

# Motivación extrínseca y engagement laboral en talleres textiles de Gamarra, Lima, 2025

Angie Nicole Flores-Romero<sup>1</sup>; Víctor Demetrio Dávila-Arenaza<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad César Vallejo, Perú, afloresro14@ucvvirtual.edu.pe

<sup>2</sup>Universidad César Vallejo, Perú, vdavilaa@ucv.edu.pe

*Abstract- Este estudio tiene como objetivos: promover el desarrollo sostenible mediante la contribución al trabajo decente y al crecimiento económico, buscando el empleo pleno y productivo. En lo que respecta a la investigación, ha sido determinar la relación de la motivación extrínseca con engagement laboral en los talleres textiles. El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y método hipotético-deductivo. La población estuvo constituida por 80 mil 183 colaboradores del Emporio Comercial de Gamarra y la muestra por 382. De acuerdo con los resultados descriptivos e inferenciales, se confirmó una correlación positiva, aunque de baja intensidad, entre la motivación extrínseca y el engagement laboral en los talleres textiles de Gamarra.*

**Palabras clave--** Actitud, laboral, comportamiento, compromiso.

## I. INTRODUCCIÓN

### A. Contexto

En diversos contextos organizacionales, la motivación extrínseca y el engagement laboral se consolidaron como factores determinantes en el rendimiento, la productividad, la dedicación y la satisfacción de los empleados. Respecto al tipo de motivación, relacionada con las gratificaciones externas, como los reconocimientos o los incentivos económicos, representó un medio crucial para impulsar el desempeño de los colaboradores. Por su parte, el engagement laboral tuvo un efecto en la administración del capital humano y la comunicación interna, creando lealtad, compromiso y sentimiento de pertenencia.

Es crucial resaltar que, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se promovió el progreso económico, la labor honesta e íntegro, en el cual las organizaciones tienen la responsabilidad de mantener su compromiso y asumir su responsabilidad de brindar condiciones laborales dignas, lo que podría contribuir no solo a la comodidad de los trabajadores, sino también al desarrollo económico del Perú y de otros países.

A nivel internacional, Cruz et al. en su artículo, referido a las organizaciones colombianas, señalaron que la reducción del burnout y la promoción del bienestar podrían aumentar los niveles de engagement en las empresas. Asimismo, existió una tendencia hacia el diseño de modelos de intervención organizacional que no solo buscaban reducir el estrés, sino también fomentar un entorno favorable, apoyándose en factores de motivación extrínseca [10].

A nivel nacional, Carhuanchó et al. en un reciente estudio en el Perú, exploraron cómo la motivación extrínseca, vinculada a beneficios tangibles como el tipo de contrato, género y sueldos, se convirtió en un factor clave en el fomento

del engagement laboral. Para ello, utilizaron la escala validada UWES-9 lo cual permitió medir estos factores para analizar cómo impactaban en el compromiso de los colaboradores [8].

En el Emporio Comercial de Gamarra, el centro textil más importante del país, predominan dinámicas laborales como la informalidad en el trabajo, los extensos horarios y el pago por destajo. De acuerdo con el INEI, aproximadamente el 20% de las unidades productivas en esta área funcionan con sistemas informales, lo que restringe la oportunidad de los trabajadores de acceder a la estabilidad y a beneficios sociales [20]. La SUNAFIL ha confirmado esta circunstancia, pues en sus inspecciones más recientes observó que muchos trabajadores realizan sus tareas en condiciones inseguras e inadecuadas [27]. Estas características crean vulnerabilidad entre los empleados y disminuyen su vinculación emocional con el ambiente de trabajo, lo que evidencia la importancia de analizar cómo la motivación extrínseca puede influir en el compromiso con el trabajo, incluso cuando las condiciones son precarias.

### B. Problema de investigación

Según lo expuesto, el problema general que se formuló en esta investigación es: ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca con el engagement laboral en talleres textiles de Gamarra, La Victoria 2025?

