



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La motivación laboral y el engagement en la
distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Ulloa Santos, Henry Yoel (orcid.org/0000-0002-7551-2188)

ASESORES:

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

MSc. Malpartida Nerio, Antonio (orcid.org/0009-0007-9729-3944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta investigación, desarrollada en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, va dedicada a Dios, mis padres, hermanos, esposa, hijos y a cada uno de los docentes por el gran apoyo brindado, confianza y consejos para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor de tesis Mg. Salgado Portugal, Juan José, por su orientación en el desarrollo de mi tesis, sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto. Asimismo, también agradecemos a Dios, a mis padres, hermanos, esposa e hijos por todo el apoyo brindado en estos años de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación laboral y el engagement en la distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023", cuyo autor es ULLOA SANTOS HENRRY YOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 01-08- 2023 08:09:38

Código documento Trilce: TRI - 0630589

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución por niveles de la variable motivación laboral y sus dimensiones	18
Tabla 2. Distribución por niveles de la variable engagement y sus dimensiones. 19	
Tabla 3. Relación entre los factores extrínsecos y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC	20
Tabla 4. Relación entre los factores intrínsecos y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC	20
Tabla 5. Relación entre motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diseño del estudio.....	13
Figura 2. Gráfico de dispersión entre motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC.....	21

RESUMEN

Esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, siendo propicio el desarrolló un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal y nivel correlacional. Para ello, fue necesario contar con la participación de los 97 colaboradores como parte del universo poblacional, de los cuales se seleccionó a 78 de ellos, siendo seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. La técnica que se empleó fue la encuesta a través de dos cuestionarios como herramientas, con altas evidencias de validez y confiabilidad. Los resultados permitieron aceptar la hipótesis formulada a nivel general, evidenciada a partir de la data recolectada y analizada, que sí existe una relación directa y significativa de grado medio entre la motivación laboral y el engagement ($\text{sig.} < ,05$; $r: ,607$) en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, en tanto, cada vez que esta organización mejore la motivación laboral verá una repercusión favorable en el compromiso del trabajador. Así también, se identificó que el 69,2% del personal está altamente motivado y el 62,8% está altamente comprometido con la organización.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, droguería.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and engagement in the Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, being conducive to the development of a basic study, quantitative approach, non-experimental design - cross-sectional and correlational level. For this, it was necessary to count on the participation of 97 collaborators as part of the population universe, from which 78 of them were selected by means of non-probabilistic sampling. The technique used was the survey using two questionnaires as tools, with high evidence of validity and reliability. The results allowed us to accept the hypothesis formulated at a general level, evidenced from the data collected and analysed, that there is a direct and significant relationship of medium degree between work motivation and engagement (sig.<,05; r:,607) in the Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, therefore, every time this organisation improves work motivation it will have a favourable impact on the commitment of the worker. It was also identified that 69.2% of the staff are highly motivated and 62.8% are highly committed to the organisation.

Keywords: Work motivation, work engagement, intrinsic motivation, extrinsic motivation, drugstore.

I. INTRODUCCIÓN

Tener empleados comprometidos es una ardua labor para las organizaciones hoy en día es difícil, es así que, aquellas entidades que logran contar con un equipo comprometido marcan la diferencia ya que tienen mayor capacidad de atracción de capital intelectual, fomenta la productividad y logran alcanzar los resultados esperados. No obstante, la falta de compromiso podría afectar la manera negativa dichos aspectos (Capell, 2022).

Para ello, la motivación en el trabajo, puede hacer que los esfuerzos de los trabajadores y el alcance de los objetivos sean parte de su satisfacción, manteniendo, mejorando o desarrollando su rendimiento, muchas veces a través de estímulos. Wall Street Journal (2019), señala acerca de ello que un trabajador motivado podría llegar a ser 31% más eficiente y 12% más productivo. En ese sentido, las empresas necesitan tener la capacidad para mantener involucrados a sus empleados alcanzado sus objetivos personales y los organizacionales.

Como parte de estudios realizados en el contexto internacional, el informe de Oxford Economics (2019), afirma que únicamente el 13% de trabajadores en el mundo se siente comprometido con su trabajo. Asimismo, con una proyección al 2030 se espera que el 75% de la fuerza laboral esté constituida por millenials, siendo necesario considerar la generación a la que pertenecen para tomar medidas y reforzar su compromiso, dando prioridad a aspectos como la motivación y la comunicación organizacional.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (2022), agrega que la tasa de desempleo durante la pandemia del coronavirus aumento en relación a años previos en América Latina, dado que en 2019 el índice general de desempleo en esta zona geográfica fue del 8,7% aumentando a 10,7% en 2020 y con una ligera disminución al 10,0% en 2021, sin embargo, aún no se llegan siquiera a los niveles pre pandemia, siendo las mujeres quienes más sufren de tales repercusiones por parte de las empresas. A ello se suman los despidos existentes, muchas veces sin una causa que lo justifique, por lo que países como Argentina, Bolivia o Brasil han tomado medida para evitar ello.

Para especialistas en gestión del talento humano, como MacLeod (2020), miembro honorario de una reconocida institución en Reino Unido, afirma que este tipo de factores hacen que el trabajador se sienta menos comprometido y a dispensas de que lo puedan despedir en cualquier momento, sumado a ello se encuentra la presión laboral, por lo que existen medidas para poder contrarrestar dichos aspectos como crear ambientes de competencia sana, hacer que los trabajadores se sientan valorados, entre otras.

En otro sentido, investigaciones nacionales muestran que en el Perú el compromiso laboral se encuentra vinculado con la felicidad del empleado, tal y como se puede observar en la última Encuesta Global de Empleados Felices, los empleados felices aumentan su productividad en un 40 %, al tiempo que aumentan su creatividad e innovación en un 80 % (Ibarra, 2020).

Contemplando dicha realidad, en el ámbito local se encuentra una organización dedicada a distribuir y comercializar productos farmacéuticos localizada en la ciudad de Trujillo con nombre comercial "Distribuidora Droguería Las Américas SAC", tienen como misión estar siempre al servicio del cliente y brindando una atención personalizada a sus clientes. Durante los últimos años, en el marco de la Covid-19, la empresa ha aumentado sus operaciones dado que se encuentra inmersa en este rubro, sin embargo, se ha percibido que los colaboradores se encuentran poco motivados, agotados y hasta muchas veces poco comprometido con sus labores, tal vez a raíz de que en este periodo sus funciones se han desarrollado con total normalidad, a diferencia de otros sectores.

Ante ello, se cree que podría existir algún vínculo entre la motivación laboral y el engagement o también denominado compromiso laboral, por lo que al demostrar ello, se podrían formular un conjunto de recomendaciones para mejorar la situación actual y evidencia para tomar mejores decisiones en cuanto a ello.

Por tal motivo, se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023? Y, de manera específica: (1) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?; (2) ¿Cuál es el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo

2023?; y (3) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?

Es así que el desarrollo del siguiente estudio resulta relevante desde el aspecto práctico dado que directamente beneficia a la organización en mención, permitiéndole tener alcances recientes sobre los niveles de motivación, así como saber cuán comprometidos están los colaboradores ahora mismo, ayudando de esta manera a tomar mejor acción ante posibles desfases en beneficio de sus miembros, por lo que beneficia indirectamente al aspecto social, teniendo así también personas más satisfechas con el desarrollo de sus funciones. Mientras que, el criterio teórico se fortalece al incluir aportes actuales sobre la contextualización de estas variables, considerando sus elementos clave, importancia y forma de evaluación. A la vez, el criterio metodológico se denota en el uso de instrumentos confiables y válidos para la obtención de datos aplicados a una empresa de este sector.

En ese sentido, se planteó como objetivo principal del estudio: Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023. Mientras que, a nivel específico se establecieron tres objetivos: (1) Identificar el nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023; (2) Identificar el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023; y (3) Establecer la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.

Por esto, la hipótesis formulada a nivel general es que sí existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró como antecedente internacional, Zeng et al. (2022), en su estudio ejecutado en Japón y publicado en Scopus titulado “Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities.”, fundamentaron su investigación en estudiar la asociación de las prácticas intrínsecas y extrínsecas de la motivación con el compromiso del personal de establecimientos de salud. Para ello seleccionaron a 1200 centros de salud como muestra, de un total de más de 6000, a quienes les aplicaron un cuestionario de autoevaluación. Como resultados procesados mediante fórmulas de regresión, se identificó que la motivación intrínseca, al igual que la satisfacción laboral tienen una asociación positiva de grado bajo con el compromiso laboral; no obstante, por su parte en lo concerniente a motivación extrínseca no se encontraron evidencias de asociación, quedándose en su puesto de trabajo mayormente gracias a los factores internos.

