



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones de trabajo y engagement laboral en la empresa
MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Mucha Gaspar, Ivan Jesus (orcid.org/0000-0001-5709-3031)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia por su incomparable apoyo en los momentos más importantes de mi carrera universitaria, pues sin la ayuda de ellos nada de esto sería posible.

Agradecimiento

A mis padres que me apoyaron en todos los momentos de mi vida universitaria de manera incondicional.

A mi universidad, asesor y demás profesores que me brindaron todas las herramientas para que se logre concretar este trabajo de investigación.

Finalmente, a mi entorno dentro y fuera de la universidad los cuales me dieron el soporte necesario para lograr este importante logro.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencia de la variable condiciones de trabajo agrupada	25
Tabla 2: Frecuencia de la variable engagement laboral agrupada	25
Tabla 3: Coeficiente de correlación	26
Tabla 4: Correlación de variables	27
Tabla 5: Correlación para prueba de hipótesis 1	28
Tabla 6: Correlación para prueba de hipótesis 2	29
Tabla 7: Correlación para prueba de hipótesis 3	30

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de las condiciones de trabajo con el engagement laboral. La metodología que se utilizó fue: enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal y de tipo aplicada. La población estuvo constituida por 100 y la muestra 80 trabajadores, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario conformado por 20 ítems de tipo Likert, el cual fue validado mediante el método juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente del alfa de Cronbach con un valor confiable. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman y el análisis descriptivo e inferencial de las variables investigadas, se concluyó que existe relación significativa de la variable condiciones de trabajo con la variable engagement laboral.

Palabras clave: Condiciones, laboral, engagement

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between working conditions and work engagement. The methodology used was: quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design and applied type. The population consisted of 100 and the sample was 80 workers, the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire made up of 20 Likert-type items, which was validated by the expert judgment method. and reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient with a reliable value. According to the results obtained using the Spearman's Rho statistic and the descriptive and inferential analysis of the variables investigated, it was concluded that there is a significant relationship between the working conditions variable and the work engagement variable.

Keywords: Conditions, labor, engagement

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas actualmente valoran más la gestión de recursos humanos (GRH), dicha importancia no solo es considerar a los trabajadores de una organización como un recurso, sino que ahora es denominado como el “talento humano” que puede llegar a cambiar el rumbo de cualquier empresa, pues ya no es suficiente tener un colaborador que se limite a cumplir sus horarios de trabajo y este cuente las horas para que pueda salir lo más rápido posible de su centro de labores.

A nivel mundial ocurre que en el sector empresarial las organizaciones vanguardistas han dado una relevante importancia a brindar todos los recursos necesarios para que sus colaboradores sientan un vínculo más allá delo laboral hacia la empresa, a este fenómeno se le llama tener un trabajador con engagement o enganchado, esto se desarrolla no solo con la finalidad que una empresa cumpla sus metas a corto plazo, sino de tener a los colaboradores en un estado emocional de compromiso permanente hacia la empresa, teniendo a largo plazo no solo personal altamente capacitado, sino trabajadores con engaged hacia la organización. Por consiguiente, es necesario brindar óptimas condiciones de trabajo para que el colaborador desarrolle sus actividades laborales de forma adecuada y placentera.

A nivel nacional, existen pocas empresas que permanecen con sostenibilidad en el mercado siendo este muy cambiante y competitivo, siendo el único factor clave para destacar es tener personal que aporte valor agregado a una organización. En nuestro país según el Diario Gestión (2015) menciona que el 87% de las empresas consideran que la falta de tener trabajadores con engagement es el principal problema que afrontan las organizaciones. Esto evidencia que, a lo largo de los años, no se ha evidenciado avances en relación con fomentar a tener empleados enganchados hacia la empresa, al contrario, el disengagement o los trabajadores desenganchados se expanden en todas las empresas teniendo consecuencias fatales y acortando la vida de las organizaciones en el mercado. Por todo lo mencionado queda demostrado que personal con engagement generan resultados positivos para la organización.

Asimismo el diario gestión (2017) menciona que según el Banco Interamericano de Desarrollo en sus siglas BID revela que respecto a las condiciones laborales el Perú está situado por debajo del promedio, ubicándose en el puesto 11, por ello las condiciones de trabajo que se les proporciona hoy en día al trabajador son un tema de preocupación en el Perú debido a la informalidad, poca regulación y el desinterés de los empresarios respecto a sus trabajadores, a pesar de ser ellos el pilar principal de la organización resultan tener condiciones de trabajo deficientes, este colaborando a tener trabajadores con disengagement o desenganchados.

Una de las problemáticas que el sector metalmecánico presenta es la constante rotación de personal, esto influenciado por las condiciones de trabajo ofrecidos por las organizaciones, a pesar de que el sector se ha vuelto muy riguroso en el tema, constantemente se presentan dificultades a la hora de proporcionar todos los elementos a sus empleados con el fin que desarrollen su trabajo de forma segura y cómoda.

La empresa MGA Ingenieros Contratistas se dedica en prestar servicios de ingeniería, entre las cuales están la fabricación, montaje y acondicionamiento de equipos mecánicos, instalaciones eléctricas, entre otras. El propósito de la organización es contar con personal altamente calificado, con el deseo de mostrar un vínculo positivo con sus colaboradores, A pesar de ello se ha podido que la organización presenta dificultades respecto a la demora en la entrega de los proyectos contratados según el plazo establecido, esto debido a la constante inasistencia del personal en la empresa. Considerando tales problemas se realizó una investigación científica con la finalidad de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el engagement laboral de la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

De acuerdo a lo mencionado, el problema general formulado en el estudio ha sido el siguiente: ¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022?., y los específicos fueron: 1) ¿Cómo se relaciona las condiciones ambientales con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022?., 2) ¿Cómo se relaciona las

condiciones de tiempo con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022?. y 3) ¿Cómo se relaciona las condiciones sociales con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022?.

De este modo, es conveniente mencionar la justificación de la investigación, pues se justifica por su aporte teórico, porque el estudio permitió conocer la relación de las variables de estudio: condiciones de trabajo y engagement laboral a través de la revisión de información en diferentes fuentes de investigación científica, igualmente la investigación conllevó una justificación práctica, pues su envergadura radicó en aportar información, experiencias y aprendizajes fruto de la investigación, los mismos que serán de utilidad para la empresa MGA Ingenieros Contratistas en la solución de sus problemas y servirá como referencia para tomar decisiones eficientes que mejoren a la organización, también la investigación se justifica desde el aspecto metodológico, pues contribuye a conocer la relación entre el engagement laboral y las condiciones de trabajo, a través de un cuestionario, el cual servirá para futuras investigaciones con distintas o similares perspectivas para conseguir un resultado óptimo y verídico.

Asimismo, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de las condiciones de trabajo con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022., y los específicos fueron:

1) Determinar la relación de las condiciones ambientales con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022., 2) Determinar la relación de las condiciones de tiempo con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022. y 3) Determinar la relación de las condiciones sociales con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Hipótesis general: Las condiciones de trabajo tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022. y las específicas fueron: 1) Las condiciones ambientales tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022., 2) Las condiciones de tiempo tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La

Victoria, 2022., 3) Las condiciones sociales tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

II. MARCO H9é FICC

En relación a la variable condiciones de trabajo se consideraron como antecedentes los siguientes artículos científicos: Auccapure, L. (2019). La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. La investigación utilizó una metodología descriptivo correlacional, no experimental de corte transeccional. El principal hallazgo demuestra que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral significativamente en dicha institución, es decir, si las condiciones de trabajo son mejores el desempeño laboral de los colaboradores en la organización aumentará.

Asimismo, conforme a la investigación de Cataño y Andrade (2021), la cual tuvo como objetivo principal estudiar la relación entre las condiciones laborales y las transformaciones en los significados del trabajo en colombianos profesionales migrantes en Rancagua, se realizó una investigación no experimental de corte transversal, el cual concluyó que las condiciones laborales se relacionan con la modificación de los significados del trabajo dirigidos a la descentralización, por ello el cambio de los valores laborales están relacionados a la busca de factores psicosociales como el estatus, reconocimiento, autorrealización, sentido de utilidad.

Rosales, et al. (2019). El objetivo general del artículo científico ha sido determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con los niveles de productividad en el sector macanero, del mismo modo la investigación empleó el método descriptivo correlacional, no experimental. El principal hallazgo presenció que los artesanos del sector macanero mantienen condiciones de trabajos precarios, dificultando el incremento al nivel de productividad, dificultando a tener una calidad de vida plena en los artesanos del sector macanero. Asimismo, los resultados demostraron que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el nivel de productividad, es decir al contar con mejores condiciones de trabajo se alcanzará un mayor nivel de productividad.

De acuerdo con Grego et al. (2022). Su investigación tuvo como propósito principal describir el perfil biosocial de los conductores de aplicaciones, sus características demográficas, sociales, laborales y el impacto de la pandemia ocasionada por el Covid-19 en esta categoría profesional, además se utilizó una metodología con un estudio descriptivo comparativo, se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia, traducido en una muestra de 104 choferes de la plataforma Uber, el cual tuvo como resultado la identificación de las malas condiciones de trabajo, la pandemia evidenció un aumento de la precariedad y vulnerabilidad del modelo de trabajo mediado por aplicaciones, estas generan un impacto perjudicial en la calidad de vida del trabajador.

