

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la
Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Ubillus Mauricio Wilfredo

Asesor:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

TRUJILLO - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/15

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. José Alfredo Castañeda Nassi

Secretario : Mg. Rosa Beatriz Vidalón Moreno

Vocal : Mg. Mónica Liliana Llerena Fernández

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Br. Ubillus Mauricio Wilfredo

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, por haberme forjado como la persona que soy, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia.

A mi esposa, hijo e hija por ser el motor más importante de mi vida y lo más valioso que Dios me ha dado.

Ubillus Mauricio, Wilfredo

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi universidad, por haber permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, ustedes fueron los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de este proceso.

Gracias a mi familia, que fueron mis mayores promotores durante este proceso, a mi tío Carlos Mauricio y gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar sin tirar la toalla.

Gracias a mi Asesor Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri, por formar parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan, gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesité.

Y para finalizar, también agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los ciclos de universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han apostado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

El autor

RESUMEN

El trabajo de investigación permitió determinar la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021-

El enfoque de la investigación es cualitativo, de tipo aplicada, se aplicó el diseño no experimental de nivel transaccional, descriptivo, correlacional, con una población muestral de 52 colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021 a quienes se les aplicó un cuestionario.

Los resultados han permitido determinar que las condiciones laborales no guardan relación con el engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021 con un nivel de significancia del 5% ($r_s = 0.168$; $p > 0.05$), así mismo no se encontró relación entre las condiciones laborales y las dimensiones del engagement vigor, dedicación y absorción ($p > 0.05$) en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021.

Palabras claves: Condiciones laborales, engagement, colaboradores

ABSTRACT

The purpose of the research work was to determine the relationship between working conditions and engagement in APC Corporación S.A. employees. in Operation lot 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021-

The focus of the research is qualitative, of an applied type, the non-experimental design of a transactional, descriptive, correlational level was applied, with a sample population of 52 collaborators of APC Corporación S.A. in Operation lot 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021 to whom a questionnaire was applied.

The results have made it possible to determine that working conditions are not related to the engagement of APC Corporación S.A. collaborators. in Operation lot 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021 with a significance level of 5% ($r_s = 0.168$; $p > 0.05$), likewise no relationship was found between working conditions and the dimensions of engagement Vigor, Dedicacion and Absorption ($p > 0.05$) in APC Corporación SA employees in Operation lot 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021.

Keywords: Working conditions, engagement, collaborators

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local.....	20
2.2. Marco teórico.....	22
2.2.1. Condiciones laborales	21
2.2.2. Engagement	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Marco conceptual	25
2.4. Hipótesis	27
2.5. Variables	28
III. MATERIAL Y MÉTODOS	38
3.1. Material	38
3.1.1. Población.....	38
3.1.2. Marco muestral.....	38

3.1.3. Unidad de análisis	38
3.1.4. Muestra.....	38
3.2. Métodos	38
3.2.1. Diseño de contrastación	39
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	39
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	40
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
4.1. Presentación de resultados	41
4.2. Discusión de resultados	43
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable condiciones laborales.....	28
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable engagement</i>	29
Tabla 3: <i>Técnica e instrumentos</i>	39
Tabla 4 Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	41
Tabla 5 Prueba de relación entre las condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A.	41
Tabla 6 Condiciones laborales de los colaboradores APC Corporación S.A.	42
Tabla 7 Nivel de engagement en los colaboradores APC Corporación S.A.	42
Tabla 8 Prueba de relación entre las condiciones laborales y las dimensiones de engagement en los colaboradores APC Corporación S.A.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquematización del diseño de investigación	38
--	----

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Los constantes cambios tecnológicos y los nuevos paradigmas centrados en la forma como organizar el trabajo, está generando un nuevo concepto de ver al mundo laboral, generando aspectos que deben priorizarse con el afán de mejorar el bienestar y la productividad hacia la generación de condiciones laborales óptimas. Por esta razón Eurofound and International Labour Organization (2019), consigna que los integrantes del círculo laboral deben ser los encargados de mejorar los aspectos claves que permitan desarrollar la calidad de vida y las condiciones del trabajo, desarrollando políticas globales para tal fin.

La Organización Internacional del Trabajo (2019), mantiene una postura sobre el ambiente laboral global y como se dan variaciones claras enmarcada en horas, niveles, grado de instrucción, deficiencia de condiciones. Para poder entender el ambiente laboral se necesita conocer las características del entorno físico, como es la naturaleza del trabajo, la calidad y la estructuración en el aspecto social.

Los contextos centrados en relación al trabajo en el Perú no son los apropiados, por tal razón Lust (2018) consigna que Perú valora el trabajo deshonesto al poseer un número elevado de regímenes, los cuales hacen que las políticas por unificar esfuerzo en materia laboral sean cada vez más complejo, sintiéndose la problemática más clara en las personas ubicadas en microempresas.

En este contexto surge el engagement que puede definirse como el nivel de compromiso de un colaborador que va más allá de sus actividades se refiere al vínculo que desarrolla el colaborador para con la organización desde el plano de la emoción, haciendo que se ponga de manifiesto su forma de actuar enmarcado en el esfuerzo que realiza al desempeñar su trabajo. Por su parte Cortez (2021) consigna la importancia de poder desarrollar acciones que permiten que los

colaboradores se sientan valorados y amados por la organización y mejorar las condiciones de los ambientes laborales ideales, así mismo desarrollar el aspecto afectivo de manera constante del colaborador hacia la organización.

La empresa APC Corporación S.A., de capitales peruanos, opera desde hace 44 años en el mercado, brinda servicios de alimentación, hotelería, mantenimiento mayor y menor y servicios complementarios a empresas mineras y petroleras que tienen operaciones en todas las regiones del país, muchas de estas empresas operan bajo la modalidad de campamento, por lo agreste y extremo de su ubicación geográfica.

La Operación Lote 192, ubicado en la Selva Norte del Perú específicamente en el distrito de Andoas, provincia del Datem del Marañón, departamento de Loreto es gestionada por Perúpetro quien a través de contratos de licencia de explotación congrega a diferentes empresas petroleras para su explotación, estas empresas instalan su campamento en las zonas aleañas y requieren de diferentes servicios, desde alimentación, alojamiento, limpieza mantenimiento y reparación menor entre otras.

Actualmente APC Corporación S.A., tiene contrato con la empresa Perúpetro brindándole servicios de alimentación, alojamiento, limpieza y mantenimiento menor a las empresas que operan en el Lote 192, cuenta con una plantilla laboral de 52 colaboradores, se ha observado que la problemática que presenta la empresa se ha generado por las condiciones extremas donde se desarrolla el trabajo, a esto se suma la infraestructura del Lote 192, la misma que ha sido debilitada por las inclemencias del clima y el tiempo por lo que los equipos e instalaciones se encuentran deteriorados y/o inoperativos; cabe mencionar que el lote cuenta con microclimas totalmente cambiantes predominando las altas temperaturas. Estos aspectos hacen que las condiciones de trabajo bajo las cuales laboran los colaboradores de la empresa sean inadecuadas y en algunas

circunstancias atenten contra la integridad física y emocional, del colaborador, de mantenerse esta situación traerá como consecuencias, el incremento de los accidentes de trabajo , eleven los riesgos laborales, el incremento de la rotación de personal, deficiencias en el servicio prestado, insatisfacción y desmotivación laboral.

Razón por la cual se hace necesario realizar un estudio que permita conocer las condiciones laborales reales bajo las cuales realizan sus labores y la conexión emocional que estos sienten hacia la empresa, como se manifiesta en el comportamiento y en la participación activa en el cumplimiento de las actividades propias de su puesto, de tal manera se busca establecer una relación entre lo aspectos laborales y el compromiso emocional de los colaboradores con la empresa APC Corporación S.A.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores de la empresa APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021?