### C. Justificación

La justificación teórica de la investigación tuvo como fin comprender la relación entre la motivación extrínseca y el engagement laboral en los talleres textiles y la interrelación que existe entre ellas. Para la justificación metodológica, se buscó diseñar una herramienta que permita la recopilación de datos valiosos, los cuales pueden ser usados en el futuro por los investigadores. Este estudio, desde una justificación práctica, se buscó ofrecer soluciones aplicables tanto a la circunstancia investigada como a otros con características semejantes.

### D. Objetivo

Como marco de referencia para la exploración con intención de discutir la problemática planteada, se estableció el siguiente objetivo principal: determinar la relación de la motivación extrínseca con el engagement laboral en talleres textiles de Gamarra, La Victoria, en 2025.

### E. Marco teórico

En el ámbito académico, se ha realizado un amplio estudio de la variable motivación extrínseca, destacando su

importancia en diferentes entornos organizacionales. Velarde et al. [29] examinaron cómo los factores organizacionales impactaron en la motivación laboral en una caja municipal de ahorro. El análisis se ejecutó por medio de un procedimiento hipotético-deductivo y una perspectiva cuantitativa. Se utilizó un diseño teórico explicativo no experimental. También, aplicaron dos instrumentos, el Cuestionario de Factores Organizacionales y la Escala de Motivación Laboral. Los resultados evidenciaron una correlación significativa, aunque de influencia débil, entre los factores organizacionales y la motivación laboral.

En otro estudio, Idris et al. [19] analizaron cómo la motivación en el trabajo y el ambiente de labor influían en la satisfacción dentro de la organización y, a su vez, en el desempeño de los colaboradores de Bank Mandiri en Palembang. Este análisis, de carácter cuantitativo y descriptivo, demostró que la motivación no tuvo un impacto destacado en las funciones de los trabajadores; sin embargo, la satisfacción laboral sí generó un efecto considerable en el rendimiento.

Van & Phuong [28] identificaron los factores que repercutieron en el motivante de los empleados de Intracom Group, para incrementar tanto la motivación como la eficiencia productiva han utilizado métodos cuantitativos y cualitativos. Los hallazgos indicaron que, la capacitación para la promoción, las condiciones laborales, los ingresos y la naturaleza del trabajo; es decir, los 4 factores, impactaron la motivación laboral de los empleados. El equipo de investigación propuso varias implicaciones futuras de gestión, como condiciones laborales del personal de oficina, la estrategia de promoción y la mejora de los ingresos.

Desde un enfoque psicológico, Salvador [25] efectuó un estudio ex post facto relacionado al objetivo a investigar la regulación emocional y la motivación. También, se determinó si la inteligencia emocional actúa como un mediador. Para ello, se aplicaron 3 tipos de escalas, las cuales son la Trait Meta-Mood Scale, Escala de Metas en la Vida y la Escala de Motivación de Logro. Mediante el uso de un análisis de mediación, emplearon una macro para ello. Los resultados revelaron que la primera escala aplicada, tiene un efecto considerable y beneficioso en la inteligencia emocional y los objetivos esenciales. Igualmente, a través de la inteligencia emocional se descubrió un vínculo positivo y relevante entre las metas vitales y la motivación de logro.

En un análisis psicométrico, Monico et al. [22] tuvieron como objetivo proporcionar evidencia de validación para una interpretación en portugués de la Escala de Motivación Laboral Multidimensional. Se emplearon el análisis factorial confirmatorio, así como una evaluación de la invariancia en la medición entre las diferentes muestras. Los resultados del análisis revelaron que se mantiene la misma estructura factorial identificada en la investigación original, junto con la incertidumbre de las mediciones. Se verificó la validez convergente y discriminante a través de correlaciones con las medidas de compromiso emocional y fatiga emocional en la entidad.

En cuanto al rubro hotelero, Camilleri et al. [6] tuvieron como objetivo subyacente aclarar la psicología de los empleados y las conductas organizacionales en dicha industria. Para confirmar la validez y la confiabilidad de los factores seleccionados, al igual que para iluminar las rutas causales del modelo sugerido en esta contribución, se aplicó un método de modelado de ecuaciones estructurales basado en compuestos. Los resultados indicaron que se debe incentivar y recompensar, de manera proporcional, para ofrecerles condiciones de empleo oportunas, así como excelentes ambientes de trabajo, para mejorar su lealtad, atraer talento prometedor y minimizar las tasas de rotación.