En tanto, Saad et al. (2022), también en una estudio de Scopus “Examining the impact of the various dimensions of employees’ engagement on commitment: Evidence from small and medium enterprises in Egypt.”, ejecutado en Egipto, examinó el impacto de las dimensiones emocionales, cognitivas y conductuales de la motivación en el compromiso organizacional del trabajador, así como determinar si existe alguna asociación entre ellas. Al respecto su estudio presentó un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, empleando un cuestionario como instrumento de recolección, aplicado a una muestra de 226 trabajadores de Pymes egipcias. Los hallazgos demostraron que el factor emocional de la motivación fue la dimensión de que mayor influencia positiva presentó en el compromiso. Mientras que, a nivel general se demostró también que existe un vínculo positivo entre dichas variables estudiadas.

Dentro de esa misma línea, en otra reciente publicación de Scopus denominada “The relationship between vocational teachers’ motivational beliefs and their engagement in work placement”, pero esta vez ejecutada en China, Zhou et al. (2022), desarrollaron su investigación buscando determinar el vínculo entre las creencias motivacionales y compromiso laboral en colaboradores de instituciones

del sector académico. Para ello, se ejecutó una investigación metodológica no experimental relacional, considerando a una unidad muestral integrada por 426 docentes chinos a quienes se les administró un cuestionario conteniendo a ambas variables. Los resultados demostraron que la autoeficacia y el esfuerzo de las labores que ejecutan están directamente relacionadas con el compromiso y a nivel integral demostraron también la relación entre ambas variables.

Además, la publicación científica de Flores et al. (2020), quienes ejecutaron su estudio en México denominado “La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización”, establecieron como finalidad profundizar en cuanto a la motivación y el engagement en una organización, por lo que se desarrolló una investigación no experimental descriptiva - correlacional, tomando en cuenta una población de 88 personas a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos. Al respecto, se obtuvo como resultados una significancia menor a ,05, demostrando la efectiva correlación entre dichas variables, registrando un alto coeficiente de ,920 entre la motivación y compromiso afectivo, ,784 con el compromiso normativo y ,547 con el compromiso de seguimiento.

Así también, en el artículo de Cedeño y Montesdeoca (2021) denominado “Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí”, se planteó realizar un análisis de la relación entre dichas variables anteriormente mencionadas en los trabajadores de una institución de Manabí, Ecuador. Para ello, tomaron en cuenta una metodología descriptiva - relacional, siendo a la vez no experimental - transeccional, empleando dos cuestionarios para recolectar datos en una población de 150 trabajadores de los cuales se seleccionó a 108 de ellos mediante el muestreo no probabilístico. Encontrándose la existencia de un alto nivel de compromiso conforme al 52 % de los encuestados; mientras que, su nivel de motivación presenta también una tendencia alta de acuerdo al 71 % de ellos, concluyendo que sí existe un vínculo directo proporcional entre las variables, demostrando que al contar con personal altamente motivado conlleva a tener un mayor compromiso con la institución.

Por su parte, en el territorio nacional, Chavarria (2022) mediante su tesis “Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura”, planteó como fin establecer el vínculo entre dichas variables en una empresa manufacturera de la ciudad de Lima, a partir de una investigación básica, no experimental y relacional, considerando a 84 colaboradores para la obtención de datos puesto que se les administró dos cuestionarios. No obstante, a diferencia de los estudios previos, aquí se rechazó la hipótesis de investigación, no existiendo evidencia de ningún vínculo entre dichas variables dentro de esta organización. A nivel descriptivo se identificó que el 36,9 % de ellos trabajadores se encuentra altamente comprometido y el 39,6 % presenta niveles medios de motivación, como los resultados más representativos.

Asimismo, Argandoña (2021), en Cusco, mediante su estudio “Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la empresa distrital de Wanchaq año 2021 “ buscó establecer una conexión entre dichas variables dentro un municipio por lo que se afianzó una investigación cuantitativa no experimental - transeccional relacional. Como parte de su muestra se seleccionó a 108 trabajadores a quienes se les realizó una encuesta. Es así que, de acuerdo a los datos obtenidos mediante las pruebas de correlación, la significancia arrojó un valor de ,000 y un coeficiente de ,740, manifestando que sí existe una relación de grado alto entre las variables.

Además, Puma (2020), desarrollo un estudio denominado “La motivación laboral y el compromiso organizacional” publicado también en el contexto nacional, fundamentó como principal fin establecer el vínculo entre ambas variables dentro de una institución de Madre de Dios, por lo que desarrollo una investigación cuantitativa, no experimental – transeccional. Ante ello la unidad muestral se encontraba integrada por 80 empleados a quienes se les aplicó dos cuestionarios previamente validados y con alta consistencia interna. Al respecto, se empleó la Rho de Spearman, obteniendo una significancia de ,000 y un coeficiente moderado de ,759, concluyendo que, al alcanzar mayores niveles de motivación, mayor será también el compromiso del trabajador.

En el contexto local, la investigación de Díaz (2022), denominada “Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de

Trujillo”, propuso evaluar el vínculo entre dichas variables, bajo una investigación aplicada, no experimental relacional, se tomó en cuenta a 35 colaboradores entre los 22 a 64 años de edad, quienes respondieron dos cuestionarios. Como resultados se demostró tal relación dado que la significancia obtenida fue de ,000 y con grado moderado, con valores de ,520. A nivel particular, también se demostró la relación del engagement con las dimensiones de motivación; necesidades de logro, de poder y de afiliación.

Mientras que, el estudio de Talledo y Amaya (2020) titulado “Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas” y publicado en la revista peruana de Ciencia y Tecnología, fundamentaron como principal propósito, el establecimiento de una conexión entre dichas variables, desarrollando un estudio transeccional relacional con enfoque cuantitativo. Considerándose a una población total de 389 trabajadores de los cuales se tomó en cuenta a 193 como muestra, administrándoles dos cuestionarios. Los resultados arrojaron un p-valor de ,000 y un coeficiente de correlación de ,992, afirmando un vínculo significativo entre las variables de estudio.

En cuanto a los aportes teóricos de las variables, estas se respaldan en la Teoría de la motivación de Herzberg, la cual señala que los colaboradores rinden en un trabajo en función a su nivel de satisfacción tomando en cuenta cuán motivados están, por ello se pueden satisfacer las necesidades primarias o secundarias, asociadas al entorno de trabajo donde desarrollan sus funciones o a los aspectos relacionados con el puesto como el reconocimiento, logro o responsabilidad (Madero, 2019).

Según Rodríguez et al. (2020) la motivación hace referencia al conjunto de agentes que crean y moldean comportamientos a nivel físico, mental, cultural y social. Ésta en cada ser humano es distinta, puesto que las características en las personas son muy distintas, produciendo a la vez diversos estilos de conducta. Asimismo, Vaca (2017) define la motivación como un rasgo relevante en la conducción del comportamiento del ser humano hacia el cumplimiento de metas específicas.

Burgos (2018) sostiene que la motivación se concibe como la agrupación de procesos consistentes que influyen de cierta forma en el comportamiento del ser humano, es decir es el motivo mediante el cual las personas realizan determinadas actividades. Además, Donawa (2019) manifiesta que la motivación laboral hace referencia al conjunto de impulsos que generan, guían y mantienen las conductas de los seres humanos al interior de las organizaciones, conduciéndolas a lograr las metas esperadas.

Conforme con Macías y Vanga (2021) la motivación laboral hace referencia al impulso voluntario que experimenta el propio colaborador por el logro de ciertas metas, precisamente sus necesidades incitan a los empleados a adoptar comportamientos que mejoren su desenvolvimiento laboral, mejorando rasgos a nivel interno en el empleado.

Por último, Parrales et al. (2022) considera que la motivación laboral abarca un conjunto de factores que emplean las empresas para incrementar el nivel motivacional de sus trabajadores mediante diversas formas por ejemplo a través de incentivos financieros, acondicionamientos agradables para el desarrollo de funciones, reconocimientos en público, flexibilidad de la jornada laboral, entre otros, buscando complacer la trabajador.

Desde el punto de vista Peña y Villón (2018) hay varios factores que integran el proceso relacionado a la motivación laboral mismos que contribuyen en el alcance de objetivos propuestos, de manera individual y conjunta. Es así que se presentan los siguientes elementos: existencia de un vínculo de trabajo que satisfaga, motive y mejore el desenvolvimiento del trabajador; supremacía de incentivos e intereses entorno a la satisfacción del trabajador; y ambiente de trabajo saludable y proactivo, donde los trabajadores se sientan cómodos con el desarrollo de sus funciones.

Después de identificados los elementos motivacionales, se procede a la emisión de estímulos para redireccionar su conducta y actitudes, buscando el logro de los objetivos esperados. Después que los trabajadores sientan gratificación de haber alcanzado los objetivos planteados exitosamente, buscara inmediatamente

otras necesidades que atender. De esta manera los empleados buscan lograr las metas propuestas y los incentivos son producto del esfuerzo y resultados obtenidos.

La motivación es importante debido a que una persona motivada es una persona que realizará de mejor forma su trabajo y es por ello que hay que apostar a tener colaboradores motivados en nuestras organizaciones (Barrios et al., 2019). Además, Chenet et al. (2020) mencionan que, con personas motivadas, las proyecciones acerca de su desenvolvimiento laboral serán mayores, conllevando la disfrute de un conjunto de resultados positivos, fortaleciendo el vínculo de trabajo, mejorando la eficacia en las actividades realizadas.

