

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Engagement y rendimiento laboral en los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de San Martín**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Yessica Patty Mendoza Ramos
Joel Torres Paredes

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, agosto de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Engagement y rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres: Mendoza Ramos Yessica Patty y Torres Paredes Joel, para obtener el título de Profesionales de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 16 días del mes de agosto del año 2022.



David Troya Palomino

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín. Para lo cual se contó con la participación de 120 colaboradores con tipo de contrato empleado. Los datos se recolectaron haciendo uso de los instrumentos para medir el engagement se usó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) y la Escala de Rendimiento Laboral, los cuales tras someter a la fiabilidad Alfa de Cronbach dio un coeficiente de (0,879 y 0.899). Luego de procesar los datos se llegó a la conclusión que la correlación entre el engagement y el rendimiento laboral es significativa con un p-valor = 0,000 y el Rho Spearman = ,838** indica que la relación es positiva.

Palabras clave: Engagement, rendimiento laboral, Dedicación, Gestión municipal, absorción.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between engagement and work performance of employees of the Provincial Municipality of San Martín. For which there was the participation of 120 collaborators with type of contract employed. The data was collected using the instruments to measure engagement, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) and the Work Performance Scale were used, which after submitting to Cronbach's Alpha reliability gave a coefficient of (0.879 and 0.899). After processing the data, it was concluded that the correlation between engagement and job performance is significant with a p-value = 0.000 and Spearman's Rho = .838** indicates that the relationship is positive.

Keywords: Engagement, work performance, Dedication, Municipal management, absorption

Introducción

La determinación del rendimiento laboral (RL) ayuda a las organizaciones en la determinación del avance de los colaboradores, el resultado de este ayuda a tomar decisiones de promoción para la ocupación de puestos más retadores o por el contrario determinar la necesidad de capacitación del personal, Lluncor et al. (2021), los colaboradores reaccionan a diversos factores que ellos califican como positivos o negativos en relación a la estadía que ellos tienen en la organización, de ser positivos el resultado es un buen rendimiento en sus funciones; esto indica que para que el RL sea positivo o no es dependiente de algunos factores; Carhuayal (2020), es importante el trabajo de los responsables del talento humano en las organizaciones quienes deben propiciar medios adecuados que den como resultado un buen RL.

Desde tiempos de antaño y más aún en los tiempos actuales se presta atención al RL, Alamino y Alonso (2021), en tiempos contemporáneos el estudio del RL ha tomado fuerza en diferentes lugares del mundo; Rabanal y Huamán (2020), los líderes de las organizaciones a nivel de Latinoamérica muestran un interés creciente por brindar condiciones que propicien el buen RL; es preciso indicar que hay factores que propician mejoras en el RL como el clima, motivación, calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral, engagement entre otros; en este punto resaltamos el engagement, Franco et al. (2020), El engagement es considerado como pieza clave en la gestión de personas porque aporta bienestar en el trabajo y da como resultado un buen RL.

Se han desarrollado muchas investigaciones respecto al engagement que aporta a un buen desempeño laboral, así tenemos: a nivel de Europa en Italia Navarro et al (2018), en España Orgambidez et al. (2015), en Latino América: en Argentina Lupano et al. (2017), en México Contreras (2015), en Colombia Ortiz y García (2020), en Bolivia Quiroga y Peláez (2021), y en el Perú Agurto et al. (2020), pese a su importancia no se encontraron estudios que se hayan desarrollado en municipalidades.

Las instituciones municipales tienen como propósito brindar calidad de vida a los pobladores de su jurisdicción; en ese sentido es necesario para cumplir con las metas propuesta urge la necesidad de contar con colaboradores con niveles óptimos de RL; Charry y Solórzano (2021), en los ayuntamientos es menester contar con colaboradores con niveles aceptables de engagement, con el fin de que su aporte

ayude a cumplir las metas, Barrera e Ysuiza (2018), los encargados de la gestión municipal deben propiciar medios para que el personal desarrolle un buen trabajo con el fin de satisfacer a la población; los pobladores esperan que los gobiernos locales de turno cumplan con los ofrecimientos y alcancen las metas trazadas.

