

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Engagement y su relación con el desempeño laboral en
funcionarios municipales**

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

Autor:

Silvia Del Aguila Reyna
Gilma Panduro Cubas

Asesor:

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, junio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Lizardo Vásquez Villanueva, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Engagement y su Relación con el Desempeño laboral en Funcionarios Municipales**” del (los) autor (autores) Silvia Del Aguila Reyna y Gilma Panduro Cubas tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los cuatro días del mes de julio del año 2024.



Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 días del mes de junio del año 2024 siendo las 16:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Dr. Julio Cesar Rengifo Peña el secretario: Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez, como miembro: Mtro. Carlos Eduardo Corrales Baldoceca y el asesor Mtro. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Engagement y su relación con el desempeño laboral en Funcionarios Municipales"* de la Bachilleres:

- a. Gilma Panduro Cubas
- b. Silvia Raquel Del Aguila Reyna

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- c. Candidato (a): Gilma Panduro Cubas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	bueno	Muy bueno

- d. Candidato (a): Silvia Raquel Del Aguila Reyna

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	

Engagement y su Relación con el Desempeño laboral en Funcionarios Municipales

Engagement y su Relación con el Desempeño laboral en Funcionarios Municipales

Lizardo Vásquez Villanueva¹, Silvia Del Águila Reyna¹ y Gilma Panduro Cubas¹

¹Escuela Académica Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión, Km 19 Carretera Central, Lima, Perú.

RESUMEN

El presente estudio buscó determinar el grado de relación del engagement y el desempeño laboral dentro de una entidad estatal peruana, haciendo uso de una metodología cuantitativa, de nivel correlacional, con aplicación de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, el mismo que fue analizado según los requisitos de validez (V Aiken = 100%) y confiabilidad (alfa de Crombach = 0.941 y 0.926), siendo aplicado en una muestra no probabilística de 79 funcionarios de la municipalidad de San Juan Bautista de la ciudad de Iquitos. Los resultados demuestran una relación significativa (≤ 0.05) entre las variables, la misma que es positiva y moderada (Rho de Spearman = 58.2%); por lo que se concluye que cuanto mejor sea el compromiso de los funcionarios hacia su institución, mejor será su desempeño laboral.

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral, comunicación, reconocimiento, toma de decisiones.

ABSTRACT

The present study sought to determine the degree of relationship between engagement and work performance within a Peruvian state entity, using a quantitative methodology, at a correlational level, with the application of the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, which was analyzed according to the requirements of validity (V Aiken = 100%) and reliability (Crombach's alpha = 0.941 and 0.926), being applied in a non-probabilistic sample of 79 officials from the municipality of San Juan Bautista in the city of Iquitos. The results demonstrate a significant relationship (≤ 0.05) between the variables, which is positive and moderate (Spearman's Rho = 58.2%); Therefore, it is concluded that the better the commitment of officials towards their institution, the better their work performance will be.

Keywords: Engagement, job performance, communication, recognition, decision making.

INTRODUCCIÓN

Las entidades gubernamentales presentan una manera distinta de valorar sus logros, para ello les es imprescindible contar con la capacidad de adaptación frente a los cambios coyunturales que pudieran surgir, para tal cometido debe asegurarse que el personal se encuentre involucrado de forma positiva con la organización; en ese sentido, a través del presente estudio se busca dar evidencia concluyente sobre el nivel significativo de la relación del engagement y el desempeño laboral dentro de un municipio, el mismo que responde a un nivel III de gobierno (Vargas, 2018).

Las variables mencionadas son utilizadas para valorar el recurso humano, por lo que han despertado el interés de estudio a nivel correlativo (Fernández, 2018; Mendoza y Gutiérrez, 2017); los resultados significativos llevan a suponer que podría tratarse de una vinculación de tipo respuesta; al respecto, los estudios de Díaz (2022), Vásquez et ál. (2021) y Buit et ál. (2018) sostienen en base a los resultados de su investigación causal, que el engagement conlleva a realizar las funciones asignadas con optimismo y eficiencia, además de

sumar satisfacción por las tareas realizadas, lo cual genera un incremento del rendimiento que tienen implicancias personales y en la organización misma.

Massarina (2019) y Cabello y Quispe (2018) agregan que la relación existente tiene un comportamiento positivo o directamente proporcional, es decir que a mayor compromiso con la institución, también se obtiene un mayor desempeño por parte del trabajador; según sus conclusiones, el efecto puede observar a través de cuatro mecanismos psicológicos, dentro de los que se pueden resaltar la presencia recurrente de emociones positivas, lo cual incrementa las conexiones de pensamiento – acción dentro del proceso de aprendizaje y adquisición de habilidades por parte del recurso humano.