En el ámbito del marketing, Cancino y Cristancho [7] determinaron que la lealtad, la motivación y el nivel de compromiso son elementos clave que favorecen el interés en la creación de comunidades de marca. En su estudio descriptivo cuantitativo, concluyeron que la motivación extrínseca tiene una influencia positiva en este proceso, dado que incentivos externos, como recompensas, incrementan la participación; sin embargo, la motivación intrínseca, relacionada con la satisfacción personal o el interés genuino por la marca, mostraron un impacto inverso, sugiriendo que, en ciertos casos tienden a involucrarse menos.

En el sector de la construcción, Bringas et al. [5] analizaron los incentivos laborales de los trabajadores de ciertas pequeñas y medianas empresas, las cuales fueron escogidas para la investigación. El trabajo fue de naturaleza no experimental, con un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se ha obtenido que, las empresas son las encargadas de aplicar políticas internas, correctivas y herramientas de cara a mejorar el rango de motivación de sus empleados, esto trae consigo los resultados esperados, beneficiando a la organización y optimizando el rendimiento en sus respectivas actividades.

Por otro lado, los conservacionistas, las personas que protegen y conservan el medio ambiente, fueron parte de la población de un estudio, Arlidge et al. [3] exploraron cómo la satisfacción de los mismos con el progreso hacia sus objetivos puede suministrar la información idónea sobre las tendencias ambientales actuales para señalar los peligros en su motivación y bienestar. Han estudiado cómo variaba esta satisfacción entre grupos, incluidos los demográficos y ocupacionales. El 94% aproximadamente indicaron que, hacer una contribución significativa a la conservación era un objetivo valioso para ellos, y el 53%, se encontraban satisfechos o muy satisfechos en esta área; sin embargo, los encuestados en general estaban insatisfechos con el progreso en los objetivos de conservación colectivos; por ejemplo, contener la pérdida de especies.

En Ecuador, Manabí, Macías y Vanga [21] realizaron un diagnóstico situacional de los docentes de una universidad. Para el cual, se empleó un enfoque cuantitativo, un muestreo censal y el uso de una técnica llamada “semaforización” en el que se analizaron los resultados. Se observaron que existen deficiencias relacionadas con el clima organizacional de los docentes; sin embargo, estas no afectan la motivación de los trabajadores.

Por otro lado, en Argentina, Bayser [4] buscó describir cuál es la relación entre el desempeño y el estímulo de los empleados de una institución pública de Buenos Aires. El método utilizado fue el descriptivo, observacional y de carácter transversal. Entre los descubrimientos, se identificó una correlación positiva notable entre la motivación general y las tres dimensiones del rendimiento en el análisis inferencial; por lo tanto, se pudo concluir que una mayor motivación general se asocia con un mayor desempeño profesional.

En el Perú, específicamente en un distrito del departamento de San Martín, Saavedra et al. [24] analizaron el nexo entre la motivación de un maestro y su desempeño en las instituciones de una localidad de Pachiza. Se empleó un diseño transversal-correlacional no experimental y el coeficiente de Pearson, que se eligió de manera no probabilística. Resulta que, la motivación de los maestros y su rendimiento de trabajo fue de 0,81, lo que indica un alto índice con dirección positiva, vale decir que los profesores que tienen un grado alto de motivación interna y externa se asociaron positivamente con su desempeño laboral, tanto en las funciones pedagógicas como sociales.

Los estudios sobre el engagement laboral han proporcionado valiosas perspectivas sobre cómo la implicación de los empleados afecta su desempeño y satisfacción, lo que hace necesario revisar la literatura publicada sobre el tema. En este contexto, Gallardo y Gómez [14] encontraron que la satisfacción con la comunicación influía en la dedicación laboral de los trabajadores de las organizaciones sociales. El análisis de la información y los hallazgos fueron del tipo correlacional. Existe una relación positiva, fuerte y directa. Se descubrió que los elementos de la satisfacción con la visión organizacional, la retroalimentación personal, la calidad de los canales informativos y la integración organizacional influyeron de manera más significativa en la fuerza y el compromiso, elementos de la satisfacción con la comunicación.