En ese escenario encontramos a la Municipalidad Provincial de San Martín, que como institución busca el bienestar social y la igualdad de oportunidades, impulsando el progreso de los pueblos de su jurisdicción y que la provincia llegue a ser ejemplo de desarrollo sostenible y competitividad; este objetivo es retador y la manera de conseguirlo es con el trabajo y el compromiso de los colaboradores, es por ello que esta investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Marco teórico

Engagemenet

El engagement es la conexión emocional que siente una persona por la organización a la que pertenece y se deriva en actitudes positivas hacia ella, Schaufeli et al. (2002), dicen que es el estado motivacional positivo hacia el trabajo y se caracteriza por el vigor, dedicación y la absorción, Ocampo et al. (2015), mencionan que es estado satisfactorio en relación al trabajo y que en el desarrollo de sus actividades demuestran entusiasmo, Montoya y Moreno (2012), indican que los colaboradores con niveles altos de engagement realizan sus actividades con buenos resultados y muestran alta energía en su desarrollo; Trógolo et al. (2013), determinan que los colaboradores con buen engagement sienten mucho entusiasmo por la realización de su trabajo, en ese mismo sentido Juárez et al. (2020), indica que no importando las dificultades un colaborador con buen nivel de engagement realiza su trabajo con empeño y dedicación.

La importancia del engagement radica en el compromiso demostrado por los colaboradores aporta al RL, así lo indican Charry y Solórzano (2021), es importante contar con colaboradores con niveles altos de engagement, pues el compromiso que ellos manifiestan significa el éxito de la organización, refuerza esto Marsollier (2019), quien indica que el garantizar un nivel estable de engagement asegura un buen nivel en el resultado del ejercicio de las organizaciones, a su vez Romero (2017), dice que el factor psicológico es determinante y se ve manifiesto en el engagement que los

trabajadores muestran en el desarrollo de sus funciones, también tenemos a Rodríguez et al. (2014), que aportan indicando que el engagement es importante en los individuos, equipos y organizaciones que buscan llegar a la meta en relación a lo planeado, en ese sentido indica Lorente et al. (2008), cuando las demandas de laborales son mayores surge la necesidad contar con colaboradores con niveles altos de engagement con el fin de cumplir con las expectativas de los demandantes.

Los componentes del engagement según Schaufeli et al. (2006), son *el vigor* que se refiere a la resistencia y los niveles de energía que se aporta para el desarrollo del trabajo, *la dedicación* que es el respeto, satisfacción y orgullo que se siente por el trabajo y *la absorción* se presenta cuando se desarrolla el trabajo el tiempo pasa sin notarlo.

Rendimiento laboral

Hace referencia al producto resultante del trabajo de un individuo o el resultado del trabajo en equipo, así lo indica Carhuayal (2020), actividades personales o grupales que son fundamentales para aproximarse a la meta, Vega y Castillo (2020), es la capacidad con la que cuentan los trabajadores para dar solución a las dificultades que se presentan en el desarrollo de sus labores; Calizaya y Bellido (2020), al medir el rendimiento laboral se determina que éxito ha tenido la organización por medio de sus colaboradores en un periodo determinado; hay algunos aspectos a considerar para determinar el rendimiento laboral León y Murillo (2018), se debe considerar: determinar con puntualidad los objetivos de la institución, determinar de manera clara los puestos de trabajo incluido las funciones de los ocupantes y es preciso conocer la trayectoria del colaborador.

La importancia del rendimiento laboral se demuestra que si se mide de manera individual ayuda a colocar a los colaboradores en los puestos en los que mejor trabajo realizarían y si se mide de manera grupal ayuda a determinar el avance de la organización hacia la consecución de los objetivos, Piedra y Quinde (2021), el rendimiento de los colaboradores va aunado a las aptitudes y actitudes que los colaboradores posean en miras a conseguir los objetivos de la empresa; el estudio rendimiento organizacional se utiliza para determinar cuánto éxito ha conseguido una organización en el logro de sus objetivos en un periodo determinado Carhuayal (2020), es como se articula el accionar humano en miras de lograr un objetivo común;

en resumen, la medición del rendimiento da como resultado el cumplimiento de las metas trazadas en la fase planificación del proceso administrativo.