1.2. Justificación

- Teórica: La revisión teórica de las variables relacionadas, permitirá al investigador contrastar distintos conceptos, teorías y dimensiones, para el caso de la variable condiciones laborales se ha considerado el planteamiento teórico según Hernández (2015), OIT(2001) y Gaceta Laboral (2016) ,quienes señalan que las condiciones influyen en la felicidad, productividad y la satisfacción trayendo beneficios para la empresa.

- Práctica: La investigación se realizará para conocer las condiciones laborales y el nivel de engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 de Datem del Marañón – Loreto 2021, esto permitirá identificar las debilidades, necesidades y expectativas de los colaboradores y a partir de ello considerar los aspectos correctivos necesarios para fortalecer la identificación y compromiso de los colaboradores aspectos que redundaran en entregar servicios de calidad.

- Metodológica: Para conocer las condiciones laborales y el engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 del Datem del Marañón – Loreto – 2021 se requiere la elaboración y aplicación de instrumentos que contengan las dimensiones e indicadores de las variables. Así mismo esto se fundamentada en base a la aplicación de la metodología centrada en los aspectos de la ciencia, demostrando confiabilidad y validez, lo cual permitirá ser utilizados en otros trabajos de investigación y servir de guía para estudiantes e investigadores.

- Social: Conocer las condiciones en el centro laboral y el nivel de engagement de los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 de Datem del Marañón – Loreto – 2021 permitirá generar información relevante para implementar medidas y acciones correctivas en favor de los colaboradores, como principal grupo de interés de la empresa, los familiares de estos y la comunidad en general de todos los actores beneficiarios de la empresa

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar las condiciones laborales de los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021.
- Evaluar el nivel de engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón - Loreto, 2021
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y las dimensiones de engagement en los colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón - Loreto, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Mendoza, Murillo y García (2020) en su artículo concluyeron que debe fomentarse el cierre de brechas entre trabajador y empleador, con el fin de impactar favorablemente en los niveles de engagement. Asimismo, se vislumbra una instancia posterior que incluye el componente de percepción del cliente externo mediado por variables internas. Esta investigación permitirá sustentar la realidad problemática y discutir los resultados.

Vicente, Gabari & Gabari (2020) en su artículo concluyeron que estudiar el burnout facilita estudiar el engagement pues estudia el desarrollo profesional, así mismo permite conocer las causas del engagement sobresaliendo los recursos laborales. Esta investigación permitirá constatar la hipótesis y discutir los resultados.

Gabel, Dolan & Suárez (2017) en el artículo concluyeron que al evaluar el impacto del efecto de interacción de las condiciones de trabajo, incluida la sobrecarga de trabajo, las demandas emocionales, el apoyo social y las oportunidades de autodesarrollo en el compromiso laboral

2.1.2. A nivel nacional

Maldonado (2020) en la investigación concluyó que el nivel presentado por el compromiso por parte de los colaboradores es medio. Este aspecto presenta una relación significativa, caso contrario ocurre con dedicación y absorción donde si existen diferencias significativas.

Esta investigación permitirá corroborar el estudio puesto que al ser favorable permitirá reforzar nuestra contrastación de hipótesis del estudio si los resultados son favorables y reforzara la postura para poder dar sugerencias de mejora a la empresa y lograr el ansiado compromiso.

Guevara (2019) concluyo que la percepción respecto a las condiciones laborales según su investigación son malas , percibidas así en su mayoría por el sexo masculino , donde destacan que un 63% padecen de estrés severo versus un 60% del sexo femenino .Así mismo el clima laboral no es el adecuado por un conjunto de elementos desatendidos, las condiciones de ubicación laboral, lo agreste de la zona, la forma de trabajo, los tiempos de estadía y la procedencia de los colaboradores, hacen que estos aspectos no sean valorados como punto a favor de las condiciones laborales.

Este estudio permitirá elaborar una propuesta de mejora para la empresa.

Delgado y Velásquez (2018) en su trabajo concluyeron que el engagement, centrado en sus dimensiones demuestran un alto nivel con respecto a la adaptabilidad con puntuaciones normales a pesar de las adversidades que presentan , así mismo se encontró la valoración de puntuaciones bajas con respecto a los niveles de residencia solo resistiendo algunas veces, en lo que respecta a la dedicación la valoración es media presentan identificación con la empresa pero no se sienten aun a gusto en el trabajo que realizan, con respeto a la concentración la puntuación es buena pues a pesar de la dificultades centradas en no cometer errores pues permanecen concentrados , tienen la capacidad de poder interactuar con su medio de una manera interesante.

Esta investigación permitirá corroborar la hipótesis, así mismo permitirá comparar aspectos positivos y positivos que se asemejen a la investigación en curso.

Mendoza y Gutiérrez (2017) concluyeron que existen altos niveles centrados en la energía, resiliencia y voluntad que les permita cumplir las funciones y desempeñarse de manera clara con las tareas asignadas, así mismo el 90% centrado en la dimensión dedicación que permita mejorar las labores complementado con el desarrollo de los colaboradores centrados en normativas que faciliten la motivación laboral y referente al aspecto absorción la relación es positiva pero menor proporción a las anteriores dimensiones. Hoy se consigna que la organización en la empresa permite generar y mejorar los esfuerzos disponibles que permitan incrementar el nivel de absorción.

El trabajo permitirá comprender el comportamiento de las dimensiones del engagement y como estas responden a las condiciones en el trabajo.

Candia, Castro y Sánchez,(2017) en su investigación concluyeron que el engagement contribuye a la mejora de los empleados en las empresa pues permite una mayor implicancia de las personas en su desempeño laboral.

El trabajo permitirá para ampliar la información de la variable engagement.

Recalde (2016) concluye que hoy juega un papel importante estudiar la vinculación de los empleados con su lugar de trabajo, cuando se habla del engagement como un factor que les permite analizar el bienestar de sus colaboradores, hoy en día los procesos transformadores hacen que la empresa este presente y mejoren los procesos en sus operaciones del cual en la investigación se encontró un nivel alto , donde la dimensión dedicación es alta pues sienten el compromiso de sus colaboradores por la calidad del trabajo que realizan , así mismo la dimensión menos valorada es el nivel de concentración pues les hace difícil desconectarse de su trabajo, a pesar del alejamiento de sus familias , la empresa debe de establecer recursos centrados en el liderazgo transformacional que les permitan

desarrollar el apego de los colaboradores en beneficio del centro laboral.

El trabajo permitirá para ampliar la información de la variable engagement y discutir los resultados.

Reyes(2016) demostró que existe relación entre las variables donde la satisfacción laboral está altamente influenciada por las condiciones laborales que les brindan esto percibido por una 80% , sin embargo con respecto a que si las condiciones que les brinda la empresa para poder desenvolverse de manera óptima es percibida como moderadas con un 22% , contra un 7% que son malas y un 13% son excelentes.

La investigación permitirá explicar algunas consecuencias de la problemática presentada en la organización

2.1.3. A nivel local

Muñoz (2018), llevo a cabo la investigación titulada, “Niveles de Engagement Laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 1 Trujillo-2018”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, la presente tesis cuenta con el objetivo de determinar el nivel en Engagement en el Banco de la Nación Agencia I – Trujillo, los resultados obtenidos en la investigación, fueron halladas gracias a un cuestionario aplicado a los 40 colaboradores de la institución. Se considera la investigación de tipo no experimental, de corte transversal y descriptivo. Se concluyó que el 100% se encuentra en un nivel “medio” de Engagement, y esto se explica con los resultados de cada dimensión, el nivel de Vigor es representada en un 92.5% por el nivel “medio” y el 7.5% en un nivel de los encuestados “bajo”, la dimensión dedicación el 30% obtuvo un nivel “medio” y el 30% del total en un nivel “alto”, y por último la dimensión absorción el 87.5% está en un nivel “medio” y el 12.5% en un nivel “alto”. Es así que se

muestro que hay puntos débiles que se pueden mejorar dentro de la organización para obtener el nivel de Engagement deseado.