Para Calle (2021) la motivación laboral se presenta como un elemento esencial en las personas, debido a que condiciona su actitud en su puesto laboral que incide en aspectos personales. Debido a ello, “al representar un factor tan elemental debe ser atendido por las empresas, debido a que gracias al trabajo del hombre las organizaciones alcanzan los resultados esperados” (Calle, 2021, p.218).

Asimismo, la motivación tiende a ser un componente clave en la búsqueda del aprovechamiento del talento del trabajador al interior del trabajo organizacional que realiza, debido a que los empleados buscan orientación en su líder y gozar de los reconocimientos por las metas alcanzadas (Álvarez y Napán, 2021)

Por último, Puma (2020) expresa que la motivación se configura como un factor de influencia directa en el nivel de compromiso del trabajador, fortaleciendo la identificación hacia la empresa y hacia sus metas, logrando un completo involucramiento laboral que permita mejorar un óptimo rendimiento de todos los empleados.

En cuanto a sus dimensiones, para Robbins (2009, como se citó en Pacheco, 2021); López et al. (2017) y Manjarrez et al. (2020), principalmente se componen de dos factores; extrínsecos e intrínsecos, quienes expresan también que el nivel motivacional en el ser humano muchas veces no resulta ser proporcional con aquello que lo estimula sino que el grado de motivación está determinado por la importancia que le asigna quien recibe la motivación.

Los factores extrínsecos, según Robbins (2009, como se citó en Pacheco, 2021) son aquellos que están fuera de control de las personas y se relacionan con la insatisfacción ya que se dan en el contexto mismo y abarcan las condiciones laborales. Entre ellos se encuentran: el reconocimiento, logro, posibilidad de crecimiento, promoción, salario y relaciones interpersonales.

De acuerdo con López et al. (2017) buscan entender el impacto de un estímulo o de algún acontecimiento exterior que a causa de alguna consecuencia social, ambiental o cultural proyecta fuerza a las conductas, un claro ejemplo son los incentivos a nivel monetario y de reconocimiento social. Mientras que, Manjarrez et al. (2020) indica que aquellos componentes que provienen del entorno externo como presión, requerimientos de los consumidores, competencia, etc. Llegan a influir en los trabajadores y afectar su motivación laboral.

Los factores extrínsecos tienen potenciales motivacionales muy reducidos en el tiempo. Por el contrario son valorados en nuestra sociedad, “bajo exigencias obligatorias que desmotivan cuando no existen un marco regulatorio que proteja al empleado y su condición laboral” (Revuelto, 2018, p.15).

Mientras que, los factores intrínsecos, según Robbins (2009, citado por Pacheco, 2021) se relacionan con el grado de satisfacción dentro de los puestos de trabajo y las funciones que realiza. Comprende el desarrollo y reconocimiento profesional, la autorrealización, etc. Entre ellos se encuentran: la supervisión técnica, responsabilidad, políticas y direccionamiento de la organización, así como disposiciones laborales.

Para López et al. (2017) proviene de la necesidad, cognición y emoción del ser humano. Y, Manjarrez et al. (2020) indica que son aquellos que están vinculados al cargo desempeñado, así como a los deberes y funciones específicas de dicho puesto de trabajo.

Por otro lado, el modelo teórico que respalda al engagement en este estudio es la Teoría del compromiso laboral de Cohen, quien en su modelo señala que un trabajador al ingresar a una empresa tiene una mayor actitud para el desarrollo de sus funciones y un tiempo después ello podría consolidarse como compromiso (Soto et al., 2021).

En cuanto a las definiciones conceptuales de la segunda variable, De acuerdo con Vesga et al. (2021) el engagement al nivel de involucramiento del trabajador, reflejando su nivel de compromiso y lealtad hacia la empresa en la cual labora.

Asimismo, “hace referencia a la apropiación que los empleados hacen de la misión, visión y valores organizacionales, demostrando un alto sentido de pertenencia e interés de asegurar su permanencia en la empresa” (Rodríguez y Sánchez, 2020, p.286). Mientras que, Zárate y Morales (2022) sostienen que “el compromiso laboral es aquella mentalidad positiva, satisfactoria y relacionada con el trabajo; caracterizada por la fuerza y entrega” (p.78).

Este es adquirido con el paso de los años, producto de la adaptación de los propios colaboradores, siendo importante que el gerente establezca claramente todos los lineamientos para el desarrollo del trabajo, incrementando el compromiso laboral de todo su equipo (Palacios et al., 2022). Para Arias (2021) en su estudio determinó que los colaboradores presentan mayor engagement laboral cuando los líderes recompensan el trabajo realizado así como los objetivos cumplidos a través de una serie de incentivos económicos.

Para evaluar al engagement en las organizaciones, autores como Agurto et al. (2020); Parent (2022) o Silva et al. (2020), consideran tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. No obstante, uno modelo más reciente coherente y categorizado en otros aspectos considera dos elementos: involucramiento en el trabajo, referido al nivel en el que el empleado se siente conectado y comprometido con su trabajo y con la organización y entusiasmo por el trabajo, referido a la energía positiva que los empleados sienten por su trabajo y por lograr los objetivos de la organización (Müller et al., 2013).

El involucramiento en el trabajo implica que el empleado pueda identificarse con la misión, visión y valores organizacionales, y que se sientan valorados y respetados en su trabajo. Los empleados involucrados se sienten motivados para hacer un buen trabajo y para contribuir al éxito de la organización. Además, están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales y a realizar un trabajo conjunto hacia el logro de las metas organizacionales (Müller et al., como se citó en Carrillo, 2020).

Mientras que, el entusiasmo por el trabajo se refiere a la pasión y la energía positiva que los empleados sienten por su trabajo. Los empleados entusiasmados por su trabajo disfrutan de lo que hacen y se sienten motivados para mejorar continuamente y para enfrentar nuevos desafíos. Este entusiasmo se contagia a los demás miembros del equipo y puede contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo (Müller et al., como se citó en Carrillo, 2020).

Es importante señalar que no siempre un trabajador motivado estará comprometido con su trabajo (Chavarria, 2022; Ifan y Rina, 2018; Alarcón, 2015) o de manera particular con alguna de sus dimensiones (Frias, 2016). Aunque la motivación puede ser un factor importante para impulsar a alguien a desempeñarse bien, el compromiso implica un nivel más profundo de conexión y dedicación hacia las responsabilidades laborales. En ese sentido, con el tiempo y puede verse afectada por diversas circunstancias, lo que significa que un trabajador motivado en un momento dado puede perder su motivación en otro momento. E tanto, un trabajador puede estar motivado por diversos factores, como el salario, el reconocimiento o el interés en las tareas, pero si no existe un sentido de compromiso y conexión con la organización, es posible que no se involucre de manera activa o que no esté dispuesto a hacer esfuerzos adicionales cuando sea necesario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio se identifica como una investigación (naturaleza) básica dado que, como lo señalan Arias y Covinos (2021), estos estudios se caracterizan porque buscan generar conocimiento a partir de un tema en particular. Tal es el caso de las variables en estudio dentro de una droguería distribuidora.

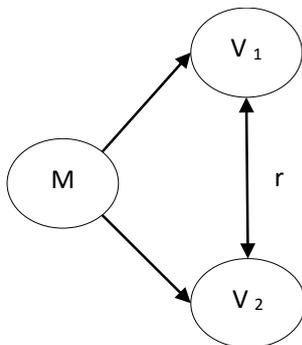
Por su parte, se caracteriza por presentar enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron aspectos numéricos para la obtención de datos, además de emplear el análisis estadístico cuando se busca contrastar hipótesis (Bustamante et al., 2020). Durante el procedimiento de la contrastación de las hipótesis y presentación de resultados precisamente se evidenciaron tales aspectos.

En referencia a su nivel, este calzó en el de tipo correlacional, tendiente a contrastar empíricamente los supuestos teóricos establecidos y tratando de explicar aquellas relaciones cercanas (Carrasco, 2019). Puntualmente, de acuerdo a la finalidad principal se pretendió corroborar la existencia de un vínculo directo entre las variables.

Mientras que, su diseño fue no-experimental y transeccional, debido principalmente a que no se aplicó ningún estímulo al grupo, realizando una sola medición y observando el comportamiento de la variable (Arias, 2020). Este presenta ventajas sobre otros métodos porque parte de un punto de referencia para entender qué está pasando con el tema en cuestión (D'Aquino & Barrón, 2020).

Figura 1.

Diseño del estudio



En tanto, se ejemplifica con el siguiente diagrama, donde “M” representó la cantidad de trabajadores, “V₁” y “V₂”, las variables en cuestión y “r” la posible relación.

3.2. Variables y operacionalización

V₁: Motivación laboral

DC: Manifiesta que la motivación laboral hace referencia al conjunto de impulsos que generan, guían y mantienen las conductas de los seres humanos al interior de las organizaciones, conduciéndolas hacia el cumplimiento de los objetivos esperados (Donawa, 2019).