La importancia del RL desde un plano persona es porque el trabajo tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas, al tener buenos resultados la persona considera que hubo un desarrollo personal, se genera un sentimiento de satisfacción por el trabajo bien realizado, aparte un sentimiento de realización personal. Ángeles et al. (2022), En la actualidad ha tomado relevancia el RL, ya que los empleados están cada vez más preocupados por hacer un trabajo que beneficie a otras personas y contribuya a la sociedad; Locke y Latham (2002), los trabajadores que sientan que su trabajo tiene un impacto positivo en otras personas dedicarán más tiempo y energía a realizarlo, lo que a su vez mejorará su desempeño laboral, por el contrario, la falta de significado de la tarea es una de las principales razones que lleva a los empleados a desvincularse de sus trabajos; por lo tanto, enfatizar la importancia de la tarea bien realizada puede ser particularmente importante para lograr niveles más altos de RL.

En este estudio se tomaron las dimensiones del RL propuestas por Gabini y Salessi (2016), quienes indican que son: *iniciativa laboral* son todas las ideas proactivas que aporten a la realización de un buen trabajo, *trabajo en equipo* es la actividad realizada por un grupo de personas que tienen un propósito común y *cooperación de los colaboradores* es el resultado de la estrategia que se aplica a un grupo de personas con el fin de lograr una meta común.

Metodología

Diseño metodológico

En el desarrollo de este estudio se empleó la metodología para una investigación de tipo básica, Lafuente y Marín (2008), este tipo de estudio se enfoca en un solo tema y sirve de base para la investigación aplicada; el nivel empleado en su desarrollo es descriptivo – correlacional, Corona (2016), la parte descriptiva muestra las características de un constructo y correlacional busca el grado o nivel de asociación entre dos o más variables; el enfoque de este estudio es cuantitativo Cienfuegos y Cienfuegos (2016), estudia los fenómenos que pueden ser tratados por medio de técnicas numérico estadísticas; por último el diseño de la investigación es no experimental, Ato et al. (2013), en este diseño no se manipula los datos y se

procesan tal y como fueron recogidos además el instrumento se aplica solamente una vez.

Población y muestra

En cuanto a la población, en este estudio se ha considerado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín de condición nombrado dentro de los regímenes laborales (276 y 728) que son un total de 154 según el área de personal en el periodo marzo 2022.

En cuanto a la muestra en este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, García et al. (2013), es una técnica en la que el investigador escoge la muestra basada en un juicio subjetivo y considerando características de los participantes que son de interés para el investigador.

En esta investigación se determinaron los ***criterios de inclusión***: (colaboradores nombrados bajo los regímenes laborales 276 y 728, de diferentes áreas y cumpliendo diversas responsabilidades en la MPSM); ***criterios de exclusión*** (colaboradores con regímenes de contrato: CAS, locación de servicio; además se excluye a los colaboradores que están gozando de vacaciones o de licencia); en el periodo marzo 2022 (10 trabajadores estaban con licencia por diversos motivos y 14 estaban de vacaciones) quedando un total de 120 colaboradores que participaron de esta investigación.

Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta, para esta investigación se hizo de manera virtual utilizando la herramienta Google Forms; antes de la recolección de los datos se hizo llegar una solicitud a los responsables de la gestión municipal en la MPSM, para la emisión de la autorización respectiva; una vez obtenida la autorización se procedió a recoger la información, la cual, por las diferentes ocupaciones de los trabajadores y funcionarios de la MPSM se hizo dificultoso este proceso, que en algunos de los casos se tomó la información presencial; esto hizo que el tiempo de recolección de datos fue de 45 días.