Cisneros, (2021) en la investigación sobre Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento se concluyó que existe relación entre engagement y clima Laboral , donde un 43.3% considera un nivel medio de Engagement en los trabajadores , lo mismo para las dimensiones se halló un predominio de nivel.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Condiciones Laborales

Todo lo relacionado a las condiciones de bienestar y seguridad laboral, al cuidado de la salud y de la calidad de vida, estos aspectos permiten visualizar el impacto de las actividades tangibles e intangibles en bien de los colaboradores. Según la organización internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud- OMS (1946) la salud está en función al bienestar físico, mental y social. (p. 96, Sapiens revista Universitaria de Investigación).

Por otro aspecto dentro del plano interno se considera que la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, como lo manifiesta Chiavenato (2009), que estos aspectos influyen en el trabajo y estará sujeta a dos factores: los higiénicos, formados por aspectos laborales presentes en las personas, tales como: instalaciones, ambiente físico, salario y prestaciones sociales, políticas organizacionales, estilo de liderazgo, clima en la organización, las relaciones entre la dirección y los empleados, documentos normativos, las oportunidades de crecimiento, línea de carrera entre otros. Por contraparte los factores motivacionales, centrados en los requisitos que permitan ubicar al trabajador en los puestos en base a las funciones que realiza. Por su parte Neffa (2015), consigna que los escenarios laborales analizados desde los aspectos socio técnicos y organizacionales, permiten reducir o incrementar riesgos, así como también influyen en los tiempos dedicados a la realización del trabajo, en la forma de como organizarlos, los montos remunerativos por el trabajo realizados, el empleo de tecnología, aporte a la responsabilidad social y bienestar compartido empresa y trabajadores, normativa, la búsqueda constante en reconocer riesgos y establecer medidas preventivas e intervenidas en beneficio de la minimización de riesgos.

A su vez Robbins (2000) define que los aspectos situacionales reflejados en las condiciones laborales está orientado al entorno

interno o externo del trabajo del colaborador, es decir en los recursos que facilitan el desarrollo del trabajo, es así que Chiavenato (2009), define a la higiene laboral como los contextos en el ambiente laboral que avalen una correcta salud física y mental de los trabajadores. Considerar la salud física, pretende mantener control con respecto al ruido, aire, temperatura, humedad, la iluminación y los equipos de trabajo que contravengan y alteren el trabajo.

De tal manera los ambientes laborales saludables deben brindar entornos con condiciones físicas positivas para la salud del trabajador ,por tal Chiavenato (1999) considera a las condiciones ambientales tales como : iluminación, temperatura, ruido, entre otros; las condiciones de tiempo tales como duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, entre otros y las condiciones sociales tales como la participación en la organización informal, estatus, entre otros.

A. Teoría Laboral

Según a lo referido la Organización Internacional del Trabajo OIT (s.f.) está centrado en los aspectos que permiten fomentar y mantener las condiciones físicas y socioemocionales de los colaboradores , centradas en la prevención de los aspectos negativos en la empresa , la protección ante los riesgos y la creación de entornos adaptados a las necesidades físicas y mentales de los colaboradores .

La salud y la seguridad a nivel laboral debe estar inmersa en los aspectos sociales ,mentales y físico de los trabajadores, Por lo cual se necesita participación y compromiso activo de empleadores y trabajadores en la planificación de programas en temas de salud y seguridad que permitan abarcar temas relevantes pero significativos como , salud y prevención laboral , cuidado en la industria ,toxicología, seguridad técnica, la ergonomía, calidad de vida , entre otros .

Si bien el trabajo es la función principal y esencial de las personas lo que se necesita es mantenerlos protegidos ante eventualidades o riesgos hacia su salud que puedan presentar. Actualmente los

países emergentes presentan la mayor incidencia de accidentes mortales pues el porcentaje es superior versus los países industrializados, el debido establecimiento de políticas centradas en el control y cuidado de la salud y la seguridad en los puestos pone de manifiesto la prevención como cultura primordial del éxito empresarial.

B. Teoría de los motivos sociales

Si bien es cierto los aspectos emocionales juegan un rol importante en las condiciones laborales McClelland (1975), las define como: las necesidades de logro por hacer mejor las cosas, hacer cada vez mejor, necesidad de afiliación generando relaciones afectivas y sostenidas, necesidad de poder lo que le permite apuntar al crecimiento profesional ante la oportunidad de poder realizar actividades de control.

C. Aspectos laborales clave

En los entornos empresariales se deben de considerar los siguientes aspectos clave tales como:

- Las demandas, control y apoyo social. – referido al manejo autónomo de actividades en el trabajo y la presión al control en base a la cantidad y al tiempo, dada por presión psicológica y el control. La situación más perjudicial para la salud está dada por tener un nivel alto de requerimientos psicológicos y un bajo control.
- Demandas del puesto de trabajo. - relacionado a las diferentes actividades de un puesto laboral en circunstancias complicadas pero centradas en el estrés.

D. Condiciones de trabajo que conducen al estrés

- Diseñar las tareas. – el desarrollar las actividades y acciones a realizar en áreas, departamentos de la empresa genera una carga marcada de revisión de las horas de trabajo y estructurarlas en base a la complejidad del puesto a veces un tanto rutinarias.

- Estilo de dirección. – el centralizar la participación y accionar de los altos cargos hacia el personal que no toma decisiones, pero está en la primera línea laboral.
- Relaciones interpersonales. – sesgado el trato entre compañeros de trabajo y jefes.
- Rol de trabajo. – conformación de equipos no equitativos generando confusiones y alterando el trabajo en equipo
- Preocupaciones de los profesionales. –inestabilidad e inseguridad en las funciones que realiza.
- Condiciones del ambiente. – inadecuados sin aislamiento ambiental, acústico o ergonómico.

Dimensiones de las condiciones laborales

- Jornada laboral. - es el lapso de tiempo durante el cual el colaborador brinda sus servicios laborales. Para efectos de jurisprudencia la jornada laboral es una unidad de tiempo productiva. (Hernández, 2015)
- Seguridad social. -protección que se brinda a los trabajadores centrado en asistencia medica y asegurar el ingreso en particularidades personales tales como: vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.(OIT, 2001)
- Estabilidad laboral. -en base a la gestión de la fuera laboral, que es lo que se ofrece el puesto al trabajador, como la protección legal ante eventualidades de termino de relación laboral, es decir permite salvaguardar la permanencia del contrato de trabajo. (Gaceta Laboral,2016)
- Suficiencia de ingresos. -Enmarcada en el trabajo prestado hacia la empresa se debe salvaguardar la remuneración digna que permita al trabajador poder satisfacer sus necesidades y

poder mantener la productividad y no solo preocuparse por cumplir un horario determinado si no con un nivel de producción establecido y asegurado.

2.2.2. Engagement

Para Kahn (1990) define a la energía hacia el cumplimiento de metas organizacionales. Donde detallaba a los colaboradores con nivel de engagement como la capacidad de poder conectar con sus tareas laborales desde el plano físico, cognitivo y la emoción. Dicho por Salanova y Llorens (2004) es la relación psicológica con en el trabajo. Así mismo Cuevas (2012) el grado de contribución hacia la organización del trabajo exigen compromiso.

Se procede a definir el concepto de la variable, traduciéndose como la vinculación afectiva y psicológica que puede originarse entre el colaborador y la empresa donde labora produciendo niveles altos de vigor, dedicación y absorción. (Salanova y Schaufeli, 2004)

El engagement contiene el estudio de los aspectos emocionales y motivacionales centrados en el compromiso, donde se resaltan aspectos clave: energía, esfuerzo persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos. Las personas que experimentan engagement, se muestran enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales, se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto de trabajo con absoluta eficacia, es así que Brenna, Palermmo y Tagliapietra (2011) consignan que el poder afrontar la carga laboral de manera emocional permite desplegar conocimientos y capacidades de manera satisfactorias, integras y de autorrealización. El engagement según Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008) es la forma como los empleados viven su trabajo: es la forma que los motivan con respecto a sus tiempos y esfuerzos, su dedicación, aporte, la pasión en hacer las cosas, el grado de compenetración para su labor con la empresa, cuando un trabajador asume engagement decimos que enganchado (Cuevas, 2012).