DO: En cuanto a sus dimensiones, principalmente se componen de dos factores; extrínsecos (D1) e intrínsecos (D2), quienes expresan también que el nivel motivacional en el ser humano muchas veces no resulta ser proporcional con aquello que lo estimula sino que el grado de motivación está determinado por la importancia que le asigna quien recibe la motivación.

Indicadores: De la D1: (-Reconocimiento, -Realización, -Crecimiento y Desarrollo, -Promoción, -Remuneración, -Relaciones -Interpersonales); D2: (-Supervisión -Técnica, -Responsabilidad, -Política y dirección, -Condiciones de Trabajo, -Trabajo, -Vida personal, -Estatus, -Seguridad en el trabajo)

Escala: -Nunca(1), -Casi nunca(2), -A veces (3), -Casi siempre(4), -Siempre(5)

V₂: Engagement

DC: El engagement es entendido como el grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga et al., 2021).

DO: Para evaluar al engagement en las organizaciones, se consideraron dos grandes aspectos: involucramiento en el trabajo (D3) y entusiasmo por el trabajo (D4).

Indicadores: D3 (-Propósito, -Entusiasmo, -Inspiración, -Motivación, -Concentración, -Orgullo, -Involucramiento, -Compromiso, -Persistencia); D4 (-Energía, -Tiempo)

Escala: -Nunca(1), -Casi nunca(2), -A veces (3), -Casi siempre(4), -Siempre(5)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El universo poblacional estuvo rodeado por los trabajadores de la empresa Distribuidora Droguería Las Américas SAC., con una totalidad de 97 personas. Estos datos fueron tomados de la planilla institucional a mayo de 2023.

La muestra se obtuvo luego de ejecutar la fórmula determinada para este tipo de universo, alcanzando un número representativo de 78 colaboradores entre miembros de las diversas áreas.

Como tal, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. No obstante, para otros metodólogos se constituye como un muestreo censal.

Por su parte, cada uno de los colaboradores de la Distribuidora Droguería Las Américas SAC son parte la unidad de análisis de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas también se refieren a métodos o medios de recolección de datos. Por lo que la técnica utilizada fue la encuesta. Dependiendo del enfoque de la investigación, se pueden utilizar técnicas cualitativas y cuantitativas. Nuevamente, se señaló que esta elección se basa en fundamentos teóricos y, por lo tanto, para obtener resultados consistentes, fue necesario identificar técnicas factibles de aplicar.

El instrumento, por su parte, es una herramienta o material para obtener la información anterior. Por lo tanto, fue correspondiente el uso de cuestionarios como herramienta de recolección, con preguntas que pueden ser manipuladas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Respecto al primer instrumento, se empleó para comprobar cuán motivados se encontraron los colaboradores de la organización, consta de 28 ítems, distribuidos en factores extrínsecos (12 preguntas) e intrínsecos (16 preguntas) y es denominada "Escala de Motivación Laboral", diseñada por Gagné et al. (2010) y su tiempo de aplicación fue de 20 minutos aproximadamente. Su validez original se realizó por contenido a través de juicio de expertos y la confiabilidad con una prueba piloto, del cual se obtuvo valores por encima a 0,8.

Además, la variable Engagement cuenta con un total de 17 ítems y estuvo basado en el UWES Scale-17 en favor del total de ítems del instrumento. Las dimensiones que midió la variable fueron: involucramiento en el trabajo (13 preguntas) y entusiasmo por el trabajo (4 preguntas). Este cuenta con validez factorial y confiabilidad estadística con valores aceptables; KMO: 0,82, esfericidad menor a 0,001 y un alfa de 0,87.

3.5. Procedimientos

Como primer punto, se contactó con el representante de la empresa para realizar las respectivas coordinaciones, estableciendo fecha y hora para la aplicación de las herramientas de recolección a los 78 colaboradores sin ánimos de interrumpir sus labores. De esta manera se tuvieron listos los materiales impresos para su ejecución.

Luego, en la fecha de ejecución se aplicaron los dos cuestionarios con una breve descripción del cumplimiento de instrucciones y consentimiento informado. El tiempo aproximado de aplicación entre los dos instrumentos fue de 40 minutos. Cabe mencionar que estos se llenaron de manera presencial cuando se encontraron en la misma organización.

Finalmente, se verificó que estos estuviesen completamente llenos, sin dejar espacios en blanco hasta que todos los elementos de la muestra quedasen correctos. Las dudas se resolvieron en el mismo momento.

3.6. Método de análisis de datos

Tras la obtención de los totales del cuestionario para la aplicación, los datos fueron transcritos a hojas de cálculo en Microsoft Excel buscando tener un mejor orden, y luego procesados de manera sistemática mediante el uso del software estadístico SPSS v.27 para el análisis estadístico: descriptivo e inferencial.

Por lo tanto, después de utilizar la estadística descriptiva para cada variable, el siguiente paso fue utilizar el análisis inferencial, a nivel general y específico, para medir los datos con respecto a la hipótesis de investigación, según la forma de distribución, utilizando el estadístico correspondiente.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los principios y/o normas éticas en el desarrollo de la investigación, se cita el Código de Ética universitario, el cual brinda los lineamientos de los diferentes códigos conductuales y declaraciones generales de buenas prácticas de un investigador.

En consecuencia, se consideró el respeto a los involucrados en esta investigación, reconociendo la dignidad humana y la primacía de la integridad y el bienestar sobre los intereses especiales. Del mismo modo, todos los miembros fueron tratados de manera justa, se abordaron las preocupaciones y fueron lo más transparentes posible.

La honestidad, por su parte, se manifestó en la originalidad de revelar los hechos, reflejando con veracidad el contexto del estudio, respetando la propiedad intelectual de otros autores, refiriéndose a algunas o todas sus contribuciones, y citando y citando adecuadamente utilizando APA como estilo de escritura.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Tabla 1.

Distribución por niveles de la variable motivación laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel	n	%
V1: Motivación laboral	Deficiente	0	00, 0
	Regular	54	69, 2
	Eficiente	24	30, 8
D1: Factores extrínsecos	Deficiente	4	5, 1
	Regular	55	70, 5
	Eficiente	19	24, 4
D2: Factores intrínsecos	Deficiente	0	00, 0
	Regular	46	59, 0
	Eficiente	32	41, 0

Nota. Resultados agrupados del primer cuestionario.

De acuerdo con las opiniones de empleados de la empresa Distribuidora Droguería Las Américas SAC, el 69,2 % se siente regularmente motivado, pero, el 30,8% si se encuentra en un nivel eficiente. Asimismo, no existe evidencia de algún trabajador con un nivel de motivación deficiente y/o baja.

Mientras tanto, al considerar los factores extrínsecos como el reconocimiento, realización, oportunidades de crecimiento, desarrollo, promoción y aspectos remunerativos, existe una valoración regular de dichos aspectos de acuerdo con el 70,5 % y un 24,4 % afirma que este tipo de factores son eficientes en la empresa.

Por su parte, el 59,0 % de trabajadores señala que los factores intrínsecos como la supervisión técnica, responsabilidades, condiciones de trabajo, y similares, son regulares o se cumplen esporádicamente, mientras el 41,0 % lo considera eficiente.

4.2. Nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Tabla 2.

Distribución por niveles de la variable engagement y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel	n	%
V2. Engagement	Deficiente	2	2,6
	Regular	27	34,6
	Eficiente	49	62,8
D1: Involucramiento en el trabajo	Deficiente	2	2,6
	Regular	21	26,9
	Eficiente	55	70,5
D2: Entusiasmo por el trabajo	Deficiente	1	1,3
	Regular	45	57,7
	Eficiente	32	41,0

Nota. Resultados agrupados del segundo cuestionario.

En tanto, de acuerdo a los resultados integrados, el 62,8 % de los trabajadores está altamente comprometido con la empresa Distribuidora Droguería Las Américas SAC, pero un 34,6% está medianamente comprometido y existe también un 2,6 % de colaboradores no comprometidos o con un nivel deficiente de compromiso.

Asimismo, al considerar la dimensión involucramiento en el trabajo, existe un 70,5 % con un mayor involucramiento y un 26,9 % regularmente involucrado, pero escasamente el 2,6 % presenta niveles deficientes en este aspecto.

Por otro lado, el 57,7 % de trabajadores empresa Distribuidora Droguería Las Américas SAC presenta un nivel regular de entusiasmo al desarrollar sus funciones en el trabajo, seguido de un 41,0 % con un nivel eficiente y un 1,3 % presenta un nivel de entusiasmo deficiente y/o bajo.

4.3. Relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Tabla 3.

Relación entre los factores extrínsecos y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Dimensión	Rho de Spearman	V2. Engagement
	Coeficiente	,229
D1. Factores extrínsecos	Significancia	<,043
	Muestra	78

Nota. La correlación es significativa (<,05)

Al evaluar la correlación entre estos elementos se obtuvo una significancia por debajo del ,05 lo cual permite aceptar la hipótesis alterna, es decir, se afirma que: Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023. Además, su coeficiente es directa con un grado bajo.

