



## Cultura organizacional y engagement laboral de los servidores públicos de una municipalidad

### Organizational culture and work engagement of public servants of a Municipality

Melina Pérez-Tarqui<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Universidad César Vallejo, Av. Larco 1770, Trujillo, Perú.

\*Autor correspondiente: [meperezta@ucvvirtual.edu.pe](mailto:meperezta@ucvvirtual.edu.pe) (P. Melina).

Fecha de recepción: 06 12 2023. Fecha de aceptación: 05 01 2024

#### RESUMEN

El propósito de la investigación consistió en determinar cómo la cultura organizacional y el compromiso de los servidores públicos interactúan entre sí en una municipalidad. Las preguntas del estudio se formularon teniendo en cuenta el enfoque de investigación cuantitativa, de diseño no experimental, teniendo como finalidad exponer la relación de las variables presentadas limitando un alcance correlacional con datos obtenidos en un determinado tiempo. Fue empleado el cuestionario para recabar la información de 33 servidores públicos. Hallando que un 63.6% perciben una cultura organizacional alta y un 60.6% percibe un engagement laboral alto, así mismo, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente  $r=0.806$  entre las variables estudiadas. Concluyendo, si se eleva la cultura organizacional, entonces será percibido un incremento en el engagement laboral y las dimensiones de este, en los servidores públicos de la Municipalidad.

**Palabras clave:** Engagement; Servidores Públicos; Cultura Organizacional.

#### ABSTRACT

The purpose of the research was to determine how the organizational culture and the commitment of public servants interact with each other in a municipality. The study questions were formulated taking into account the quantitative research approach, of non-experimental design, with the purpose of exposing the relationship of the variables presented, limiting a correlational scope with data obtained in a certain time. The questionnaire was used to collect information from 33 public servants. Finding that 63.6% perceive a high organizational culture and 60.6% perceive a high labor engagement, likewise, a very strong positive correlation was obtained with a coefficient  $r=0.806$  between the variables studied. Concluding, if the organizational culture rises, then an increase in labor engagement and its dimensions will be perceived in the public servants of the Municipality.

**Keywords:** Engagement; Public Servants; Organizational Culture.

#### INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional (CO) es considerada una matriz de principios y convicciones que deben asumir dentro de una institución, es muy importante tener entendimiento sobre la cultura dentro de su área de trabajo, ya que se identifican con sus conductas, valores y actitudes dentro de la organización (Velásquez et al., 2022). Antes de la pandemia los miembros de una institución trabajaban presencialmente, las reuniones eran comunes, la cultura organizacional mantenía un ritmo y un orden constante. Pero las restricciones obligatorias dieron cambios drásticos para cumplir con el trabajo (Horvat et al., 2021).

Por lo tanto, la cultura organizacional se volvió débil por falta de engagement de los empleados de la organización; esta condición se origina por ineficiente del desarrollo de la implementación de la misión, identificación, valores básicos, y el reconocimiento por parte de los jefes de la organización (Velásquez et al., 2022). A nivel mundial un estudio identificó un rendimiento bajo de cultura y engagement en distintas compañías, como resultado en América del Norte tiene un 29% de compromiso, América del Sur 36%, Europa Occidental un 25%, Europa Oriental 31%, África un 34%, Asia 28% y Oceanía 32% (Deloitte University Press, 2015).

Asimismo, en un estudio sobre el capital humano profundizando las tendencias globales en el 2020 de este campo, concluyó que un 43% de cultura organizacional influye en las instituciones para crear pertenencia, sugiriendo que es uno de los 3 con mayor impacto en la actualidad para transmitir la contribución, conexión y la evolución (Deloitte Insight, 2020).

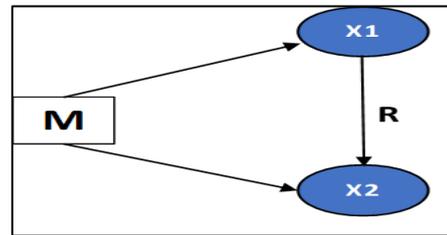
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da a conocer el distanciamiento físico, la reducción de reuniones y eventos, la suspensión de viajes laborales, la limpieza y desinfección periódica. Lo que ha llevado a una mayor carga de trabajo y una pérdida de ingresos (OIT, 2021). Asimismo, en México, Fierro et al. (2018) planteó medir la influencia del engagement en la gestión pública de los trabajadores públicos. El trabajo fue de naturaleza cuantitativa, de grado correlaciona y de diseño no experimental. La información fue de 110 servidores públicos. Se realizó un cuestionario como instrumento de medición. Como resultado se obtuvo que el engagement es de 34,7%. En consecuencia, el autor sugiere que los rangos altos y directivos puedan mejorar, analizando los procesos psicológicos de los empleados, especialmente aquellos relacionados con la afectividad y el respeto de las normas organizacionales. En Perú, Mosqueira (2020) evidenció un suceso de la cultura organizacional respecto a los colaboradores administrativos, tuvo una perspectiva correlacional y descriptiva, optando una investigación cuantitativa. La obtención de información se hizo mediante el llenado de un cuestionario. Un instrumento fue empleado a los colaboradores administrativo que constó de 210 participantes y la otra a un total de 13,578 estudiantes. Los resultados revelaron que se tiene un nivel deficiente con un 31,0%, 51,4% y un 17,6%. Concluyó que la cultura organizacional es débil, afectando a la organización negativamente involucrando a la dirección y oficinas administrativas.