De igual modo, Fuster et al. [13] establecieron cuál es la correlación entre las competencias transversales o también conocidas como soft skills y el "engagement" en la plantilla administrativa de origen policial-militar. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de corte transversal correlacional y básica. Como respuesta a los cuestionamientos, se descartó la hipótesis nula y se admitió que un incremento en el grado de habilidades blandas elevará el nivel de dedicación en los trabajadores.

Respecto al sector agroindustrial, Agurto et al. [2] examinaron la relación entre la satisfacción en el trabajo y la dedicación en el sector agroindustrial. Se utilizaron herramientas validadas tanto en la escala de Uwes como en la escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Así, se han obtenido como principales resultados que los trabajadores de la empresa agroexportadora, no poseen niveles altos de engagement.

En compañías de México, García & Ortiz [16] estudiaron el vínculo entre la percepción del respaldo organizacional y el compromiso en el trabajo de los miembros de las empresas. Se

utilizaron los datos recabados del UWES y del Cuestionario de Apoyo Organizacional Percibido para su análisis transversal y correlacional. A diferencia de los datos posteriores, la prueba encontrada no es suficiente para garantizar una conexión entre las dos variables, pero se destacó que esos fueron realizados en escenarios diferentes al de América Latina y algunos se relacionan con otras variables.

Guerrero et al. [17] evidenciaron que la experiencia laboral y el nivel de entrega de los empleados están vinculados en organizaciones de Perú y Ecuador. La investigación fue de carácter cuantitativo y transversal, empleando un cuestionario de satisfacción en el trabajo y el de compromiso, de los escritores Paúl Spector de Schaufeli y Bakker, en correspondencia. Los resultados que se han obtenido indicaron que, la satisfacción influyó significativa y positivamente en el engagement de las organizaciones.

Abudaqa et al. [1] aportaron a la contribución del debate sobre el desarrollo de prácticas blandas de gestión de recursos humanos en el dominio del EE (employee engagement). Utilizaron SEM-PLS, el descubrimiento de este estudio reveló que existe un nexo positivo y significativo entre la seguridad laboral y el EE. Los resultados presentaron sugerencias sobre cómo las organizaciones pueden progresar y mejorar el compromiso de los empleados.

Para los maestros de diversos colegios nacionales como extranjeros, el engagement ha sido una herramienta que pudo ayudar en su desenvolvimiento, por ello Sudibjo y Riantini [26] analizaron cómo el liderazgo de servicio (SL) y el apoyo organizacional percibido (POS) en los colegios afectan el work engagement (WE) de los maestros. El método PLS-SEM se empleó para diseñar un estudio transversal, trayendo hallazgos como, el trabajo significativo (MW) fue el predictor con más fuerza y con el mayor efecto en el WE.

El siguiente estudio, Clemente et al. [9] investigaron cómo se relaciona el desempeño y el compromiso laboral. Además, descubrieron si el compromiso laboral incrementa la validez predictiva de los 5 grandes rasgos de personalidad más importantes para predecir el desempeño. Las dimensiones del desempeño laboral fueron influenciadas por el compromiso laboral, según los análisis de regresión. También, demostraron que las dimensiones del compromiso laboral eran diferentes y que el principal predictor del desempeño de las tareas era el vigor.

Finalmente, en una empresa peruana, Cruz et al. [11] determinaron el engagement con la empatía y la personalidad del personal de salud que se desempeñan en una institución pública. Esta investigación fue observacional, cuantitativa, aplicada, correlacional y transversal. Se verificó que, el nivel de engagement se vinculó notablemente con el nivel de empatía; del mismo modo, con los factores de responsabilidad, extroversión, amabilidad y apertura.

#### *F. Hipótesis de investigación*

En función de la finalidad establecida y la teoría revisada, se planteó la siguiente hipótesis general: existe relación de la

motivación extrínseca con el engagement laboral en talleres textiles de Gamarra, La Victoria, 2025.

