impacto significativo en su desempeño laboral	X	
	Entusiasmo		Cree usted que existe un clima laboral positivo y entusiasta en la empresa de telecomunicación	X		
			Las capacitaciones contribuyen en la mejora de su desempeño laboral	X		
	Absorción		Nivel de productividad	Con que frecuencia su nivel de productividad es evaluado por los supervisores en la empresa de telecomunicación	X	
		Considera usted que la motivación influye en su nivel de productividad		X		

	Participación activa	Cree usted que las ideas que aportan son tomadas en cuenta y valoradas en la empresa de telecomunicación	X		
		Tiene usted la confianza y autorización para resolver problemas y tomar decisiones, de acuerdo a lo que cree que es correcto	X		
Firma del experto   DR. TEODORO HERNÁNDEZ ESTELA D.C. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha: <u>01/07/2021</u>			

Nota. Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 11: *Datos obtenidos de los cuestionarios*

	PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	PL_FI	PL_DT	PL_DE	PL
E 1	18	15	18	51
E 2	15	13	15	43
E 3	17	17	17	51
E 4	15	17	17	49
E 5	12	9	4	25

	ENGAGEMENT			
	EG_V	EG_D	EG_A	EG
E 1	18	18	16	52
E 2	16	15	17	48
E 3	18	17	18	53
E 4	18	18	18	54
E 5	15	13	15	43

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

sa de teleco munic ación?	empre sa de teleco munic ación?	buyen do a tu proye cto de vida?	na de los trab ajad ores ?	liza do ?	que usted realiz a en su puest o de trabaj o?			s en la em pre sa ?		de La empre sa de teleco munic ación?	os que le son asig nos a su pue sto de trab ajo ?	o sign ifica tivo en su des em peñ o lab oral ?			munic ación?				tom ar deci sion es, de <u>acuerd o a lo con side re que es corr ecto ?</u>
3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
1	4	1	3	1	1	1	1	3	1	5	5	4	5	1	1	5	5	1	1
5	4	2	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5
4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	2	3	2	4	2	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3
4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	3	5
4	4	4	2	2	1	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3
4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	3	5	5	2	3
4	4	5	5	3	3	2	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	2	3
4	5	5	5	5	4	4	3	4	1	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4

4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
1	2	2	4	1	2	3	2	3	3	5	5	3	5	2	3	4	5	2	1
4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4
5	4	5	4	2	4	5	3	3	4	5	4	1	4	4	5	2	3	4	2
4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5
4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4
2	3	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	5	5	3	2	5	5	1	1
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
3	2	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	2	4	3	5	2	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	3	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	2	3
5	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5
5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	2	4	4	4	3	2	3	4	2	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4

Anexo 12:

Tabla 3:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,818	,798	12

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 13:

Tabla 5:

Resumen del caso de la variable Engagement

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	33	100,0

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 14:

Tabla 6:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Engagement
Estadísticas de fiabilidad

Alfa Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,741	,730	12

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 15

Tabla 2:

Resumen del caso de la variable productividad Laboral

	N	%
Casos Válido	33	100,0
Excluido a	0	,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 16:

Tabla 8:

Dimensión de la variable 1: Factor Individual

		FACTOR INDIVIDUAL			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	4	12,1	12,1	12,1
	Regular	15	45,5	45,5	57,6
	Optimo	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 17:

Tabla 9:

Dimensión de la variable 1: Dimensión Técnica

		DIMENSIÓN TÉCNICA			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	3	9,1	9,1	9,1
	Regular	19	57,6	57,6	66,7
	Optimo	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 18:

Tabla 10:

Dimensión de la variable 1: Dimensión Económica

		DIMENSIÓN ECONÓMICA			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	2	6,1	6,1	6,1
	Regular	9	27,3	27,3	33,3
	Optimo	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 19:

Tabla 12:

Dimensión de la variable 2: Vigor

		VIGOR			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	5	15,2	15,2	15,2
	Regular	16	48,5	48,5	63,6
	Optimo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 20:

Tabla 13:

Dimensión de la variable 2: Dedicación

		DEDICACIÓN			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	6	18,2	18,2	18,2
	Regular	24	72,7	72,7	90,9
	Optimo	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 21:

Tabla 14:

Dimensión de la variable 2: Absorción

		ABSORCIÓN			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficient e	8	24,2	24,2	24,2
	Regular	14	42,4	42,4	66,7
	Optimo	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados de SPSS

Anexo 22

Tabla 17:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

Correlaciones

			PRODUCTI VIDAD LABORAL	VIGOR
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	VIGOR	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 23:

Tabla 18:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones

			PRODUCTI VIDAD LABORAL	DEDICACI ON
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	DEDICACION	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 24:

Tabla 19:

Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

Correlaciones

			PRODUCTI VIDAD LABORAL	ABSORCI ON
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	33	33
	ABSORCION	Coefficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PRODUCTIVIDAD LABORAL Y ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES COBRA PERÚ SAC, LIMA-2021", cuyo autor es SOTO RAMOS GOSEPP JONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 06-12-2021 21:22:46

Código documento Trilce: TRI - 0205692