De tal manera se plantea el objetivo estableciendo: Determinar la relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad.

## METODOLOGÍA

El presente estudio es de tipo básica. Las preguntas del estudio se formularon teniendo en cuenta el enfoque de investigación cuantitativa porque se evalúan fenómenos medibles; así mismo, la finalidad del estudio es dar entendimiento de la conexión de ambas variables presentadas limitando un alcance correlacional Sánchez (2019).

El modelo de investigación (Figura 1) representa una investigación no experimental, debido a que ambas variables se miden de forma natural y al no presentarse ninguna intervención, modificación o alteración; además, se hizo una recolección de datos en punto de tiempo, por lo tanto, indica que es de tipo transversal (Hernández et al., 2018).



**Figura 1.** El diseño del estudio tiene como, muestra (M) es analizada mediante la recolección de datos en base a la variable independiente (x1) y la variable dependiente (x2). Para así hallar la relación (R) de ambos.

La población está compuesta por 33 servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen. El instrumento usado mediante dos cuestionarios de acuerdo con la técnica de la encuesta por su eficacia y rapidez al recolectar información, además de contener preguntas cerradas en escala de Likert. El primer cuestionario está conformado por 24 ítems propuesto por Denison et al. (2014); donde a su vez, analiza la consistencia interna del instrumento, a través del índice de confiabilidad de Alpha de Cronbach y se plasmó un índice general de 0.97, indicando una alta confiabilidad y el segundo por 17 ítems se utilizó el instrumento desarrollado por Schaufeli et al. (2006), donde expone la confiabilidad de su instrumento mostrando una alta confiabilidad de 0.80.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de recopilar los datos de las encuestas realizadas a los 33 participantes de esta investigación, se ha realizado un análisis descriptivo con el fin de evaluar los niveles de consideración de las variables y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 1**

Análisis descriptivo de la variable Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.0%
Regular	10	33.3%
Alto	22	63.6%

En la Tabla 1 se muestra que en la variable independiente el 3.0% es un nivel bajo, el 33.3% es regular y el 63.6% es alto; la dimensión implicación el 3.0% es bajo, el 30.3% es regular y el 66.7% es alto; la dimensión consistencia el 3.0% es bajo, el 24.2% es regular y el 72.7% es alto; la dimensión adaptabilidad el 6.1% en bajo, el 57.6% es regular y el 36.4% es alto; la dimensión misión el 3.0% es bajo, el 42.4% es regular y el 54.5% es alto.

**Tabla 2**  
Análisis descriptivos de la variable Engagement Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	13	39.4%
Alto	20	60.6%

En la Tabla 2 se muestra que en la variable dependiente el 0% es un nivel bajo, el 39.4% es regular y el 60.6% es alto; la dimensión vigor el 3.0% es bajo, el 30.3% es regular y el 66.7% es alto; la dimensión dedicación el 0% es bajo, el 21.2% es regular y el 78.8% es alto; la dimensión absorción el 12.1% es bajo, el 36.4% es regular y el 51.5% es alto.

Para corroborar la hipótesis de investigación se estableció la normalidad de los datos utilizando la prueba de Shapiro-Wilk (Tabla 3).

**Tabla 3**  
Test de Shapiro Wilk de los servidores públicos

	Shapiro Wilk	
	Estadístico	Sig.
Cultura organizacional	0.66	<0.001
Engagement laboral	0.62	<0.001

Los resultados de la prueba de normalidad muestran que ambas variables tienen asociado un p valor muy pequeño. Esto significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal.

Según la Tabla 4, revelan los resultados un valor de 0.806, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva muy fuerte.

**Tabla 4**  
Coeficiente de relación que implica la Cultura Organizacional y el Engagement

Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Engagement laboral	
		Coef. de correlación	Sig. (bilateral)
		.806	<.001
			N 33

De tal manera Cabrera (2023) concluye que la prueba de Rho Spearman es de  $r = 0,755$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; es decir que existe relación entre ambas variables. Asimismo, concuerda con el trabajo de Jimenez y Rosas (2021), donde estableció una correlación positiva con un valor de 0.523 entre ambas variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de la investigación. De igual forma, Adco (2021) demostró que, si existe una relación alta entre el engagement laboral y la C.O. con  $r = 0.873$ .

Según la Tabla 5, revelan los resultados un valor de 0.693, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 1 es aceptada y la hipótesis nula 1 descartada.

**Tabla 5**  
Coeficiente de relación que implica la Cultura Organizacional y el Vigor

Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Vigor	
		Coef. de correlación	Sig. (bilateral)
		.693	<.001
			N 33

Este resultado, concuerda con Adco (2021) quien encontró una correlación positiva de 0.763, el uso eficiente produce mejores resultados; concordando con Cabrera (2023), que el vigor muestra un nivel alto con 44% de aceptación, con una correlación de  $r = 0.734$  a mayor C.O. existirá un mayor vigor por parte de los trabajadores de la empresa. De igual manera, Jimenez & Rosas, (2021) demostró un valor de ( $r = 0,522$ ) existiendo una correlación normal, concluyendo que existe relación.