Para Cárdenas y Jaik (2014) el compromiso laboral se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, estar ilusionado por el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva, motivación por el trabajo, compromiso por el trabajo o enamoramiento por el trabajo

Para Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma y Bakker (2000) infieren que es una construcción motivacional positiva relacionada con el trabajo enfocado en el vigor, dedicación y absorción. Va más allá de lo tangible es un estado cognoscitivo –afectivo persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

Dimensión de engagement en los colaboradores

Para Schaufeli y Cols (2002) las dimensiones del engagement están caracterizadas de tal manera que:

- Vigor. – capacidad que presenta el colaborador al sentir vitalidad hacia su trabajo.
- Dedicación. - al entusiasmo, la capacidad de inspiración y la asunción de retos laborales a poder demostrar.
- Absorción. - la forma como el colaborador siente su compromiso con la empresa su grado de concentración de sentirse a gusto con lo que realiza.

2.3. Marco conceptual

- Condiciones laborales. - aspectos, espacios centrados en los tres pilares, lo que permite desarrollar la calidad laboral de los trabajadores. Chiavenato (1999)
- Satisfacción laboral. -Cuando existe un clima de trabajo favorable y agradable despertando deseo de permanencia y colaboración. (Bordas, 2016, p.31)
- Productividad. -Medida que permite evaluar aspectos clave del trabajador centrado en la organización, la tecnología y el talento humano. (Luzardo y Rojas, 2018)
- Motivación laboral. - Capacidad de poder tener a los colaboradores satisfechos en su centro laboral de manera intrínseca y extrínseca. (Deci y Ryan,2017)
- Calidad de vida. - interacción del conjunto de aspecto centrado en mejorar el ambiente y comportamientos de los colaboradores. (Jokinen y Heiskanen ,2013)
- Clima organizacional. - Conjunto de cualidades, atributos o propiedades, compartidas como óptimas en una empresa. (Hellriegel y Slocum,2014)
- Violencia y amenaza en el trabajo. -Se define como el abuso, amenaza o ataque en circunstancias relacionadas con el entorno laboral, que pongan en peligro, la seguridad, el bienestar o la salud
- Nivel educacional. - permite mejorar las condiciones laborales en algunas circunstancias ante la posibilidad de conseguir excelentes oportunidades de empleo. (Clark y Oswald 1997).
- Reconocimiento. - valor de reconocer cualidades de los trabajadores, Casado (s.f) la mayor fuerza de motivación para la persona es el reconocimiento de su esfuerzo.
- Compromiso organizacional – donde los colaboradores asumen claramente roles que les permite adoptar una visión distinta en cuanto a las creencias, costumbres y valores de la empresa. (Carpio,2003)
- Relaciones sociales.- Robbims (1999), cubrir las necesidades de interacción social, donde los jefes son unos de los principales determinantes de satisfacción laboral.

- Políticas administrativas. -permiten mejorar las condiciones salariales y ser percibidas como justas por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo. Robbins (1998)

2.4. Hipótesis

H_1 : Si existe relación entre las condiciones laborales y el engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación Lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021

H_0 : No existe relación entre las condiciones laborales y el engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación Lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Condiciones laborales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
Condiciones laborales	Neffa (2015) y Chiavenato (2007), considera a los escenarios laborales analizados desde los aspectos socio técnicos y organizacionales, que contribuyen a la reducción de riesgos, incidiendo en el tiempo del trabajo.	Las condiciones laborales están dadas por los escenarios físicos que adopta un colaborador cuando ejerce un cargo, en función a: jornada Laboral, seguridad social, estabilidad laboral, suficiencia de ingresos	Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • horas de trabajo • horas de trabajo extra 	Ordinal	Cuestionario Ficha resumen
			Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • aportes • compromisos laborales 		
			Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • formalidad laboral • tipo de contratos 		
			Suficiencia de ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • beneficios económicos • línea de carrera 		

Tabla 2: Operacionalización de la variable2: Engagement en los colaboradores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
Engagement en los colaboradores	Consideraciones psicológicas centradas en el trabajo ,generadas por el esfuerzo, entusiasmo, energía y la pasión mostrada hacia lo colaboradores al valorar su destrezas laborales (Albrecht,2010)	Aspectos que miden la resistencia mental, el esfuerzo físico, entusiasmo, e inspiración y el equilibrio emocional mediante el cuestionario de UWES (Utrecht Work Engagement Scale)	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • horas de trabajo • horas de trabajo extra 	Ordinal	Cuestionario
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • aportes • compromisos laborales 		Ficha resumen
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • formalidad laboral • tipo de contratos 		
				<ul style="list-style-type: none"> • beneficios económicos • línea de carrera 		

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Constituido por 52 colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón – Loreto - 2021

3.1.2. Marco muestral

Constituido por la relacion de trabajadores con contrato vigente que laboran en la APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 Datem del Maraón – Loreto – 2021

3.1.3. Unidad de análisis

Constituido por un colaborador APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 Datem del Maraón – Loreto – 2021

3.1.4. Muestra

Constituido por los 52 colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 Datem del Maraón – Loreto – 2021. Se ha empleado el muestreo no probabilístico por conveniencia en razón a que participaron en la investigación todos los colaboradores de la empresa.

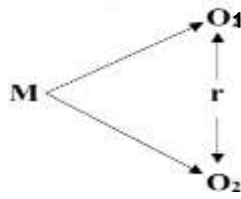
3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

El diseño de investigación es no experimental, descriptivo correlacional; porque no es posible manipular las variables, en cuanto a su temporalidad será transversal donde las variables serán tratadas en un determinado periodo de tiempo.

Figura 1:

Esquemización del diseño de investigación



Donde:

M: muestra en la que se realiza el estudio que está conformada por los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 Datem del Marañón – Loreto - 2021

O: información relevante sobre las variables del estudio

r: Relación entre las variables del estudio

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Recabar información requiere que empleemos las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 3: *Técnica e instrumentos*

Técnica	Instrumento	Propósito del uso
Encuesta	Cuestionario para conocer las condiciones laborales Validado por juicio de experto según anexos 4 Cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) Validado por: Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.	Para obtener información primaria de los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 Datem del Marañón – Loreto - 2021
Análisis documental	Ficha resumen	Para la recolección de información que nos permita ordenar, poder establecer objetivos y relaciones al motivo de estudio de la presente investigación.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Antes de realizar el trabajo de campo , para la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a aplicar la prueba piloto participando de ello 14 ciudadanos y el juicio de expertos donde participaron 3 profesionales conocedores del tema , cuyo procedimiento obra en el anexo 5 y 6

Luego de la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se realizó el trabajo de campo para recolectar la información, la aplicación del cuestionario se realizará durante los meses de setiembre y octubre del año 2021

Recabada la información se inició con la etapa de procesamientos por lo cual se usó los programas Excel y SPSS 26, que permitió organizar y presentar la información mediante tablas y figuras para la comprensión de las variables de la investigación.

Para el análisis de la información se hizo uso de la estadística descriptiva en un primer momento y para la contrastación de hipótesis se hizo uso de la estadística inferencial, empleándose la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y contrastándose la hipótesis con la correlación de Spearman.

Cumplidas las etapas anteriores se procedió a la discusión de resultados utilizando para ello lo antecedentes el marco teórico y lo resultados objetivos que le permitieron emitir conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se procedió a elaborar el informe, que se ajusta acorde a la revisión e indicaciones del jurado y al Reglamento de grados y títulos hasta a obtención del visto bueno final para la sustentación.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021-2021.