Tabla 4.

Relación entre los factores intrínsecos y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Dimensión	Rho de Spearman	V2. Engagement
	Coeficiente	,610
D2. Factores intrínsecos	Significancia	<,001
	Muestra	78

Nota. La correlación es significativa (<,001)

También se evaluaron los otros elementos, obteniendo una significancia por debajo del ,001 lo que permite aceptar la hipótesis alterna, lo que permite aceptar que: Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023. Además, su coeficiente es directa con un grado medio.

4.4. Prueba de hipótesis general

Tabla 5.

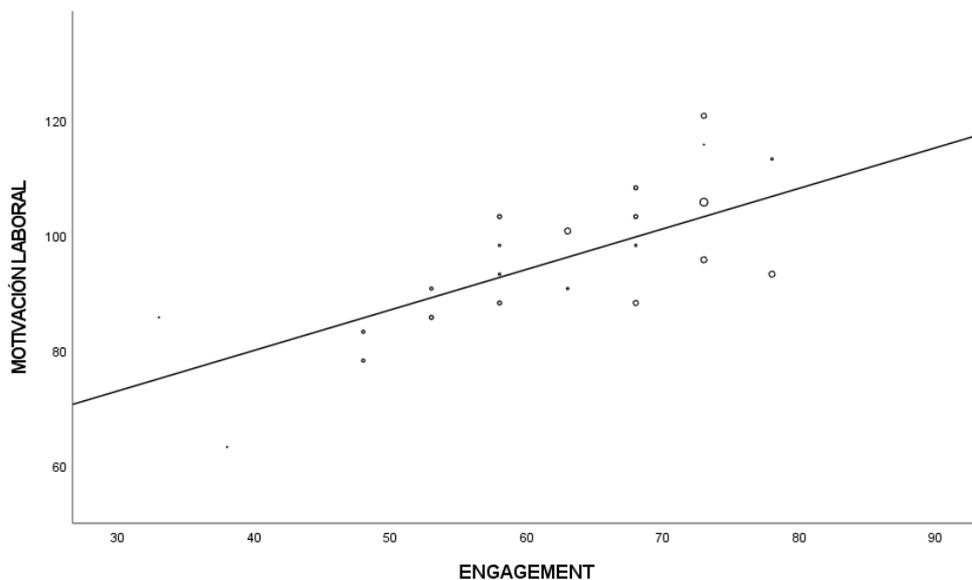
Relación entre motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC

Variable	Rho de Spearman	V2. Engagement
	Coeficiente	,607
V1. Motivación laboral	Significancia	<,001
	Muestra	78

Nota. La correlación es significativa (<,001)

Figura 2.

Gráfico de dispersión entre motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC



Tal y como se aprecia en la tabla y la tendencia de la figura, el valor de significancia está por debajo del ,001 lo que permite aceptar la hipótesis de estudio, confirmándose que: Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, con un coeficiente de correlación de grado medio. Esto quiere decir que cada vez que esta organización mejore la motivación laboral verá una repercusión favorable en el compromiso del trabajador, dado que ambas se encuentran vinculadas.

V. DISCUSIÓN

Como parte de los precedentes de esta investigación, se encontró un panorama desventajoso en cuanto a la motivación laboral y el engagement en una empresa droguería de la ciudad de Trujillo, motivo por el cual se planteó un objetivo general y tres de manera particular, dando respuesta a la duda general sobre una posible relación entre ambos factores. Esto fue contrastado con evidencia empírica gracias a la ejecución de instrumentos altamente confiables y consistentes que permitieron obtener datos de primera mano para luego ser procesado y analizado. En ese sentido, cada uno de estos resultados, pasan a continuación a ser discutidos en función a los objetivos, haciendo una comparación con trabajos previos y sustentado en aportes teóricos referidos a ellos.

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre el objetivo general que busca determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, respaldan la hipótesis planteada, de tal manera que, los datos muestran una correlación directa y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de grado medio ($r: .607$), con valores de significancia menores al margen de error ($\text{sig.} < .05$). Estos hallazgos indican que a medida que se mejore la motivación laboral en la organización, se observará una repercusión positiva en el compromiso de los trabajadores. Sin embargo, es importante tener en cuenta las particularidades de cada contexto organizacional y considerar otros factores que puedan influir en la relación entre estas variables.

En ese sentido, los presentes resultados se encuentran alineados con antecedentes del estudio y respaldados por la base teórica. Tal es el caso del estudio realizado en China por Zhou et al. (2022), donde se exploró el vínculo entre creencias motivacionales y compromiso laboral dentro del sector académico, siendo hallazgos similares ya que los resultados de esa investigación demostraron que la autoeficacia y el esfuerzo, como parte de factores motivacionales en el trabajo están directamente relacionados con el compromiso laboral. Estos hallazgos son consistentes y similares a lo obtenido en el presente estudio, donde se observó una correlación entre motivación laboral y el engagement.

Por otro lado, también se discrepa con otros estudios, tal es el caso de Chavarria (2022) quien realizó una investigación en una empresa manufacturera en Lima, y a diferencia de los estudios previos, no encontró evidencia de un vínculo entre motivación y engagement en esa organización. Esto destaca cuán importante es tener en cuenta la realidad específica de cada empresa y sus particularidades, ya que los resultados pueden variar.

Bajo la acepción teórica, los resultados obtenidos se encuentran respaldados en la Teoría de la motivación de Herzberg, la cual plantea que los colaboradores están motivados en función de su nivel de satisfacción y de la satisfacción de sus necesidades primarias y secundarias en el entorno laboral. Esta teoría sugiere que aspectos como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad pueden influir en la motivación de los trabajadores (Madero, 2019). Además, según Rodríguez et al. (2020), la motivación y el engagement están influenciados por diversos factores físicos, mentales, culturales y sociales, los cuales varían entre individuos. Esto implica que las características personales y los diferentes estilos de conducta pueden afectar el vínculo entre la motivación laboral y el engagement.

En cuanto al primer objetivo específico del estudio, que consistió en identificar el nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, revelan que el 69,2 % de los trabajadores se siente regularmente motivado, mientras que el 30,8 % se encuentra en un nivel eficiente de motivación. No se encontró evidencia de trabajadores con un nivel de motivación deficiente o bajo. Al considerar los factores extrínsecos como el reconocimiento, realización, oportunidades de crecimiento, desarrollo, promoción y aspectos remunerativos, el 70,5 % de los trabajadores valoró estos aspectos de manera regular, mientras que el 24,4 % consideró que dichos factores son eficientes en la empresa. Y, en cuanto a los factores intrínsecos como la supervisión técnica, responsabilidades y condiciones de trabajo, el 59,0 % de los trabajadores indicó que son regulares o se cumplen esporádicamente, mientras que el 41,0 % los consideró eficientes.

Estos resultados, al ser comparados con los antecedentes previos, demuestran una ligera semejanza, ya que en un artículo realizado por Cedeño y Montesdeoca (2021), se analizó el vínculo entre motivación y nivel de engagement

en empleados de una institución en Manabí, Ecuador y precisamente sus resultados mostraron que el nivel de motivación era alto en el 71 % de los trabajadores, concluyendo en la existencia de una correlación significativa entre motivación y compromiso con la institución. Estos hallazgos respaldan los resultados obtenidos en este estudio, donde se observó un nivel regular y eficiente de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC. Mientras que, a nivel inferencial también se desataca que al contar con valores altos de motivación existe una contraparte en cuanto al engagement del trabajador, tal es el caso de Argandoña (2021), quien, en Cusco, manifestó que sí existe una relación de grado alto entre las variables con una significancia de ,000 y un coeficiente de ,740,

En cuanto a las bases teóricas, se sustenta en las definiciones de varios autores. Vaca (2017) describe la motivación como un rasgo relevante que dirige el comportamiento humano hacia el logro de metas específicas. Burgos (2018) señala que la motivación está compuesta por procesos consistentes que influyen en el comportamiento humano y representa el motivo que impulsa a las personas a realizar ciertas actividades. Por su parte, Donawa (2019) menciona que la motivación laboral se refiere a los impulsos que generan, guían y mantienen las conductas de los individuos dentro de las organizaciones, llevándolos a cumplir los objetivos esperados. En síntesis, se revela que la Distribuidora Droguería Las Américas SAC presenta un nivel regular y eficiente de motivación laboral, según la percepción de los trabajadores, presentando implicaciones importantes en la administración del recurso humano y ejecución de diferentes estrategias que promuevan una mayor motivación en el entorno laboral.