## II. METODOLOGÍA

### A. Diseño del estudio

Aunque pudo abordarse desde una perspectiva básica, se optó por una investigación aplicada para ofrecer soluciones concretas. Al analizar directamente la problemática y proponer alternativas de solución, se justificó la elección de este enfoque.

La investigación se orientó hacia un enfoque cuantitativo, ya que se fundamentó en el estudio y análisis de la realidad objetiva a través de la recolección de datos numéricos. Este enfoque permitió obtener mediciones y valoraciones confiables, apoyándose en el análisis estadístico para verificar hipótesis, identificar patrones y generar explicaciones generalizables, con el propósito de validar teorías.

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que las variables se estudiaron en su contexto natural, sin manipulación ni control sobre ellas. De esta manera, el estudio se centró en analizar los fenómenos tal como ocurrieron, lo que aportó resultados descriptivos.

Debido a que los datos fueron recopilados en un solo momento en el tiempo, la investigación tuvo una naturaleza transversal o transeccional. El libro Metodología de Investigación Científica sirvió como base para estas afirmaciones, para Hernández et al. [18], con este método se examinaron las conexiones entre las variables en un momento determinado sin tener en cuenta su evolución o cambio a lo largo del tiempo.

El método de la investigación fue de naturaleza hipotético-deductiva, conforme a lo indicado por Quezada et al. [23], pues partió del análisis de la problemática relacionada con la motivación extrínseca y el engagement laboral en los talleres textiles de Gamarra. A partir de esta situación se planteó la hipótesis de que ambas variables guardaban relación y, posteriormente, mediante la aplicación de cuestionarios y el análisis estadístico de los datos, se buscó deducir y comprobar si dicha relación efectivamente se manifestaba en la realidad.

El nivel de investigación fue correlacional, Espíritu et al. [12], en su artículo de investigación mencionaron que se busca establecer el nivel de correlación o vinculación entre las dos variables de la investigación.

Para la investigación, la escala de medición fue ordinal, Gamboa [15] detalló que a través de esta escala se identificaron y especificaron la magnitud de una variable, además de mostrar su rango relativo. Por ello, fue importante destacar que fue especialmente ventajoso reunir elementos después de su ordenación.

### B. Población y tamaño de la muestra

La población objeto de estudio fue 80 mil 183 trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria. Dentro de los criterios de inclusión, se buscó realizar la encuesta solo a los trabajadores textiles, y en concordancia

con el sondeo llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática [20] se componen por 12,420 aproximadamente. Para el criterio de exclusión se tuvo a los vendedores, jaladores, seguridad y más.

La muestra estuvo compuesta por 382 trabajadores textiles. Es importante destacar que, se descubrió dicha cantidad mediante el muestreo aleatorio simple probabilístico.

### C. Instrumento

La técnica de recolección de datos utilizada para recopilar información y datos fue la encuesta. El instrumento, un cuestionario, fue verificado a través de la evaluación de expertos con una ficha de validación correctamente suscrita por profesores con maestría y/o doctorado, y la fiabilidad basada en una encuesta piloto realizada a una muestra limitada de la población, procesado en el programa denominado SPSS, empleando el estadístico alfa de Cronbach.

### D. Recopilación de datos

El método para el análisis de los datos obtenidos se ejecutó en dos fases. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo, que facilitó la creación de tablas y gráficos a partir de estadísticas de frecuencia. En segundo lugar, se realizó un estudio inferencial, en el cual se desarrollaron pruebas de hipótesis tanto generales como específicas, empleando el estadístico rho no paramétrico de Spearman.

## III. RESULTADOS

Se evaluó la fiabilidad de los instrumentos utilizados para las variables de motivación extrínseca y engagement laboral, obteniendo en ambos casos un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.7, lo que confirma una consistencia interna elevada.

Una vez verificada la confiabilidad, se expusieron las tablas de frecuencia agrupadas, que facilitan la visualización de la distribución de las respuestas obtenidas para cada variable.

TABLA 1  
FRECUENCIA AGRUPADA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	51	13,4
	A veces	153	40,1
	Casi siempre	126	33,0
	Siempre	52	13,6
	Total	382	100,0

Los hallazgos del sondeo realizado a los trabajadores textiles del Emporio Comercial de Gamarra, respecto a la variable Motivación Extrínseca, que abarca las dimensiones de Beneficios económicos, Condiciones físicas y ambientales, y Beneficios no económicos, fueron los siguientes: Casi Nunca 13.4%, A veces 40.1%, Casi Siempre 33.0% y Siempre 13.6%.