Sagastizagal et al. (2020). El artículo de revisión tuvo la finalidad de conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo de la PEA ocupada del Perú, el método que utilizó el estudio fue no experimental de corte transeccional. Asimismo, la investigación concluyó que los empleados están expuestos continuamente a factores como el ruido, radiación solar, posturas incómodas, entre otras que dificultan un adecuado desempeño en sus labores, más aún cuando en los centros de trabajo no existe una adecuada gestión que estén alineadas a las normas vigentes, ocasionando que estas condiciones influyen negativamente a la salud y calidad de trabajo de los colaboradores.

Huertas (2018). La investigación científica planteó como objetivo principal determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el estado de salud percibido en los trabajadores en la empresa Blueberries Perú, el estudio utilizó una metodología no experimental de corte transeccional, de tipo correlacional. Asimismo, la muestra fue constituida por 100 trabajadores que seleccionaron en base a criterios de inclusión que fueron mencionados en la investigación. Concluyendo que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el estado de salud percibido en los trabajadores.

Palacios y Monte (2017). El artículo en revisión tuvo como objetivo principal identificar las condiciones de trabajo en académicos universitarios y su relación con la prevalencia de estrés, el estudio empleó una metodología con enfoque cuantitativo de corte transversal, los principales hallazgos que se encontraron en la investigación fueron que las condiciones de trabajo de los colaboradores que se

habían incorporados en los primeros 10 años eran deficientes respecto al personal más experimentado, asimismo se concluyó que existe una necesidad en implementar medidas preventivas en mejorar las condiciones laborales de los académicos para evitar que su calidad de vida siga en deterioro, por ende el rendimiento del empleado en la institución.

Besoain et al. (2022). El propósito principal del estudio fue identificar brechas de género en las condiciones de empleo, trabajo y calidad de vida de los vendedores informales en la Vega, el método utilizado en el estudio fue correlacional, no experimental de corte transeccional, el estudio utilizó el análisis descriptivo e inferencial con la finalidad de estudiar la correlación de las variables entre sí. La investigación concluyó que a pesar de que hombres y mujeres cuentan con condiciones laborales similares, las mujeres expresan mayor preocupación que los hombres con respecto a requerir mejores condiciones de trabajo, también manifiestan mayor desánimo y tristeza durante la jornada laboral.

Luengo y Sanhueza (2016). El estudio sostuvo como propósito principal identificar las condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y su salud física y mental del profesional de enfermería, utilizó un método de tipo transversal la cual tuvo como muestra a 248 académicos entre hombres y mujeres que laboran en la UNAM, los principales hallazgos fueron que los profesionales de enfermería presentan sobrecarga laboral, salarios insatisfactorios, entre otros, concluyendo que el profesional de enfermería percibe que el nivel de las condiciones de trabajo son deficientes las cuales influyen en sus actividades laborales y en su propio bienestar.

Osorio et al. (2015). El objetivo de la investigación fue analizar las condiciones de trabajo y de seguridad social de un grupo de pequeños y medianos agricultores del sector solidario, en tres municipios del oriente de Antioquía, se utilizó un método descriptivo, no experimental de corte transeccional. De acuerdo a los resultados, el estudio concluyó que las condiciones de trabajo de los grupos pequeños y medianos de agricultores son precarias, afectando su productividad y su salud física y mental.

Quezada et al. (2021). El objetivo principal del artículo científico fue analizar

las condiciones laborales de universidades peruanas, ante la virtualidad en el contexto de la pandemia COVID-19. El método utilizado en la investigación fue cuantitativo, de corte transversal. Concluyendo que los docentes universitarios que interactúan a través de la virtualidad en la educación conservan condiciones laborales existentes antes de la pandemia vigente, es decir, que ante el contexto de la pandemia las condiciones laborales no fueron actualizadas, esto evidencia que en el contexto nacional nos dificulta tener una adaptación al cambio adecuada, lo que traduce que los docentes tengan limitaciones al momento de desarrollar sus actividades.

En relación al engagement laboral se consideraron como antecedentes los siguientes artículos científicos: Toscano et al. (2020). La investigación tuvo como objetivo explorar la relación funcional entre el engagement y la calidad de vida en el trabajo, el estudio utilizó una metodología correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el engagement y la calidad de vida en el trabajo, es decir, a mayor calidad de vida en el trabajo percibida por el trabajador, este manifestará mayores niveles de engagement dentro de una organización.

De acuerdo a la investigación de Mitonga, J. (2018). El propósito principal del estudio fue determinar si el clima de trabajo ético y el comportamiento de liderazgo influyen en el nivel de work engagement de los empleados en una organización ferroviaria en la RDC, el estudio tuvo un diseño transversal de enfoque cuantitativo, Los resultados demostraron que el clima de trabajo ético y el comportamiento de liderazgo influyen significativamente en el nivel de engagement de los trabajadores, es decir si estas variables están presentes y desarrollándose constantemente en una organización aumentará el nivel de work engagement en los empleados.

Conforme al artículo de revisión de Lupano y Waisman (2018) que consideró como propósito determinar la relación del performance, satisfacción laboral con el work engagement, el método de estudio empleado en la investigación ha sido de tipo correlacional, no experimental de corte transeccional, la muestra compuesta en el estudio fue de 100 empleados de entidades públicas y privadas. Asimismo, se presenciaron altos índices de engagement y performance laboral en los colaboradores,

manifestando la presencia de una dedicación plena y total de los colaboradores en el trabajo, concluyendo que existe una asociación significativa entre las variables performance y satisfacción laboral con el work engagement.

Asimismo, Romero y Palacini (2020) en su artículo científico tuvo como principal propósito determinar la relación entre los niveles de engagement y los niveles de intención de rotación de los empleados de dos empresas privadas de la ciudad de Asunción, el estudio utilizó el método descriptivo correlacional, no experimental de corte transeccional, concluyendo que existe relación significativa de forma negativa entre las variables engagement y el nivel de rotación laboral es decir, si se presenciara mayores niveles de engagement, la intención de rotación laboral de los empleados disminuye proporcionalmente.

Guo, Y et al. (2017). El objetivo del artículo científico ha sido examinar si la relación entre el work engagement y el rendimiento en el trabajo está moderada por el apoyo organizacional percibido (APO), el método que se aplicó fue de tipo correlacional, no experimental de corte transeccional. Concluyendo que el work engagement está positivamente relacionado con el rendimiento en el trabajo, el cual está moderado significativamente por el apoyo organizacional es decir que, si el colaborador percibe que recibe un alto apoyo organizacional, este ayudará de manera recíproca a cumplir con los propósitos institucionales de la compañía, es decir existe relación positiva más significativa entre el work engagement y el rendimiento del trabajo cuando el nivel del apoyo organizacional percibida por los trabajadores es mayor.

Ocampo et al. (2021). El estudio sostuvo como propósito principal analizar la relación entre el engagement y el optimismo en un grupo de empleados colombianos, se empleó un diseño metodológico predictivo de corte transversal, del mismo modo utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia conformado por 298 empleados de una empresa colombiana, los resultados del estudio demostraron que las dimensiones del engagement y la variable optimismo se relacionan significativamente. Asimismo, la investigación concluyó que a mayores niveles de engagement, el nivel de optimismo aumentará en los colaboradores colombianos.

Vesga et al. (2021). El objetivo general que la investigación propuso ha sido identificar la relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional, el cual utilizó un método de nivel correlacional, noexperimental de corte transeccional. El estudio tuvo como resultado que las variables manifestaron relaciones significativas, es decir, el cambio organizacional tiene una relación significativa con el engagement. No obstante, se presenció que la edad no actúa como moderador entre las variables anteriormente mencionadas.

Polo et al. (2017). El artículo de revisión tuvo como objetivo principal indagar si el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción con la vida, así como determinar si el engagement actúa como facilitador, la metodología que la investigación utilizó fue correlacional, no experimental de corte transeccional, de igual manera el estudio concluyó que el compromiso afectivo se relaciona significativamente con la satisfacción con la vida, lo que traduce que el apego emocional a la organización prevalece al momento de valorar la satisfacción con la vida, en consecuencia el engagement actúa como facilitador para llegar a la satisfacción con la vida del trabajador en la organización.

Boikanyo y Heyns (2019). El estudio tuvo como finalidad determinar el efecto del engagement laboral en las prácticas de gestión de la calidad total en una compañía petroquímica, la metodología que se empleó fue cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Asimismo, el estudio concluyó que el engagement laboral tienen relación positiva con la variable gestión de la calidad total, manifestando al engagement como un predecesor necesario para lograr una gestión de calidad total exitosa.

Gonzales (2021). El artículo en revisión tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement laboral de los analistas de crédito del sector financiero en el departamento de Arequipa, el estudio utilizó una metodología de tipo correlacional, no experimental de corte transeccional. Asimismo, el principal hallazgo del estudio demostró que la variable engagement laboral se relacionan positivamente con los estilos de liderazgo.

Los antecedentes nacionales e internacionales de la variable condiciones de trabajo han sido: Riquelme et al. (2018). La investigación tuvo como objetivo

general determinar la relación de las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bío Bío, Concepción. La metodología que se empleó ha sido de tipo descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Concluyendo que la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la variable estrés laboral, esto demuestra que a mejores condiciones de trabajo se le proporcione al trabajador para que desarrolle sus tareas el nivel de estrés laboral disminuirá considerablemente.

La investigación se respalda en antecedentes como el de Núñez (2017), el cual tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre las 5S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, la metodología que se empleó fue descriptivo correlacional, no experimental de corte transeccional. Conforme a los principales hallazgos que se obtuvieron en el estudio, se concluyó que existe relación significativa entre la variable 5S y la variable condiciones ambientales de trabajo.

