



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Cultura organizacional y satisfacción laboral de los efectivos de la  
Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Bohorquez Coronel, Anne Shirley (orcid.org/0009-0007-9697-9493)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Giorgio y Howard, por haberme dado una patita amiga cuando más lo necesité, tenerlos a mi lado desde la pandemia ha sido una verdadera bendición.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por haberme permitido conocer personas maravillosas en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote; asimismo gracias al Primer Jefe de la Compañía por brindarme todas las facilidades para recopilar información valiosa para la realización de este estudio.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024", cuyo autor es BOHORQUEZ CORONEL ANNE SHIRLEY, constato constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 08-2024 12:18:12

Código documento Trilce: TRI - 0853202



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BOHORQUEZ CORONEL ANNE SHIRLEY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024" es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANNE SHIRLEY BOHORQUEZ CORONEL <b>DNI:</b> 72084139 <b>ORCID:</b> 0009-0007-9697-9493	Firmado electrónicamente por: ASBOHORQUEZ el 07- 08-2024 15:39:48

Código documento Trilce: TRI - 0853203

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<i>Tabla cruzada cultura organizacional y satisfacción laboral de efectivos</i>	26
<b>Tabla 2</b>	<i>Tabla cruzada satisfacción laboral e involucramiento</i>	27
<b>Tabla 3</b>	<i>Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia</i>	28
<b>Tabla 4</b>	<i>Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia</i>	29
<b>Tabla 5</b>	<i>Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia</i>	30

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. Mediante una metodología aplicada, y un enfoque cuantitativo, el estudio empleó un diseño no experimental transversal para recopilar y evaluar datos numéricos de una población censal de 61 efectivos. Se utilizaron cuestionarios específicos para la cultura organizacional y la satisfacción laboral, complementados con técnicas de observación; asimismo, se utilizó el coeficiente de alfa para obtener la confiabilidad de los instrumentos de medición del estudio, obteniendo valores de 0.9676 y 0.9286 para las escalas de la cultura organizacional y satisfacción laboral respectivamente. Los resultados revelaron una correlación significativa ( $Rho=0.583$ ) con un p-valor de 0.000, indicando una fuerte relación directa entre ambas variables. Esto lleva a la conclusión de que una cultura organizacional positiva está asociada a mayores niveles de satisfacción laboral, corroborando la hipótesis alterna de la investigación. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar una cultura organizacional favorable para mejorar la satisfacción de los trabajadores en entidades críticas como los cuerpos de bomberos.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Satisfacción laboral, Administración.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the job satisfaction of the staff of the New Chimbote Fire Company, 2024. Using an applied methodology, and a quantitative approach, the study used a cross-cutting non-experimental design to collect and evaluate numerical data from a census population of 61. Organizational culture and job satisfaction-specific questionnaires were used, supplemented with observation techniques; the alpha coefficient was also used to obtain the reliability of the study's measuring instruments, obtaining values of 0.9676 and 0.9286 for the scales of Organizational Culture and Job Satisfaction respectively. The results revealed a significant correlation ( $Rho=0.583$ ) with a p-value of 0,000, indicating a strong direct relationship between the two variables. This leads to the conclusion that a positive organizational culture is associated with higher levels of job satisfaction, corroborating the alternative hypothesis of research. These findings underline the importance of fostering a favourable organizational culture to improve employee satisfaction in critical entities such as fire departments.

**Keywords:** Organizational culture, Job satisfaction, Administration.

## I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es el pilar estratégico en todas las compañías; toda vez que de esta depende el éxito de las metas propuestas, así como de la identidad que tomen parte los colaboradores que la integran; hecho que se logrará cumpliendo las expectativas de su equipo humano, quienes al encontrarse satisfechos laboralmente se desempeñarán con mayor eficiencia y desarrollarán un ambiente saludable para crecer profesional y organizacionalmente (Bolivia & Bello-Sabando, 2021). De acuerdo con Vargas & Flores (2019) la satisfacción laboral de ciertos trabajadores de México estuvo determinada por factores como seguridad, involucramiento y sentido de la responsabilidad, elementos de la cultura organizacional de las instituciones donde se desempeñan, aspectos que no cubren sus expectativas y que dificultan su labor; no obstante, a pesar de sus carencias organizacionales, ellos manifiestan un alto sentido de identidad y responsabilidad; sin embargo, su satisfacción y por ende su desempeño podría mejorar si se tomara acciones para potenciar los aspectos antes descritos.