En cuanto a la medición de las variables:

Para medir la variable engagement se utilizó el instrumento de medición denominado: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en su versión en español validada por Spontón et al. (2012), este instrumento está estructurado con 3

dimensiones y 16 ítems, este instrumento utiliza para su medición la escala de Likert que va desde 1- siempre hasta 5 nunca; para medir el rendimiento laboral se hizo uso de la Escala de Rendimiento Laboral de Gabini y Salessi (2016), este instrumento está estructurado con 3 dimensiones y 14 ítems; este instrumento utiliza para su medición la escala de Likert que va desde 1- siempre hasta 5 nunca.

Para la determinación de fiabilidad se hizo uso del análisis estadístico Alfa de Cronbach dando un coeficiente de 0,879 para el instrumento UWES-17 y 0.899 para la escala del Rendimiento laboral, en ambas variables se determinó una alta fiabilidad Merino (2016) para que un instrumento sea fiable el coeficiente Alfa de Cronbach debe ser >0.7 .; en cuanto a la determinación de la validez, ambos instrumentos fueron sometidos al juicio de 3 expertos en el tema quienes dieron un informe favorable indicando que ambos instrumentos se pueden aplicar tal y como están estructurados.

Análisis de los datos

Para el procesamiento de los datos de este estudio se hizo uso del paquete estadístico SPSS 26 y del programa Excel X para Windows.

En cuanto a la determinación de la fiabilidad se realizó el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Para analizar las variables sociodemográficas se hizo uso de la estadística descriptiva.

En cuanto al uso del coeficiente adecuado, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, de acuerdo a los resultados dieron un nivel de sig. Menor a 0.05 se tomó la decisión de utilizar el coeficiente Rho Spearman.

Para determinar la existencia o no de relación se hizo uso de la regla (Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa y si el p valor < 0.05 , existe relación significativa).

Para la determinación de las correlaciones se hizo uso de del rango de relación Rho Spearman propuesto por Mondragón (2014).

Tabla 1*Rangos de correlación Rho Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a - 1 .00	Correlacion negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
a -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Resultados

Análisis sociodemográfico

La tabla 2 se muestran las variables sociodemográficas en la que indica que el mayor porcentaje de participantes son de género masculino (56.7%); asimismo, la edad con mayor frecuencia es de 36 a 45 años con un (54.2%); el (56.7%) de los participantes son casados y el (65%) de los participantes tienen entre 5 a 10 años laborando en la institución.

Tabla 2*Variables sociodemográficas*

Variables	Categorías	F	%
Género	Masculino	68	56.7
	Femenino	52	43.3
Edad	Menos de 25 años	0	0
	De 25 a 35 años	18	15
	De 36 a 45 años	65	54.2
	De 46 a 55 años	20	16.7
	Más de 56 años	17	14.1
Estado civil	Soltero (a)	28	23.3
	Casado (a)	68	56.7
	Viudo (a)	9	7.5
	Divorciado (a)	15	12.5
Tiempo que labora en su institución	Menos de 1 año	0	0
	De 1 a 5 años	9	7.5
	De 5 años a 10 años	78	65
	Más de 10 años	33	27.5

Análisis descriptivo del engagement

En la tabla 3 se muestran los niveles de la variable engagement y sus dimensiones, tanto en la variable y sus dimensiones los niveles son buenos con 95%; 87.5%; 90% y 94.2% respectivamente.

Tabla 3*Niveles del engagement*

Variable / Dimensiones	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
Engagement	114	95	6	5	0	0
Vigor	105	87.5	15	12	0	0
Dedicación	108	90	12	10	0	0
Absorción	113	94.2	5	4.2	2	1.7

Análisis descriptivo del rendimiento laboral

En la tabla 4 se muestran los niveles de la variable rendimiento laboral y sus dimensiones, tanto en la variable y sus dimensiones los niveles son buenos con: 82.5% para el rendimiento laboral; 94.2% para la iniciativa laboral; 88.3% para el trabajo en equipo y 87.5% para la cooperación de los colaboradores.