Tabla 4

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig
Condiciones Laborales	0.152	52	0.004
Engagement	0.103	52	0.200

Nota : en la tabla 4 se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov al tener un tamaño de muestra grande ($n > 50$); a un nivel del 5% de significación, solo la variable Engagement sigue una distribución normal ($p < 0.05$), por lo tanto, para determinar la relación entre ambas variables se empleó la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de relación entre las condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A.

	Correlación de Spearman	Engagement
Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación Sig (bilateral)	0.168 0.233
	n	52

Nota: Nivel de significación al 5%

Nota : En la tabla 5 al aplicarse la prueba de correlación de Spearman se encontró que la variable condiciones laborales no guardan relación con la variable engagement en los colaboradores APC Corporación

S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón a un nivel de significación del 5% ($r_s= 0.168$; $p>0.05$).

Objetivo Específico 1: Evaluar las condiciones laborales de los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021.

Tabla 6

Condiciones laborales de los colaboradores APC Corporación S.A

Condiciones Laborales	n	%
Malas	3	5.8
Regulares	49	94.2
Buenas	0	0.0
Total	52	100

Nota En la tabla 6 ,la mayoría de los colaboradores (94.2%) de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón tienen condiciones laborales regulares, y el 5.8% de ellos tienen condiciones laborales malas.

Objetivo Específico 2: Evaluar el nivel de engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón - Loreto, 2022

Tabla 7

Nivel de engagement en los colaboradores APC Corporación S.A

Nivel de engagement	n	%
Malo	0	0.0
Regular	35	67.3
Bueno	17	32.7
Total	52	100

Nota En la tabla 7 La mayoría de los colaboradores (67.3%) de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón tienen un nivel de engagement (bienestar en el trabajo) regular, y el 32.7% de ellos tienen un nivel de engagement bueno.

Objetivo Específico 3: Establecer la relación las condiciones laborales y las dimensiones de engagement en los colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón - Loreto, 2021

Tabla 8

Prueba de relación entre las condiciones laborales y las dimensiones de engagement en los colaboradores APC Corporación S.A.

Correlación de Spearman	Vigor	Dedicación	Absorción
Coeficiente			
de	0.174	0.125	0.148
Condiciones correlación			
Laborales Sig	0.218	0.378	0.296
(bilateral)			
n	52	52	52

Nota: Nivel de significación al 5%

Nota : En la tabla 8 al aplicarse la prueba de correlación de Spearman se encontró que la variable condiciones laborales no guardan relación con las dimensiones: vigor ($r_s=0.174$), dedicación ($r_s=0.125$), y absorción ($r_s=0.148$) de la variable engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón a un nivel de significación del 5% ($p>0.05$).

4.2. Discusión de resultados

El objetivo fue determinar la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto. Para poder determinar esta relación se empleó la prueba de correlación de Spearman por no cumplir con el supuesto de normalidad, con un nivel de significación del 5% se encontró que ambas variables no guardan relación ($r_s = 0.168$; $p > 0.05$). Así mismo, no se encontró relación entre las condiciones laborales y las dimensiones de engagement: Vigor, Dedicación y Absorción ($p > 0.05$). Nuestros resultados difieren con la investigación de Reyes (2016) quién demostró que existe relación entre las variables satisfacción laboral y las condiciones laborales También difiere con la investigación de Hurtado (2019) quien halló una relación estadísticamente significativa entre las Condiciones Laborales y el engagement en sus dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción ($p < 0.05$).

Además al evaluar las condiciones de los colaboradores, se encontró que el 94.2% de ellos tienen condiciones laborales regulares, lo cual difiere con Guevara (2019) considera que las condiciones laborales según su investigación son malas; estos resultados hacen referencia a aspectos como clima laboral, las condiciones de ubicación laboral, lo agreste de la zona, la forma de trabajo, los tiempos de estadía y la procedencia de los colaboradores, hacen que estos no sean valorados como punto a favor de las condiciones laborales. También difiere con Hurtado (2019) quién estableció que hay diversas condiciones laborales que se encuentran percibidas en un nivel malo. Esto deja como evidencia que las condiciones laborales se catalogan como accidentes, enfermedades y peligros en el trabajo y están en función de una buena o mala organización de sus procesos, por lo tanto Chiavenato (1999) considera que también hay que tener en cuenta a las condiciones ambientales que generan inconformidades.

Se encontró una debilidad en la evaluación de las condiciones laborales de la empresa APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón – Loreto, por cuanto en las dimensiones solo se ha considerado factores internos de la empresa como jornada laboral, seguridad social, estabilidad laboral y suficiencia de ingresos, donde el 94.2% de los colaboradores califican las condiciones laborales como regular y el 5.8% lo califica como mala; la debilidad a la que se hace referencia es que no se han considerado las condiciones ambientales y /o geográficas que también generan inconformidades lo cual sustenta la no relación entre las variables de estudio.

Por su parte en la variable engagement al considerar al vigor como la mayor resistencia a su labor al brindarle esfuerzos ante los obstáculos de su tarea asignada, la dedicación como el vínculo afectivo con la empresa sintiéndose motivada con ella y la absorción como la satisfacción por lo que hace, teniendo en cuenta lo que manifiesta Salanova & Schaufeli (2004) quienes consideran que el trabajador se le hace imposible desligarse de sus actividades .

Al evaluar el nivel de engagement, el 67.3% de los colaboradores tienen un nivel de engagement regular, lo cual coincide con Maldonado (2020) quien concluyó que el nivel de engagement laboral es promedio siendo la dimensión Vigor la de mayor predominio y difiere con Hurtado (2019) quien determinó que el engagement presenta un nivel bajo. También coincide con el trabajo de Muñoz (2018) quien encontró un nivel medio de la variable. Otro aspecto importante que podría estar incidiendo en el engagement es la modalidad de trabajo que presenta este tipo de empresa, donde las jornadas laborales son muy extensas y los días de descanso son muy cortos, puesto que salir y regresar a la zona de trabajo se toma más días al descanso asignado, esto genera mermas en el compromiso afectivo de los colaboradores para con el trabajo

Varias investigaciones consideran que el capital humano es valioso para la marcha de cualquier organización, menciona que las empresas creen que es preciso valorar el rendimiento de estos con las actividades, pudiendo desarrollar una ventaja diferenciadoras, haciendo la diferencia ante las demás. Las empresas son quienes se deben de encargar de analizar todas las condiciones laborales para que el engagement sea un estilo de vida, solo de esta manera los niveles de engagement aumentarán y se mantendrán, trayendo como beneficio un adecuado nivel de desempeño que podrá sobrepasar las expectativas previstas.

Finalmente, los resultados han permitido determinar que no existe relación entre las condiciones laborales ni sus dimensiones con el engagement, lo cual difiere de investigaciones consultadas, de este modo se rompe un paradigma donde las variables de estudio guardan una relación positiva. Tratando de explicar los resultados obtenidos se describe los siguientes factores que podrían haber incidido en ello:

Un primer aspecto es el giro y tipo de empresa: dedicada a la explotación de pozos petroleros en zona geográficas agrestes.

Un segundo aspecto son las condiciones ambientales: como el clima, la geografía, que son adversas para el hábitat humano.

Estos dos aspectos no fueron considerados en la evaluación.

CONCLUSIONES

- Las condiciones laborales no guardan relación con engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón a un nivel de significación del 5% ($r_s= 0.168$; $p>0.05$).
- La mayoría de los colaboradores (94.2%) de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón tienen condiciones laborales regulares.
- La mayoría de los colaboradores (67.3%) de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón tienen un nivel de engagement regular.
- Las condiciones laborales no guardan relación con las dimensiones: vigor ($r_s=0.174$), dedicación ($r_s=0.125$), y absorción ($r_s=0.148$) de engagement en los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón a un nivel de significación del 5% ($p>0.05$).