A manera de explicación, sobre los mecanismos de acción del engagement, se percibe la creciente buena disposición física y energía para cumplir las tareas, lo que se traduce en una mayor productividad (Torres, 2021); así mismo, se crean condiciones que propician la calidad de un producto organizacional, de esto es que se puede deducir que el Engagement incide

en la proactividad y el trabajo en equipo de los trabajadores, haciendo que estos se vean contagiados por el compromiso hacia su institución (Zacañas, 2018).

Según Rojas y Cruz (2021), las causas que explican el nivel de engagement de los trabajadores es principalmente la autoeficacia, la cual deriva del autoconocimiento que este posee en sus habilidades sobre las funciones que le son asignadas; por su parte, Cerda y Parada (2018) agregan que la seguridad de un trabajador puede ser percibido por otros de manera natural, lo que resulta favorecedor a las intenciones de querer mejorar el ambiente laboral.

Por su parte, Suma (2021) y Orbegozo (2020) mencionan que el engagement producen reacciones beneficiosas en el personal, un ejemplo de esto son la iniciativa, actitudes proactivas y la motivación para especializarse u optimizar su desempeño; en ese sentido, la gestión de una empresa debe buscar incentivar buenos niveles de engagement, debido a su repercusión positiva en el clima organizacional, el desempeño laboral y la productividad.

El estudio se encuentra albergado dentro de la línea de investigación de recursos humanos, dentro de la ciencia fáctica de la administración; la misma se justifica en la necesidad de valorar el recurso humanos dentro de un organismo del estado, en función a las expectativas de su rendimiento, se espera aportar con información relevante que ayude a mejorar los servicios y la proyección de las instituciones del estado peruano hacia la población; ya que el grado de compromiso y desempeño que pueda demostrar un funcionario, va a definir los resultados de la institución a la que pertenece.

Dentro de lo metodológico, la eficiencia y precisión del método científico se afianza a través del desarrollo de investigaciones cuantitativas, por lo que la presentación de instrumentos ya elaborados y aplicados en otro contexto investigativo, acrecientan su validez. De manera final, la investigación espera ser un referente de consulta dentro de la temática para estudios del mismo nivel o proyectivos en otros contextos.

El contexto de investigación señala al municipio de San Juan Bautista de la ciudad de Iquitos, como una institución estatal que brinda los servicios de administración pública domiciliaria, ordenamiento y planificación del desarrollo económico, social y ambiental de la localidad; para tal efecto, cuenta con un planilla de recurso humano de 200

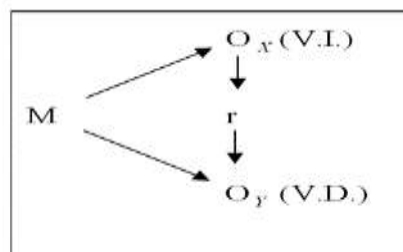
colaboradores, distribuidas en distintas áreas de servicio directo a la colectividad. Se observó que la nueva gestión municipal ingresante el 01 de enero del 2023, trajo consigo la renovación de la planilla con nuevas contrataciones, por lo que se hace imperante evaluar su grado de compromiso con la institución y al mismo tiempo evidenciar el grado de asociación existente con su desempeño en la funciones asignadas.

Por lo expuesto, se busca determinar en qué medida se relaciona el engagement y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de San Juan Bautista.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación encuentra argumentos metodológicos en el criterio de clasificación de Hernández y Mendoza (2018), es así que el enfoque es cuantitativo, debido a que se realiza una medición de las variables y sobre estas se analiza el comportamiento; el tipo o nivel de investigación es correlacional, debido a que se buscará encontrar asociación entre dos variables que explican un fenómeno, y por último es de diseño no experimental, debido a que las mediciones se efectuarán tal y como se dan dentro del fenómeno de estudio, es decir que no existirá ninguna manipulación de las variables.

El diseño metodológico aplicado es:



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable Engagement

V2 = Variable Desempeño laboral

R = Relación entre variables

El estudio se hizo en los trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, de la ciudad de Iquitos, por lo que la población de investigación estuvo constituida por 200 personas; por medio de un muestreo probabilístico de tipo aleatorio y conforme a la fórmula expresada líneas abajo, el tamaño de muestra es de 79 empleados, a los cuales se encuestó con la intención de adquirir mediciones sobre las variables y definidas.

En donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de población

σ = Desviación estándar de la población (valor asumido de 0.5)

Z = Valor referenciado en tabla al 95% de confianza (1.96)

e = Error muestral (5%)

Para fundamentar el estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, la misma que es referenciada por Hernández y Mendoza (2018), como un procedimiento en el que a través de instrumentos para cada variable (Cuestionarios), el cual fue validado por medio de jueces expertos y medido en su confiabilidad; el primero de ellos, el cuestionario para engagement, obtuvo un V de Aiken de 100% y un Alfa de Crombach de 0.949, analizado en función a sus 17 Items con respuestas de escala Likert. El segundo cuestionario, para Desempeño laboral, obtuvo un V de Aiken del 100% y un Alfa de Crombach de 0.926 (92.6%), por lo que se evidencia que son instrumentos aplicables y confiables.

El análisis estadístico comprende una serie de funciones ejecutadas por el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences); se partió de la comprobación del supuesto de la normalidad; posterior a ello se eligió la prueba de correlación paramétrica (Pearson) o no paramétrica (Spearman). Se detalla que el nivel de significancia utilizado fue de 0.05.

El presente estudio se desarrolló contando con la debida autorización de la Municipalidad distrital San Juan Bautista y el cumplimiento de las normativas vigentes de dicha Institución, el mismo que resalta y prioriza la ejecución de investigaciones por medio de la práctica de los valores de responsabilidad, respeto, veracidad de los resultados, honestidad y ausencia de conflicto de interés.

El procesamiento de los datos extraídos de la encuesta, dieron razón de una valoración de las variables, las mismas que fueron sometidas a la ejecución de funciones estadísticas a través de una ruta procesal; en ese sentido, el protocolo estadístico establece que toda variable debe pasar por la comprobación del supuesto de normalidad, en este caso se asignó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la misma que se define como una prueba robusta cuya asignación es recomendable a muestra de tamaño mayor a 50 datos; al tratarse de una n=79 funcionarios es aplicable bajo ese criterio.

RESULTADOS

En la tabla 1, se expone los valores obtenidos de la prueba de normalidad, tales valores se comparan teniendo en

cuenta el valor referencial de la significancia (sig. =0.05), por lo que según lo obtenido del comportamiento de las variables y dimensiones, los valores no superan la significancia, por lo que se acepta la H1 del planteamiento hipotético, la cual establece que la(s) variable (s) tienen un comportamiento que no se ajusta a la normal, por lo que se deberá utilizar una prueba no paramétrica de correlación, en este caso al tratarse de dos variables cuantitativas será la prueba de Spearman.

Tabla 1
Resultados de la prueba de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico G	I	Sig.
Engagement	,170	79	,000
D1: Vigor	,194	79	,000
D2: Dedicación	,156	79	,000
D3: Absorción	,245	79	,000
Desempeño laboral	,150	79	,000
D1: Comunicación	,126	79	,003
D2: Reconocimiento	,214	79	,000
D3 Toma de decisiones	,218	79	,000

En la tabla 1, las variables engagement y desempeño laboral, incluidas sus dimensiones, presentan un comportamiento anormal de sus datos, por tal observación es que se asignó la prueba de correlación de Spearman, esta asignación permitirá obtener datos con cierto nivel de aproximación, sin embargo es lo suficiente apropiado ya que se cumple con un nivel de confianza del 95% y el estudio responde a una ciencia social.

El análisis de correlación también requiere de un establecimiento de hipótesis estadísticas, la misma que se contrastará utilizando el criterio de decisión conforme a la significancia establecida en la metodología (0.05), de tal manera que si los valores de correlación son ≤ 0.05 , se sostiene que existe una relación significativa entre las variables.

En la tabla 2, se observan los valores de correlación derivados de la prueba no paramétrica de Spearman aplicada a las variable 1: Engagement y Variable 2: Desempeño laboral, de los funcionarios del municipio de San Juan Bautista para el año 2023. Los valores sig. obtenidos son menores a la significancia referencial (≤ 0.05), de acuerdo al criterio de decisión establecido, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna, es decir que si existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de

los funcionarios, así como también la tendencia positiva y de significancia se repite para las dimensiones. Además se puede evidenciar estadísticamente, según el resultado del Rho Spearman para la relación de las variables, que esta relación tiene un nivel moderado del 58.2%; lo que quiere decir que cuanto más mayor sea el compromiso de los funcionarios, mejor será su desempeño laboral.