Los resultados del segundo objetivo específico de investigación, que consistió en identificar el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, revelan que el 62,8 % de los trabajadores muestra un alto nivel de compromiso con la empresa, mientras que el 34,6 % tiene un nivel de compromiso medio y solo un 2,6 % presenta un nivel deficiente de compromiso. En cuanto a la dimensión del involucramiento en el trabajo, se encontró que el 70,5 % de los trabajadores tiene un alto nivel de involucramiento, el 26,9 % está regularmente involucrado y solo el 2,6 % muestra niveles deficientes en este

aspecto. En relación al entusiasmo al desarrollar sus funciones laborales, el 57,7 % de los trabajadores tiene un nivel regular de entusiasmo, el 41,0 % tiene un nivel eficiente y solo el 1,3 % presenta un nivel deficiente o bajo de entusiasmo.

Estos resultados calzan también con antecedentes internacionales y nacionales dentro de otras organizaciones, tal es el caso de Chavarria (2022), quien, mediante un diseño no experimental, encontró que el 36,9 % de los trabajadores se encuentra altamente comprometido y el 39,6 % presenta niveles medios de compromiso, lo cual coincide con lo encontrado en el presente estudio. Además, es semejante a la investigación realizada por Talledo y Amaya (2020) en una empresa de transporte, dado que se observó un vínculo significativo entre motivación y engagement, y se identificó que el 21,2 % de los trabajadores tenía un nivel eficiente de compromiso, el 73,7 % regular y un 5,1 % deficiente, hallazgos que respaldan los resultados obtenidos en este estudio, donde se evidenció un nivel alto de compromiso en la mayoría de empleados de la Distribuidora Droguería Las Américas SAC.

Bajo la concepción teórica, el modelo de la Teoría del compromiso laboral de Cohen respalda el concepto de engagement en este estudio. Según Cohen, cuando un trabajador ingresa a una empresa, tiene una actitud favorable para desarrollar sus funciones y, con el tiempo, esto puede consolidarse como compromiso laboral (Soto et al., 2021). Además, Vesga et al. (2021) definen el engagement como el nivel de involucramiento del trabajador, reflejando su nivel de compromiso y lealtad hacia la empresa en la cual labora. Es así que, en este estudio se demuestra que existe un alto nivel de engagement en la mayoría de los trabajadores, tanto en términos de compromiso como de involucramiento y entusiasmo en el trabajo. Estos resultados son consistentes con los antecedentes previos y se respaldan en la Teoría del compromiso laboral de Cohen, con alcances relevantes para fomentar y mantener un alto nivel de engagement en la empresa.

Finalmente, en función a los resultados del tercer objetivo específico de investigación, que consistió en establecer la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, indican la existencia de una correlación significativa entre los

factores extrínsecos de la motivación laboral y el engagement en la empresa, con un coeficiente de correlación directo de grado bajo (sig.<,05; r:.,229). Asimismo, se observó una correlación directa entre los factores intrínsecos de motivación laboral y engagement, con un coeficiente de correlación directo de grado medio (sig.<,05; r:.,610), referenciando que estos últimos aspectos presentan un mayor efecto en el compromiso del trabajador.

Estos resultados son semejantes a investigaciones realizadas por Zeng et al. (2022) en Japón, dado que allí también se exploró la asociación de las prácticas intrínsecas y extrínsecas de la motivación con el compromiso del personal en establecimientos de salud, cuyos resultados mostraron que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, como elemento crucial para el engagement, tenían una asociación positiva de grado bajo con el compromiso laboral, por su parte la motivación extrínseca no mostró evidencia de asociación significativa. Estos hallazgos respaldan lo encontrado en este estudio, mismo que evidenció un vínculo significativo entre los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación y el engagement en la empresa. Así también, en otro estudio realizado por Saad et al. (2022) en Egipto, se examinó el impacto de las dimensiones emocionales, cognitivas y conductuales de la motivación en el compromiso organizacional, obteniendo resultados semejantes que mostraron que la dimensión emocional de la motivación tuvo la mayor influencia positiva en el compromiso, en ese sentido, dichas evidencias respaldan la relación entre las dimensiones de la motivación y el engagement encontrada en la presente investigación.

Más aún, en el contexto local, la investigación de Díaz (2022) evaluó la relación entre motivación laboral y engagement en empleados de una empresa forestal. En tanto, dichos resultados mostraron una relación directa entre motivación laboral y engagement, registrando un coeficiente de correlación de grado moderado, siendo referentes directos ante los presentes resultados, que evidenció una correlación entre engagement y las dimensiones de la motivación, como las necesidades de logro, poder y afiliación, hallazgos consistentes con lo encontrado en el presente estudio.

Dichos alcances tienen un sustento teórico, debido a que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral se encuentran respaldados con el aporte de Robbins (2009), quien manifiesta expresamente que los factores intrínsecos se relacionan con el grado de satisfacción dentro de los puestos de trabajo y las funciones que el empleado realiza y abarcan aspectos como el reconocimiento, logro, crecimiento, promoción, salario y relaciones interpersonales. Los factores extrínsecos, por otro lado, están relacionados con el grado de satisfacción en el puesto de trabajo y comprenden el desarrollo profesional, el reconocimiento y las disposiciones laborales. Estos conceptos se alinean con lo encontrado en el presente estudio.

En síntesis, los resultados del presente estudio demuestran una correlación significativa entre las variables y sus dimensiones, cotejando aquellos factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC. Estos hallazgos son consistentes con los antecedentes previos y respaldados por las bases teóricas, además, sus resultados tienen implicaciones importantes dentro de la administración del recurso humano, resaltando la importancia de considerar tanto los factores extrínsecos como los intrínsecos para fomentar el compromiso y desenvolvimiento del trabajador dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se acepta la hipótesis formulada a nivel general, evidenciada a partir de la data recolectada y analizada, que sí existe una relación directa y significativa de grado medio entre la motivación laboral y el engagement (sig.<,05; r:,.607) en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, en tanto, cada vez que esta organización mejore la motivación laboral verá una repercusión favorable en el compromiso del trabajador.
2. El nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, es moderado, dado que el 69,2 % se siente regularmente motivado, inexistiendo trabajadores con motivación deficiente y/o baja. Mientras que, los factores extrínsecos como el reconocimiento, realización, oportunidades de crecimiento, desarrollo, promoción y aspectos remunerativos, son los que presentan menor valoración.
3. Se identificó que el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, es eficiente, por lo tanto, el 62,8 % del personal está altamente comprometido, pero los demás están poco y medianamente comprometidos, siendo la dimensión involucramiento y el entusiasmo por el trabajo las que presentan mayor y menor valoración, respectivamente
4. Las dimensiones de la motivación laboral se relacionan de forma significativa con el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023, existiendo una mayor asociación con los factores intrínsecos (sig.<,05; r:,.610) que con los factores extrínsecos (sig.<,05; r:,.229).

VII. RECOMENDACIONES

En base a la evidencia de la correlación significativa entre las variables de estudio, se recomienda a la Distribuidora Droguería Las Américas SAC que ponga en marcha estrategias para mejorar la motivación del empleado, a través del desarrollo de programas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como promoción de un ambiente laboral positivo y estimulante.

Considerando el nivel moderado de motivación laboral en la empresa, es recomendable que la Distribuidora Droguería Las Américas SAC identifique aquellas áreas donde se observa una menor valoración de los factores extrínsecos de la motivación, realizando encuestas y/o entrevistas más específicas con los empleados para comprender mejor lo que necesita y espera referente al reconocimiento, la realización, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la promoción y los aspectos remunerativos. A partir de ello, la empresa puede implementar acciones específicas para aumentar la motivación de los trabajadores.

Dado que el nivel de engagement en la empresa resulta ser eficiente, pero se observa que hay trabajadores con niveles de compromiso bajo o medio, se recomienda a la Distribuidora Droguería Las Américas SAC incluir la asignación de responsabilidades más desafiantes, programas de desarrollo personal y profesional, fomentar participaciones activas en la toma de decisiones, promoviendo un clima laboral armónico, para que los empleados encuentren sentido y disfrute en sus tareas diarias.

Dado que se identificó una relación significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement, se recomienda a la Distribuidora Droguería Las Américas SAC que considere estos hallazgos al desarrollar estrategias de gestión de recursos humanos, priorizando aquellos elementos intrínsecos de motivación, tales como el reconocimiento, responsabilidad y las condiciones de trabajo, ya que se encontró una asociación más fuerte con el engagement.

REFERENCIAS

- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Alarcón, J. (2015). *Motivación laboral y engagement en trabajadores de una universidad privada de Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/1143>
- Álvarez, L., & Napán, A. (2021). Gestión de la motivación e impacto en el desempeño de colaboradores de Integración Logística Inlog. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), 24-43.
- Argandoña, W. (2021). *Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la municipalidad distrital de Wanchaq año 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76329>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), Article 2.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus-Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 2(2), 21-41.