Según la Tabla 6, revelan los resultados un valor de 0.704, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 2 es aceptada y la hipótesis nula 2 descartada.

**Tabla 6**  
Coeficiente de relación que implica la Cultura Organizacional y el Dedicación

Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Dedicación	
		Coef. de correlación	Sig. (bilateral)
		.704	<.001
			N 33

Estos resultados son similares a lo encontrado por Jimenez y Rosas (2021), en su estudio que determinó la relación de las variables utilizadas en este trabajo, pero en los gerentes de agencias bancarias de Lima. Determinaron un valor de  $r = 0.562$  interpretando una correlación positiva entre la variable independiente y dedicación del engagement. Cabe indicar, que la variable independiente produce un estado de compromiso, orgullo y dedicación que se brinda al trabajo. Asimismo, concuerda con el trabajo de Vega y Zanabria (2021), donde estableció una correlación positiva con un valor de  $r = 0.540$  entre ambas variables. De igual forma, Cabrera (2023), demostró que, si existe una relación alta entre dedicación y la C.O. con  $r = 0.667$ .

Según la Tabla 7, revelan los resultados un valor de 0.712, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 3 es aceptada y la hipótesis nula 3 descartada.

**Tabla 7**

Coefficiente de relación que implica la Cultura Organizacional y la Absorción

		Absorción	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coef. de correlación	.712
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	33

Este resultado hallado concuerda con Cabrera (2023), que obtuvo como resultado un coeficiente de  $r=0.734$  convirtiendo una correlación positiva moderada. Asimismo, concuerda con el trabajo de Adco (2021) donde estableció una correlación positiva con un valor de  $r=0.946$  entre ambas variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de la investigación. De igual forma, Jimenez y Rosas (2021) demostró que, si existe una relación con  $r=0.376$ .

## CONCLUSIONES

Tras llevar a cabo un exhaustivo análisis, se ha logrado alcanzar el objetivo de esta investigación, que fundamentalmente buscó hallar la relación entre cultura organizacional y engagement laboral.

Estos hallazgos, refuerzan la importancia de desarrollar un entorno sólido de la C.O para promover un mayor nivel de compromiso en los servidores públicos. La existencia de una C.O. que promueva el vigor, la dedicación y la absorción, ha demostrado ser básico para aumentar el engagement laboral. Entonces, se tienen implicaciones significativas para la municipalidad, ya que sugiere como estrategia efectiva para elevar el engagement de los servidores públicos. Concluyendo con un índice de correlación positivo de 0.806 y catalogado como muy fuerte entre las dos variables.

De tal manera sus dimensiones también muestran resultados positivos. Siendo el vigor el menos relacionado con la C.O. Aun así, es digno de resaltar el vínculo de la primera variable con esta dimensión, ya que, el vigor implica la vitalidad de los servidores y capacidad de tener altos niveles de esfuerzo. De tal manera, se concluye un índice de correlación positivo de 0.693 categorizado como considerable entre la C.O. y el vigor.

En el mismo sentido, la dedicación es influenciada por la C.O. en el aspecto de involucramiento cognitivo y emocional con las tareas asignadas. Resultando en inspiración y un elevado sentido de pertenencia con el trabajo. Por esto, es pertinente concluir la existencia de un índice de correlación positivo de 0.704 cayendo en la categoría considerable.

Asimismo, la absorción, presentó un mayor grado de relación frente a las otras dimen-

siones del engagement. Por lo cual, la primera variable del estudio influencia la inmersión de los servidores públicos en las actividades laborales, al igual que, la sensación de absorción por las demandas de desafíos de su trabajo. Entonces, es concluyente la existencia de una correlación de 0.712.

Finalmente, si se eleva la cultura organizacional, entonces será percibido un incremento favorable en el engagement laboral dentro de la Municipalidad de Chen Chen.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, R. (2021). *El engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano.
- Cabrera, A. (2023). *Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Deloitte Insight. (2020). *La Empresa social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020*. Deloitte Insights, 23-30.
- Deloitte University Press. (2015). *Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Tendencias Globales en Capital Humano 2015*. Deloitte University Press, 37-40.
- Denison, D., Nieminen, L., y Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161.
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores. México.
- Horvat, M., Piatek, W., Potěšil, L., y Rozsnyai, K. (2021). Public Administration's Adaptation to COVID-19 Pandemic - Czech, Hungarian, Polish and Slovak Experience. *Central European Public Administration Review*, 19(1), 133-158.
- Jimenez, Y., y Rosas, W. (2021). *La cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias, Lima, 2021* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte.
- Mosqueira, G. B. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *Ciencia y Tecnología*, 16(2), 157-163.
- OIT. (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo (Vol. 7). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Vega, R., y Zanabria, M. (2021). *Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Velásquez, J., Peralta, K., Landa, M., Chiscul, M., y Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado*, 18(s1), 159-170.