Asimismo, Ocsa y Huayra (2017). El objetivo de este estudio fue determinar las condiciones laborales que existen en el área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción. El método que se utilizó ha sido descriptiva, no experimental de corte transversal. El principal hallazgo fue que se identificó que las condiciones ambientales a las el personal se encuentra expuesto en la empresa son los siguientes: a) la iluminación en el trabajo, al respecto se identificó que estas no son las adecuadas, lo que evidencia un inadecuado ambiente de trabajo y ocasiona deficiencias en la calidad de trabajo, b) la temperatura ambiental, la cual se identificó que no es insuficiente, perjudicando la ejecución de las actividades de forma correcta y por último c) el ruido, que influye negativamente a la salud de los colaboradores, ya que al ruido que genera los equipos y maquinarias exceden los decibeles permitidos por la norma, además se presenció que no utilizan de manera adecuada los EPP's como tapones auditivos y orejeras, siendo estos los únicos elementos de protección personal para contrarrestar la exposición al ruido de los equipos y maquinarias.

Así como Roque (2018). La tesis tuvo como finalidad determinar si las condiciones de trabajo y se relacionan con la responsabilidad social en el complejo pesquero la Puntilla, el método utilizado que se utilizó en el estudio fue de diseño no

experimental, de tipo descriptivo correlacional. Al respecto se concluyó la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con responsabilidad social, mediante sus dimensiones (condiciones de empleo, condiciones ambientales y dimensión de seguridad y prevención).

Para la variable engagement laboral se consideraron los siguientes antecedentes nacionales e internacionales: Morriberon (2019). La tesis tuvo como finalidad determinar si el engagement se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de una entidad del rubro financiero en Arequipa al 2019, el estudio utilizó una metodología un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo. Los hallazgos del estudio demostraron que existe relación significativa entre el engagement y la motivación de forma positiva, concluyendo que, de haber mayor puntuación en la motivación laboral, el engagement también tendrá mayor puntuación.

Candia et al. (2017). La investigación tuvo como propósito principal analizar los factores de la satisfacción laboral y el engagement que impactan en la reducción de la intención de rotar del personal funcionario de una empresa del sector minero. El método de estudio empleado fue de enfoque cuantitativo, de diseño explicativo causal. Concluyendo que se identificó que las variables satisfacción laboral y engagement influyen significativamente y de manera inversa a la intención de rotar de los colaboradores de la organización.

Mendoza y Gutiérrez (2017). El objetivo de esta investigación fue determinar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. La metodología que se empleó fue descriptiva correlacional, no experimental de corte transeccional. Los principales hallazgos de la investigación fueron que las el engagement en sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción), presentan correlación positiva con el desempeño laboral: el vigor manifiesta una correlación directa de 91.3%, la dedicación en un 90% y la "absorción" 88.5%. Concluyendo que existe relación significativa del 89.6% entre el engagement laboral y el desempeño laboral.

Jaramillo et al. (2015). El estudio tuvo como propósito, Identificar y describir las conductas asociadas al engagement y su relación con las condiciones de

trabajo, bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano. El método que se utilizó en el transcurso del estudio ha sido correlacional, asimismo la muestra fue constituida por 704 catedráticos pertenecientes a 13 instituciones. Finalmente, los resultados fueron que hubo presencia de bajas condiciones laborales que existe la necesidad de mejorarse, observándose que el engagement tiene un sentido de dependencia con las condiciones laborales que una organización dispone, con el propósito de disminuir los factores de riesgo que inciden en el quehacer docente.

Yzaguirre et al. (2015). El estudio tuvo como finalidad determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral. El método que se utilizó en la investigación fue explicativo, no experimental de corte transeccional, también la población fue constituida por 219 empleados, así mismo se utilizó muestreo probabilístico aleatorio simple. Los hallazgos que se demostraron fueron que hubo presencia de dos tipos de cultura organizacional que predicen de manera positiva el engagement en el trabajo. Por todo lo mencionado se concluye que la misión e involucramiento incidensignificativamente en el engagement laboral.

La Teoría Científica seleccionada que respalda el tema de investigación fue la teoría de la motivación humana, Maslow reconocido psicólogo expuso un concepto referente a las necesidades que un ser humano manifiesta en el transcurso de su vida, la teoría formulada por Maslow está representada por una pirámide las cuales están fragmentadas por: necesidades básicas, inseguridad, sociales, autoestima y autorrealización, pues en la medida que el hombre satisface algunas de ellas se presentan otras más elevadas. (Maslow, 1987).

El engagement definido como un estado perdurable en la actividad del trabajador se relaciona con la teoría planteada por Maslow, pues dentro del ámbito laboral estudia los factores o necesidades de Maslow, en la que el trabajador con engaged se siente continuamente identificado con la empresa y crea vínculos laborales de manera constante, asimismo las condiciones de trabajo también se manifiestan, ya que estas se referencian como las necesidades básicas o fisiológicas en las cuales son necesarias para que un trabajador se manifieste en plenitud dentro del ámbito laboral, demostrando con plenitud sus capacidades y aprendizaje continuo alineados con los propósitos de una organización.

Los enfoques teóricos asociados a la variable condiciones de trabajo son los siguientes: Leplat y Cuny (1978). Las condiciones de trabajo son la agrupación de elementos tangibles e intangibles que pueden influir sobre el comportamiento de un trabajador, comprendiendo tales como los requerimientos mínimos que necesita el empleado para desarrollar sus actividades, ya sean físicas o verbales.

Fernández (1999), define a las condiciones de trabajo como: Aquellos factores del ámbito laboral la cual hace referencia del contenido de la prestación a que se somete el trabajador, definiendo sus términos que comprenden en el mismo: jornada, horario, salario, clasificación profesional, vacaciones, permisos. Las condiciones de trabajo es el universo de factores que influyen de manera positiva o no en la salud integral del colaborador las actividades que desarrolla a diario.

Chiavenato (2007), menciona que las condiciones de trabajo hacen referencia al conjunto de elementos que rodea a un empleado al desarrollar sus actividades laborales dentro de la organización, éstas son influenciadas por los factores ambientales, de tiempo y sociales, las cuales rodean al empleado constantemente al desempeñar sus labores.

Así también Cortez (2007), menciona que las condiciones de trabajo son aquel conjunto de particularidades los cuales pueden tener una influencia positiva o no en la seguridad y la salud del trabajador

Al respecto Henao (2013), los define como aquellas características esenciales intrínsecas o extrínsecas que se presentan durante la actividad laboral y hacen referencia al universo de factores que inciden significativamente en el trabajador, estableciendo su rol y causando un comportamiento definido dentro de la organización

Los enfoques teóricos asociados al engagement son los siguientes: Kahn (1990) menciona que: El engagement es un estado de encontrarse alyo personal que un trabajador manifiesta durante el desarrollo de sus tareas en una organización, las mismas que expresan conexiones con el trabajo sosteniendo una concentración a nivel físico, cognitivo y emocional.

Schaufelli et al. (2003), menciona que un trabajador con engagement tiene un estado anímico positivo, satisfecho con las labores que realiza dentro de la

organización, las cuales están caracterizadas por vigor, dedicación y absorción

Para Vila, Álvarez y Castro (2014). Un trabajador con engagement es identificado por el nivel en que está comprometido con la organización, demostrando su total disposición en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se utilizó ha sido aplicado, al respecto, Ñaupas et al. (2018), consideran que las investigaciones aplicadas son llamadas así porque a partir de la formulación de problemas e hipótesis se busca resolver un problema específico.

La investigación fue no experimental de corte transversal o transeccional, dicha afirmación coincide con Hernández, Fernandez y Baptista (2014), quienes lo definen como aquella investigación que se realiza sin manipular las variables de estudio, con el fin que estos se desarrollen de forma natural, así mismo se denomina de corte transversal o transeccional debido a que se recauda la información en un solo tiempo y espacio.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, al respecto Ñaupas et al (2018) menciona que la investigación cuantitativa tiene como propósito emplear métodos y técnicas las cuales puedan ser medidas y cuantificables, así también se entiende que se sustenta en herramientas estadísticas para la interpretación de los objetos que se estudian.

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, pues mediante la descripción y análisis de las variables en estudio, se tiene como finalidad determinar la relación entre las variables de estudio. Asimismo, Bernal (2016) lo define como aquella investigación que tiene el propósito de determinar la relación de dos o más variables entre sí.

Se utilizó el método hipotético deductivo, dicha afirmación coincide con Bernal (2016) quien lo define como un procedimiento que inicia en la identificación de un problema, posteriormente, se plantea una hipótesis la cual se refutarán o aceptarán a través de una contrastación antes de constituirse en teoría.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable X: Condiciones de trabajo

Para Chiavenato (2007) las condiciones de trabajo hacen referencia al conjunto de elementos que rodea a un empleado al desarrollar sus actividades laborales dentro de la organización, éstas son influenciadas por los factores ambientales, de tiempo y sociales, las cuales rodean al empleado constantemente al desempeñar sus labores.

Dimensión 1: Condiciones Ambientales

Las condiciones ambientales de trabajo están referidas al contexto físico que la organización brinda al empleado, garantizando que los mismos puedan gozar de una calidad de vida laboral para desempeñar correctamente sus funciones. (Chiavenato, 2007).