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se consideren las condiciones laborales a fin de buscar estrategias de mejora en relación a las condiciones relacionadas a la jornada laboral, seguridad social y estabilidad laboral que contribuyan a que los colaboradores de APC Corporación se sientan a gusto en su lugar de trabajo.
- Emplear un programa de capacitaciones centrado en la dimensión vigor que permita facilitar diversos recursos hacia los colaboradores y destierre los cuellos de botellas generando demoras e incomodidades en los colaboradores.
- Con respecto a la dimensión dedicación se recomienda la motivación del personal mediante estímulos por su apoyo en la realización de un óptimo cumplimiento de sus tareas, brindándole las facilidades necesarias por su compromiso.
- Con respecto a la dimensión absorción es fundamental contar con un buen clima laboral que permita cumplir con acciones que faciliten la integración entre colaboradores, haciéndolos sentir valorados y forjando un lazo de pertenencia.
- Se recomiendan realizar estudios con mayor profundidad de temas relacionados a las variables Condiciones Laborales y Engagement en todos los colaboradores de APC Corporación, que permita detectar la relaciones entre ambas variables y deficiencias tempranas.

REFERENCIAS

- Borrego, Y. (2016) El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. (Tesis doctoral) Universidad de Huelva.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Candia, M., Castro, C., Sánchez, E. (2017) Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (tesis de maestría) Universidad del Pacifico, Lima.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Cisneros, (2021) Engagement y clima laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento de Trujillo, [Tesis de pregrado , Universidad Privada Antenor Orrego]
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7684/1/REP_MARIA.CISNEROS_ENGAGEMENT.Y.CLIMA.LABORAL.pdf
- Chiavenato, H. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, H. (2000). Administración: teoría, proceso y práctica. México: Mc Graw-Hill.
- Delgado, S., Velásquez, K. (2018) “influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAREDES_SER_ENG.pdf
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Eurofound (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Recuperado de: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18066en.pdf

- Gabel-Shemueli, R., Dolan, S., & Suárez Ceretti, A. (2017). Work conditions and engagement among nurses in Uruguay | Condiciones laborales y compromiso entre enfermeras en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 59–71.
<https://www.mendeley.com/catalogue/614bc41b-101f-3d00-a708-37aee220e4a0/>
- Guevara, S. (2019). Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014. (Tesis de pregrado). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2830/GUEVARA%20FARROMEQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, F. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación México: Mc. Graw Hill.
<https://institutoprofesionalmr.org/wp-content/uploads/2018/04/Hern%C3%A1ndez-Fern%C3%A1ndez-Baptista-2010-Metodologia-de-la-Investigacion-5ta-edicion.pdf>
- Lust, Jan (2018). Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2203>
- Maldonado, J. (2020) Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones (Tesis pregrado). universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf
- Mendoza ,R., Murillo,E,García,S.(2020) Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A, I+D Revista de Investigaciones, 69-76
<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>

- Mendoza, B., Gutiérrez, M. (2017) Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios. https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10_004.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, F. (2018). Niveles de Engagement Laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 1(Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24020/mu%c3%b1oz_nf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H. et al (2014): Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. (3ªed.), Lima: San Marcos. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (6 de mayo 2019). Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Ocegueda, C. (2004) Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos, México https://www.academia.edu/29789566/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_y_estructuraci%C3%B3n_de_trabajos_acad%C3%A9micos
- López , F. y Chiclana, C.(2017) Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona, *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62 <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Recalde, A. (2016) El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera “Oro”.(Tesis de maestría) Universidad Andina

Simón Bolívar, Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5329/1/T2072-MDTH-Recalde-El%20engagement.pdf>

- Reyes, A. (2016) Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. 2016. Tarapoto.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2005). Administración. México D.F, México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010) Administración. México: Prentice Hall.
<https://issuu.com/univeritybooks/docs/administracin-stephenrobbinsmaryco>
- Robbins, S. (1996). Fundamentos de Administración: Conceptos y aplicaciones. México D.F, México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. de C.V.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios financieros: Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, 261, 109-138. Recuperado de http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salomón, P. (1989): Guía para redactar informes de investigación. México: Trillas. <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-privada-del-valle/metodologia-de-la-investigacion/otros/067-master-tesis-libro-guia-para-redactar-informes-de-investigacion-paul-r-solomon-1989/10314914/view>
- Vara, A. (2015) 7 Pasos para una tesis exitosa. Lima-Perú: Macro EIRL
- Vicente , M. I., Gabari , M. & Gabari , M. (2020). El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(2), 107–116.

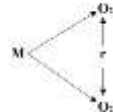
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v2.1746>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación Lote 192 Datem del Marañón – Loreto - 2021**

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre condiciones laborales y engagement en los colaboradores de la empresa APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y el engagement en los colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Evaluar las condiciones laborales de los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021</p> <p>Evaluar el nivel de engagement en los colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y engagement en los colaboradores s APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021</p>	<p>Hi: SI Existe relación entre las condiciones laborales y el engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021</p> <p>H0: No existe relación entre las condiciones laborales y el engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021</p>	<p>Variable 1</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral • seguridad social • estabilidad laboral • suficiencia de ingresos <p>Variable 2</p> <p>Engagement en los colaboradores</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	<p>Población:</p> <p>Conformado por 52 colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021 (anexo 2)</p> <p><i>Muestra:</i></p> <p>Trabajaremos con los 52 colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto - 2021</p>	<p>Método:</p> <p>Inductivo-Deductivo</p> <p>Analítico</p> <p>Hipotético -Deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional transaccional</p> <p>El diseño se diagrama de la siguiente forma.:</p> <p>Donde:</p> <div style="text-align: center;"> <p><small>Figura 1</small></p> <p><small>Zona de trabajo de los colaboradores de investigación</small></p>  </div> <p>M: muestra en la que se realiza el estudio que está conformada por los colaboradores APC Corporación S.A. en la Operación lote 192 , Datem del Marañón – Loreto – 2021</p> <p>O: información relevante sobre las variables del estudio</p> <p>r: Relación entre las variables del estudio</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Ficha resumen</p>

ANEXO 2

Padrón de Colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación Lote 192, Iquitos

N	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO	DNI	AREA
1	UBILLUS MAURICIO WILFREDO	GERENTE DE CONTRATO	40081144	GERENCIA
2	CERCADO CHUQUILIN PEPE LUIS	SUPERINTENDENTE DE OPERACIONES 1	41415878	GERENCIA
3	FLORIAN PLASENCIA ALEX MARINO	SUPERVISOR DE CALIDAD	40912095	
4	ISUIZA PAREDES MARIA ESPERANZA	ADMINISTRADOR DE OPERACIONES 3	05417391	ADMINISTRATIVO
5	ESPINOZA AGURTO MAYRA ELIZABETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	46150386	ADMINISTRATIVO
6	DEL CASTILLO GARCIA JOEL	ASISTENTE DE OPERACIONES	41430915	ADMINISTRATIVO
7	SIMPLLOT XXXX BRUNO MAURICE RENE	CHEFF	000407821	Producción
8	HONORES CONCHA ERWIN HAROLD	CHEFF	33262447	Producción
9	FERNANDEZ YAURI HEBER JESUS	MAESTRO DE COCINA	21126067	Producción
10	ORMAECHE CORDOVA RITHER	MAESTRO DE COCINA	40346302	Producción
11	VASQUEZ RUIZ PHILLYS HILTON	MAESTRO DE COCINA	41468720	Producción
12	RICRA MATEO MARCO IVAN	MAESTRO PANADERO	43122631	Producción
13	ACOSTA MURRIETA GUEIBY	PANADERO / PASTELERO	47192450	Producción
14	CHUJUTALLI HUANCHO RUSWEL MANUEL	PANADERO / PASTELERO	05310669	Producción
15	CAHUAZA RIOS JORGE CRONER	COCINERO	05399591	Producción
16	MONTERO SANDOVAL GARY	COCINERO	5351444	Producción
17	PALLA TUANAMA DAN ALAN	COCINERO	43112188	Producción
18	TIQUILLAHUANCA ROMERO ASBERTO	COCINERO	44505923	Producción
19	DEL CASTILLO SOPLIN FRAN	AYUDANTE DE COCINA	47773142	Producción
20	DAVILA PIZANGO JUAN	AYUDANTE DE COCINA	40420906	Producción
21	CANAQUIRI PANDURO LUZ ESTHER	AYUDANTE DE COCINA	47535771	Producción
22	IÑIPE HUAYMACARI JUAN ERNESTO	AYUDANTE DE COCINA	05611104	Producción
23	OCHAVANO SANGAMA RODER	AYUDANTE DE COCINA	05341233	Producción
24	VIGO LOPEZ RILDO RICHARD	AYUDANTE DE COCINA	41113269	Producción
25	YAICATE VILCHEZ EDINSON	AYUDANTE DE COCINA	42632828	Producción
26	SHUPINGAHUA PIZANGO BENITO	AYUDANTE DE COCINA	41416512	Producción
27	CAHUAZA RIOS KLEY PACKER	AYUDANTE DE COCINA	43898132	Producción
28	MONTERO BAZALAR JULIO ENRIQUE	MOZO	70185852	Producción
29	PADILLA GARATE RAFAEL	MOZO	42861295	Producción
30	PINEDO BARDALES JEAN CARLOS	MOZO	70752040	Producción
31	MACUYAMA AHUANARI ROLANDO	VAJILLERO	05417353	Producción
32	PAREDES ELESCANO JEAN CARTIER	VAJILLERO	05415308	Producción
33	SALAZAR HUAYTA JHON	VAJILLERO	43080229	Producción
34	RIOS VELA JAVIER	LAVANDERO	05324760	Hotelería
35	LA TORRE SOPLIN MANUEL ORLANDO	LAVANDERO	05361557	Hotelería
36	ANGULO MURAYARI MELECIO	LAVANDERO	05225326	Hotelería
37	ELESPURU SHUÑA CARLOS ADRIAN	CUARTELERO	45481930	Hotelería