**TABLA 2**  
**FRECUENCIA AGRUPADA DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	42	11,0
	A veces	129	33,8
	Casi siempre	161	42,1
	Siempre	50	13,1
	Total	382	100,0

En cuanto a la variable Engagement Laboral, conformada por las dimensiones de Vigor, Absorción y Dedicación, los resultados obtenidos fueron: Casi Nunca 11.0%, A veces 33.8%, Casi Siempre 42.1% y Siempre 13.1%.

**TABLA 3**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL ENTRE LAS VARIABLES**

		V1	V2
Rho de Spearman	V1 (Agrupada)	Coef. de correlación 1,000	0,132**
		Sig. (bilateral) . .	0,010
		N 382	382
n	V2 (Agrupada)	Coef. de correlación 0,132**	1,000
		Sig. (bilateral) 0,010	. .
		N 382	382

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

El coeficiente de correlación de Spearman fue 0.132, con un valor de significancia  $p_v = 0.010$ . Este resultado indicó la existencia de una correlación positiva muy débil, pero estadísticamente significativa, entre la motivación extrínseca y el engagement laboral. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### IV. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

##### A. Conclusión

En relación con el objetivo general, se determinó que la motivación extrínseca y el engagement laboral mantuvieron una relación significativa, aunque de intensidad baja, en los talleres textiles de Gamarra. Esta conclusión se sustenta en los resultados descriptivos e inferenciales, así como en el coeficiente de correlación obtenido en la investigación. Por lo tanto, se evidenció que los incentivos externos se relacionan con el compromiso de los empleados, pero no son suficientes por sí solos para asegurar un alto nivel de engagement.

##### B. Recomendación

Con base en los hallazgos, considerando la relación que existe entre la motivación extrínseca con el engagement laboral en los talleres textiles, se recomienda a los empresarios del Emporio Comercial de Gamarra fortalecer la motivación extrínseca a través de un enfoque integral que combine condiciones laborales justas, sueldos competitivos y beneficios apropiados con acciones prácticas, como programas de reconocimiento al desempeño, pausas especiales e incentivos

adicionales relacionados con el logro de objetivos. Del mismo modo, es esencial promover una comunicación interna que favorezca la percepción de valoración. Estas acciones pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más propicio, fomentando la resiliencia y el engagement de los empleados textiles. Es importante destacar que la investigación se enfocó exclusivamente en la motivación extrínseca y se realizó en un entorno específico. Por esta razón, no se puede afirmar que los resultados sean aplicables a otros sectores o períodos. En este contexto, investigaciones posteriores podrían expandir el estudio incluyendo variables extra y escenarios comparativos que profundicen en la comprensión del engagement laboral.

#### AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a aquellos docentes de la carrera de Administración de Empresas cuya vocación y compromiso dejaron una huella significativa en mi formación. De cada uno de ellos aprendí no solo conocimientos académicos, sino también valores que llevaré conmigo en mi desarrollo profesional.