- Bustamante, G., Carvajal, G., Díaz, C., Vásquez, J., & Ramírez, R. (2020). *Metodología e investigación: Una discusión a propósito de la teoría de campo*. Universidad Pedagógica Nacional. <https://www.digitaliapublishing.com/a/68192/metodologia-e-investigacion--una-discusion-a-proposito-de-la-teoria-de-campo>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). <https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/>
- Capell, J. (2022, abril 21). Claves para diseñar puestos de trabajo que impulsen el compromiso de los empleados y los resultados de la empresa. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 375. <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2022/05/01/claves-para-disenar-puestos-de-trabajo-que-impulsen-el-compromiso-de-los-empleados-y-los-resultados-de-la-empresa>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena—Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Cedeño, L. A. M., & Montesdeoca, J. L. Z. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(Extra 5), 498-508.
- Chavarria, M. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80020>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional

- de Huancavelica—Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- D'Aquino, M., & Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodología de la investigación*. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80797/proyectos-y-metodologia-de-la-investigacion>
- Díaz, C. (2022). *Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo – 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86120>
- Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58-73.
- Flores, E., Villaseñor, D., & Azamar, M. (2020). La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 9 (Julio), Article 9 (Julio).
- Frias, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana* [Tesis de posgrado, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- Ibarra, C. (2020). *Un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo*. Ackermann International. <https://revistaganamas.com.pe/un-trabajador-feliz-es-hasta-40-mas-productivo-y-80-mas-creativo/>
- Ifan, W., & Rina, A. (2018). Analysis of The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Performance. *International Advanced Research Journal in Science* 5(9), 21-29. <https://iarjset.com/papers/analysis-of-the-effect-of-motivation-job-satisfaction-and-organizational-commitment-on-performance/>

- López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
- MacLeod, D. (2020, diciembre 16). *La falta de compromiso laboral y el impacto del liderazgo*. Penn State Extension. <https://extension.psu.edu/la-falta-de-compromiso-laboral-y-el-impacto-del-liderazgo>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1), 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Müller, R., Villalobos, C., & Ramirez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022, marzo 3). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia* [Publicación]. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang-es/index.htm
- Oxford Economics. (2019, diciembre 19). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Pacheco, J. (2021). *Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2020* [Tesis de maestría, Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5106>

- Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster, D., & Rengifo, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(Extra 5), 302-312.
- Parent, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 177-186.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M. ., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Espacios*, 41(43). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414305.html>
- Rodríguez, F., & Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí – México. *NOVUM*, 2(10), Article 10.
- Saad, M., Abdelwakeel, H., & Labib, A. (2022). Examining the impact of the various dimensions of employees' engagement on commitment: Evidence from small

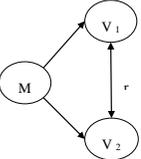
- and medium enterprises in Egypt. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. Scopus. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1799>
- Silva, Y., Gastón, S., Caracciolo, L., Vega, J., & Rompató, M. (2020). Engagement de voluntarios. Un estudio comparativo. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 24(1), 131-148.
- Soto, M., Rubio, P., & Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 16(3), Article 3.
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), Article 7. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vesga, J., García, M., Aponte, C., Toscano, C., González, E., & Pazmay, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38(2), 225-241.
- Wall Street Journal. (2019, julio 16). *El 86% de empresas ha implantado incentivos a sus empleados*. <https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/9996255/07/19/EI-86-de-empresas-implanta-incentivos-a-sus-empleados.html>
- Zárate, L., & Morales, M. (2022). Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigación en Educación Médica*, 11(42), 78-85.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

Zhou, N., Tigelaar, D., & Admiraal, W. (2022). The relationship between vocational teachers' motivational beliefs and their engagement in work placement. *Journal of Vocational Education and Training*. Scopus. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2066560>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: La motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023							
Autor: Henry Yoel Ulloa Santos.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable (1): MOTIVACIÓN LABORAL				
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.	Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			<p>Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023?</p>	<p>Objetivo específico 1 Identificar el nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar el nivel de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre Establecer la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe un bajo nivel de motivación laboral en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe un nivel moderado de engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.</p>	Factores extrínsecos	Reconocimiento Realización Crecimiento y Desarrollo Promoción Remuneración Relaciones Interpersonales
Factores intrínsecos	Supervisión Técnica Responsabilidad Política y dirección de la Institución Condiciones de Trabajo El trabajo Vida personal Estatus Seguridad en el trabajo	13,14,15, 16,17 18,19,20, 21,22,23, 24,25,26, 27,28					
Variable (2): ENGAGEMENT							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
Involucramiento en el trabajo	Propósito Entusiasmo Inspiración Motivación Concentración Orgullo Involucramiento Compromiso	2, 5, 7, 8, 9, 10, 11,12, 13,14,	Escala ordinal Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4)	Deficiente [17- 39] Regular [40- 62] Eficiente [63 – 85]			

Américas SAC, Trujillo 2023?	Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.	Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023.		Persistencia	15,16,17	Siempre(5)	
			Entusiasmo por el trabajo	Energía Tiempo	1,4, 3,6		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	
<p>TIPO: Aplicada. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p>  <p>La representación del diseño de investigación es el siguiente: Donde: M: Colaboradores de la empresa Distribuidora Droguería Las Américas SAC. O1: variable Motivación laboral. O2: variable Engagement. r : Relación entre las variables</p> <p>MÉTODO: Hipotético,-Deductivo, Sintético-Analítico</p>	<p>POBLACIÓN: 97 colaboradores de la empresa.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 78 colaboradores.</p>	<p>Variable 1 : Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - "Escala de Motivación Laboral" Autor: Gagné et al. (2010). Estructura. Está conformada por 28 ítems. Las dimensiones que mide la variable son: factores extrínsecos y factores intrínsecos.</p> <p>Variable 2: Engagement Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - "Utrecht Work Engagement Scale - UWES17" Autor: Müller et al. (2012) Estructura. Está conformada por 17 ítems. Las dimensiones que mide la variable son: involucramiento en el trabajo y entusiasmo por el trabajo.</p>				<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Se usará el coeficiente de correlación (Pearson o Spearman), dependiendo de la distribución de los datos.</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Manifiesta que la motivación laboral hace referencia al conjunto de impulsos que generan, guían y mantienen las conductas de los seres humanos al interior de las organizaciones, conduciéndolas hacia el cumplimiento de los objetivos esperados (Donawa, 2019).	Factores extrínsecos	Reconocimiento Realización Crecimiento y Desarrollo Promoción Remuneración Relaciones Interpersonales	1,2, 3,4,5,6 7,8,9,10, 11 12	Escala: ordinal Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)
		Factores intrínsecos	Supervisión Técnica Responsabilidad Política y dirección de la Institución Condiciones de Trabajo El trabajo Vida personal Estatus Seguridad en el trabajo	13,14,15, 16,17 18,19,20, 21,22,23, 24,25,26, 27,28	
Engagement	El engagement es entendido como el grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga et al., 2021).	Involucramiento en el trabajo	Propósito Entusiasmo Inspiración Motivación Concentración Orgullo Involucramiento Compromiso Persistencia	2, 5, 7, 8, 9, 10, 11,12, 13,14, 15,16,17	Escala ordinal Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)
		Entusiasmo por el trabajo	Energía Tiempo	1,4, 3,6	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario 1 – Escala de Motivación Laboral

Estimad@ colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la motivación laboral y el compromiso (engagement), por lo que pido responder con la mayor sinceridad posible. La información brindada es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para efectos de esta investigación. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Instrucciones: Lea los 28 ítems referidos en este cuestionario y responda con la mayor sinceridad posible. Marque con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente la escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Recibe reconocimiento cuando realiza su trabajo correctamente.					
2	Recibe retroalimentación constructiva cuando no cumple con sus metas laborales.					
3	Experimenta satisfacción en sus actividades diarias.					
4	Siente que su desarrollo profesional se encuentra realizado.					
5	Existe la oportunidad de crecimiento profesional dentro de la empresa.					
6	Considera que hay posibilidades de ascender en su área.					
7	Ha experimentado cambios en su posición laboral.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
8	Ha adquirido más responsabilidades al cambiar de puesto.					
9	Se encuentra satisfecho con la remuneración asignada.					
10	Recibe su salario puntualmente.					
11	La empresa cuenta con una buena organización.					
12	Existen relaciones saludables entre los empleados y los jefes de departamento.					
13	Recibe apoyo por parte de sus superiores inmediatos.					
14	Su trabajo es supervisado regularmente por sus jefes.					
15	Se encuentra conforme con los compromisos y responsabilidades que tiene.					
16	Asume las consecuencias de sus decisiones.					
17	Conoce las políticas de la empresa.					
18	Cumple con las políticas de la empresa.					
19	Se siente seguro/a en su entorno laboral.					
20	Tiene beneficios de salud proporcionados por la empresa.					
21	Dispone de suficiente espacio para llevar a cabo sus tareas laborales.					
22	Se siente cómodo/a en su lugar de trabajo.					
23	El trabajo afecta su vida personal.					
24	Se siente preocupado/a por motivos o situaciones familiares.					
25	Cuenta con facilidades dentro de la empresa.					
26	Está satisfecho/a con la posición económica que su trabajo le brinda.					
27	Se siente estable en la empresa.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
28	Experimenta temor a ser despedido/a de la empresa.					