De otro lado, para García et al. (2020) los servidores públicos de una institución situada en Colombia, han manifestado que sus niveles de satisfacción laboral se ven afectados debido a factores relacionados con la cultura organizacional del plantel tales como las tradiciones institucionales que no se ajustan a su realidad, trato de acuerdo al género que según indican no es equitativo; y la jerarquía existente la perciben como lineal y autoritaria; aspectos que inciden significativamente en ellos y que no suma para establecer un adecuado ambiente laboral que fomente crecimiento y desarrollo profesional.

En el contexto nacional, Huarco (2021) identificó que los colaboradores de una oficina en Cusco, tienen bajos niveles de satisfacción laboral debido a factores relacionados en la cultura de la organización; como una sobrecarga laboral e intromisiones políticas que son parte del día a día, además de la falta de capacitaciones, desinterés por adaptarse al nuevo entorno tecnológico, alta demanda de rotación del personal y falta de empatía entre sus miembros, quienes perciben que la institución no presta las condiciones necesarias para un óptimo

desarrollo profesional, lo que limita el cumplimiento de metas y una adecuada atención al ciudadano.

Por su parte, Giacarine (2019) demuestra que, como parte de la cultura en lo organizacional de una compañía ubicada en Shapaja, existe una política bien definida para el fortalecimiento del clima laboral; no obstante, esta no es aplicada ni difundida adecuadamente, debido a una evidente falta de comunicación; lo cual tiene un impacto sustancial en los niveles de satisfacción laboral de sus miembros, quienes tienen una baja percepción de satisfacción laboral, además han llegado a considerar a la organización como un lugar temporal para trabajar debido a que no cumple con los estándares para un adecuado ambiente laboral y menos para un desarrollo profesional óptimo, manifestándose en la elevada tasa de rotación de personal.

En el ámbito local, la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, cuyos efectivos realizan un servicio ad honorem de primera respuesta en situaciones de emergencia; donde sus miembros se sienten orgullosos por esta loable labor, también manifestaron preocupación y en ocasiones rechazo con relación al cuadro orgánico; toda vez que no siempre compartían las decisiones tomadas o no se sentían a gusto con los cambios internos que se realizaban a nivel de altos mandos, o peor aún, no son consultados al momento de tomar decisiones, lo cual en varias oportunidades fue motivo de disertación y abandono del servicio; además, se tomó conocimiento de que existían quejas verbales, las cuales no llegaron a resolverse y produjo la decepción de los miembros en su mayoría jóvenes; indicadores que no concordaban con la esencia del compromiso del bombero voluntario y que motivaron el estudio de sus niveles de satisfacción laboral.

Bajo esta premisa, se planteó el respectivo problema general que es ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? Asimismo, se identificaron los problemas en específicos que son a) ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? b) ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? c) ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la Satisfacción

Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024?  
d) ¿Cuál es la relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024?.

La justificación teórica de este estudio se cimienta a partir de un enfoque de los estudios señalados en las referencias y las teorías que son expuestas en el marco teórico, las que permitieron aportar significativamente en los conceptos abordados por otros autores. En cuanto a la justificación práctica, se buscó aportar estrategias que convengan al empoderamiento de los efectivos de la institución, así como del fortalecimiento organizacional de esta, para garantizar un adecuado servicio a la sociedad. Con relación a la justificación metodológica, se llevó a cabo encuestas para explorar los aspectos más relevantes que influyen en los estrato de satisfacción en lo laboral y de los elementos que afectaron la cultura organizacional de la Compañía de Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote. Estos hallazgos podrán ser aprovechados en futuras investigaciones vinculadas a organizaciones similares.

En este orden de ideas se estableció el objetivo general; Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. Así también, se presentaron los objetivos específicos a desarrollar; a) Demostrar la relación entre el involucramiento y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. b) Analizar la relación entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. c) Identificar la relación entre la adaptabilidad y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024; d) definir la relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

Finalmente, se planteó la hipótesis general con la premisa que La Cultura Organizacional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. Y las hipótesis de forma específicas fueron; a) H1. Existe relación significativa del involucramiento en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. b) H2. Existe relación significativa de la

consistencia en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. c) H3. Existe relación significativa de la adaptabilidad en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. d) H4. Existe relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se profundizaron las bases conceptuales y los principios teóricos necesarios para el entendimiento del objeto en estudio; para ello, se recopiló información previa, validada y actualizada relacionadas estrechamente con sus variables que son cultura organizacional y niveles de satisfacción laboral percibidas por los miembros de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote.