#### REFERENCIAS

- [1] Abudaqa, A., Alzahmi, R. A., Hilmi, M. F., & AlMujaini, H. (2023). Impact of job security, career advancement and employee participation on employee engagement in oil and gas industry. Universidad y Sociedad, 15(3), 26-36.
- [2] Agurto, K., Barinotto, P., & Villar, J. (2021). Engagement ocupacional y satisfacción laboral del personal operativo de una agroindustria peruana. International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.446>
- [3] Arlide, W., Baranyi, G., Castelló, B. S., De Lange, E., Sofia, Keane, A., . . . Pienkowski, T. (2022). Balancing making a difference with making a living in the conservation sector. Conservation Biology, 36(3), 1-13. <https://doi.org/10.1111/cobi.13846>
- [4] Bayser, S. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología., 2, 2-12. <https://doi.org/10.56294/saludcty202212>
- [5] Bringas, V., Benites, A., Durán, V., & Quispe, G. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. Revista Venezolana de Gerencia, 101(28), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- [6] Camilleri, M., Troise, C., & Morrison, A. (2023). Motivations and commitment to work in the hospitality industry: Investigating employee psychology and responsible organizational behaviors. Tourism Review, 79(1), 85-103. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0611>
- [7] Cancino, Y.; & Cristancho, G. (2023). La motivación, la lealtad y compromiso como precursores de las comunidades de marca. Revista de Comunicación, 22(2), 1-20. <https://doi.org/10.26441/RC22.2-2023-3185>
- [8] Carhuanchó, I., Larroche, B., Saravia, G., Nolazco, F., & Meleán, R. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. Comunicaciones, 49(3), 158-165.
- [9] Clemente, M., Fernández, E., Ramos, P., & Reig, A. (2024). Don't Curb Your Enthusiasm! The Role of Work Engagement in Predicting Job Performance. Journal of Work and Organizational Psychology, 40(1), 51 - 60. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a5>
- [10] Cruz, D., Serrano, C., & Hernández, S. (2023). Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en organizaciones colombianas. Diversitas, 19(1), 287-305. <https://doi.org/10.15332/22563067.9159>
- [11] Cruz, G., Cruz, W., & Fernandez, W. (2023). Influencia del engagement en la empatía y la personalidad de Enfermeras que laboran en

- Instituciones prestadoras de Servicios de Salud de Lima, 2023. EVSOS, 2(2), 3-43. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i2.103>
- [12] Espíritu, G., Lindo, R., & Llanos, J. (2022). Estudio correlacional: educación virtual y desempeño docente en contextos educativos de Lima metropolitana. *IGOBERNANZA*, 5(17), 52-68. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.167>
- [13] Fuster, D., Palacios, K., Rengifo, R., & Zavaleta, J. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 302-312. <https://doi.org/10.31876/rccs.v28i.38165>
- [14] Gallardo, E., & Gomez, A. (2023). Impacto de la satisfacción con la comunicación interna en el engagement laboral: Análisis correlacional. *Comunicación y Sociedad*, 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.32870/cys.v2023.8407>
- [15] Gamboa, M. (2023). Escalas de medición estadística. *Revista Didascalia: didáctica y educación*, 13(1), 341-366. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia>
- [16] García, C., & Ortiz, C. (2021). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogene*, 24(45), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- [17] Guerrero, M., Mora, O., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- [18] Hernández, S.; Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- [19] Idris, M., Choiriyah, Jonifar, Fitri, A., & Hidayat, R. (2024). The influence of work motivation and work environment on job satisfaction and its impact on the performance of Bank Mandiri employees Palembang City. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), 1-27. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045>
- [20] Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Características de las Empresas del Emporio Comercial de Gamarra, 2017*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1555/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1555/libro.pdf)
- [21] 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. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- [22] Monico, L., Rebelo Dos Santos, N., & Pais, L. (2022). The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 20(2), 1536-5433. <https://doi.org/10.1108/MRJAM-07-2021-1206>
- [23] Quezada, C., Apolo, N., & Santa, K. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Ediciones UTMACH.
- [24] Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- [25] Salvador, C. (2021). Motivación de logro y metas en la vida: Rol mediador de la inteligencia emocional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 19(1), 1-18. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v19i53.3317>
- [26] Sudibjo, N., & Riantini, M. G. (2023). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(1), 119-137. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006>
- [27] Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *La Sunafil inspeccionó talleres en Gamarra tras denuncia de presuntos casos de trabajo forzoso*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/720470-la-sunafil-inspecciono-talleres-en-gamarra-tras-denuncia-de-presuntos-casos-de-trabajo-forzoso>
- [28] Van, D., & Phuong, D. (2024). Factors affecting the work motivation of office employees: survey at Intracom Group. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), 1-27. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-024>
- [29] Velarde, J.; Gil, W.; De La Cruz, K.; Maldonado, S.; Fernández, A.; Tapia, E.; & Condori, M. (2024). Estudio de los factores organizacionales y la motivación laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito, Cajamarca, Perú. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 2024(65), 194-203.