

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



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

**“COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE
LA DISTRIBUIDORA FÁRMACOS DEL NORTE SAC - TRUJILLO 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Díaz Salvador Harry Mac-Arthur

Br. Díaz Bravo Martín Eduardo

Asesor:

Mg. Mendoza Otiniano Royer Anthony

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1780-4780>

TRUJILLO - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/11/14

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

Presidente : Mg. Flores Rodríguez, Luis Alberto

Secretario : Dr. Angulo Burgos, Manuel Jesús

Vocal : Mg. García Gutti, Alan

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.

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



Díaz Salvador, Harry Mac-Arthur



Díaz Bravo, Martín Eduardo

DEDICATORIA

A mis padres Segundo y Martha, quienes realizaron un enorme sacrificio y esfuerzo por brindarme una educación digna, ya que gracias a ellos soy un profesional. A mis tíos Paúl y Eduardo, que desde el cielo me logran acompañar.

Atte. Díaz Bravo, Martín Eduardo

A Dios, creador del universo, vibra, energía y luz divina con la que he sido bendecido e iluminado para cumplir con cada objetivo y no rendirme en el camino.

A mis padres que han sabido formarme con buenos hábitos y valores, los cuales han hecho de mí una persona humilde y capaz. A mi hermano por haber sido un guía, un compañero, habiéndome mostrado que es lo bueno y lo malo de la vida, a todos ellos por haberme dado todo su apoyo y cariño incondicional, depositando en mí toda su fe, la misma la que hoy finalmente me convierte en un profesional, gracias totales.

Díaz Salvador, Harry Mac-Arthur

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme e iluminar mis pasos y estar presente en cada reto que me propongo.

A mis padres, por su apoyo incondicional y por inculcarme buenos valores.

A mi hermano Alejandro, por estar al pendiente y acompañarme en cada momento cuando más lo necesitaba.

A la Sra. Lucy por estar pendiente en el desarrollo de mi profesión y apoyarme con sus palabras de aliento.

A nuestro asesor Royer Mendoza Otiniano, por brindarnos sus consejos.

A nuestros familiares y amigos, que en cada momento muestran su cariño y preocupación.

A Dios padre, universo, fuente y proveedor de luz por haberme puesto en esta dimensión llamada vida, por permitirme vivir estos momentos, por su protegerme en cada instante y hacerme un hombre de bien para hacer el bien.

A Marilú, mi madre, bendita palabra, a la que guardo todo mi respeto, amor, cariño incondicional, por darme la vida y ser mi más grande motivación y ejemplo para salir victorioso en cada objetivo trazado.

A Mac Arthur, por su inmensa nobleza, cariño y ejemplo de lo que significa la palabra papá, siendo fundamental en mi formación como persona.

A Harold, mi querido hermano, mi primer amigo, compañero en el hogar, al cual le debo tanto y no terminaría de agradecer todo su apoyo brindado, pieza importante de igual manera para mi formación personal.

Finalmente, me doy las gracias por cada logro, los cuales orgullosamente voy a compartir con mi familia y seres queridos, transportando luz y sabiduría por los caminos de esta vida.

Los autores

RESUMEN

La competencia de liderazgo es una habilidad fundamental en la actualidad que un Gerente debe poseer para que pueda tener éxito; por otro lado, el Engagement es el compromiso que tiene el colaborador con la empresa para que esta pueda lograr sus objetivos. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las competencias de liderazgo y su relación con el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021. El tipo de estudio fue correlacional, empleándose un diseño no experimental, transversal, para el cual se trabajó con una muestra de 19 colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC, aplicándose un muestreo no probabilístico; asimismo la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios para medir las competencias de liderazgo y el engagement, validados por expertos en el tema. De modo que, al correlacionar las dimensiones gestión del cambio, visión estratégica, orientación de resultados, calidad en la toma de decisiones y gerencia de personas de la variable competencias de liderazgo con la variable engagement los resultados señalan que ambas variables logran relacionarse de forma positiva y fuerte entre sí. Dicha relación se obtiene del resultado de la prueba Chi-Cuadrado, presentando un valor p de 0.000, el cual es menor al p valor de 0.05; por ende, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna, lo que demuestra que a medida que se incrementen las competencias de liderazgo, el engagement también lo hará o a menor índice de liderazgo, menor será el índice de engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

Palabras clave: Competencias de liderazgo, Engagement, Distribuidora Fármacos del Norte SAC.

ABSTRACT

Leadership competency is a fundamental skill today that a Manager must possess in order to be successful; On the other hand, Engagement is the commitment that the collaborator has with the company so that it can achieve its objectives. The objective of this research is to determine the relationship between leadership skills and their relationship with employee engagement at the FÁRMACOS del Norte SAC - Trujillo 2021 Distributor. The type of study was correlational, using a non-experimental, cross-sectional design to which worked with a sample of 19 employees of the FÁRMACOS del Norte SAC Distributor, applying a non-probabilistic sampling; Likewise, the technique used was the survey and the instruments were the questionnaires to measure leadership skills and engagement, validated by experts in the field. So, when correlating the dimensions of change management, strategic vision, results orientation, quality in decision-making and people management of the leadership competencies variable with the engagement variable, the results indicate that both variables manage to relate positively. and strong with each other. Said relationship is obtained from the result of the Chi-Square test, presenting a p value of 0.000, which is less than the p value of 0.05; therefore, the null hypothesis is rejected in favor of the alternative, which shows that as leadership competencies increase, engagement will also do so, or the lower the leadership index, the lower the engagement index in the collaborators of the company. Distributor FÁRMACOS del Norte SAC – Trujillo, 2021.

Keywords: Leadership competencies, engagement, FÁRMACOS del Norte SAC Distributor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Marco teórico	20
2.2.1. Definición de liderazgo	20
2.2.2. Competencias de liderazgo	21
2.2.3. Engagement	23
2.3. Marco conceptual.....	28
2.4. Hipótesis	28
2.5. Variables	29
III. MATERIAL Y MÉTODOS	31
3.1. Material	31
3.1.1. Población.....	31
3.1.2. Marco muestral	31

3.1.3.	Unidad de análisis	31
3.1.4.	Muestra.....	31
3.2.	Métodos	31
3.2.1.	Diseño de contrastación	31
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	32
3.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	34
3.3.1.	Colecta de datos.....	34
3.3.2.	Análisis descriptivo.....	34
3.3.3.	Análisis inferencial.....	34
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
4.1.	Presentación de resultados.....	36
4.2.	Discusión de resultados	48
	CONCLUSIONES	50
	RECOMENDACIONES	51
	REFERENCIAS.....	52
	ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de competencias de liderazgo en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.....	36
Tabla 2 Nivel de Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.....	36
Tabla 3 Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones de Competencias de Liderazgo y Engagement.....	36
Tabla 4 Relación entre la dimensión gestión del cambio y engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	43
Tabla 5 Relación entre la dimensión visión estratégica y engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	44
Tabla 6 Relación entre la dimensión orientación de resultados y engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	45
Tabla 7 Relación entre la calidad de toma de decisiones y engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	46
Tabla 8 Relación entre la dimensión gerencia de personas y engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de gestión del cambio en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	37
Figura 2. Nivel de visión estratégica en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	38
Figura 3. Nivel de orientación de resultados en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	38
Figura 4. Nivel de calidad en toma de decisiones en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	39
Figura 5. Nivel de gerencia de personas en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	40
Figura 6. Nivel de vigor en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	41
Figura 7. Nivel de dedicación en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	41
Figura 8. Nivel de absorción en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.....	42

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El tema de liderazgo ha sido siempre estudiado por profesionales de distintas disciplinas, desde Sociólogos, pasando por Economistas, Psicólogos, Educadores, hasta Administradores. Justamente estos últimos son los que tienen la obligación profesional de desarrollar ciertas habilidades o destrezas que permitan a los Jefes o Gerentes de las diversas organizaciones públicas (estatales) o privadas (particulares), por una sencilla razón que el líder debe dirigir a sus colaboradores (subordinados) e influenciar en ellos para que estos puedan lograr los objetivos de la organización.

Los líderes son necesarios en cualquier grupo humano porque los grupos humanos no se pueden dirigir solos, se necesita de personas capaces con ciertas cualidades o destrezas, muchos adquiridos a través de la práctica o el autodesarrollo profesional, capacitándose por cuenta propia, siendo autodidactas, como leyendo libros, escuchando audiolibros, aprendiendo las costumbres de otros líderes que las personas admiran o simplemente siguiendo la filosofía de grandes líderes o gerentes de empresas mundiales que dejaron huella a la humanidad y que a decir verdad los tenemos de diversas culturas, países, nacionalidad, religión, sexo, profesión, rasgos físicos, condición socioeconómica, etc. (Aguillón, Berrón, Peña y Treviño, 2015).