Indicador 1: Iluminación

Chiavenato (2011), define a la iluminación como la proporción de luz que incurre en el ambiente de trabajo donde el colaborador desarrolla sus actividades, la inadecuada proporción de iluminación disminuye la calidad de vida laboral que tiene el trabajador en una organización exponiéndolos a accidentes y/o enfermedades ocupacionales.

Indicador 2: Ruido

Chiavenato (2011), define al ruido como un sonido o chillido desagradable caracterizados por la frecuencia e intensidad que produce el mismo, los cuales tienen una incidencia directa en la salud y desempeño del trabajador ocasionando desagrado y malestar sobre todo en su audición.

Indicador 3: Limpieza e Higiene

Chiavenato (2011). La limpieza e higiene en el trabajo se refiere son el conjunto de normativas y métodos las cuales tienen la finalidad de preservar el bienestar físico y mental del empleado, protegiéndolo de los posibles deterioros en la salud en los empleados, relacionados a las funciones que el cargo requiere dentro de la organización.

Dimensión 2: Condiciones de Tiempo

Chiavenato (2011), refiere que las condiciones de tiempo hacen referencia a la duración de jornada de trabajo, horas extraordinarias, feriados, entre otros. Los

cuales influyen en el estilo de vida laboral, pues si la organización plantea un mal diseño del tiempo de trabajo, este puede afectar a la productividad de cada colaborador dentro de la organización.

Indicador 4: Jornada de Trabajo

Nogareda y Solórzano (2013), define a la jornada de trabajo como el lapso que una persona desempeña sus actividades laborales dentro de una organización, por lo tanto, se puede deducir que es el lapso en la que un empleado dedica su totalidad a sus tareas dentro de una empresa.

La jornada de trabajo actualmente es de ocho horas, aunque en empresas que se dedican al sector de metalmecánica estos tipos de trabajos por lo general requieren que el trabajador tenga una disposición mayor a la habitual, pues es frecuente que en los proyectos surjan retrasos y las jornadas laborales tengan que aumentar para cumplir los objetivos organizacionales.

Indicador 5: Horas extras

Chiavenato (2007). Las horas extras está definida como el tiempo que exceda la jornada normal en la que un trabajador labora en su centro de labores, este concepto es determinante ya que su constante uso puede llegar a desgastar al trabajador.

Indicador 6: Feriados

De acuerdo al artículo 10 Decreto Supremo N° 007-2002-TR son aquellos días laborales, es decir que dentro del ámbito laboral es un día que no se labore, a no ser que se realice de mutuo acuerdo entre colaborador y empleador, este último reconociendo su remuneración según las normas vigentes al trabajador.

Dimensión 3: Condiciones Sociales

Chiavenato (2007), menciona que las condiciones sociales están asociadas a las políticas de relación en la que una empresa ejecuta de forma sostenida con todos sus colaboradores, fomentando las relaciones laborales entre sus propios miembros sin importar el nivel jerárquico.

Por lo mencionado, las condiciones sociales son aquellas conformaciones de grupos formales e informales, las cuales surgen de relaciones sociales por afinidad, de esta manera se fortalece y trata de promover la correcta comunicación entre empleados de una organización que comparte un ambiente de trabajo.

Indicador 7: Comunicación

La comunicación es el transcurso en la que la información se convierte en un intercambio recíproco de aprendizajes constantes dentro de la organización (Chiavenato, 2007).

Por lo mencionado anteriormente, es necesario mencionar que la comunicación sirve como medio entre los trabajadores, donde el intercambio de información circula de manera fluida y asertiva, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo cómodo y asertivo en la que los colaboradores de todos los niveles organizacionales se sientan escuchados y motivados para hacer un trabajo más competitivo, siendo este la herramienta más importante en una organización exitosa.

Indicador 8: Relación con el jefe

El vínculo entre superior y subordinado representa un componente de vital importancia la cual puede determinar el rumbo de una empresa. En las organizaciones las relaciones entre integrantes de un equipo de trabajo y por consiguiente con la organización en general son determinantes para que los trabajadores se sientan cómodos, ya que esto es clave para el correcto funcionamiento de toda empresa. (Ocsa y Huayra, 2017).

Las relaciones entre jefe y subordinado son un aspecto importante en la que toda empresa sin diferenciar la actividad comercial a la que se dedica necesita, ya que las relaciones laborales son un ejercicio constante en la actividad laboral, intercambiando ideas entre jefe y subordinado, la cual da muchas ventajas ser una organización dinámica y que la identificación y solución de problemas sean los más breves posibles para el beneficio de la organización.

3.2.2 Variable Y: Engagement Laboral

Schaufelli et al (2003), menciona que un trabajador con engagement tiene un estado anímico positivo, satisfecho con las labores que realiza dentro de la organización, las cuales están caracterizadas por vigor, dedicación y absorción.

Dimensión 1: Vigor

Schaufelli et al (2003), nos dice que el vigor es un concepto que está caracterizado por encontrar un deseo de ocuparse por completo demostrando alto niveles de energía y persistencia ante cualquier reto que se presente en sus labores diarias.

Indicador 1: Energía

Mendoza y Gutiérrez (2017), menciona que un trabajador que posee altos niveles de energía es aquel que posee la habilidad e intensidad para desarrollar una tarea o actividad que exija un desgaste físico o mental, teniendo como resultado un rendimiento sobresaliente.

Indicador 2: Persistencia

La persistencia hace referencia al anhelo de dedicar un mayor esfuerzo que el regular al realizar una tarea, en la que el trabajador no tiende a sentirse fatigado fácilmente y persiste en el desarrollo de sus tareas, aunque estas presenten dificultades y complicaciones (Schaufelli et al., 2003).

Indicador 3: Esfuerzo

El esfuerzo es la disposición que tiene una persona en su centro de labores teniendo desgaste físico y/o moral. (Schaufelli et al., 2003).

Dimensión 2: Dedicación

Según Schaufelli et al (2003). La dedicación hace referencia a estar involucrado plenamente en el trabajo, resaltando sensaciones como la inspiración, el orgullo y el reto por la actividad laboral.

Indicador 1: Orgullo

Son aquellos trabajadores que se sienten identificados con su organización y normalmente les enorgullece hacer y hablar con los demás del trabajo al que se dedican (Schaufelli et al., 2003).

Indicador 2: Inspiración

Entusiasmo o perspicacia repentina que siente un individuo en una actividad específica la cual se desarrolla con altos niveles inventivos, así como también la indagación de soluciones a un problema en su trabajo. (Mendoza y Gutiérrez., 2017).

Indicador 3: Reto

Es el momento en la que el trabajador asume como un desafío cada actividad laboral dentro de la organización, sometiéndose en el constante aprendizaje y retroalimentándose, buscando el éxito personal y organizacional (Schaufelli et al, 2003).

Dimensión 3: Absorción

Schaufelli et al (2003), se refiere a la absorción como un término que está

caracterizado por la absoluta concentración y la felicidad que un colaborador está inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasar de manera fugaz y se experimenta dificultad por tener que dejar el trabajo.

Indicador 1: Felicidad Inmersa en el trabajo

La felicidad se refiere al sentimiento cuando se está concentrado en el trabajo, disfruta del trabajo que realiza, experimentando emociones y sentimientos como la distorsión en el tiempo (Schaufelli et al., 2003).

Indicador 2: Placer en el trabajo

Según Schaufelli et al. (2003), define al placer en el trabajo como la actitud en la que un trabajador se deja llevar en su centro de labores, dedicándose por completo en sus actividades laborales.

3.2.3 Matriz de Operacionalización de Variables

A continuación, en el anexo N° 1 se presenta la matriz de operacionalización de variables.

3.3 Población

Estuvo constituida por 100 empleados de la empresa MGA Ingenieros Contratistas. Al respecto, Niño (2018), menciona que población está definida por la totalidad de unidades que son motivo de investigación.

3.3.1 Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:** Aquellos colaboradores de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, que se encuentren en planilla.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron a aquellos colaboradores eventuales, personal de seguridad y limpieza de la empresa MGA Ingenieros Contratistas.

3.3.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, el cálculo de la misma se encuentra en el Anexo 5.

3.3.3 Muestreo:

La técnica para establecerlo fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, pues la investigación tuvo el objetivo de medir las variables de estudio en una población definida de forma aleatoria las cuales fueron medidas, analizadas e interpretadas con métodos estadísticos.

3.3.4 Unidad de análisis

Al respecto, estuvo constituida por aquellos trabajadores que se encuentre en planilla de acuerdo a los criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La encuesta fue la técnica utilizada para recolectar datos en el estudio. Al respecto Martínez (2018) menciona que esta técnica se sustenta en un cuestionario conformadas por un conjunto de interrogantes, diseñados con la finalidad de conseguir información de una muestra, que posteriormente serán expresadas de forma cuantitativa.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

El cuestionario estuvo comprendido por 20 ítems de tipo Likert. Asimismo, Ñaupas et al. (2018), expresa que el cuestionario es un instrumento que parte de la encuesta relacionado a la hipótesis de la investigación, a partir de los resultados podremos recopilar, resumir y analizar datos, en consecuencia, llegar a una conclusión.

3.4.3 Validez

El instrumento se validó mediante el método de juicio de expertos con la colaboración de profesionales catedráticos con grado de maestría y doctorado. A continuación, el resultado concerniente a la validez del instrumento está comprendido en el anexo N°3.