Tabla 4

Niveles del rendimiento laboral

Variables / Dimensiones	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento laboral	99	82.5	21	17.5	0	0
Iniciativa laboral	113	94.2	7	5	0	0
Trabajo en equipo	106	88.3	14	11.7	0	0
Cooperación	105	87.5	15	12	0	0

Prueba de normalidad

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la prueba de normalidad, la “sig” fue menor al 0.05. Flores et al (2017) si la sig. es menor a 0.05 se utiliza el coeficiente Rho Spearman; por esta razón, se procedió a utilizar dicha prueba no paramétrica.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,128	120	,000
Vigor	,183	120	,000
Dedicación	,272	120	,000
Absorción	,196	120	,000
Rendimiento laboral	,194	120	,000
Iniciativa laboral	,260	120	,000
Trabajo en equipo	,170	120	,000
Cooperación de los colaboradores	,270	120	,000

Análisis relacional

En la tabla 6 se muestra que la correlación entre el engagement y el rendimiento laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,838** indica que la relación es positiva muy fuerte; en cuanto a la relación entre la el engagement y la iniciativa laboral el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,491** indica que la relación es positiva media, la relación entre el engagement y el trabajo en equipo el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,683** indica que la relación es positiva considerable y por último la relación del engagement y Cooperación de los trabajadores el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,686** indica que la relación es positiva considerable.

Tabla 6

Determinación de las correlaciones

	Engagement		N
	Rho Spearman	p-valor	
Rendimiento laboral	,838**	0	120
Iniciativa laboral	,491**	0	120
Trabajo en equipo	,683**	0	120
Cooperación de los trabajadores	,686**	0	120

** . La correlación es significativa

Discusión

En esta investigación se buscó determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín y se llegó a determinar un p-valor = 0,000 que indica que existe relación significativa y un Rho Spearman = ,838** indica que la relación es positiva muy fuerte; de donde se puede indicar que si realizan actividades con el propósito de mejorar el engagement el RL aumentará de manera proporcional; esta afirmación es respaldada por Alfaro et al. (2021), quienes se plantearon el objetivo determinar la relación entre la satisfacción (engagement) y el rendimiento laboral y llegaron a concluir que entre

ambas variables existe una relación significativa $P = 0$ y $Rho = ,932$ que indica que la relación es positiva; se concuerda que mientras se hagan mejoras con el propósito que el colaborador sienta mejor engagement hacia la institución el desempeño aumentará; Marsollier (2019), el contar con colaboradores con niveles de engagement positivos ayudará en el desempeño de la organización.

En esta investigación se determinaron los niveles de engagement y rendimiento laboral que son buenos con 95% y 82.5%; la institución debe aprovechar este resultado pues se cuenta con colaboradores con buenos niveles de compromiso y que están dispuestos a dar sus energías en el desarrollo de las actividades de la organización, de este mismo modo los niveles de rendimiento laboral son buenos; Charry y Solórzano (2021), cuando se presenta un nivel de engagement aceptable en los colaboradores los objetivos propuestos por la organización se vuelven alcanzables; Calizaya y Bellido (2020), el éxito de la organización se determina cuando los niveles de RL son positivos.

Cabe destacar la importancia de los niveles tanto de engagement como de rendimiento laboral en los colaboradores, si los responsables de la gestión de la MPSM, tomarían en cuenta el hecho que los colaboradores están comprometidos y que desarrollan sus actividades en niveles óptimo, ayudaría a cumplir los propósitos y objetivos planteados, que a su vez aseguraría una mejoría en la calidad de vida en los pobladores de la jurisdicción de la MPSM.

En esta investigación se concluye que es importante lograr colaboradores que muestren engagement, que es ventajoso que la entidad realice actividades con el fin de conseguir trabajadores engagement, esto va a repercutir directamente en el rendimiento de sus funciones, aproximándoles a los objetivos planificados y será beneficioso para la población que radica en la jurisdicción de la MPSM.

En relación con las limitaciones que presentó esta investigación, se destaca el hecho que los participantes debido a sus diversas ocupaciones demoraron en el llenado de la encuesta, siendo necesario insistir en algunos casos más de dos veces para terminar el llenado de todos los participantes.