Por otro lado, se habla mucho de competencias que fue un término que se creó en Educación y por educadores de educación básica regular con el objetivo de que no solo son importantes los conocimientos hoy en día en cualquier profesión, carrera u oficio. Se necesita de más que solo conocimiento como habilidades (talento), destrezas (aquello que se adquiere con la práctica) a través de la experiencia en el centro de trabajo o en otros trabajos dada su trayectoria profesional y desempeño en un puesto de trabajo, así como las actitudes para con y hacia el trabajo.

Así mismo, Tovar (2020, 14 enero, p. 6) en el diario gestión señala que las herramientas digitales que deben tener hoy en día los Gerentes de las empresas son: Semrush, que analiza a los competidores de forma automatizada y en tiempo real; Similia web, indica lo que está funcionando bien y quienes son tus competidores más cercanos, Google Alerts, permite informarte de lo que está pasando en tu industria; Social mention, vinculada a la reputación digital que muestra cuánta gente habla de ti y por último a Turbo AdFinder, que consiste en las categorías por las cuales se encuentra interesado tu cliente.

Por ende, es importante generar compromiso y entusiasmo hacia el trabajo, nace el concepto de Engagement, el cual tiene elementos importantes como el compromiso al trabajo, la motivación, el entusiasmo, además esfuerzo y todos aquellos aspectos que propician vínculos acertados entre el trabajador y la organización.

A partir de este trabajo se propone analizar la relación existente entre las competencias del liderazgo y engagement laboral para poder establecer cómo es esa relación, determinando si con niveles altos de competencias de liderazgo en el trabajo se puede lograr engagement orientado a los colaboradores de la empresa en estudio (Cumpa, 2015).

La Distribuidora Fármacos de Norte S.A.C. es una empresa peruana que fue incorporada el 09/10/2006, su sede principal está ubicada en la ciudad de Trujillo y se encarga de la venta al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador. Si bien es una empresa relativamente joven, la dirección Gerencial está conformada por personas con mucha experiencia en sectores de diferentes giros de negocios como transporte, retail, finanzas, entre las más importantes.

Actualmente, la empresa está pasando por una crisis de falta de liderazgo en las principales áreas y que no ha sido detectada en los últimos años. Estas personas, si bien es cierto son muy preparadas académicamente al parecer no están capacitadas en su totalidad para asumir cargos en la Gerencia de una organización,

como es en el caso de la empresa en mención a la que se está estudiando, ello debido a las constantes quejas de maltratos de parte de los superiores para con los subordinados y que a larga puede haber deficiencias en las operaciones de la misma.

Con respecto al liderazgo, se aprecia en la empresa la falta de esta habilidad o cualidad en el Gerente, que sólo imparte órdenes de forma autoritaria, imponiendo muchas veces su presencia en decisiones individuales de los colaboradores, además es una persona poca comunicativa que muchas veces sus decisiones sólo las comunica después de haberlas realizado en la empresa. Por otro lado, en cuanto al engagement, los colaboradores no asumen una identidad con la empresa, ello se refleja porque no asisten muchos de ellos a las reuniones programadas, así como cuando se les ha pedido su ayuda o colaboración para participar en actividades fuera de la empresa, han presentado excusas diversas que refleja un desacuerdo en los colaboradores y que se asocia a la falta de liderazgo.

Por tanto, la presente investigación está orientada a establecer la relación entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre las competencias de liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021?

1.2. Justificación

- Teórica:

La escasa información de investigaciones relacionadas entre competencias de liderazgo y engagement en este tipo de empresas, el presente trabajo de investigación, sería una contribución académica de

importancia que servirá de base para futuras investigaciones interesadas en estas variables de estudio.

Ruiz Arias (2010) y Nerstad et al (2010), contribuyen a incrementar la línea de investigación de relaciones humanas laborales que es una línea de la facultad de ciencias económicas de la UPAO.

- Práctica:

Desde el punto de vista práctico permite identificar las competencias actuales de liderazgo y cómo estas contribuyen en el compromiso de los colaboradores

- Metodológica:

Se utilizó la estadística inferencial para poder determinar de forma cuantitativa los resultados estadísticos de la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se validaron los instrumentos para lograr la confiabilidad y validez de los resultados.

- Social:

Contribuye a que los trabajadores obtengan un mejor desempeño, así como líderes y clientes internos más comprometidos con la organización

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de competencias de liderazgo en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.
- Determinar el nivel de Engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.
- Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias de liderazgo con la variable Engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Zapata y Melo (2015) en el trabajo de investigación: *Engagement y productividad en las empresas*, concluyen lo siguiente: las compañías están en constante capacitación, los resultados se reflejan en rentabilidad para la empresa y además en un ambiente laboral idóneo y en el cual se verán relaciones interpersonales más amables y respetuosas. Lo resultados de una compañía se reflejan en la productividad de sus colaboradores y aquí se considera la vinculación entre productividad y engagement, los cuales son dos términos directamente proporcionales, ya que están dentro de un proceso natural por el que transcurren todas las empresas no solo en Colombia sino alrededor del mundo.

En consecuencia, el valor que genera la productividad de sus colaboradores a las organizaciones se incrementa eficazmente cuando estos están comprometidos.

Córdova (2015) en el trabajo de investigación: *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla*, llega a las siguientes conclusiones: Los colaboradores de la industria de detergentes poseen alto nivel de engagement, lo cual conlleva ser colaboradores comprometidos es decir entusiastas hacia su trabajo, además de una total absorción y concentración en sus actividades laborales. El nivel de vigor dedicación y adsorción se encuentra en un nivel alto.

Por lo tanto, se puede decir que existe altos niveles de engagement en el trabajo.

Monllau Jaquesd (2017), en la investigación *La competencia de liderazgo en el grado de enfermería: Un análisis factorial de componentes principales*, concluyo que el avance de la globalización ha contribuido a la rápida evolución de las distintas estructuras presentes en cualquier institución, obligando a diferenciar entre ser capaz y ser

competente. En este sentido, el liderazgo no puede entenderse solamente como una acumulación de conocimientos sino también de habilidades y competencias. Esta evolución no está exenta de problemas dado que la capacidad de liderar involucra aspectos personales y humanos que lo dificultan, y dificultan también la definición de este en base a las competencias exigibles.

Con este estudio se confirma que definir las competencias del liderazgo en la práctica se torna difícil pero no imposible.

Ruiz Áreas (2015), en su investigación *Diseño y Aplicación de un Assessment center para evaluar competencias de liderazgo dentro de la primera línea de reporte de la empresa Jarygom S.A. en el año 2014*, concluyo que los líderes de la primera fase pueden contar con mayor visibilidad sobre las necesidades de la organización frente a las competencias requeridas para su puesto de trabajo. Los líderes de primer orden tenían una brecha importante para alcanzar el nivel de competencia requerido en la empresa, por ello es de claro conocimiento que es importante planear como cerrar esa brecha. Además, el Assessment Center es una técnica eficaz dentro de la medición de competencias de líderes, los ejercicios presentados permitieron visualizar claramente las habilidades y las oportunidades de desarrollo de la primera línea. Como parte de las herramientas utilizadas en el desarrollo dentro del proyecto se trabajó en el feedback de los participantes, la misma que fue proporcionada a la primera línea, la cual fue calificada como enriquecedora para el equipo.

Este antecedente nos confirma que las competencias del liderazgo incluyen determinar las habilidades de los líderes.

Guzmán Barquet (2017), en su investigación *Liderazgo como competencia emprendedora*, concluyo que mediante un estudio de revisión de la literatura resaltó la importancia la importancia que juega el liderazgo en la satisfacción del capital humano y el consecuente desempeño empresarial. Asimismo, señala que se ha logrado identificar temas para futuras investigaciones porque la oportunidad de identificar el tipo de liderazgo que ejercen los líderes de las pequeñas y medianas empresas en los diversos sectores del Ecuador para poder determinar

si se está desarrollando el liderazgo emprendedor, de este modo los colaboradores fomentan la generación de ideas y propuestas de innovación.

Aranda (2015) en su tesis titulada, *“Implementación de un plan de Estrategias Motivacionales para potenciar el desempeño laboral del Talento Humano de la empresa Negocios Valdiviezo Saona S.A.C. 2014”*, concluye que la implementación de un plan de estrategias motivacionales contribuye favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdiviezo Saona S.A.C. en cuanto a factores que influyen en la motivación se encuentra el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, estos influyen favorablemente en su motivación y se sienten satisfechos, por lo que podemos decir que con respecto a estos factores la empresa trabaja bien. Otros de los factores que influyen en la motivación se encuentra en reconocimiento, las relaciones interpersonales, y el que la empresa otorgue los equipos y herramientas de manera oportuna; el talento humano se siente insatisfecho porque la empresa no los aplica correctamente, ocasionando desmotivación y bajo desempeño laboral.