Tabla 2
Resultados de la prueba de correlación de Spearman entre variables y sus dimensiones

Relación	Valor Sig.	Coefficiente De Spearman
Engagement ↔ Desempeño laboral		
Engagement ↔ Comunicación	0.000	0.582
Engagement ↔ Reconocimiento	0.000	0.456
Engagement ↔ Toma de decisiones	0.000	0.419
Vigor ↔ Desempeño laboral	0.000	0.858
Dedicación ↔ Desempeño laboral	0.000	0.501
Absorción ↔ Desempeño laboral	0.000	0.641
		0.494

De acuerdo a lo encontrado, se puede manifestar que los trabajadores del Municipio de San Juan Bautista de la ciudad de Iquitos, cuentan con un desempeño laboral relacionados significativamente ($0.00 \leq 0.05$) a su compromiso institucional, siendo una relación positiva de nivel moderado en un 58.2%, derivado de su motivación en el servicio a la comunidad.

La dimensión Vigor se encuentra relacionadas de manera significativa ($0.00 \leq 0.05$) y directa con el desempeño laboral de los trabajadores municipales en un 50.1%; esta tendencia asociativa moderada se repite en la dimensión absorción y la dimensión dedicación en un 64.1% y un 49.4% de manera respectiva, encontrando una posible explicación en el hecho de que se trata de una institución estatal, en donde las funciones de los trabajadores no son tan exigibles en el rendimiento, sino que más bien se espera, en muchos casos, solo el cumplimiento de los procesos. Estas observaciones hacen pensar que aunque existe una relación significativa entre las variables, el nivel de relación puede verse afectado por la percepción que el trabajador tiene sobre el papel que se espera de sí mismo.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo encontrado, se puede manifestar que los trabajadores del Municipio de San Juan Bautista de la ciudad de Iquitos, cuentan con un desempeño laboral relacionados significativamente ($0.00 \leq 0.05$) a su compromiso institucional, siendo una relación positiva de nivel moderado en un 58.2%, derivado de su motivación en el servicio a la comunidad.

La dimensión Vigor se encuentra relacionadas de manera significativa ($0.00 \leq 0.05$) y directa con el desempeño laboral de los trabajadores municipales en un 50.1%; esta tendencia asociativa moderada se repite en la dimensión absorción y la dimensión dedicación en un 64.1% y un 49.4% de manera respectiva, encontrando una posible explicación en el hecho de que se trata de una institución estatal, en donde las funciones de los trabajadores no son tan exigibles en el rendimiento, sino que más bien se espera, en muchos casos, solo el cumplimiento de los procesos. Estas observaciones hacen pensar que aunque existe una relación significativa entre las variables, el nivel de relación puede verse afectado por la percepción que el

trabajador tiene sobre el papel que se espera de sí mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuen, M. Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 64-75.
- Cabello Núñez, G. W., Quispe Cahuascanco, R. F. (2018). Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios-2018. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Cerda, H., y Parada, M. (2018). Clima laboral y engagement aplicado en la empresa coopelan Ltda. Universidad de Concepción. Chile.
- Díaz, G. (2022). El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021. [Tesis de titulación]. Universidad Privada del Norte.
- Escudero Sánchez, C. y Cortez Suárez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza Freire, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022
- Fuentes Doria, D., Toscano Hernández, A., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. y Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, G. (2018). Engagement y desempeño docente en el instituto tecnológico Red Avansys. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A. y Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- López K. (2022). Engagement y desempeño laboral de los colaboradores del área de beneficios de la empresa Pacífico Seguros, San Isidro – 2022. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración]. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2151>
- Marciano J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Rev. Gobierno y Gestión Pública*, 08 (1) : 26 – 36. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/338>
- Mendoza, B., y Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Universidad Nacional de Madre de Dios. Perú.
- Messarina, A. (2019). Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Universidad peruana de ciencias aplicadas. Perú.
- Niño Rojas. (2019). Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe (2.ª ed.). Ediciones de la U. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002874023307001
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5.ª ed.). Ediciones de la U. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002874007007001
- Orgegozo, M. (2020). El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos de la empresa minera SOUTHERN PERÚ COPPER CORPORATION, 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada de Tacna.
- Ortega A. y Patlán J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de profesores universitarios. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.02.pdf>
- Rodríguez Sánchez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Klik soluciones educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x9s6EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B3n+no+experimental&ots=UpQzxbw9yV&sig=8JdN6d9w5sJlpH4r1JaROVnes4c#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20no%20experimental&f=true>
- Rojas, M. y Cruz, E. (2021). Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andorriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú.
- Suma, M. (2021). El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral, Maestría en Ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, G. (2021). Modelo de gestión motivacional según Alderfer para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2020. Tarapoto - Perú 2021 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56767/Torres_GGJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, A. (2018). Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017. Universidad Peruana Unión. Perú.
- Vásquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, R., y Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>.

Zacarias, A. (2018). Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37721/zacarias_va.pdf?sequence=1&isAllowed=