3.4.4 Confiabilidad

El nivel de confiabilidad del instrumento se interpretó mediante el coeficiente de relación obtenido denominado alfa de Cronbach, la cual ha sido obtenido como resultado de una encuesta piloto, posteriormente los datos recolectados se procesaron en el programa SPSS. Teniendo como resultado

0.756, el mismo que conforme a la tabla de confiabilidad es interpretada como Alta. Dichos resultados están comprendidos en el anexo N°3.

3.5 Procedimientos

La investigación estuvo compuesta por las siguientes fases, las cuales conforman el procedimiento que se utilizó para la recopilación de información en la

investigación:

3.5.1 Se diseñó el instrumento del estudio con el propósito de aplicar la encuesta respectiva a los colaboradores seleccionados como muestra del estudio.

3.5.2 Se solicitó la autorización al responsable de la empresa por medio del documento del consentimiento informado para realizar la encuesta a los trabajadores de la empresa.

3.5.3 Se realizó una auditoría exhaustiva de la información obtenida y fue plasmado en el programa SPSS para ser procesados para el análisis y contrastación con las hipótesis formuladas en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Método de análisis descriptivo

El análisis de datos que se utilizó fue de tipo descriptivo, al respecto Ñaupas et al. (2018) menciona que el método descriptivo consiste en recolectar, elaborar, sintetizar y examinar un conjunto de datos fueron extraídos de nuestro cuestionario, las cuales tienen como referencia el estudio de nuestras variables.

3.6.2 Método de análisis inferencial

Se utilizó el análisis inferencial, el cual se respalda en las muestras estadísticas, luego que estas sean analizadas podremos inferir o conceptualizar conclusiones, estas siendo calculadas a partir del objeto de estudio. En el método inferencial podremos comprobar si nuestra hipótesis ha sido afirmada o no. (Ñaupas et al., 2018).

3.7 Aspectos éticos

La investigación respetó todos los contenidos teóricos y metodológicos, acatando la autenticidad de la investigación, así como de los datos obtenidos; demostrando respeto y agradecimiento por todos los autores que fueron referenciados a lo largo de la investigación conforme establece las normas y leyes nacionales e internacionales.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

4.1.1 Tabla de frecuencia de las variables

Tabla 1: Frecuencia de la variable condiciones de trabajo agrupada

		Frecuen	Porcent	Porcentaj	Porcentaje
		cia	aje	e válido	acumulado
Válido	CASI	3	3,8	3,8	3,8
	NUNCA				
	A VECES	47	58,8	58,8	62,5
	CASI	28	35,0	35,0	97,5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 1 se muestran los resultados, referente a la variable condiciones de trabajo el cual agrupa las dimensiones: condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Al respecto se tuvieron los siguientes resultados: El 58.8% respondieron “A veces” el 35.0% de los colaboradores encuestados respondieron “Casi siempre”, asimismo el 3.8 % respondió “Casi nunca” manifestando la existencia de un sector que consideran que las condiciones de trabajo en las que desempeñan sus actividades son inadecuadas, por último, el 2.5% respondió “Siempre”.

Tabla 2: Frecuencia de la variable engagement laboral agrupada

		Frecuen	Porcent	Porcentaj	Porcentaje
		cia	aje	e válido	acumulado
Válido	A VECES	34	42,5	42,5	42,5
	CASI	43	53,8	53,8	96,3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 2 se muestran los resultados, referente a la variable engagement laboral el cual agrupa las dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Al respecto se tuvieron los siguientes resultados: el 53.8% de los colaboradores

expresan que “Casi siempre” el engagement laboral se manifiesta en la empresa, también el 42.5% de los colaboradores respondió “A veces” y por último el 3.8% “Siempre” al respecto.

4.2 Inferenciales

4.2.1 Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión **Tabla 3:**

Coeficiente de correlación

<i>Valor Rho</i>	<i>Interpretación</i>
<i>-0.91 a -1.00</i>	<i>Correlación negativa perfecta</i>
<i>-0.76 a -0.90</i>	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
<i>-0.51 a -0.75</i>	<i>Correlación negativa considerable</i>
<i>-0.11 a -0.50</i>	<i>Correlación negativa media</i>
<i>-0.01 a -0.10</i>	<i>Correlación negativa débil</i>
<i>0</i>	<i>No existe correlación</i>
<i>+0.01 a +0.10</i>	<i>Correlación positiva débil</i>
<i>+0.11 a +0.50</i>	<i>Correlación positiva media</i>
<i>+0.51 a +0.75</i>	<i>Correlación positiva considerable</i>
<i>+0.76 a +0.90</i>	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
<i>+0.91 a +1.00</i>	<i>Correlación positiva perfecta</i>

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Condiciones:

- Sig. T= 5%
- Nivel de aceptación 95%, $z= 1.96$
- Ho: Hipótesis nula
- Ha:

Hipótesis

alternativa

Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha

4.2.2 Prueba de Hipótesis general

Las condiciones de trabajo tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Tabla 4: *Correlación de variables*

			X: Condiciones de trabajo (Agrupada)	Y: Engagement laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	X: Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Y: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

Interpretación: En la tabla 4, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.480, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre las variables condiciones de trabajo y engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, que de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas S.A.C, La Victoria, 2022.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Las condiciones ambientales tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ho: No existe relación entre las condiciones ambientales y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones ambientales y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Tabla 5: *Correlación para prueba de hipótesis 1*

			D1: Condiciones ambientales (Agrupada)	Y: Engagement laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	D1: Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Y: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación: En la tabla 5, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.427, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre la dimensión condiciones ambientales y la variable engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones ambientales se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

Las condiciones de tiempo tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ho: No existe relación entre las condiciones de tiempo y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de tiempo y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Tabla 6: *Correlación para prueba de hipótesis 2*

			D2: Condiciones de tiempo (Agrupada)	Y: Engagement laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: Condiciones de tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,181
		Sig. (bilateral)	.	,108
		N	80	80
	V2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,181	1,000
		Sig. (bilateral)	,108	.
		N	80	80

Interpretación: En la tabla 6, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.181, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva débil entre la dimensión condiciones de tiempo y la variable engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.108, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha. En consecuencia, la hipótesis general queda desestimada, es decir, las condiciones de tiempo no se relacionan con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3

Las condiciones sociales tienen relación con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ho: No existe relación entre las condiciones sociales y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones sociales y el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

Tabla 7: *Correlación para prueba de hipótesis 3*

			D3: Condicion s sociales (Agrupada)	Y: Engagement laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	D3: Condiciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral) N	. 80	,000 80
	V2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 80	. 80

Interpretación: En la tabla 7, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.390, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre la dimensión condiciones sociales y la variable engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones sociales se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

V. DISCUSIÓN

5.1 La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de las condiciones de trabajo con el engagement laboral, teniendo en cuenta el análisis descriptivos e inferenciales realizados los cuales se sustentan en los resultados que fueron obtenidos, concluyendo que la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la variable engagement laboral.

Dicho resultado tiene congruencia con los hallazgos encontrados en el estudio de Toscano et al. (2020) quienes concluyeron que el engagement se relacionan significativamente con la calidad de vida en el trabajo, es decir, a mayor calidad de vida en el trabajo percibida por el trabajador, este manifestará mayores niveles de engagement dentro de una organización, en tal sentido el estudio ofrece información pertinente en la toma de decisiones para la GRH en las compañías que compiten en el mercado laboral. De la misma forma en la investigación de Auccapure, L. (2019) de acuerdo al principal hallazgo, se demostró que existe una relación significativa de forma positiva entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral de dicha institución, es decir, si las condiciones de trabajo son mejores el desempeño laboral de los colaboradores aumentará.

Asimismo los resultados se encuentran dentro de los alcances de la teoría científica de la motivación humana de Maslow, el cual expuso un concepto referente a las necesidades que un ser humano manifiesta en el transcurso de su vida, la teoría formulada por Maslow está representada por una pirámide las cuales están fragmentadas entre necesidades básicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización pues en la medida que el hombre satisface algunas de ellas se presentan otras más elevadas. También están comprendidos con los enfoques teóricos de Chiavenato (2007) quien define las condiciones de trabajo como conjunto de elementos en las que un colaborador desarrolla sus actividades dentro de una organización, las cuales son influenciadas por los factores ambientales, de tiempo y sociales, estas rodean al empleado mientras desempeña sus labores, de la mismo modo Schaufelli et al (2003), menciona que un trabajador con engagement tiene un estado anímico positivo, satisfecho con las labores que realiza, las cuales están caracterizadas por vigor, dedicación y absorción.

La investigación sostuvo una metodología de nivel descriptivo correlacional, porque se buscó describir y analizar las variables con el propósito de determinar la relación entre las mismas, también fue de diseño no experimental de corte transversal o transeccional, debido a que no hubo alteración intencionada de las variables en estudio, además se recopilaron los datos en un solo tiempo y espacio, el tipo de investigación fue aplicada, ya que se formularon problemas e hipótesis de investigación que fueron contrastadas a partir de la revisión de investigaciones relacionadas al estudio, por último el estudio tuvo un enfoque cuantitativa en el cual se empleó una técnica y un instrumento para la recolección de datos que fueron valorizadas y trasladadas en una base de datos para la interpretación la información obtenida a través de las técnicas de investigación descriptiva e inferencial. Por todo lo mencionado la investigación ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas de una manera estructurada, confiable y veraz.

5.2 La investigación tuvo como objetivo específico 1 la cual fue determinar la relación de la dimensión condiciones ambientales con la variable engagement laboral, teniendo en cuenta el análisis descriptivos e inferenciales de los resultados que fueron obtenidos, se pudo aseverar que existe relación significativa de la dimensión condiciones ambientales con la variable engagement laboral.