Cuestionario 2 - Utrecht Work Engagement Scale

Estimad@ colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la motivación laboral y el compromiso (engagement), por lo que pido responder con la mayor sinceridad posible. La información brindada es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para efectos de esta investigación. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Instrucciones: Lea los 17 ítems referidos en este cuestionario y responda con la mayor sinceridad posible. Marque con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente la escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Experimento una gran energía en mi trabajo.					
2	Mi trabajo tiene un significado y propósito personal para mí.					
3	El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando.					
4	Siento una gran vitalidad en mi trabajo.					
5	Estoy entusiasmado/a con mi trabajo.					
6	Cuando trabajo, olvido todo lo que sucede a mi alrededor.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
7	Gracias a mi trabajo me siento inspirado.					
8	Me levanto por las mañanas con ganas de ir a trabajar.					
9	Siento felicidad cuando me sumerjo en mi trabajo.					
10	Estoy orgulloso/a del trabajo que realizo.					
11	Me encuentro comprometido/a con mi trabajo.					
12	Tengo la capacidad de mantenerme trabajando durante largos periodos de tiempo.					
13	Mi trabajo representa un desafío para mí.					
14	Me dejo llevar por mi trabajo.					
15	Soy una persona muy perseverante en mi trabajo.					
16	Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo.					
17	Sigo trabajando incluso en situaciones difíciles.					

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Motivación Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	01/07/2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Engagement

Título: La motivación laboral y el engagement en la Distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023

Autor: Henry Yoel Ulloa Santos

DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN		
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESNTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA			CLARIDAD	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
V2: ENGAGEMENT INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO	1. Mi trabajo tiene un significado y propósito personal para mí.						X			X			X			X	
	2. Estoy entusiasmado/a con mi trabajo.						X			X			X			X	
	3. Gracias a mi trabajo me siento inspirado.						X			X			X			X	
	4. Me levanto por las mañanas con ganas de ir a trabajar.						X			X			X			X	
	5. Siento felicidad cuando me sumerjo en mi trabajo.						X			X			X			X	
	6. Estoy orgulloso/a del trabajo que realizo.						X			X			X			X	
	7. Me encuentro comprometido/a con mi trabajo.						X			X			X			X	
	8. Tengo la capacidad de mantenerme trabajando durante largos periodos de tiempo.						X			X			X			X	
	9. Mi trabajo representa un desafío para mí.						X			X			X			X	
	10. Me dejo llevar por mi trabajo.						X			X			X			X	
	11. Soy una persona muy perseverante en mi trabajo.						X			X			X			X	
	12. Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo.						X			X			X			X	

INVOLUCRAMIENTO CON EL TRABAJO	13. Sigo trabajando incluso en situaciones difíciles.						X		X		X		X		X		
	14. Experimento una gran energía en mi trabajo.						X		X		X		X		X		
	15. Siento una gran vitalidad en mi trabajo.						X		X		X		X		X		
	16. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando.						X		X		X		X		X		
	17. Cuando trabajo, olvido todo lo que sucede a mi alrededor.						X		X		X		X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Engagement

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Compromiso Organizacional

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Engagement		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	01/07/2023

FACTORES INTRÍNECOS	13. Recibe apoyo por parte de sus superiores inmediatos.							X		X		X		X				
	14. Su trabajo es supervisado regularmente por sus jefes.							X		X		X		X				
	15. Se encuentra conforme con los compromisos y responsabilidades que tiene.							X		X		X		X				
	16. Asume las consecuencias de sus decisiones.							X		X		X		X				
	17. Conoce las políticas de la empresa.							X		X		X		X				
	18. Cumple con las políticas de la empresa.							X		X		X		X				
	19. Se siente seguro/a en su entorno laboral.							X		X		X		X				
	20. Tiene beneficios de salud proporcionados por la empresa.							X		X		X		X				
	21. Dispone de suficiente espacio para llevar a cabo sus tareas laborales.							X		X		X		X				
	22. Se siente cómodo/a en su lugar de trabajo.							X		X		X		X				
	23. El trabajo afecta su vida personal.							X		X		X		X				
	24. Se siente preocupado/a por motivos o situaciones familiares.							X		X		X		X				
	25. Cuenta con facilidades dentro de la empresa.							X		X		X		X				
	26. Está satisfecho/a con la posición económica que su trabajo le brinda.							X		X		X		X				
27. Se siente estable en la empresa.							X		X		X		X					
28. Experimenta temor a ser despedido/a de la empresa.							X		X		X		X					

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Antonio Malpartida Nerio	DNI N°	08168924
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Motivación Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono / Celular	961926283
Grado Académico	Maestro en Ciencias – M.Sc.		
Mención	Gestión de la Producción		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15/07/2023

INVOLUCRAMIENTO CON EL TRABAJO	13. Sigo trabajando incluso en situaciones difíciles.							X		X			X		X		
	14. Experimento una gran energía en mi trabajo.							X		X			X		X		
	15. Siento una gran vitalidad en mi trabajo.							X		X			X		X		
	16. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando.							X		X			X		X		
	17. Cuando trabajo, olvido todo lo que sucede a mi alrededor.							X		X			X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Engagement

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Compromiso Organizacional

Nombres y Apellidos	Mg. Antonio Malpartida	DNI N°	08168924
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Engagement		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono / Celular	961926283
Grado Académico	Maestro en Ciencias - M.Sc.		
Mención	Gestión de la Producción		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15/07/2023

FACTORES INTRÍNECOS	13. Recibe apoyo por parte de sus superiores inmediatos.							X		X		X		X				
	14. Su trabajo es supervisado regularmente por sus jefes.							X		X		X		X				
	15. Se encuentra conforme con los compromisos y responsabilidades que tiene.							X		X		X		X				
	16. Asume las consecuencias de sus decisiones.							X		X		X		X				
	17. Conoce las políticas de la empresa.							X		X		X		X				
	18. Cumple con las políticas de la empresa.							X		X		X		X				
	19. Se siente seguro/a en su entorno laboral.							X		X		X		X				
	20. Tiene beneficios de salud proporcionados por la empresa.							X		X		X		X				
	21. Dispone de suficiente espacio para llevar a cabo sus tareas laborales.							X		X		X		X				
	22. Se siente cómodo/a en su lugar de trabajo.							X		X		X		X				
	23. El trabajo afecta su vida personal.							X		X		X		X				
	24. Se siente preocupado/a por motivos o situaciones familiares.							X		X		X		X				
	25. Cuenta con facilidades dentro de la empresa.							X		X		X		X				
	26. Está satisfecho/a con la posición económica que su trabajo le brinda.							X		X		X		X				
27. Se siente estable en la empresa.							X		X		X		X					
28. Experimenta temor a ser despedido/a de la empresa.							X		X		X		X					

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Roberto Adolfo Quiroz Calle	DNI N°	06825813
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Motivación Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración	Teléfono / Celular	985097987
Grado Académico	MBA		
Mención			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	01/07/2023

INVOLUCRAMIENTO CON EL TRABAJO	13. Sigo trabajando incluso en situaciones difíciles.							X		X			X		X		
	14. Experimento una gran energía en mi trabajo.							X		X			X		X		
	15. Siento una gran vitalidad en mi trabajo.							X		X			X		X		
	16. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando.							X		X			X		X		
	17. Cuando trabajo, olvido todo lo que sucede a mi alrededor.							X		X			X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Engagement

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Compromiso Organizacional

Nombres y Apellidos	Mg. Roberto Adolfo Quiroz Calle	DNI N°	06825813
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Engagement		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración	Teléfono / Celular	985097987
Grado Académico	MBA		
Mención			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	01/07/2023

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Escala: CONFIABILIDAD MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	28

Escala: CONFIABILIDAD ENGAGEMENT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	17

Anexo 6: Prueba de distribución de datos

Se consideraron las siguientes formas de distribución :

Ha: Los datos no presentan normalidad; sig.<.050

Ho: Los datos presentan normalidad; sig.>.050

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	,120	78	,008
Factores extrínsecos	,140	78	,001
Factores intrínsecos	,169	78	,000
ENGAGEMENT	,162	78	,000
Involucramiento en el trabajo	,155	78	,000
Entusiasmo por el trabajo	,169	78	,000

Nota. Se considera la prueba K-S dado que los elementos evaluados son mayores a 50.

Se muestra que cada una de las variables y sus dimensiones presentan un nivel de significancia inferior a ,05, aceptando la Ha, donde se confirma que los datos no presentan una distribución normal, siendo propicio el uso de la Rho de Spearman.

Anexo 7: Carta de autorización de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20481555371
Distribuidora Droguería Las Américas S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Jesús Norberto	
Nombres y Apellidos Jesús Norberto Arias Gil	DNI: 18153953

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La motivación laboral y el engagement en la distribuidora Droguería Las Américas SAC, Trujillo 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Henry Yoel Ulloa Santos	DNI: 43571364

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo, 31 de julio del 2023

Firma: 
DISTRIBUIDORA DROGUERÍA LAS AMÉRICAS S.A.C.
Jesús Norberto Arias Gil
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.