Aranda (2015) nos sugiere con su investigación que existe factores internos y externos que influyen o que sirven para determinar las competencias del líder.

2.1.2. A nivel nacional

Cumpa (2015) en su trabajo de investigación titulada: *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015*. El autor concluye que existen diferencias significativas en el engagement entre los colaboradores especialmente en vigor y absorción, por otro lado, la dimensión “vigor” en el engagement, entre los colaboradores de las empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo, encontrándose PH en un nivel alto.

El autor señala que vigor y absorción son dos variables muy identificadas en los resultados de este estudio, al final con el presente trabajo que tanta similitud existe en los resultados obtenidos.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) en la investigación realizada: *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*, concluyen que, por medio de la presente investigación, analizamos la relación existente entre engagement y el recurso de la cultura organizacional, en un marco que considera el rol de la orientación cultural en un contexto global, que integra las regiones de Norteamérica, Sudamérica y el Sureste asiático. A partir del análisis realizado, logramos evidenciar que para la compañía sujeta a estudio existen tipos de la cultura organizacional que predicen el engagement laboral, y que la orientación cultural colectivista explica las diferencias en las relaciones entre las variables engagement y cultura organizacional.

2.1.3. A nivel local

García, M. y Pulido en su tesis: "El liderazgo de los directivos en los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en el Real Plaza de Trujillo, 2016" concluyeron:

El liderazgo influye de manera directa en las relaciones interpersonales, por lo que en la mencionada empresa no se ha podido desarrollar satisfactoriamente, por causas de liderazgo autocrático, el cual evita una relación amistosa y con equilibrio entre jefe y personal de trabajo, ocasionando un ambiente de desconfianza y poca comunicación.

Polo (2012) en su tesis titulada Estilos de Liderazgo y el Comportamiento de los trabajadores en la empresa contratista Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, llegó a la conclusión que: el liderazgo autocrático de la empresa contratista "Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L", se manifiesta a través de relaciones de dependencia y sumisión, generando permanente desconfianza, donde los trabajadores no

se logran comprometer con los objetivos, una desmotivación generalizada, limitando el desarrollo de la creatividad y la iniciativa. El personal al realizar su trabajo lo realizan por cumplir con las órdenes encomendadas y no porque exista una motivación o entusiasmo, debido a que la empresa no reconoce los buenos desempeños en el momento oportuno, propiciando un ambiente hostil entre los trabajadores.

Podemos concluir que:

Según los estudios realizados por los autores, en ambas empresas no existen, se desconocen o no son aplicados correctamente los términos Liderazgo y Engagement.

Existe relación entre la variable de estudio, lo mismo haremos con la presente investigación, pero en este caso con el Liderazgo y Engagement.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Liderazgo

- Definición de Liderazgo

Gómez (2012) afirma que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas, es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. Esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que la apoyan, generando en el individuo la incorporación a su propio comportamiento.

Chiavenato (2019), sostiene que “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

2.2.1.1. Modelos de liderazgo

Los modelos de liderazgo más representativos que existen para promover procesos innovadores en los centros son:

transformacional, de armonía emocional, de colaboración, distribuido, etc., que creen en el liderazgo como una síntesis de varias realidades socio relacionales, que sitúan en el eje de su identidad las emociones y las necesidades de las personas que forman la organización, actuando como impulsor del desarrollo integral de otras personas de la Institución.

2.2.1.2 Competencias de liderazgo

Delgado García, Oliver Cuello y Rovira Ferrer (2015) sostienen que la distinción de competencias de liderazgo es una competencia de carácter fundamental, en tanto que es común a la mayoría de los Títulos profesionales, aunque se adapta a cada contexto específico (es decir, que se desarrolla con mayor o menor intensidad en función de las características de cada Título). La competencia de liderazgo se define entonces como “la capacidad de influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”, es decir, como la voluntad de asumir un rol de dirigente frente a una o varias personas con el fin de guiarlos y conducirlos. Pueden dirigirse los siguientes cuatro niveles diferentes de desarrollo de la misma:

- ✓ **Comunicación y orientación del equipo:** El líder impulsa las comunicaciones, establece plazos en conjunto con su equipo de tal manera de lograr objetivos en un horizonte de tiempo.
- ✓ **Promoción de la eficacia y motivación del equipo:** El líder utiliza estrategias de motivación de forma constante para logara resultados frecuentes y válidos, pero siempre en equipo.
- ✓ **Delegación y desarrollo el equipo para conseguir el máximo rendimiento:** El líder delega siempre a sus colaboradores porque sabe que otras personas del equipo pueden ser también líderes.
- ✓ **Posicionamiento como líder y comunicación de una visión de futuro convincente:** El líder siempre es un visionario que quiere lo mejor para él, su equipo y la organización para la cual trabaja.

2.2.1.3. Dimensiones de Competencias de Liderazgo.

✓ Gestión del cambio

La gestión del cambio busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos.

✓ Visión Estratégica

(Sainz, 2012) manifiesta que la visión estratégica nos permite estudiar los procesos de la administración planificación, organización, ejecución y control que se persigue para la consecución de una ventaja competitiva sostenible en el tiempo y defendible frente a la competencia, a través del ajuste de los recursos y las diferentes capacidades de la empresa y su entorno a fin de satisfacer los objetivos de los múltiples grupos participantes en la Institución.

✓ Orientación a resultados

Se trata de lograr trabajar de manera sistemática, buscando la mejora continua en actividades, procesos y procedimientos, consiguiendo que estén alineados con los objetivos y metas del negocio, es evidente que viene con un área de responsabilidad, hago énfasis en la mejora continua, incluso la reingeniería, para garantizar la productividad al optimizar los recursos humanos, técnicos y materiales.

✓ Calidad en la toma de decisiones

Rodríguez (2014) afirma que la toma de decisiones organizacionales constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Por lo tanto, esta situación ratifica que la persona que toma decisiones al interior de las organizaciones empresariales, lo hace buscando la forma de

mejorar el desempeño organizacional en beneficio de los distintos grupos de interés.

✓ Gerencia de personas

Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen el medio para alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto.

2.2.1.4. Importancia del Liderazgo

Doval, (2014) Afirma que el Liderazgo es muy importante en las organizaciones, ya que este permite como personas, tener la capacidad y la habilidad de tomar las riendas de una situación que se nos presenta, para luego demostrar ante los demás, que podemos manejar la iniciativa llegando así al cumplimiento del objetivo propuesto. Por lo tanto, el liderazgo “es la fortaleza de las propias convicciones, la capacidad de soportar los golpes y la energía para promover una idea.” (p.20).

2.2.2 Engagement

2.2.2.1. Definición de Engagement

Salanova y Schaufeli (2015) se refiere a las conductas de los trabajadores (conducta extra-rol, iniciativa personal, creencias (compromiso

organizacional, implicación laboral) o afecto (satisfacción laboral, afectividad positiva).

- ✓ Conducta extra-rol: Aunque el engagement se define en términos comúnmente en términos de esfuerzo discrecional, darle todo o ir más allá, es limitar al considerar el engagement tan solo en términos de un esfuerzo voluntario extra. En primer lugar, los trabajadores engaged aportan algo diferente al trabajo y no solo hacer algo más. En segundo lugar, los límites entre la conducta esperada y la conducta extra-rol, son débiles en el mejor de los casos.
- ✓ Iniciativa personal: De acuerdo a Farias (2016), la iniciativa personal comprende la conducta autoiniciada, la proactividad y la persistencia.
- ✓ Implicación laboral: Farías (2016) define la implicación laboral como el grado con el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia del trabajo en su autoimagen total. Claramente, la implicación laboral está muy relacionada con el engagement pero no es equivalente a este.
- ✓ Compromiso organizacional: De forma parecida a la implicación laboral, es un estado psicológico de apego e identificación, pero a la diferencia de la implicación laboral es una fuerza vinculante entre el individuo y la organización.
- ✓ Satisfacción laboral: En contraste con el engagement que se ocupa del afecto del trabajador en el trabajo, la satisfacción laboral se ocupa del afecto hacia el trabajo. La satisfacción laboral no solo se considera un estado emocional, sino también, una creencia o juicio evaluativo con fundamentos cognitivos. La satisfacción laboral tiene que ver con sentimientos que indican saciedad (confortabilidad, tranquilidad, serenidad, relajación), mientras que el engagement está más relacionado con sentimientos que se refieren a la activación (entusiasmo, estar alerta, excitación, euforia).
- ✓ Afectividad positiva: A primera vista, afectos positivos parecidos están implicados tanto en el engagement como en la efectividad positiva.

Napione (2011) afirma que el Engagemenet es un estado en que el trabajador se siente lleno de energía, está muy implicado en el trabajo y el tiempo le pasa volando debido a que se encuentra concentrado y absorto en sus tareas. Es el opuesto al síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). (p. 150).

2.2.2.2. Importancia de Engagement

Salanova (2018) afirma que ante la necesidad de generar Engagement en los trabajadores es necesario realizar intervenciones encaminadas al establecimiento del mismo. El objetivo de estas es conseguir que los empleados en particular y las personas en general encuentren la felicidad y, por lo tanto, que las organizaciones estén formadas por trabajadores engaged, lo cual es un indicador de una organización saludable.

2.2.2.3 Causas del Engagement

Demerouti (2011) afirma que el engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Tales recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, variedad de las tareas y las facilidades de formación.

La investigación científica ha puesto de manifiesto como posibles causas del engagement: Los recursos laborales y personales, la recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo.

La investigación viene a demostrar que cuantos más recursos disponibles en el trabajo aumenta la probabilidad de tener más empleados engaged.

Sonnentag (2013) mostró también que el nivel de engagement esta positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) de la jornada laboral anterior. Los empleados, que se sienten suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior, se sienten al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos, que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles altos de engagement ayudan a los empleados a tomar nuevas iniciativas y establecer metas de trabajo.

2.2.2.4 Consecuencias del Engagement

Las consecuencias del engagement se refieren básicamente a las actitudes hacia el trabajo y la organización, el desempeño en las tareas y la salud.

Salanova, Agut y Peiró (2015). Afirman que el engagement está relacionado positivamente con el desempeño del empleado. En un estudio con 114 servicios de hotelería y restauración encontramos que el engagement de los empleados predijo un fuerte clima de servicio al cliente que a su vez hizo que los clientes de esos servicios valorasen más favorablemente el desempeño y el servicio de esos empleados. Esto a su vez influyó en una mayor lealtad y fidelización del cliente a ese.

2.2.2.5 Dimensiones del Engagement

Schaufeli (2012) nos menciona que existen tres dimensiones con las cuales se mide el engagement, estas son: el vigor, la dedicación y la absorción.

- El vigor se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades.

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

- La dedicación se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo.

- La absorción se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa.

Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

2.3 Marco conceptual

Liderazgo:

Robbins (2019) sostiene que el liderazgo es el conjunto de actividades gerenciales o directivos que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas.

Competencia:

Olaz Capitan, (2017) Lo define como aquello que causa un rendimiento superior en el trabajo.

Identificación organizacional:

Olaz Capitán (2017) Es el “apego” que tiene el colaborador hacia la organización sea esta lucrativa o no lucrativa.

Eficiencia laboral:

Luthans (2008). Es lograr resultados utilizando los menores recursos para y con el trabajo.

Engagement:

Álvarez y Castro (2015) Es un estado psicológico positivo presentado que se caracteriza por el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión, como una metáfora en la que una organización logra capturar “las manos, cabeza y corazón” de sus empleados.

2.4. Hipótesis

H_1 : Existe una relación directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

H_0 : No existe una relación directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de Recolección de Datos	Escala de valoración
Competencias de liderazgo	Delgado García, Oliver Cuello y Rovira Ferrer (2015), la competencia de liderazgo es una competencia de carácter básico, en tanto que es común a la mayoría de los Títulos.	Se formularán 10 preguntas basadas en las dimensiones de gestión de cambio, visión estratégica, orientación de resultados, toma de decisiones y gerencia de personas. Este cuestionario será dirigido al gerente general de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC	Gestión del cambio	Disposición	1. ¿Se considera una persona dispuesta al cambio?	Competencias de Liderazgo	Ordinal
				Paradigmas	2. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?		
			Visión estratégica	Estrategia	3. ¿Se reconoce a sí mismo como un estratega empresarial?		
				Logro	4. ¿Logra resultados para la empresa?		
			Orientación a resultados	Resultados	5. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?		
				Toma de decisiones	6. ¿En qué se basa para tomar decisiones?		
			Calidad en la toma de decisiones	Decisiones	7. ¿Es fácil tomar decisiones?		
				Gerencias	8. ¿Es fácil gerenciar personas?		
			Gerencia de personas	Influencia	9. ¿Es fácil influir en las personas?		
				Comunicación	10. ¿Se considera un buen comunicador?		

Engagement	Schaufeli, Salanova, Gonzalez – Roma y Bakker, (citado por Salanova et al. 2004, p.245) lo definen como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.	Se formularán 10 preguntas basadas en las dimensiones vigor, dedicación, absorción. Este cuestionario será dirigido a los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC	Vigor	Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	Cuestionario de Engagement	Ordinal
				Fuerza	2. Percibo que mi trabajo está lleno de significado y propósito.		
				Ganas	3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.		
				Continuidad	4. Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo.		
				Persistencia	5. Mi trabajo me entusiasma.		
				Actitud	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que acontece a mi alrededor.		
					7. Soy capaz de asumir obligaciones que se me encomienda a último momento.		
			Dedicación	Significancia	8. Mi trabajo me inspira.		
				Entusiasmo	9. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.		
				Inspiración	10. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.		
				Orgullo	11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.		
					12. Me siento realizado profesionalmente y como persona.		
			Reto	13. Estoy involucrado en mi trabajo.			
			Absorción	Tiempo	14. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.		
				Olvido	15. Mi trabajo es retador.		
				Felicidad	16. Me dejo “llevar” por mi trabajo.		
				Involucrado	17. Soy perseverante en mi trabajo.		
					18. Si algo sale mal dentro de mis obligaciones laborales, no me detengo hasta solucionar el problema.		
				Continuo	19. Me siento identificado con mis labores.		
				Desconexión	20. Cuando estoy trabajando disfruto tanto que me cuesta desconectarme.		

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Tamayo (2012) población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. Para esta investigación, la población estuvo conformada por los 19 colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.

3.1.2. Marco muestral

Conformada por 19 colaboradores que tiene contrato vigente con la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.

3.1.3. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

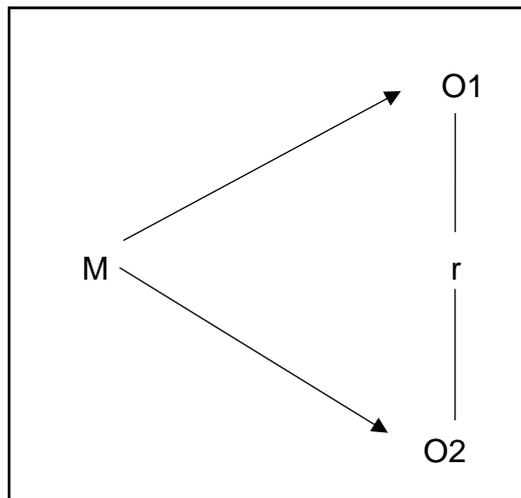
3.1.4. Muestra

La misma población , es decir los 19 colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

El tipo de estudio fue correlacional, debido a que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Competencias de Liderazgo y Engagement dentro de un determinado periodo de tiempo, el cual es:



Donde:

- M : Personal de Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021.
- O1 : Competencias de liderazgo
- O2 : Engagement
- r : Relación de las variables de estudio

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica, la encuesta.

Naresh K. Malhotra (2018) las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener alguna información específica.

- Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue el cuestionario que está conformado por 20 preguntas.

Muñoz (2014) define al cuestionario como un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y

cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Flores (2017) define a la escala de Likert como una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

Por lo tanto, se utilizó la escala tipo Likert para el presente estudio.

- Validez del instrumento

Flores (2017) define a la escala de Likert como una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

Por lo tanto, se utilizó la escala tipo Likert para el presente estudio.

Hernández (2013) sostiene que un cuestionario debe ser capaz de realizar inferencias exitosas entre la unidad de medida empleada y los hechos que se derivan de la realidad objeto de análisis.

Por ende, para validar el contenido del cuestionario, se entregó a tres (3) jueces expertos (ingenieros y administradores) un ejemplar del mismo, quienes lo analizaron y realizaron sus observaciones.

- Confiabilidad del instrumento

Hernández (2016), indica que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Para Baechle (2007) la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba.

En la presente investigación participaron 20 colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC, como prueba piloto.

Con ello se comprobó la confiabilidad del instrumento por medio de Excel 2020 y se utilizó el cálculo de alfa de Cronbach para diagnosticar la confiabilidad del instrumento, mismo que tiene una escala de valores.

Tabla 1

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de competencia de liderazgo
Encuesta	Cuestionario de engagement

Elaboración propia

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

- **Colecta de datos**

La colecta de datos para las variables en estudio: competencias de liderazgo y engagement se tomó de la lista de colaboradores de la empresa Distribuidora Fármacos del Norte SAC, alcanzada sin compromiso por la gerencia. Se aplicó el muestreo aleatorio simple para ambas variables en mención .

- **Análisis descriptivo**

Se procesaron los datos utilizando el programa informático Ms. Excel 2020 para formular las tablas y gráficos con el fin de esquematizar la información.

- **Análisis Inferencial**

Se procesaron los datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.0 y Excel 2020, para convertirlos en información, las pruebas fueron:

- ✓ **Prueba de normalidad:** Para obtener la forma de la distribución de los datos observados, de tal manera que se pueda determinar la prueba estadística más idónea para los fines de nuestra investigación.

- ✓ **Chi cuadrado:** Para comprobar la relación entre ambas variables donde se rechaza la hipótesis nula si el p-valor es menor a 0.05, de lo contrario se acepta la hipótesis alternativa.
- ✓ **Rho de Spearman:** Para comprobar el grado y el sentido de la relación las distintas dimensiones de las competencias de liderazgo y engagement, donde:
 - $r=0$: correlación nula
 - $0 < r < 0.2$: correlación muy baja
 - $0.2 < r < 0.4$: correlación baja
 - $0.4 < r < 0.6$: correlación moderada
 - $0.6 < r < 0.8$: correlación alta
 - $0.8 < r < 1$: correlación muy alta
 - $r=1$: correlación perfecta..

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021.

Tabla 1

Prueba chi-cuadrado entre competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	91,861	9	,000
Asociación lineal por lineal	33,000	1	,000
N de casos válidos	19		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

Nota: El resultado de la significancia de la prueba Chi-Cuadrado es 0.000 y es menor al p valor de 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna. Debido a que rechazamos la hipótesis nula en favor de la alterna podemos concluir que las competencias de liderazgo se relacionan con el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte Trujillo, 2021

Tabla 2

Relación entre las variables competencias de liderazgo y el engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC Trujillo, 2021.

			Compromiso organizacional	Actitudes frente al riesgo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,932**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	19	19
Actitudes frente al riesgo	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	19	19

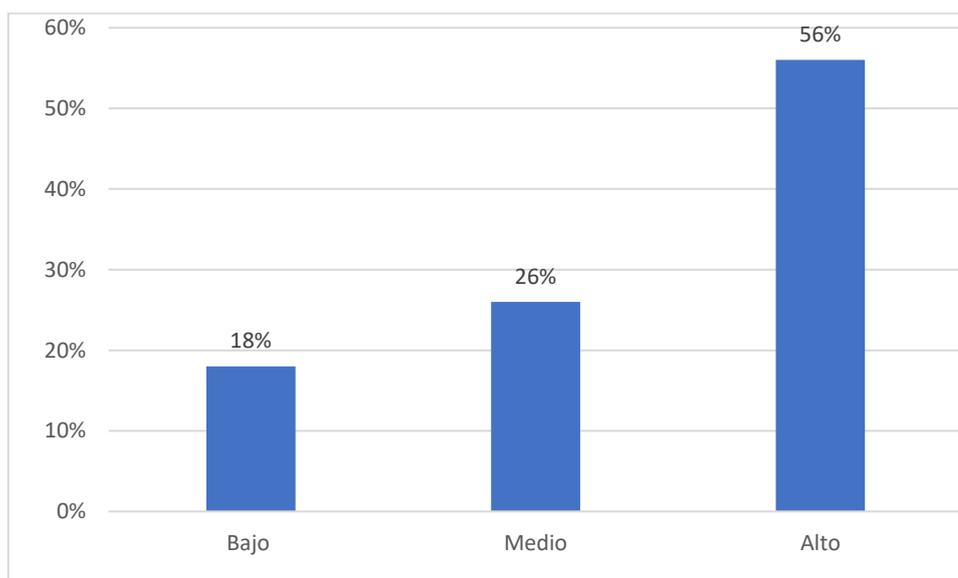
Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre las variables competencias de liderazgo y engagement de la Distribuidora del Norte SAC Trujillo, 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Identificar el nivel de competencias de liderazgo en la distribuidora FÁRMACOS del Norte SAC, Trujillo 2021.

Figura 1

Nivel de gestión del cambio en la Distribuidora FÁRMACOS del Norte SAC - Trujillo, 2021.

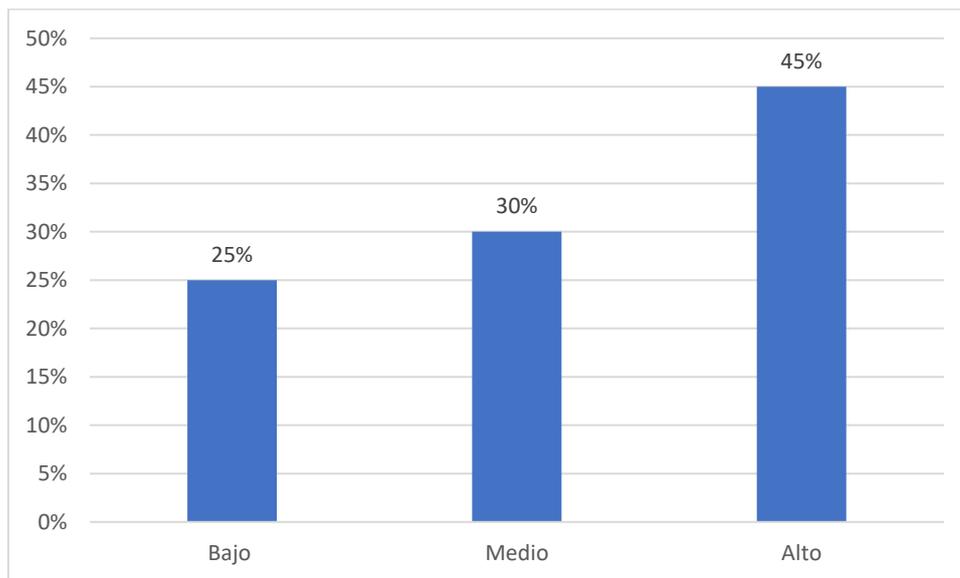


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 1, que el nivel de gestión del cambio en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021; es alto, dado que se obtuvo el 56% en esta opción.

Figura 2

Nivel de visión estratégica en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

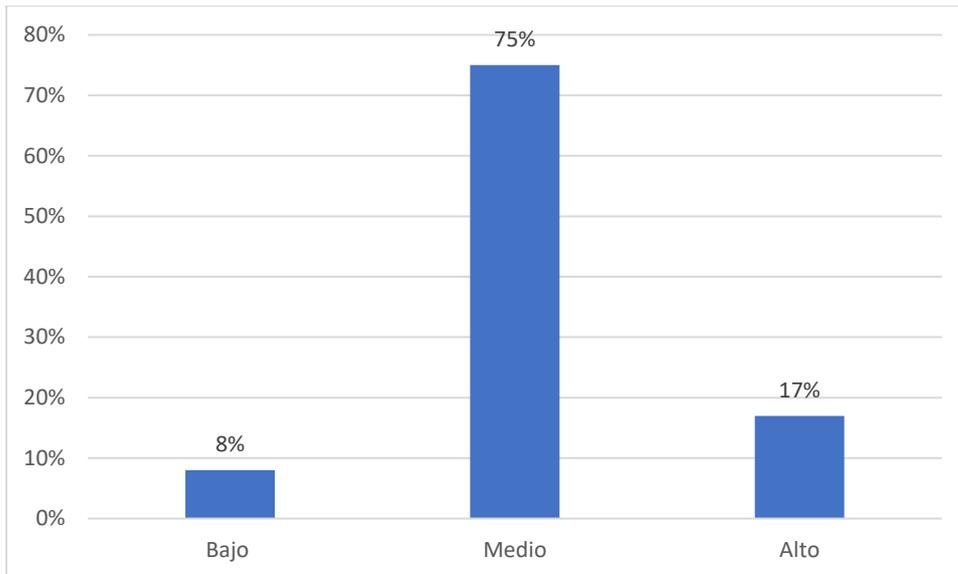


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 2, que el nivel de visión estratégica en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, es alto; dado que se obtuvo el 45% en esta opción

Figura 3

Nivel de orientación a resultados en Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

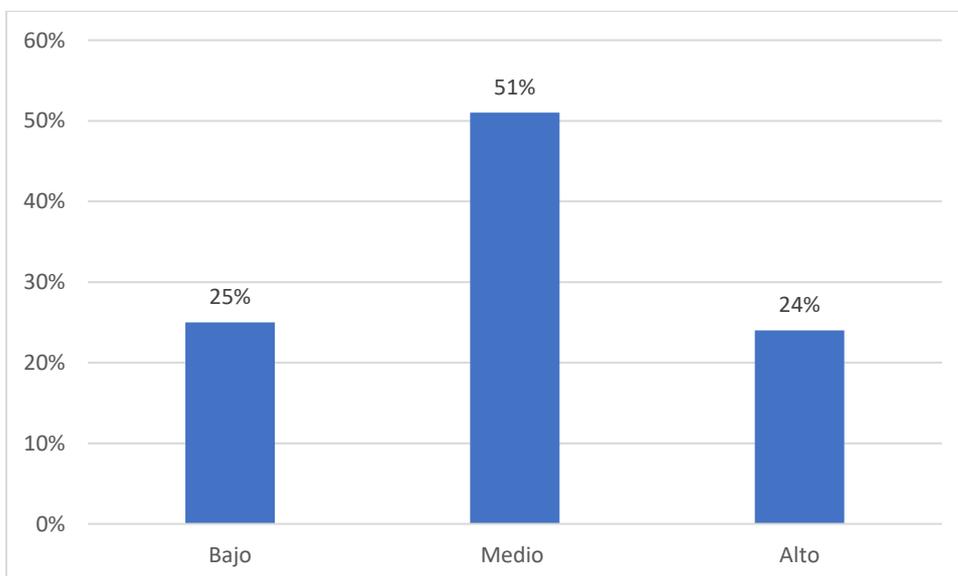


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 3, que el nivel de orientación a los resultados en la empresa distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, es medio, dado que se obtuvo el 75% en esta opción.

Figura 4

Nivel de calidad en la toma de decisiones en Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

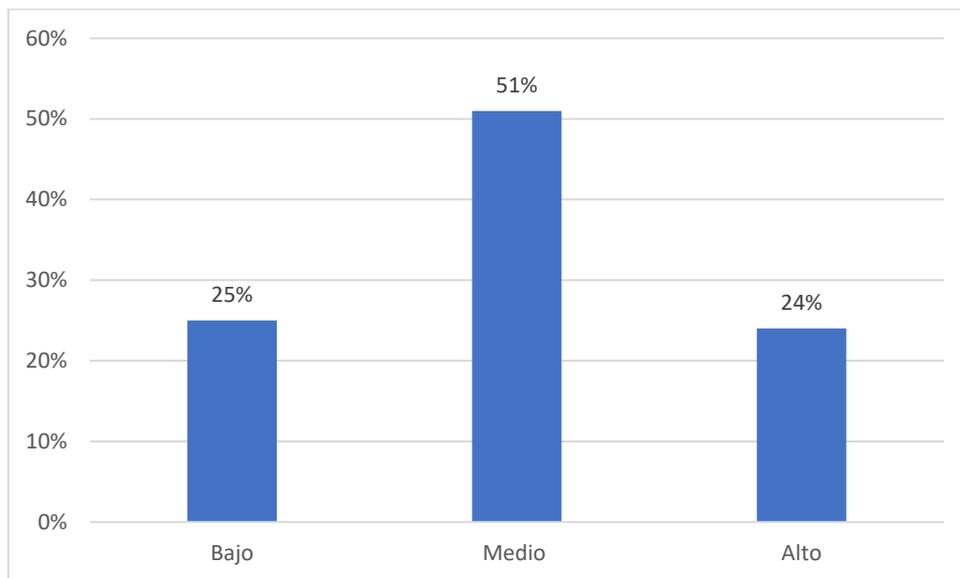


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 4, que el nivel de calidad en la toma de decisiones en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, es medio, dado que se obtuvo el 51% en esta opción.

Figura 5

Nivel de gerencia de personas en Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.



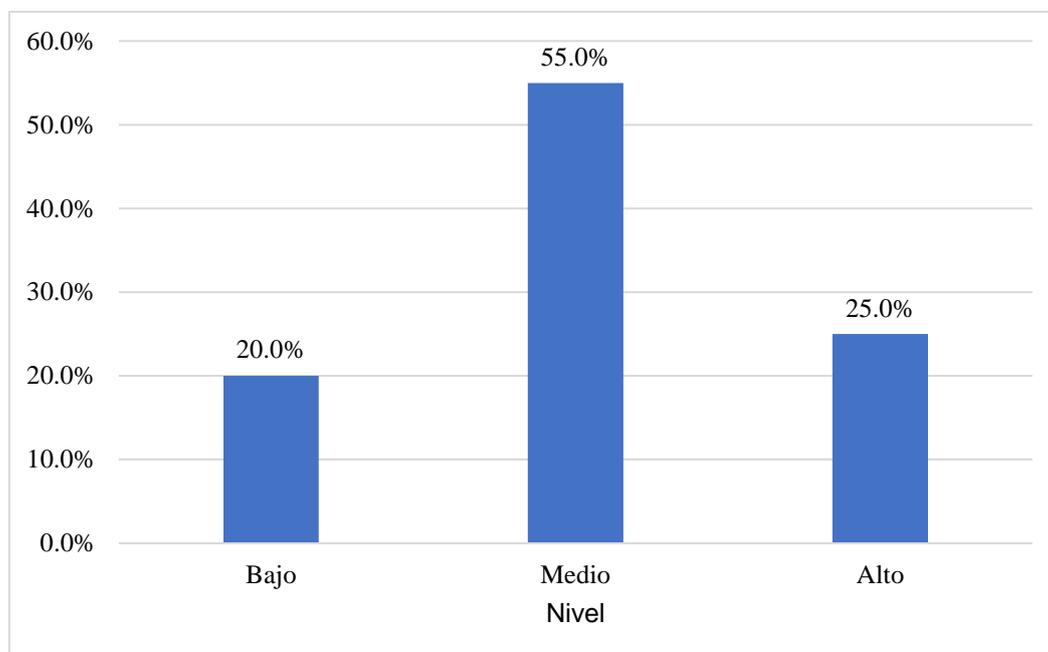
Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 5, que el nivel de gerencia de personas en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, es medio, dado que se obtuvo el 51% en esta opción.

Identificar el nivel de engagement en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021.

Figura 6

Nivel de vigor en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

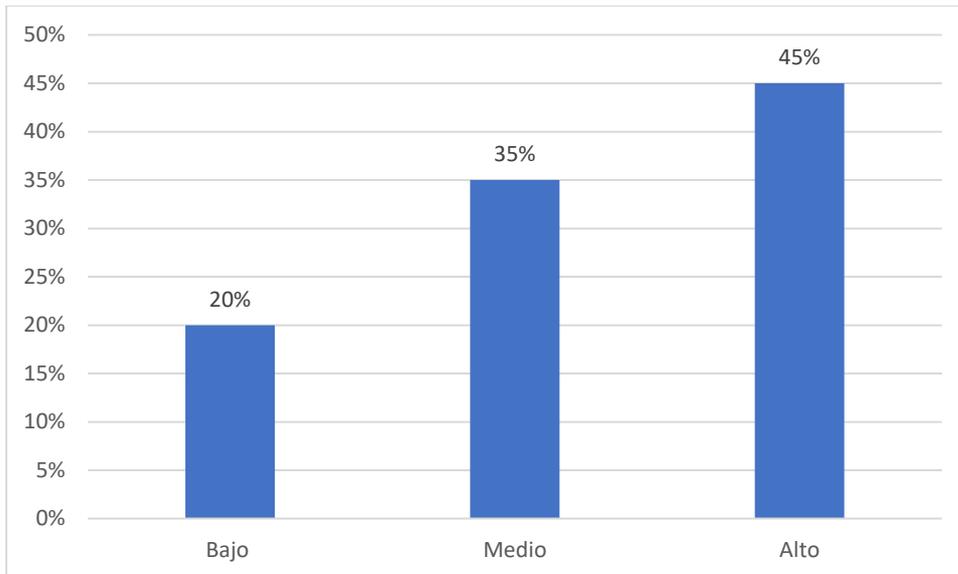


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 6, que el nivel de vigor en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021; es medio, dado que el 55% de los encuestados marcaron esta opción.

Figura 7

Nivel de dedicación en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

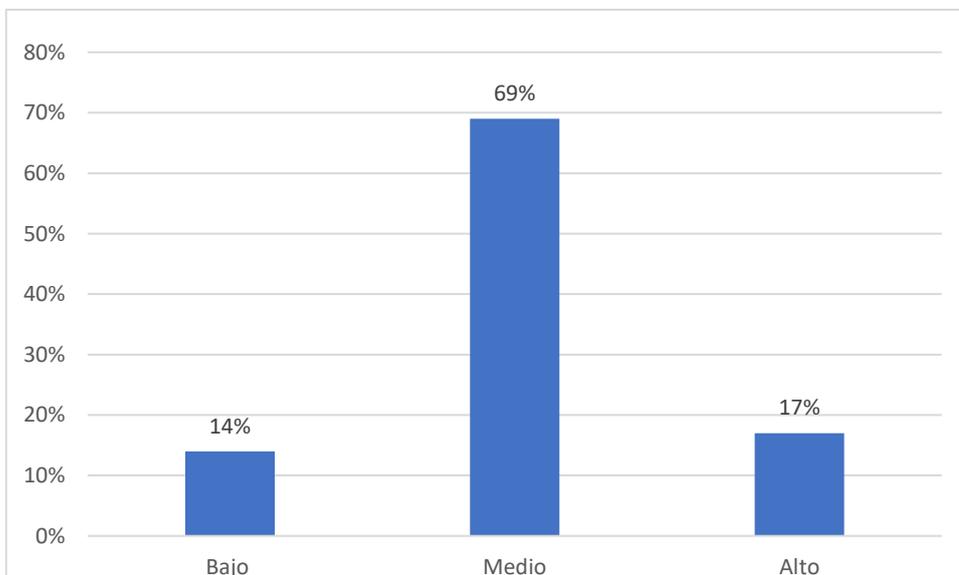


Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 7, que el nivel de dedicación en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021 es alto, dado que el 45% de los encuestados marcaron esta opción

Figura 8

Nivel de absorción en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 8, que el nivel de absorción en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021 es medio, dado que el 69% de los encuestados marcaron esta opción.

Determinar la relación entre cada una de las dimensiones de las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021.

Tabla 3

Relación entre la dimensión gestión del cambio y engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo, 2021.

			Competencias de Liderazgo	Engagement
Rho de Spearman	Competencia de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Engagement	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión gestión del cambio y el engagement en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo, 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.753. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 4

Relación entre la dimensión visión estratégica y engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

		Competencias de Liderazgo	Engagement
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coefficiente de correlación 1,000	,978**
	Engagement	Sig. (bilateral) .	,000
Rho de Spearman	Engagement	N 19	19
	Competencias de Liderazgo	Coefficiente de correlación ,979**	1,000
	Competencias de Liderazgo	Sig. (bilateral) ,000	.
	Engagement	N 19	19

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión visión estratégica y el engagement de la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 5

Relación entre la dimensión orientación de resultados y el engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021.

		Competencias de Liderazgo		Engagement
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 1,000	,356**
	Engagement	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	de ,356**	1,000
	Competencias de Liderazgo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación baja y positiva entre la dimensión orientación a resultados y el engagement de la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.356. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05

Tabla 7

Relación entre la calidad en la toma de decisiones y el engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo 2021.

		Competencias de Liderazgo		Engagement	
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,726**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	19	19	
	Engagement	Coeficiente de correlación	de ,726**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	19	19	

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva en la dimensión calidad en la toma de decisiones y el engagement de la distribuidora Fármacos de Norte Trujillo 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.726. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 8

Relación entre la dimensión gerencia de personas y el engagement de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.

		Competencias de Liderazgo		Engagement	
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,856**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	19	19	
	Engagement	Coeficiente de correlación	de ,856**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	19	19	

Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se observa una correlación muy alta y positiva entre la dimensión gerencia de personas y el engagement en la distribuidora Fármacos del Norte, Trujillo, 2021, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.856. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

4.2 Discusión de resultados

- El primer objetivo específico determinó que el nivel de competencia de liderazgo en la distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021 es alto, dado que el 56% de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debe a que la empresa aplica estrategias de liderazgo de manera efectiva. Este resultado es semejante a Guzmán Barquet (2017), quien en su investigación Liderazgo como competencia emprendedora concluyó que la oportunidad de identificar el tipo de liderazgo que ejercen los líderes de las pequeñas y medianas empresas en los diversos sectores del Ecuador para poder determinar si se está desarrollando el liderazgo emprendedor, de este modo los colaboradores fomentan la generación de ideas y propuestas de innovación. Por otro lado, el resultado difiere con García, M. y Pulido en su tesis: "El liderazgo de los directivos en los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en el Real Plaza de Trujillo, 2016" concluyeron que: El liderazgo influye de manera directa en las relaciones interpersonales, por lo que en la mencionada empresa no se ha podido desarrollar satisfactoriamente, por causas de liderazgo autocrático, el cual evita una relación amistosa y con equilibrio entre jefe y personal de trabajo, ocasionando un ambiente de desconfianza y poca comunicación
- El segundo objetivo específico determinó que el nivel de engagement en la distribuidora Fármacos del Norte SAC, Trujillo 2021 es medio, dado que el 55 % de los encuestados seleccionó esta opción. Esto se debe a que la empresa aún mantiene un moderado nivel de vigor. Este resultado es semejante a lo encontrado por Polo (2012) en su tesis titulada Estilos de Liderazgo y el Comportamiento de los trabajadores en la empresa contratista Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L, quien concluyó que, según los estudios realizados por los autores, en ambas empresas no existen, se desconocen o no son aplicados correctamente los términos Liderazgo y Engagement.
- El tercer objetivo específico determinó que las dimensiones de las competencias de liderazgo que más relacionados están con la variable engagement son la visión estratégica y la gerencia de personas, las

cuales tuvieron una correlación muy alta, en específico la dimensión visión estratégica obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932 (la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa, puesto que el p-valor es menor a 0.05); de igual manera la dimensión gerencia de personas obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.852 (la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa puesto que el p-valor es menor a 0.05). Estos resultados guardan relación con Zapata y Melo (2015) en el trabajo de investigación: Engagement y productividad en las empresas, donde concluyen lo siguiente: las compañías están en constante capacitación, los resultados se reflejan en rentabilidad para la empresa y además en un ambiente laboral idóneo y en el cual se verán relaciones interpersonales más amables y respetuosas

- La principal limitación del estudio fue la poca predisposición a contestar el cuestionario virtual por parte de los colaboradores de la empresa, ya que, debido a las dificultades por los horarios de su trabajo, se tuvo que extender por un periodo relativamente largo la respuesta de los mismos. Sin embargo, este problema se solucionó en cierta medida, usando llamadas un aplicativo de fácil descarga.
- La conclusión principal del trabajo fue que las competencias de liderazgo se relacionan con el engagement en los colaboradores de la distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo, 2021 con una correlación muy alta y positiva, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05

CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general: Se determinó el grado de relación de las variables competencias de liderazgo y el engagement en la distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021, el cual alcanzo un total de 0.000 siendo así calificado como una correlación positiva.
2. De acuerdo al objetivo específico 1: El nivel de competencias de liderazgo de la distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021 es alto, dado que el 56% de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debe a que la empresa aplica competencias de liderazgo de manera efectiva.
3. De acuerdo al objetivo específico 2: El nivel de engagement de la distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021 es medio, dado que el 55% de los encuestados selecciono esta opción. Esto se debe a que la empresa aún mantiene un moderado nivel de vigor.
4. De acuerdo al objetivo específico 3: Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la visión estratégica es la dimensión que más se relaciona con el engagement en los colaboradores de la empresa fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021, dado que se obtuvo una correlación de 0.932.

RECOMENDACIONES

1. Crear y desarrollar competencias y mentalidades abiertas a los cambios y una cultura que permita acogerlas buenas iniciativas y lograr los objetivos de la distribuidora FÁRMACOS DEL NORTE SAC – Trujillo, 2021.
2. Ampliar el alcance de estudio, mediante propuestas específicas por tipo de competencias de liderazgo, de tal manera que se pueda conseguir un análisis más profundo del tema estudiado.
3. Mejorar los aspectos vinculantes entre investigación y aplicación de gerencia de personas, ya que, es un aspecto muy difundido y aplicado, en las organizaciones modernas
4. Aplicar medidas y estrategias para mejorar la dimensión orientación a resultados, dado que fue la dimensión que menos correlacionada está con el engagement.

REFERENCIAS

- Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J. y Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones, fundamentación*. <https://cutt.ly/NnFJr3Y>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200.
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Tesis de Magister, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Córdova, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla*. Tesis de licenciado en Psicología Industrial, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015*. Tesis de Licenciado en Psicología, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Delgado García, A.M. Oliver Cuello, M. Rovira Ferre, I. (2015). *Las competencias de negociación, liderazgo y trabajo en equipo en un máster virtual*. <https://cutt.ly/jnFJuyD>
- Demerouti, E., Bakker, A., Jansen, P & Schaufeli, W. (2001). *Burnout and Engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Frese, M. y Fay, D. (2001). *El modelo burnout - engagement en Enfermeros: el factor protector de la resiliencia*. <https://cutt.ly/snFJpsL>
- Gonzales, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz en Lima, Perú*. *Revista de ciencias empresariales*.
- Luthans (2008). *Comportamiento Organizacional 1era*. Ed. México: McGraw Hill Interamericana.
- Marfin, C. (2016). *Competencias de liderazgo en ejecutivos*. <https://cutt.ly/ZnFJgr7>

- Monllau Jaquesd, T.M. Moreno Arroyoc, C. Reira Iprunerab, C. Rodríguez Ávila, N. y Puig Llobete, M. (2017). La competencia de liderazgo en el grado de enfermería: Un análisis factorial de componentes principales. *Revista d'Innovació Docent Universitària*. 9 (1), 124-133. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106722/1/667466.pdf>
- Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W. y Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211. <https://cutt.ly/bnFJjTW>
- Olaz Capitan (2017). *¿Cómo trabajar en equipo a través de competencias?*. <https://cutt.ly/6nFJllp>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos*. (Tesis para optar título en psicología industrial). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Nerstad, C., Richardsen, A. & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian journal of psychology*, 51, 326-333.
- Napione, M.E. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (1ma Edic.) Editorial Prentice Hall. México. ISBN 970-26-043-0
- Ruiz Áreas, C.C. (2015). *Diseño y Aplicación de un Assessment center para evaluar competencias de liderazgo dentro de la primera línea de reporte de la empresa Jarygom S.A. en el año 2014*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://cutt.ly/SnFJxWB>
- Salanova, M., Agut, S., Peiró, J.M. (2005). Vinculando los recursos de la organización y el engagement con el desempeño del empleado y la fidelidad del cliente: la mediación del clima de servicio. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.

- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y Engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. y Bakker, A. (2002a). The measurement of Engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002b). *The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., Taris, T., Van Rhenen, W. (2003). *Workaholism, burnout and Engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Manuscrito sometido.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work Engagement, and proactive behavior (2003): A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sopo Montero, G.R. Salazar Raymond, M.B. Guzmán Barquet, E.A. Vera Salas, L.G. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista ESPACIOS*. 38 (24) ,24.
<https://revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p24.pdf>
- Tovar, Julio (2020, enero 14, p. 6). Herramientas digitales para analizar la competencia. *Diario Gestión*.
- Uribe, J.F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. D.F, México: El manual moderno S.A. I.S.B.N. 978-607-448-454-0
- Zapata, N. y Melo, R. (2015). *Engagement y productividad en las empresas*. Tesis de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales, Universidad del Rosario, Bogotá.

ANEXOS

ANEXO 01

Cuestionario de Competencias de Liderazgo

Estimado encuestado (a): El presente instrumento es de condición anónima y tiene como objetivo elaborar una tesis titulada: “Competencias de liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021” por ello se le solicita por favor pueda responder a los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la opción que mejor describa su sentir, tomando en cuenta la siguiente escala afirmativa: donde **1** es el valor mínimo asociado a **Nunca** y **5** es el valor máximo asociado a **Todos los días.**

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	<i>Todos los días</i>
1	2	3	4	5

FORMULACIONES

1

2

3

4

5

Dimensión n° 1: Gestión del cambio

1. ¿Se considera una persona dispuesta al cambio?

2. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?

Dimensión n° 2: Visión estratégica

3. ¿Se reconoce a sí mismo un estrategia empresarial?

4. ¿Logra resultados para la empresa?

Dimensión n° 3: Orientación a resultados

5. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?

6. ¿En qué se basa para tomar decisiones

Dimensión n° 4: Calidad en la toma de decisiones

7. ¿Es fácil tomar decisiones?

8. ¿Es fácil gerenciar personas?

Dimensión n° 5: Gerencia de personas

9. ¿Es fácil influir en las personas?

10. ¿Se considera un buen comunicador?

Cuestionario de Engagement

Estimado encuestado (a): El presente instrumento es de condición anónima y tiene como objetivo elaborar una tesis titulada: “Competencias de liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021” por ello se le solicita por favor pueda responder a los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la opción que mejor describa su sentir, tomando en cuenta la siguiente escala afirmativa: donde **1** es el valor mínimo asociado a **Nunca** y **5** es el valor máximo asociado a **Todos los días**.

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Todos los días
	1	2	3	4	5
FORMULACIONES	1	2	3	4	5
Dimensión n° 1: Vigor					
1. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía?					
2. Percibo que mi trabajo está lleno de significado y propósito					
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.					
4. Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
5. Mi trabajo me entusiasma.					
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que acontece a mi alrededor.					
7. Soy capaz de asumir obligaciones que se me encomienda a último momento.					
Dimensión n° 2: Dedicación					
8. Mi trabajo me inspira.					
9. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
10. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.					
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
12. Me siento realizado profesionalmente y como persona.					
13. Estoy involucrado en mi trabajo.					
Dimensión n° 3: Absorción					
14. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
15. Mi trabajo es retador.					
16. Me “dejo llevar” por mi trabajo					
17. Soy muy perseverante en mi trabajo.					
18. Si algo sale mal dentro de mis obligaciones laborales, no me detengo hasta solucionar el problema.					
19. Me siento identificado con mis labores					
20. Cuando estoy trabajando disfruto tanto que me cuesta desconectarme.					

ANEXO 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA A	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE S	METODOLOGÍA A	POBLACIÓN N
<p>Realidad problemática</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias de liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC - Trujillo 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de competencias de liderazgo en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021. Determinar el nivel de Engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias de liderazgo con la variable Engagement en la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.</p>	<p>H1: Existe una relación directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.</p> <p>H0: No existe una relación directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021.</p>	<p>Variable I:</p> <p>Competencias de liderazgo</p> <p>Variable II:</p> <p>Engagement</p>	<p>Nivel de la investigación</p> <p>Básica y Aplicativa</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>De acuerdo a la orientación o finalidad: Aplicada</p> <p>De acuerdo con la técnica de contrastación: Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>El diseño aplicado ha sido el descriptivo – correlacional.</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por 19 colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo, 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>Por ser una población pequeña se trabajará con la población muestral, es decir los 19 colaboradores.</p>

Anexo 3. Constancia del desarrollo de la investigación



Trujillo, 13 de octubre del 2021

CARTA DE ACEPTACIÓN DE FÁRMACOS DEL NORTE SAC

Yo, Hugo León Vigo, a quien corresponda:

Por este medio notifico que los señores Harry Mac-Arthur Díaz Salvador, identificado con DNI 72539169 y Martín Eduardo Díaz Bravo, identificado con DNI 48187148, ambos bachilleres en Ciencias Económicas de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, han sido admitidos para que desarrollen su proyecto de tesis dentro de nuestra empresa, cuyo título es "Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora FÁRMACOS DEL NORTE SAC – Trujillo, 2021".

Extiendo la presente para los fines que a los interesados les convenga, sin otro asunto en particular me despido. Saludos cordiales

Atentamente.


FARMACOS DEL NORTE SAC
Hugo León Vigo
Gerente General

Anexo 8. Consulta del Registro Único del Contribuyente (RUC) de la empresa.

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	20481409714 - DISTRIBUIDORA FARMACOS DEL NORTE S.A.C.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	DROGUERIA FARMACOS DEL NORTE		
Fecha de Inscripción:	09/10/2006	Fecha de Inicio de Actividades:	09/10/2006
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	AV. NICOLAS DE PIROLANO, 1402 URB. MOCHICA LA LIBERTAD - TRUJILLO - TRUJILLO		
Sistema Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL/COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4772 - VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MÉDICOS, COSMÉTICOS Y ARTÍCULOS DE TOCADOR EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS Secundaria 1 - 4690 - VENTA AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADA		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE, AUTORIZ DESDE 25/11/2016		
Emisor electrónico desde:	25/11/2016		
Comprobantes Electrónicos:	BOLETA (desde 25/11/2016),FACTURA (desde 25/11/2016),GUIA (desde 16/05/2019)		
Afiliado al PLE desde:	02/01/2013		
Padrones:	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.180-2016) a partir del 01/09/2016		
Fecha consulta: 12/07/2022 14:10			