Dicho resultado tiene congruencia con los hallazgos de las investigaciones de Núñez (2017), quien de acuerdo con los resultados obtenidos concluyó que existe relación significativa entre la variable 5S y la variable condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada. Así como también en la investigación realizada por Roque, N. (2018), de acuerdo a los hallazgos encontrados, concluyó que la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con responsabilidad social, mediante sus dimensiones (condiciones de empleo, condiciones ambientales y dimensión de seguridad y prevención).

5.3 La investigación tuvo como objetivo específico 2 la cual fue determinar la relación de las condiciones de tiempo con el engagement Laboral, teniendo en cuenta el análisis descriptivos e inferenciales de los resultados que fueron obtenidos, se pudo aseverar que no existe relación de la dimensión condiciones de tiempo con la variable engagement laboral.

En cambio, Luengo y Sanhueza (2016), en sus principales hallazgos encontraron que los profesionales de enfermería presentaban sobrecarga laboral, salarios insatisfactorios, entre otros, concluyendo que el profesional de enfermería percibe que el nivel de las condiciones de trabajo es deficiente las cuales pueden influir en sus actividades laborales y en su propio bienestar. Así como también Osorio et al. (2015), en su investigación concluyó que las condiciones de trabajo de los grupos pequeños y medianos de agricultores son precarias, afectando su productividad y su salud física y mental. Lo cual dichas investigaciones no concuerdan con los resultados que se obtuvieron en el estudio respecto a la dimensión condiciones de tiempo y la variable engagement laboral, pues de acuerdo a los resultados que se mostraron en la investigación las condiciones de tiempo no son un factor prevalente para que se manifiesta un trabajador con engaged en una organización.

5.4 La investigación tuvo como objetivo específico 3 la cual fue determinar la relación de las condiciones sociales con el engagement laboral, teniendo en cuenta el análisis descriptivos e inferenciales de los resultados que fueron obtenidos, se pudo aseverar que existe relación de la dimensión condiciones sociales con la variable engagement laboral.

Dicho resultado tiene congruencia con los hallazgos de las investigaciones en el estudio de Mitonga, J. (2018), Los resultados demostraron que el clima de trabajo ético y el comportamiento de liderazgo influyen significativamente en el nivel de engagement en los colaboradores, es decir si estas variables están presentes y desarrollándose constantemente en una organización aumentará el nivel de work engagement en los empleados. Así como también Guo, Y et al. (2017), Concluyendo que el work engagement está positivamente relacionado con el rendimiento en el trabajo, el cual está moderado significativamente por el apoyo organizacional es decir que, si el colaborador percibe que recibe un alto apoyo organizacional, este ayudará de manera recíproca cumplir con los propósitos institucionales de la compañía, concluyendo que existe relación positiva más significativa cuando el nivel del apoyo organizacional es mayor. Por todo lo mencionado es preciso mencionar

que un trabajador al cual se le otorgue confianza y se le conduzca a un ambiente

laboral donde es tratado como uno de los pilares principales de la organización sin importar el orden jerárquico, manifestará un alto compromiso y reciprocidad inmediata con sus compañeros de trabajo, superiores y evidenciando estar enganchado con los propósitos institucionales de la organización.

5.5 La hipótesis general que se planteó en la investigación fue las condiciones de trabajo tiene relación con el engagement laboral, para probar dicha afirmación se realizaron pruebas estadísticas, que de acuerdo con la tabla 4, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.480, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre las variables condiciones de trabajo y engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

5.6 La hipótesis específica 1 que se planteó en la investigación fue las condiciones ambientales tiene relación con el engagement laboral, para probar dicha afirmación se realizaron pruebas estadísticas, que de acuerdo con la tabla 5, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.427, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre la dimensión condiciones ambientales y la variable engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones ambientales se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

5.7 La hipótesis específica 2 que se planteó en la investigación fue las condiciones de tiempo no tiene relación con el engagement laboral, para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas, que de acuerdo con la tabla 6, se observa el nivel de significancia bilateral es 0.108, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . En consecuencia, la hipótesis

general ha quedado desestimada, es decir, las condiciones de tiempo no se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

5.8 La hipótesis específica 3 que se planteó en la investigación fue las condiciones sociales tiene relación con el engagement laboral, para probar dicha afirmación se realizaron pruebas estadísticas, que de acuerdo con la tabla 7, se observa el valor de coeficiente de correlación de 0.390, teniendo en cuenta la tabla 3 “Coeficiente de correlación” el resultado toma significado como correlación positiva media entre la dimensión condiciones sociales y la variable engagement laboral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es 0.000, de acuerdo con la regla de decisión $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, la hipótesis general ha quedado demostrada, es decir, las condiciones sociales se relacionan significativamente con el engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022.

5.9 Los resultados descriptivos de la variable condiciones de trabajo son como sigue: Conforme a los resultados obtenidos a través de la aplicación de una encuesta que se observa en la Tabla 1, referente a que si la empresa cuenta con adecuadas condiciones de trabajo que agrupa las dimensiones condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales el resultado es el siguiente: el 58.8% respondieron “A veces” el 35.0% de los colaboradores encuestados respondieron “Casi siempre”, asimismo el 3.8 % respondió “Casi nunca” manifestando la existencia de un sector que consideran que las condiciones de trabajo en las que desempeñan sus actividades son inadecuadas, por último, el 2.5% respondió “Siempre”.

5.10 Los resultados descriptivos de la variable engagement laboral son como sigue: Conforme a los resultados obtenidos a través de la aplicación de una encuesta que se observa en la Tabla 2, se muestran los resultados los cuales fueron obtenidos a través de la aplicación de una encuesta, referente a la variable engagement laboral el cual agrupa las dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Al respecto se tuvieron los siguientes resultados: el 53.8% de los colaboradores expresan que “Casi siempre” el engagement laboral se manifiesta en la empresa, también el 42.5% de los colaboradores respondió “A veces” y por último el 3.8%

“Siempre” al respecto.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Conforme a los hallazgos encontrados con relación al objetivo general y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se pudo determinar que la variable condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la variable engagement laboral.

6.2 Conforme a los hallazgos encontrados con relación al objetivo específico 1 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se pudo determinar que la dimensión condiciones ambientales se relacionan significativamente con la variable engagement laboral.

6.3 Conforme a los hallazgos encontrados con relación al objetivo específico 2 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se pudo determinar que la variable dimensión de tiempo no se relacionan significativamente con la variable engagement laboral.

6.4 Conforme a los hallazgos encontrados con relación al objetivo específico 3 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se pudo determinar que la dimensión condiciones sociales se relacionan significativamente con la variable engagement laboral.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Teniendo en cuenta los resultados relacionados al objetivo general, se recomienda a los jefes encargados de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, establecer e implementar políticas de condiciones de trabajo adecuadas, teniendo como eje principal en proporcionar un adecuado ambiente de trabajo, respetar la jornada laboral y mantener una comunicación asertiva, de esta manera el colaborador desarrolle sus actividades de forma adecuada y oportuna, con la finalidad de que el colaborador manifieste un alto compromiso hacia la organización mientras desarrolla sus actividades laborales, asimismo utilizar el instrumento diseñada para la investigación el cual permitió lograr el objetivo de la investigación planteada.

7.2 Teniendo en cuenta los resultados relacionados al objetivo específico 1, se recomienda a los jefes encargados de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, Implementar un plan de concientización y sensibilización que promuevan y aseguren el cumplimiento estricto en proporcionar los elementos requeridos por el trabajador, así como el uso correcto de cada uno de ellos para que el personal realicen sus actividades de forma segura, cómoda y saludable.

7.3 Teniendo en cuenta los resultados relacionados al objetivo específico 2, se recomienda a los jefes encargados de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, cumplir con cabalidad de acuerdo a las normas vigentes respecto a la jornada de trabajo, descanso y horas extras, así también se realicen pausas activas para que el personal pueda disminuir la carga laboral física y mental.

7.4 Teniendo en cuenta los resultados relacionados al objetivo específico 3, se recomienda a los jefes encargados de la empresa MGA Ingenieros Contratistas, se desarrollen programas y actividades de reconocimiento para consolidar e incentivar las relaciones entre los colaboradores en todos los niveles organizacionales.

REFERENCIAS

- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Integración*, 2, 195-210.
<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). Pearson educación.
- Besoain, A., Flores, G., Muñoz, T. & Sanhueza, J (2022). Conditions of employment, work and quality of life of men and women in informal jobs. *Revista de saude publica*, 56(17), 1-11.
<https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003505>
- Boikanyo, D. & Heyns, M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-13.
<https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2334>
- Candía., Castro, C. y Sanchez E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (Tesis de magister, Universidad del Pacífico). Repositorio de Universidad del Pacífico.
<http://hdl.handle.net/11354/2021>
- Cataño, I. & Andrade, V. (2021). Condiciones laborales y transformaciones en significados del trabajo en inmigrantes profesionales colombianos en Rancagua, Chile. *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 189-216.
<https://doi.org/10.14482/psdc.38.2.15>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (6a ed.) México D.F: McGraw hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (8a ed.) México D.F: McGraw hill.
- Cortez, J. (2007) *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. (9na ed.) Madrid: Editoracial Tebar.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (04 de julio de 2002).