En el entorno internacional, Ortega-Reyes et al. (2023) planteó como objetivo el definir aquellas variables que se ven implicadas en una institución pública del sector de emergencias. La metodología empleada fue de diseño transeccional, incorporando enfoques cualitativos como cuantitativos. En la recopilación de información, se usaron encuestas y entrevistas con el propósito de reconocer los factores que repercutir en el rendimiento de los empleados, incluyendo la conexión de las circunstancias laborales y en productividad a nivel colectivo. Dando resultados que demostraron que la institución tiene que formalizar los canales de comunicación para reducir brechas entre sus miembros, ya que se suelen percibir situaciones de miedo como perder su trabajo, lo cual afecta de manera directa en el ambiente laboral. Concluyendo que, si bien la mayoría de los colaboradores estaban insatisfechos de su entorno de trabajo.

Por su parte, Wahyu (2023) en su artículo realizado en Yogyakarta, Indonesia; propuso examinar nuevamente la relación de las variables bajo análisis y el rendimiento de los colaboradores en diversas organizaciones. La metodología empleada se basó en un enfoque de fórmulas estructurales para analizar el modelo de relaciones, utilizando una muestra de 376 trabajadores. Además, recurrió al análisis factorial para validar, y al Alfa de Cronbach en la corroboración de la fiabilidad de cada instrumento. Obteniendo como resultados evidencias que la satisfacción guarda una influencia con la cultura organizacional adoptada. Esto refuerza los descubrimientos de investigaciones previas que señalan este aspecto como uno de los factores cruciales para potenciar el desempeño. En conclusión, destacó la importancia de que las empresas refuercen su cultura organizacional como estrategia para prosperar la satisfacción laboral y potenciar el rendimiento.

De otro lado, Gabardo-Martins et al. (2023) redactaron un artículo en Brasil con el propósito de investigar los impactos directos de la percepción de exigencias laborales y de un recurso contextual en el ámbito laboral sobre un resultado familiar específico. También observaron cómo estas asociaciones estaban mediadas por un recurso personal (capital psicológico positivo) y moderadas por un recurso de nivel macro (una cultura organizacional vinculada a ideales de bienestar y satisfacción laboral). La base del estudio fue una muestra de 1.052 trabajadores de 50 empresas brasileñas, incluidos ambos géneros. El modelo está respaldado empíricamente por los resultados del modelado de ecuaciones estructurales multinivel, que también confirman las estrechas relaciones entre las variables. Se concluye que estos hallazgos hacen una contribución significativa a nuestra comprensión de la relación familia-trabajo, tanto teórica como prácticamente.

Así también, Baltazar-Gómez et al. (2022) en su artículo realizado en Querétaro, México; tuvo como propósito evaluar la conexión entre las variables objeto y sobre el rendimiento de los colaboradores en una institución de servicios de emergencia. Usando una metodología para el estudio correlacional como analítica, empleando una muestra de 125 colaboradores. Los resultados indicaron que la CO tuvo una consistencia del 71% y una adaptabilidad del 67%, es decir, un nivel medio. En cuanto a la segunda variable, se registraron niveles moderados con un 98% en motivación y un 96% en satisfacción. El desempeño laboral fue evaluado como alto. En conclusión, identificaron una correlación con significancia de las variables, expresando que es imperativo implementar estrategias efectivas de integración, como el reconocimiento, y mejorar las condiciones para el desarrollo profesional.

Así también, Vargas & Flores (2019), tuvieron como objetivo si las variables objeto de estudio tienen capacidad predictiva sobre el rendimiento de los empleados en una institución ubicada en Yucatán, México. En la investigación participaron 193 trabajadores especializados, de los cuales el 38.30% (74) eran hombres y el 59.10% (114) eran mujeres. Los colaboradores en la recopilación de datos emplearon instrumentos que incluyen la Escala de desempeño laboral, el Cuestionario sobre la satisfacción en lo laboral de Minnesota y como una Encuesta para cultura organizacional de Denison. Los hallazgos mostraron que los trabajadores exhiben niveles más altos de satisfacción laboral cuando creen que su

empresa tiene una cultura favorable. Esta conexión está influenciada por una serie de factores, incluidas las interacciones y la supervisión humanas; Siguen los logros, los acuerdos, el aprendizaje organizacional y las perspectivas de avance.

En el ámbito nacional, Sánchez (2023) su estudio se realizó bajo el objetivo de examinar la conexión entre factores en una institución pública de la Región La Libertad del Perú. La metodología empleó el diseño transversal, correlacional, no experimental y adoptó un enfoque cuantitativo. Los hallazgos demostraron una relación fuerte y directa entre los factores sugeridos. Además, se encontró que un 45.00% de los empleados cree que la cultura de la institución está en un nivel típico, el 39.00% cree que esta aún nivel insuficiente o inexistente y un 14.00% cree que es excelente o muy excelente. Sólo el 22% de los encuestados califica la satisfacción del personal como excelente o muy buena, frente a un 45% que la califica como regular y un 33% que la califica como insuficiente o inexistente. Concluyendo que se encuentra una correlación directa entre la felicidad de los trabajadores y de la cultura de la institución.

Asimismo, en la investigación de Barco (2023) realizado en Lima, Perú, con el fin de investigar la relación de las variables en estudio en colaboradores dependientes de cierta organización mediante una revisión aplicada. utilizó la metodología de revisión aplicada, siguiendo las pautas establecidas por la guía PRISMA. Esta revisión la llevó a cabo mediante la revisión en bases de datos virtuales como Web of Science, Scopus y EBSCO. Seleccionó diez estudios cuantitativos de diseño transversal que empleaban correlaciones o regresiones múltiples. Se obtuvieron los resultados que señalaron la presencia entre las variables analizadas una conexión directa y moderada. Concluyendo que, la adopción de creencias que fomentan la colaboración, la responsabilidad medioambiental, la innovación y estrategias efectivas de afrontamiento tienen un impacto significativo y directo en el estado emocional de los colaboradores.

Adicionalmente, Rojas (2023) el objetivo de su estudio, realizado en Ica, fue determinar el vínculo entre la satisfacción laboral de los colaboradores de instalaciones de emergencia y el clima. El enfoque empleado fue el diseño cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional. Contó como muestra con cuarenta y dos profesionales. Para obtener datos se emplearon dos instrumentos de cuestionario y la técnica de la encuesta. Además de permitirnos sugerir actividades, medidas o acciones para mejorar el ambiente de trabajo de los

servidores, con el objetivo de mejorar el servicio ofrecido al público, hemos concluido que el comportamiento de las variables es altamente significativo y servirá como un precedente para futuros estudios.

De la misma manera, en Tumbes, Risco (2023) formuló como objetivo que era determinar la correlación entre los factores examinados, aplicados al personal de un establecimiento que brinda atención médica de emergencia. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional y una metodología cuantitativa. La muestra fue de veinticinco miembros del servicio de emergencia. Para recopilar datos, utilizó un cuestionario para el clima laboral propuesto por Litwin y Stringer y de otro cuestionario para satisfacción laboral, que se basa en la teoría de Herzberg. Los hallazgos evidenciaron que un 96% tenían una opinión positiva sobre el entorno laboral y el 96% estaba muy satisfecho con su trabajo. La asociación para ambas variables fue corroborada mediante pruebas que mostraron una relación sustancial entre el clima de la organización con la satisfacción en lo laboral.

Pinedo (2019) su intención de estudio fue determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes de las instituciones educativas nacionales ubicados en el distrito de Morales en 2018 están significativamente correlacionadas. Se empleó en el estudio un diseño de tipo correlacional, descriptivo y no experimental. Para la muestra dispuso de 73 educadores (Francisco Izquierdo y María Ulises). Para recopilar datos se utilizaron la Escala para la satisfacción laboral planteada por Herzberg y de la Escala para cultura organizacional de Denison, que se divide en cuatro dimensiones: participación, coherencia, adaptabilidad y misión. Los hallazgos demuestran una correlación fuerte y directa ( $r = 0,410$ ,  $p < 0,01$ ) entre la cultura empresarial y la satisfacción laboral.

Valderrama (2021), la intención de la investigación fue confirmar la agrupación de las características sobre cultura de la organización y la satisfacción en lo laboral entre los empleados de la compañía Carubi para Manufacturas de Calzados, con sede dentro del distrito de Trujillo, Texas. La investigación se dio de naturaleza correlacional y cuantitativo. Había treinta empleados en la muestra. Para que los datos fueran recolectados se usó de instrumento la encuesta Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), mientras que para la cultura Organizacional se empleó la encuesta de Denison. En conclusión, sobre la Cultura Organizacional y la

Satisfacción en lo Laboral en la compañía Carubi S.A.C. de Manufacturas de Calzado tienen una conexión de impacto positiva y estadísticamente fuerte ( $\rho=.83$ ).

Pulido & Serrano (2019), evidenciaron como objetivo dar a conocer la existencia de una conexión de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores en enfermería que trabajan en el área de urgencias del Hospital II del Callao. Emplearon el diseño de tipo transversal-correlacional, cuantitativo, no experimental y prospectivo. Mediante una muestra de 75 empleados de enfermería. Se aplicaron los cuestionarios y se usó la encuesta como técnica para recopilar datos. Según los resultados, la mayoría de los encuestados (49,2%) dijeron tener un nivel de satisfacción laboral regular y una cultura organizacional de percepción media. En contraste, sólo el 9,2% dijo tener una percepción y en grados altos de satisfacción laboral, lo que es comparable al 9,2% que dijo tener una percepción baja y un nivel de insatisfacción laboral. Concluyendo que la CO y la satisfacción laboral de las enfermeras están relacionadas.

Muñoz (2019) tuvo el objetivo del estudio era determinar cómo se relacionan la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de una compañía de servicios de entretenimiento. El estudio utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacionado. Para lo cual dispuso de una muestra conformada por 150 colaboradores. En el momento de la recolección de la información sobre la Cultura Organizacional se utilizaron el cuestionario para la Satisfacción Laboral (S21/26) y la escala de Denison modificada. Concluyendo que los indicadores que repercuten en la satisfacción laboral como en la cultura organizacional tienen una asociación sustancial y positiva. Rojas (2023), el objetivo del estudio fue conocer cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores en la compañía sin fines de lucro Socios en Salud, 2022. En el estudio se usó un diseño cuantitativo, transeccional, no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Se utilizó el cuestionario DOCS como instrumento en la Cultura Organizacional y el UWES-17 en el Compromiso ambas encuestas se utilizaron para la recolección de datos. Había 140 trabajadores en la muestra. Los hallazgos establecieron una conexión entre involucramiento y cultura organizacional entre los colaboradores de Socios en Salud en 2022, determinando que las variables objeto

de estudio en este estudio tienen una correlación algo positiva (Rho de Spearman = 0,525).

Panduro (2020), para el desarrollo tuvieron como objetivo de investigación el saber la relación de la satisfacción laboral y la cultura organizacional del grupo de repartidores del centro educativo Hogar y Salud de Lima Norte en el año 2019. El estudio utilizó un diseño de tipo correlacional, descriptivo, transaccional y no experimental. Había setenta y nueve repartidores en la muestra. El formulario de una encuesta sirvió de instrumento en la recolección de datos. Los hallazgos demostraron un vínculo fuerte y directo (valor  $p < 0,05$ ) entre la cultura de la corporación con la satisfacción en lo laboral de los encuestados, mediante un 652 de valor de coeficiente de correlación. Gómez (2021) buscó conocer la asociación entre la Cultura Organizacional con la Gestión sobre el Talento Humano del personal en salud en el Hospital Domingo Olavegoya ubicado en la ciudad de Jauja en el 2019. Para lo cual, utilizó un diseño aplicado, transversal, cuantitativo, prospectivo y correlacional. Para su muestra conto con 114 personas. Se usó la encuesta; además, un cuestionario de cultura organizacional y para la evaluación del talento humano se utilizó la ficha técnica. Los resultados indicaron que la Cultura Organizacional es aceptable en un 34.2%, en un nivel regular para un 33.3% pero empeorada para un 32.5%. Sobre su Gestión del Talento Humano es valorada en un 44,7%, decente en un 24,6% y mala en un 30,7%. Concluyendo en la existencia de una asociación clara y sustancial de la cultura corporativa con la Gestión del Talento Humano.

Cachay & Sullon (2023) su estudio tuvo como objetivo investigar el vínculo de la cultura de la organización con la satisfacción en lo laboral en compañías del sector belleza de la ciudad de Lima durante el 2022. Para este estudio se siguió el diseño transversal y no experimental. Donde contó con una muestra que incluyó a 362 empleados de la industria de la belleza. Para recolectar información se empleó un cuestionario para la cultura organizacional y satisfacción laboral. Dando hallazgos que indicaron que la cultura corporativa tenía un vínculo moderadamente favorable con la satisfacción laboral. Alcanzando con los datos de la muestra que se aplicaron los instrumentos tuvieron el Rs de correlación de 0.658, precisando una asociación

directa entre las variables evaluadas. Concluyendo que mayores niveles de cultura corporativa se correlacionan con mejores niveles de satisfacción laboral.

Finalmente, Maldonado & Ureta (2022) realizaron su estudio, el cual tuvo como fin identificar la relación entre las variables en estudio, analizadas a profesionales de una institución de servicios de emergencia. Se empleó una metodología correlacional, diseño descriptivo, cuantitativa y corte transversal. La muestra comprendió a 35 servidores, los hallazgos identificaron que un 77.1% tienen la necesidad de mejorar el clima, mientras que el 14.3% percibió un clima favorable y un solo 8.6% consideró un clima desfavorable. De las dimensiones, el diseño organizacional representó el 35%, el potencial humano el 27%, y la cultura organizacional el 15%. Concluyendo que, conforme a la prueba de Spearman, mostró la existencia de relación dado por un índice de  $r:0.795$  y con ello un significativo de  $p:0.00$ , corroborando una relación significativa entre las variables.

En cuanto a las bases teóricas que fundamentan la variable Cultura organizacional conviene mencionar a Al-Wareth et al. (2021), quienes lo describen como un procedimiento que promueve el comportamiento positivo y aumenta la lealtad del personal hacia la organización; de otro lado The Denison Organizational Culture Survey (2022), proporciona información sobre los comportamientos que la empresa necesita modificar para mejorar, en la cual sugiere renovar la cultura en maximizar el desempeño de la institución con base en el Modelo Denison. Cuatro características esenciales de la gestión de alto desempeño se incorporan a su modelo sistémico: misión, adaptabilidad, implicación y coherencia. De acuerdo con Yopan et al. (2020), la importancia de la cultura organizacional reside con la planificación estratégica, orienta a la gestión y crea valor al dotar a la organización de cualidades distintivas que le permiten destacarse de sus rivales y fomentar la fidelidad entre sus colaboradores y aquellos que representan el entorno externo, es decir quienes se benefician del servicio brindado.

Sobre las dimensiones para la cultura organizacional, nos menciona: al involucramiento, cuando hablamos de implicación de un empleado en el trabajo, nos referimos a su participación e irrestricta en las decisiones que impactan directamente en su actividad productiva. Este proceso utiliza todas sus habilidades y tiene como objetivo promover el éxito y la dedicación de la organización; se puede

decir que este tipo de participación laboral se restringe a áreas particulares del lugar de trabajo (Carrillo et al., 2017). La participación o el involucramiento, es un elemento de las claves para la cultura organizacional que repercute en el desempeño corporativo; está referido al nivel de participación y de compromiso del personal en las operaciones de la organización (Obah & Amah, 2022). La dimensión involucramiento según Contreras & Gómez (2018) consta de los siguientes indicadores: el empoderamiento, relacionado a la autoridad, capacidad e iniciativa para gestionar su trabajo impulsado por la pertinencia y responsabilidad; el trabajo en equipo está dado por la cooperación para lograr los objetivos comunes; el desarrollo de capacidades, establecido por la competitividad dado por la organización para mejorar las competencias y habilidades del trabajador. En el caso de Zegarra (2020), el empoderamiento brindado por la directiva delegada para la toma de las acciones en los rangos más bajos; el trabajo en equipo hace énfasis en la cooperación entre individuos y grupos; el desarrollo de capacidades está relacionado en el crecimiento y desarrollo continuo de habilidades.