38	AUGUSTIN PANDURO ROLAND	CUARTELERO	05246130	Hoteleria
39	BARDALES GOMEZ FRANCISCO	CUARTELERO	05373071	Hoteleria
40	BECERRA CAUPER JORGE FRANCISCO	CUARTELERO	05370605	Hoteleria
41	ACHO CARIAJANO WILSON	CUARTELERO	44058561	Hoteleria
42	GUIMACK RAMIREZ JOHAN GIOVANNI	CUARTELERO	73109702	Hoteleria
43	VEGA NACIMIENTO MARCO ANTONIO	ALMACENERO	05385869	Logistica
44	YALTA ROJAS EMILIO MANUEL	ALMACENERO	72812779	Logistica
45	BRAVO OLIVEIRA JUAN	ALMACENERO	77042671	Logistica
46	TORRES RODRIGUEZ WELINGTON	CHOFER MULTIFUNCIONAL	80588023	Chofer
47	ANGULO MURAYARI GROBER	CHOFER	05365962	Chofer
48	FLORES BERNUY ROGELIO ALFONSO	OPERADOR DE PLANTA DE AGUA	05223183	Mantto
49	ARROYO GUILLERMO JOSE ANTONIO	OPERADOR DE PLANTA DE AGUA	76944496	Mantto
50	VALDERRAMA NOLORBE OMAR	OPERADOR DE PLANTA DE AGUA	44339373	Mantto
51	AYLLON PAREDES CRISTIAN MARTIN	TECNICO "A" DE REFRIGERACION	47255399	Mantto
52	RIMACHI AMARINGO PABLO OLIVER	TECNICO "B" REFRIGERACION	47494086	Mantto

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	VARIABLE 1 : CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
1	¿Tiene tiempo para conversar con su familia?					
2	¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?					
3	¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?					
4	¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?					
5	¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?					
6	¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?					
7	¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?					
8	¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?					
9	¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?					
10	¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?					
11	¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?					
12	¿Horas qué viene trabajando al día?					
13	¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?					
14	¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?					
15	¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?					
16	¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?					
17	¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?					
18	¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?					

19	¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?					
20	¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?					
21	¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?					
22	¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?					
23	¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?					
24	¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?					
25	¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?					
26	¿Le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?					
27	¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?					
28	¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?					
29	¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?					
30	¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?					

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La calificación se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

Los numerales: 1 – 2 – 3 – 4 – 5; 11 – 12 -13 - 14 - 15 y 21 – 22 – 23 – 24 – 25 se **califican de mayor a menor es decir 4 – 3 – 2 – 1**

Los numerales: 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10; 16 – 17 – 18 – 19 – 20 y 26 – 27 – 28 – 29 – 30

se califican de menor a mayor es decir 1 – 2 – 3 – 4

De este modo la puntuación final será:

De 91 – 120 : Buenas condiciones laborales.

De 61 – 90 : Regulares condiciones laboral

De 30 – 60 : Malas condiciones laborales

ANEXO 4
CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	VARIABLE 2 : ENGAGEMENT						
		1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*						
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)						
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)						
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*						
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*						
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)						
7	Mi trabajo me inspira (DE3)*						
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*						
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*						
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*						
11	Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*						
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)						
13	Mi trabajo es retador (DE5)						
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*						
15	Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)						
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)						
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)						

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

ANEXO 5

Análisis de Confiabilidad y Validez

Análisis de Confiabilidad

De un total de 52 encuestas realizadas para medir la confiabilidad de los instrumentos: Condiciones de Trabajo y Bienestar y Trabajo (UWES), se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.752$ y 0.962 , lo cual indica que ambos instrumentos son fiables.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones de Trabajo	0.752	30
Bienestar y Trabajo	0.962	17

Validez interna

Para la validez interna de los instrumentos: Condiciones de Trabajo y Bienestar y Trabajo (UWES), se aplicó la fórmula "rs" de Spearman Brown luego de haber calculado la "r" Correlación de Pearson en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r_s = 0.786$ y 0.984 , lo cual indica que ambos instrumentos son válidos.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \Rightarrow \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Instrumento	r_s	Observación
Condiciones de Trabajo	0.786	Válido
Bienestar y Trabajo	0.984	Válido

ANEXO 6 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 1

TÍTULO: Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón – Loreto - 2021

Juez experto: Sandra Lizzette León Luyo **Firma:** 
Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 24-11-2021

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CONDICIONES LABORALES	1	¿Tiene tiempo para conversar con su familia?						x	
	2	¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?						x	
	3	¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?						x	
	4	¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?						x	
	5	¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?						x	
	6	¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?						x	
	7	¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?						x	
	8	¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?						x	
	9	¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?						x	
	10	¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?						x	
	11	¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?						x	
	12	¿Horas que viene trabajando al día?						x	
	13	¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?						x	
	14	¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?						x	
	15	¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?						x	
	16	¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?						x	
	17	¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?						x	
	18	¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?						x	
	19	¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?						x	
	20	¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?						x	
	21	¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?						x	
	22	¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?						x	
	23	¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?						x	
	24	¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?						x	
	25	¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?						x	
	26	¿Le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?						x	
	27	¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?						x	
	28	¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?						x	
	29	¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?						x	
	30	¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?						x	

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Engagement	1	En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*						x	
	2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)						x	
	3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)						x	
	4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*						x	
	5	Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*						x	
	6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)						x	
	7	Mi trabajo me inspira (DE3)*						x	
	8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*						x	
	9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*						x	
	10	Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*						x	
	11	Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*						x	
	12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)						x	
	13	Mi trabajo es retador (DE5)						x	
	14	Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*						x	
	15	Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)						x	
	16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)						x	
	17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)						x	

ANEXO 7 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 2

TÍTULO: Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Marañón – Loreto – 2021
Juez experto: Noelia Patricia Rodríguez Paredes

Firma:



Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 24-11-2022

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
CONDICIONES LABORALES	1 ¿Tiene tiempo para conversar con su familia?	x		x		x	
	2 ¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?	x		x		x	
	3 ¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?	x		x		x	
	4 ¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?	x		x		x	
	5 ¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?	x		x		x	
	6 ¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?	x		x		x	
	7 ¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?	x		x		x	
	8 ¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?	x		x		x	
	9 ¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?	x		x		x	
	10 ¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?	x		x		x	
	11 ¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?	x		x		x	
	12 ¿Horas que viene trabajando al día?	x		x		x	
	13 ¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?	x		x		x	
	14 ¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?	x		x		x	
	15 ¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?	x		x		x	
	16 ¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?	x		x		x	
	17 ¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?	x		x		x	
	18 ¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	19 ¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?	x		x		x	
	20 ¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?	x		x		x	
	21 ¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?	x		x		x	
	22 ¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?	x		x		x	
	23 ¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?	x		x		x	
	24 ¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	25 ¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?	x		x		x	
	26 ¿Le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	27 ¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?	x		x		x	
	28 ¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?	x		x		x	
	29 ¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?	x		x		x	
	30 ¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?	x		x		x	

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
Engagement	1 En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*	x		x		x	
	2 Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	x		x		x	
	3 El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	x		x		x	
	4 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*	x		x		x	
	5 Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*	x		x		x	
	6 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	x		x		x	
	7 Mi trabajo me inspira (DE3)*	x		x		x	
	8 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	x		x		x	
	9 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*	x		x		x	
	10 Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*	x		x		x	
	11 Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*	x		x		x	
	12 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)	x		x		x	
	13 Mi trabajo es retador (DE5)	x		x		x	
	14 Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*	x		x		x	
	15 Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	x		x		x	
	16 Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	x		x		x	
	17 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	x		x		x	

ANEXO 8 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 3

TÍTULO: Condiciones laborales y engagement en los colaboradores de APC Corporación S.A. en la Operación lote 192, Datem del Maraón – Loreto – 2021

Juez experto: Nelly Victoria de la Cruz Ruíz

Firma:



Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 05-01-2022

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
CONDICIONES LABORALES	1 ¿Tiene tiempo para conversar con su familia?	x		x		x	
	2 ¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?	x		x		x	
	3 ¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?	x		x		x	
	4 ¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?	x		x		x	
	5 ¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?	x		x		x	
	6 ¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?	x		x		x	
	7 ¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?	x		x		x	
	8 ¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?	x		x		x	
	9 ¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?	x		x		x	
	10 ¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?	x		x		x	
	11 ¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?	x		x		x	
	12 ¿Horas que viene trabajando al día?	x		x		x	
	13 ¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?	x		x		x	
	14 ¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?	x		x		x	
	15 ¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?	x		x		x	
	16 ¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?	x		x		x	
	17 ¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?	x		x		x	
	18 ¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	19 ¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?	x		x		x	
	20 ¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?	x		x		x	
	21 ¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?	x		x		x	
	22 ¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?	x		x		x	
	23 ¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?	x		x		x	
	24 ¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	25 ¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?	x		x		x	
	26 ¿Le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?	x		x		x	
	27 ¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?	x		x		x	
	28 ¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?	x		x		x	
	29 ¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?	x		x		x	
	30 ¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?	x		x		x	

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
Engagement	1 En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*	x		x		x	
	2 Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	x		x		x	
	3 El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	x		x		x	
	4 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*	x		x		x	
	5 Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*	x		x		x	
	6 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	x		x		x	
	7 Mi trabajo me inspira (DE3)*	x		x		x	
	8 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	x		x		x	
	9 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*	x		x		x	
	10 Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*	x		x		x	
	11 Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*	x		x		x	
	12 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)	x		x		x	
	13 Mi trabajo es retador (DE5)	x		x		x	
	14 Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*	x		x		x	
	15 Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	x		x		x	
	16 Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	x		x		x	
	17 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	x		x		x	

**ANEXO 9
BASE DE DATOS**

VARIABLE : CONDICIONES LABORALES

N° de colaboradores	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	4	3	3	4	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	3	3	1	1	4	2	
2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	
3	4	2	3	2	2	3	1	2	1	1	4	2	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	
4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	
5	4	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	1	1	2	2	4	4	3	3	1	1	1	1	1	
6	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	
7	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	1	
9	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	
10	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
11	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1	
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
13	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	1	1	1	1	1	
14	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	1	1	1	
15	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	
16	3	2	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	
17	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	4	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	1	2	1	1	1	
18	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	2	1	1	1	1	
19	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	
20	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	4	1	2	1	1	1	2	2	
21	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2	
22	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	1	1	2	1	
23	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	2	
24	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	1	1	1	1	
25	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	3	4	4	3	2	1	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
26	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
27	3	2	3	1	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	1	1	1	2	1	
28	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
29	4	2	3	1	3	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	1	
30	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	1	
31	3	2	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	
32	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	1	
33	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	
34	3	3	3	2	3	4	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	2	1	1	1	2	4	4	1	2	2	1	1	1	1	
35	4	2	3	1	3	2	1	1	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	
36	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	4	3	2	2	1	1	1	2	1	
37	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	
38	4	2	3	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	
39	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	
40	2	3	2	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	1	2	1	1	1	2	2	
41	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	1	2	1	1	1	1	2	
42	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	4	3	4	4	2	3	2	2	1	2	1	4	4	2	2	1	1	1	1	1	
43	4	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	
44	3	1	2	2	2	4	1	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	
45	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	1	
46	4	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	2	2	2	1	1	1	1	
47	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	1	
48	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	
49	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	
50	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	2	
51	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	1	4	3	1	2	2	1	2	1	2	
52	2	3	2	1	2	4	2	1	1	2	3	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	2

VARIABLE : ENGAGEMENT

N° de colaboradores	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17
1	6	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
2	6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5
3	5	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4
4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
6	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
7	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
8	5	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
9	6	5	5	6	5	4	5	6	5	6	5	5	4	5	6	5	6
10	5	5	6	6	6	4	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6
11	5	5	6	6	6	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	6
12	5	4	5	5	5	3	3	5	4	6	4	5	4	4	6	4	6
13	5	3	6	6	6	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	5
14	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
15	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	6	4	5	5	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5
17	5	2	6	6	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	6	5	6
18	5	3	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	6	3	6
19	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
21	5	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
22	5	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	5
23	6	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5
24	5	4	5	5	4	4	4	5	4	6	5	5	5	5	6	5	6
25	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4
26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
28	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
29	5	3	5	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	2	6
31	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4
32	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	6	6	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
34	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
35	5	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
36	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3
37	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
38	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
39	6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	6	3	6
40	6	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	6	4	6
41	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5
42	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6
43	6	4	4	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
44	6	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	5
45	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	6
46	6	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	5
47	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
48	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
49	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
50	5	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4
51	6	4	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5
52	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	6

ANEXO 10 CARTA DE AUTORIZACION



Car. Panamericana Sur Km 28.5
Mf. 1118 Zona Industrial Luth.
(MAGACENTRO LURIN)
Lima - Lima - Luth
T. 01 427 1272
apc.com.pe

Lima, 02 de agosto del 2021.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Oregó

Presente.-

Por este conducto me permito informarle que UBELLUS MAURICIO WILFREDO, Bachiller de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Privada Antenor Oregó, con ID 000006391, fue aceptado para realizar en APC CORPORACION S.A. su proyecto de tesis: CONDICIONES LABORALES Y ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE APC CORPORACION S.A. EN LA OPERACIÓN LOTE 192, DATEN DEL MARAÑÓN - LORETO - 2021, bajo la supervisión y asesoría de Heyner Yuliano Marquez Yauri, quien ocupa el cargo de Profesor y asesor de su casa de estudios.

Así mismo, me permito comunicarle que UBELLUS MAURICIO WILFREDO, realizará el proyecto de referencia comprendiendo la fecha de inicio el 22 de julio del 2021

BIENVENIDA
APC
Diana Fuster Sáez
Gerente de Desarrollo Humano y Organizacional

Diana Fuster Sáez
Gerente de Desarrollo Humano y Organizacional
Apc Corporación
Tel. 955630434
Email: dfuster@apccorporacion.com

ANEXO 11

EVIDENCIAS DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACION