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

Fernandez, C. (1999). *La comunicación en las Organizaciones*. México D.F: Editorial Trelles

Earle, E. (2017). BID: Estudio de mejores condiciones laborales ubica al Perú por debajo del promedio en América Latina. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/bid-estudio-mejores-condiciones-laborales-ubica-peru-debajo-promedio-america-latina-95825-noticia/>

El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema, (2015). *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Gonzales, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1); 9-15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>

Greggo, J., Lucca, S., Azevedo, V. & Bandini, M. (2022). Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. *Saúde debate*, 46(132), 93-106. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206>

Guo, Y., Du, H., Xie, B. & Mo, L. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Annals of psychology*, 33(3), 708-713. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

Henao, F. (2013) *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Colombia: EcoeEdiciones

Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education.

Huertas, N. (2019). Condiciones de trabajo y estado de salud percibido en los trabajadores de la empresa agroindustrial Blueberries Perú. *Sciéndo*, 22(1), 67-72. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.008>

- Jaramillo, L., Méndez, L., & Gutiérrez, A. (2015). *El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. (Tesis de maestría, Universidad de Manizales). Repositorio institucional Universidad de Manizales.
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2185>
- Kahn, W. (1990). *Holding fasto: The Struggle to Create Resilient Caregiving Organizations*.
<https://books.google.com.pe/books?id=n34unA5kpJUC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP8#v=onepage&q&f=false>
- Leplat, J. & Cuny, X. (1978). *Psicología del trabajo*. Madrid: Editor Pablo del Río.
- Luengo, C. & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62 (245), 368-380.
https://www.researchgate.net/publication/317312710_Condiciones_de_trabajo_y_su_relacion_con_la_calidad_del_cuidado_y_salud_del_profesional_de_enfermeria
- Lupano, M. & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S245166002018000200006&lng=es&tlng=es.
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Maslow, A. (1987). *Motivación y personalidad*. (3ª ed.) Diaz de Santos.
<https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Título profesional, Universidad nacional Amazónica de Madre de Dios). Repositorio institucional de UNAMAD. <http://hdl.handle.net/20500.14070/317>

- Mitonga, J. (2018). Employess' work engagement in a railway organisation: a perspective of ethical work climate and leadership behaviour. *Acta Commercii*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/%20ac.v18i1.598>
- Morriberon, A. (2019). *Relación del engagement y motivación laboral en una entidad del rubro financiero, Arequipa, 2019*. (Título profesional, Universidad Católica San Pablo). Repositorio institucional de UCSP. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16093>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. (2ª ed.). Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546>
- Nogareda, C., Nogareda, S., & Solorzano, M. (2013). *Jornada y horarios de trabajo*. Madrid: Editorial INHST.
- Núñez, M. (2017). *Las 5S y las Condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017*. (Tesis de magíster, Universidad Federico Villarreal). Repositorio institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2846>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H. & Valdivia, M. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Ocampo, L., Quiroz, E. & Villavicencio, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). *Condiciones de Trabajo del personal del Área de Mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017*. (Título profesional, Universidad nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>.
- Osorio, L., Lopera, L., López, Y., Rendón, I., Tabares, J., Medina, M. & Nieto, E. (2015). Condiciones de trabajo y de seguridad social en asociaciones de pequeños y medianos agricultores campesinos con prácticas de economía solidaria en tres municipios del oriente

- antioqueño, Colombia, 2015. *Salud Pública*, 37(2), 36-48.
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a05>
- Palacios, M & Montes, V. (2017). Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Ciencia y trabajo*, 19 (58), 59-53.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>.
- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Fama, L. & Santiago, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *Universia Business Review*, 14(54),128-145.
<https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/2353>
- Quezada, M., Castro, M., Dios, C. & Quezada, G. (2021). *Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: virtualización ante la pandemia COVID-19*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 110-122. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4047>
- Riquelme, A., Soto, M. & Torres, M. (2018). *Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bío Bío – Concepción, 2018*. (Título profesional, Universidad del Bío Bío). Repositorio digital de la universidad del Bío Bío.
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2653>
- Romero, R. & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
<https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Roque, N. (2018). *Las condiciones de trabajo y la responsabilidad social empresarial en el complejo pesquero la Puntilla-Pisco, propuesta actual*. (Título para magíster, Universidad nacional Federico Villarreal). Repositorio institucional UNFV.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1994>
- Rosales, M., Calle, M. & Bernal, J. (2019). Análisis de correlación entre productividad y condiciones del trabajo en el sector macanero, cantón Gualaceo, provincia del Azuay. *Enlace Universitario*. 18(1), 87-97.
<https://doi.org/10.33789/enlace.18.49>
- Sagastizagal, I., Astete, J. & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo,

seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.

<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Schaufelli, W. & Salanova, M. (2003). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial

Toscano, C., Vesga, J. & Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-146. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>

Vesga, J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E. & Pazmay, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38 (2), 224-241. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>

Vila, G., Alvarez, D., & Castro, C. (2014). *Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23-42. <https://doi.org/10.37960/revista.v19i65.11250>

Yzaguirre, M; Nosiglya, C. y Rojas, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una Empresa Global. (Tesis de magister, Universidad del Pacífico). Repositorio Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1027>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Condiciones de trabajo	Chiavenato (2007), menciona que las condiciones de trabajo hacen referencia al conjunto de elementos que rodea a un empleado al desarrollar sus actividades laborales dentro de la organización, éstas son influenciadas por los factores ambientales, de tiempo y sociales, las cuales rodean al empleado constantemente al desempeñar sus labores.	Para determinar el nivel de las condiciones de trabajo de los colaboradores, se obtendrá por medio de un cuestionario de 10 ítems en escala Likert	Condiciones ambientales	1. Iluminación 2. Ruido 3. Limpieza e higiene	1. ¿Considera usted que las instalaciones de la cuenta con una iluminación adecuada? 2. ¿Considera que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición? 3. ¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos? 4. ¿Con frecuencia, mi área de trabajo esta adecuadamente limpio e higiénico?	Ordinal en escala Likert Alternativas: Nunca -Casi Nunca A veces -Casi Siempre Siempre
			Condiciones de Tiempo	4. Jornada de trabajo 5. Horas extras 6. Feriados	5. ¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones es excesivo? 6. ¿A menudo, tiene que trabajar más horas de las que debería? 7. ¿Considera usted que la empresa respeta los feriados que le corresponden conforme a ley?	
			Condiciones sociales	7. Comunicación 8. Relación con jefes	8. ¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros de trabajo? 9. ¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad? 10. ¿Con frecuencia recibe apoyo de mis superiores de trabajo?	
Variable Y: Engagement laboral	Schaufelli et al (2003), menciona que un trabajador con engagement tiene un estado anímico positivo, satisfecho con las labores que realiza dentro de la organización, las cuales están caracterizadas por vigor, dedicación y absorción	Para determinar el nivel de engagement laboral (vigor, dedicación y absorción) de los colaboradores, se obtendrá en base a un cuestionario de 10 ítems en escala Likert	Vigor	1. Energía 2. Resistencia 3. Esfuerzo	1. ¿Considera usted que, en mi trabajo me siento lleno de energía? 2. ¿Considera usted que, a diario, tiene ganas de ir a trabajar? 3. ¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?	
			Dedicación	4. Orgullo 5. Inspiración 6. Reto	4. ¿Considera usted que le enorgullece hablar de su trabajo con los demás? 5. ¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo? 6. ¿Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo?	
			Absorción	7. Felicidad inmersa en el trabajo 8. Placer en el trabajo	7. ¿Con frecuencia, siente dificultar dejar de trabajar por un momento? 8. ¿Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo? 9. ¿Con frecuencia siente dificultad al desconectarse de su trabajo? 10. ¿A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja?	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MGA INGENIEROS CONTRATISTAS

Estimado(a) colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “**Condiciones de trabajo y Engagement laboral en la empresa MGA Ingenieros Contratistas SAC, La Victoria, 2022**”, por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. de acuerdo con llenar el formulario Si () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

N°	ITEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1	¿Considera usted que las instalaciones de la empresa, cuenta con una iluminación adecuada?					
2	¿Considera que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición?					
3	¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos?					
4	¿Con frecuencia mi área de trabajo esta adecuadamente limpio e higiénico?					
5	¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones son excesivas?					
6	¿A menudo, tiene que trabajar más horas de las que debería?					
7	¿Considera usted que la empresa respeta los feriados que le corresponden conforme a ley?					
8	¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros de trabajo?					
9	¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad?					
10	¿Con frecuencia, recibe apoyo de sus superiores en el trabajo?					
11	¿Considera usted que en su trabajo se siente lleno de energía?					
12	¿Considera usted que, a diario, tiene ganas de ir a trabajar?					
13	¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?					
14	¿Considera usted que le enorgullece hablar de su					

	trabajo con los demás?					
15	¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo?					
16	¿Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo?					
17	¿Con frecuencia siente dificultad dejar de trabajar por un momento?					
18	¿Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo?					
19	¿Con frecuencia, siente dificultad al desconectarse de su trabajo?					
20	¿A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja?					

Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección

❖ Validez

La validez se realizó del instrumento se realizó con la participación de docentes de la universidad, que se detalla a continuación.