Se recomienda a otros investigadores realizar esta investigación en otras municipalidades o instituciones, dada la importancia de estas variables en las entidades públicas y privadas; también se puede correlacionar con la motivación laboral que es una variable que tienen incidencia con las variables estudiadas, con la identidad laboral que es importante para el logro de los objetivos, con la comunicación

tanto interna como externa para lograr un trabajo coordinado y con otras variables de interés para otros investigadores.

Referencias Bibliográficas

- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
- Alamino, Y., & Alonso, A. (2021). Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido. *Revista Hábitat Sustentable*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.22320/07190700.2021.11.01.04>
- Alfaro, N. C. G., Montero, J. S. N., & Fernández, D. M. M. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista Inclusiones*, 267–276. <https://doi.org/10.25265/issp.2021.v8n1.03>
- Ángeles, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barrera, A. M., & Ysuiza, M. A. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 5(1), 91 - 110. <https://doi.org/10.24265/igpp.2018.v5n1.06>
- Calizaya, J. M., & Bellido, R. S. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista Gestión En El*

- Tercer Milenio, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Cienfuegos, M., & Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(13), 15-36. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&tlng=es
- Contreras, C. A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. Revista Ciencia & trabajo, 17(52), 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-2449201500010000>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. Revista MediSur, 14(1), 81-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=es.
- Charry, J. M. ., & Solórzano, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. Revista Gobierno y Gestión Pública, 8(1), 26 - 36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Franco, V., Quiroz, E. y Castaño, E. J. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (60), 159-177. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
- Flores, E., Miranda, M. G., & Villasís, M. A. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista alergia México, 64(3), 364-370 <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, J. A., Reding, A., & López, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. Revista Investigación en educación médica, 2(8), 217–224. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72715-7)
- Juárez, A., Flores, C. & Pelcastre, B. (2020) Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. Revista Salud UIS. 52(4): 402-413. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Lafuente, C., & Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias

sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (64), 5–18.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.450>

León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.

<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *The American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.9.705>

Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I., & Schaufeli, W. B. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Revista Psicothema*, 20(3), 354-360. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720303.pdf>

Lupano, M. L., De la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>

Marsollier, R. (2019) Análisis del modelo burnout-Engagement en empleados públicos. *Revista Psicogente*, 22(41), 272 - 289.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124

Merino, C. (2016). Diferencias entre coeficientes alfa de Cronbach, con muestras y partes pequeñas: un programa VB. *Revista Anales de Psicología*, 32(2), 587-588. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.203841>

Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104.

<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Revista Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>

- Navarro, Y., López, M. J., & Climent, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Revista enfermería científica* 28(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Ocampo, Juárez, A., Arias, L., & Hindrichs, I. (2015). Psychosocial factors associated with engagement in employees at restaurant in Morelos, Mexico. *liberabit-revista de psicología*, 21(2), 207–219. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200004&lng=es&nrm=iso. ISSN 1729-4827
- Orgambídez, A., Pérez, P.J., & Borrego, Y.. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Ortiz, C. J., & García, C. A. (2020). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores: Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24(45), 1-20. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Piedra, B. P., & Quinde, A. G. (2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *Revista Conciencia Digital*, 4(2.1), 21-34. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1.1704>
- Quiroga, D. V., & Pelaez, M. (2021). Autoeficacia y Engagement Académico en estudiantes de la Universidad La Salle de la ciudad de La Paz. Un estudio correlacional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 21(21), 17-34. Recuperado en 22 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2021000100003&lng=es&tlng=es.
- Rabanal, R., & Huamán, C. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM* 2(2), 26-30. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Rodríguez, R., Martínez, M., Sánchez, I. (2014) Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002).

Burnout and engagement in university students: A crossnational study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
<https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>

Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012).

Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Revista Liberabit*, 18(2), 147-154.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tlng=es

Trógolo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 15(48), 152-157.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300008>.

Vega, M. C., & Castillo, R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Revista La U Investiga*, 7(2), 39. <https://orcid.org/0000-0003-3434-7419>