N ^a	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Edith Geobana Rosales Domínguez	Magister	Aplicable
2	David Fernando Aliaga Correa	Doctor	Aplicable
3	Pedro Costilla Castillo	Doctor	Aplicable
4	Victor Demetrio Dávila Arenaza	Doctor	Aplicable

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA EMPRESA MYS TECNOLOGÍA, SANTA ANITA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Ivan Jesús Mucha Gaspar							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES	Iluminación	¿Considera usted que las instalaciones de la empresa Mys tecnología cuenta con una iluminación adecuada?	Escala Likert N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Ruido	¿Considera usted que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición?		/		
		Limpieza e Higiene	¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos? ¿Con frecuencia mi área de trabajo esta adecuadamente limpio e higiénico?		/		
	CONDICIONES DE TIEMPO	Jornada de trabajo	¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones son excesivas?		/		
		Horas extras	¿A menudo, tengo que trabajar más horas de las que debería?		/		
	CONDICIONES SOCIALES	Feriatos	¿Considera usted que la empresa respeta los feriatos que me corresponden conforme a ley?		/		
		Comunicación	¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros?		/		
		Relación con los jefes	¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad?		/		
			¿Con frecuencia recibo apoyo de mis superiores en mi trabajo?		/		
		ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR		Energía	¿Considera usted que en su trabajo se siente lleno de energía?	/
Resistencia	¿Considera usted que a diario, tiene ganas de ir a trabajar?			/			
Esfuerzo	¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?			/			
DEDICACIÓN	Orgullo		¿Considera usted que le enorgullece hablar de su trabajo con los demás?	/			
	Inspiración		¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo?	/			
ABSORCIÓN	Reto		Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo.	/			
	Felicidad Inmersa en el trabajo		Con frecuencia, siente dificultad dejar de trabajar por un momento.	/			
			Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo	/			
	Placer en el trabajo		Con frecuencia, siente dificultad el desconectarse de su trabajo A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja	/			
Firma del experto			Fecha 12/11/2018				

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 la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA EMPRESA MYS TECNOLOGÍA, SANTA ANITA, 2019"
 Apellidos y nombres del investigador: Ivan Jesús Mucha Gaspar
 Apellidos y nombres del experto: J. V. L. D. O. S. I. L. L. A. (2. 112. ZE. A. Q. 4. / r. b. . c. 2. = / UVA / O. t.)

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES	Iluminación	¿Considera usted que las instalaciones de la empresa Mys tecnología cuenta con una iluminación adecuada?	Escala Likert N = Nunca N = Casi Nunca V = A veces S = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Ruido	¿Considera usted que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición?		/		
		Limpieza e Higiene	¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos?		/		
			¿Con frecuencia mi área de trabajo está adecuadamente limpia e higiénica?		/		
	CONDICIONES DE TIEMPO	Jornada de trabajo	¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones son excesivas?		/		
		Horas extras	¿A menudo, tengo que trabajar más horas de las que debería?		/		
		Feriatos	¿Considera usted que la empresa respeta los feriados que me corresponden conforme a ley?		/		
	CONDICIONES SOCIALES	Comunicación	¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros?		/		
		Relación con los jefes	¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad?		/		
			¿Con frecuencia recibo apoyo de mis superiores en mi trabajo?		/		
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	¿Considera usted que en su trabajo se siente lleno de energía?	/			
		Resistencia	¿Considera usted que a diario, tiene ganas de ir a trabajar?	/			
		Esfuerzo	¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?	/			
	DEDICACIÓN	Orgullo	¿Considera usted que le enorgullece hablar de su trabajo con los demás?	/			
		Inspiración	¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo?	/			
		Reto	Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo.	/			
	ABSORCIÓN	Felicidad Inmersa en el trabajo	Con frecuencia, siento dificultad de dejar de trabajar por un momento.	/			
			Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo con frecuencia, siento dificultad de desconectarse de su trabajo	/			
		Placer en el trabajo	A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja	/			
Firma del experto			Fecha 08/11/2018				

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 la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA EMPRESA MYS TECNOLOGÍA, SANTA ANITA, 2019"
 Apellidos y nombres del investigador: Ivan Jesús Mucha Gaspar
 Apellidos y nombres del experto: J. V. L. D. O. S. I. L. L. A. (2. 112. ZE. A. Q. 4. / r. b. . c. 2. = / UVA / O. t.)

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES	Iluminación	¿Considera usted que las instalaciones de la empresa Mys tecnología cuenta con una iluminación adecuada?	Escala Likert N = Nunca N = Casi Nunca V = A veces S = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Ruido	¿Considera usted que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición?		/		
		Limpieza e Higiene	¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos?		/		
			¿Con frecuencia mi área de trabajo está adecuadamente limpia e higiénica?		/		
	CONDICIONES DE TIEMPO	Jornada de trabajo	¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones son excesivas?		/		
		Horas extras	¿A menudo, tengo que trabajar más horas de las que debería?		/		
		Feriatos	¿Considera usted que la empresa respeta los feriados que me corresponden conforme a ley?		/		
	CONDICIONES SOCIALES	Comunicación	¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros?		/		
		Relación con los jefes	¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad?		/		
			¿Con frecuencia recibo apoyo de mis superiores en mi trabajo?		/		
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	¿Considera usted que en su trabajo se siente lleno de energía?	/			
		Resistencia	¿Considera usted que a diario, tiene ganas de ir a trabajar?	/			
		Esfuerzo	¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?	/			
	DEDICACIÓN	Orgullo	¿Considera usted que le enorgullece hablar de su trabajo con los demás?	/			
		Inspiración	¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo?	/			
		Reto	Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo.	/			
	ABSORCIÓN	Felicidad Inmersa en el trabajo	Con frecuencia, siento dificultad de dejar de trabajar por un momento.	/			
			Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo con frecuencia, siento dificultad de desconectarse de su trabajo	/			
		Placer en el trabajo	A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja	/			
Firma del experto			Fecha 08/11/2018				

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 la investigación: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA EMPRESA MYS TECNOLOGÍA, SANTA ANITA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Ivan Jesús Mucha Gaspar							
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Edsht G. Rosales Domínguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES	Iluminación	¿Considera usted que las instalaciones de la empresa Mys tecnología cuenta con una iluminación adecuada?	Escala Likert N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Ruido	¿Considera usted que la exposición de ruidos fuertes en el trabajo puede dañar su audición?		/		
		Limpieza e Higiene	¿Considera usted que el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo son óptimos? ¿Con frecuencia mi área de trabajo esta adecuadamente limpio e higiénico?		/		
	CONDICIONES DE TIEMPO	Jornada de trabajo	¿Considera usted que el tiempo de trabajo que le dedica a sus funciones son excesivas?		/		
		Horas extras	¿A menudo, tengo que trabajar más horas de las que debería?		/		
		Feriatos	¿Considera usted que la empresa respeta los feriados que me corresponden conforme a ley?		/		
	CONDICIONES SOCIALES	Comunicación	¿Considera usted que tiene una comunicación constante con sus compañeros?		/		
		Relación con los jefes	¿Considera usted que sus jefes lo tratan con respeto e igualdad?		/		
			¿Con frecuencia recibo apoyo de mis superiores en mi trabajo?		/		
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	¿Considera usted que en su trabajo se siente lleno de energía?	/			
		Resistencia	¿Considera usted que a diario, tiene ganas de ir a trabajar?	/			
		Esfuerzo	¿Considera usted que es muy perseverante en su trabajo?	/			
	DEDICACIÓN	Orgullo	¿Considera usted que le enorgullece hablar de su trabajo con los demás?	/			
		Inspiración	¿Considera usted que siente inspiración por su trabajo?	/			
		Reto	Con frecuencia, asume su trabajo como un reto nuevo.	/			
	ABSORCIÓN	Felicidad Inmersa en el trabajo	Con frecuencia, siente dificultad dejar de trabajar por un momento. Se siente capaz de poder trabajar extensas horas de trabajo	/			
		Placer en el trabajo	Con frecuencia, siente dificultad el desconectarse de su trabajo	/			
			A menudo, el tiempo pasa rápido cuando trabaja	/			
Firma del experto			Fecha 12/11/2018				

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

❖ **Confiabilidad**

Resultados de prueba piloto extraídos del programa SPSS – CONFIABILIDAD

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	20

Anexo 5: Consentimiento Informado



PROYECTOS,
FABRICACIONES,
MONTAJES Y
SERVICIOS GENERALES

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”


El residente de obra de la empresa MGA Ingenieros Contratistas S.A.C, otorga la presente:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente le hacemos conocer que el bachiller de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima norte, Ivan Jesús Mucha Gaspar, identificado con DNI 72360143, se le autorizó la aplicación de su instrumento de recolección de la tesis titulada “CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL” a los trabajadores de la empresa MGA INGENIEROS CONTRATISTAS.

Con la finalidad que el bachiller en mención pueda aplicar su trabajo de investigación.

Lima, 15 de mayo de 2022



DEIVES RENEE
CABALLERO GARCIA
Ingeniero de Materiales
CIP N° 234435

CABALLERO GARCIA RENEE DAVIS
RESIDENTE DE OBRA

Anexo 5: Muestra

La muestra de la investigación se calculó de la siguiente manera:

$$nn = \frac{NN * Z_{\alpha}^2 * pp * qq}{d^2 * (NN - 1) + Z_{\alpha}^2 * pp * qq}$$
$$nn = \frac{100 * 1,96 * 0,95 * 0,05}{0,05^2(100 - 1) + 1,96 * 0,95 * 0,05}$$
$$nn = 80$$

En Donde:

Z= nivel de confianza

N= tamaño de la población

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

d= precisión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, 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: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA EMPRESA MGA INGENIEROS CONTRATISTAS SAC, LA VICTORIA, 2022.", cuyo autor es MUCHA GASPAS IVAN JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 01 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 12-07- 2022 13:38:01

Código documento Trilce: TRI - 0317311