En el caso de la adaptabilidad, también conocida como gestión del cambio, se establece como aquella capacidad que permite adaptarse fácilmente a las circunstancias emergentes y responder con flexibilidad a los cambios ambientales (Solivellas, 2021). La adaptabilidad, también está considerada como uno de los componentes cruciales dentro de la cultura organizacional el cual influye para el desempeño corporativo; es decir, la capacidad de una compañía para accionar y adaptarse a cada cambio de su entorno interno y externo (Obah & Amah, 2022). Para Contreras & Gómez (2018) la dimensión adaptabilidad tiene como indicadores la orientación al cambio, entendido como entendimiento del entorno, reacción y anticipación oportuna a las modas y futuros cambios; orientación al usuario, referido a la anticipación de sus beneficiarios ante futuras necesidades; aprendizaje organizativo, la organización recibe necesidades y requerimientos convirtiéndolos en oportunidades de innovación generando conocimiento y desarrollo de capacidades. Para Zegarra (2020), orientación al cambio, está ligado a la capacidad para percibir, reaccionar y adaptarse a los cambios; orientación al usuario, hace énfasis en conocer a los clientes y satisfacer sus necesidades; aprendizaje organizativo, el nivel en que se fomenta el aprendizaje y la innovación.

Asimismo, la consistencia se refiere a la calidad de ser consistente o uniforme en el comportamiento, las acciones o los resultados. La consistencia es un aspecto importante de la cultura organizacional, ya que ayuda a crear una sensación de estabilidad, confiabilidad y previsibilidad; sin embargo, también es importante que las organizaciones equilibren la coherencia con la capacidad de adaptarse y responder a las circunstancias cambiantes, ya que una rigidez excesiva puede obstaculizar la innovación y el crecimiento (Kozhakhmetova et al., 2022; Wageeh & Ahmed, 2022). La dimensión consistencia según Contreras & Gómez (2018) contempla los indicadores: valores centrales, consiste en la generación de identidad y expectativas claras; acuerdo, relacionado a resolución de conflictos en temas centrales buscando permanentemente la reconciliación; coordinación e integración, las áreas desarrollan sus trabajos en conjunto para alcanzar sus objetivos los aspectos administrativos no presumen barreras. Según Zegarra (2020), valores centrales, es la presencia de valores dominantes que crean un sentido de identidad; acuerdo, es el grado de consenso sobre la manera correcta de hacer las cosas; coordinación e integración, relacionado por el grado de colaboración entre unidades organizacionales.

En el caso de la misión, según Obah & Amah (2022) se refiere a su propósito, metas y objetivos que guían sus acciones y procesos de toma de decisiones, describiendo los valores fundamentales de la compañía y la razón para su existencia; viene hacer la dirección y visión claras para la organización, ya que proporciona orientación a las partes interesadas internas y externas. Por otra parte, la misión, es brindar orientación, un sentido de propósito y un marco para el crecimiento (ALTOIMPACTO, 2022). Los indicadores de la dimensión misión para Contreras & Gómez (2018) son la visión de futuro, está definido como la imagen a futuro de la institución, se considera la perspectiva sobre los valores de los trabajadores brindando una guía y dirección; dirección y propósitos estratégicos, manifiestan el objetivo de la corporación y la forma como los empleados contribuyen al rendimiento de la institución; las metas y objetivos, son las que propician a los servidores una dirección precisa de sus actividades. Así mismo, Zegarra (2020), referente a la visión de futuro indica la existencia de una mirada clara a largo plazo; dirección y propósitos estratégicos, consta de la presencia de metas estratégicas y

un sentido compartido de misión; finalmente, metas y objetivos definidos como la claridad de objetivos concretos y alcanzables.

Respecto a las bases teóricas referentes a la variable de satisfacción laboral, mencionamos que según Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos Eden (2020) caracteriza sobre la satisfacción laboral como un nivel de que los colaboradores están contentos con su ambiente y aspectos laborales. Siendo una situación muy básica porque tiene una relación franca con el calibre de la producción, los niveles de rentabilidad y productividad y el crecimiento empresarial. Según Cortes (2022), un trabajador está satisfecho cuando está motivado, contento y encantado de su trabajo. Una persona tiene satisfacción laboral cuando tiene un trabajo estable, un avance vocacional con una cómoda estabilización entre lo laboral y la vida privada. Para Ortega (2022) la satisfacción laboral es relevante importante toda vez que tiene muchos efectos positivos y con frecuencia reduce las tasas de rotación de colaboradores, pues estos al estar orgullosos de su labor, no se sienten reemplazados fácilmente; por lo que, tienden a ver su institución como un segundo hogar y mostrar una mayor lealtad a sus jefes inmediatos, lo cual influye directamente en el crecimiento institucional a largo y mediano plazo.

Para el aspecto de las dimensiones de la satisfacción laboral se tiene, las condiciones físicas, las cuales son aspectos tangibles de un entorno de trabajo, como el diseño, el equipo y las instalaciones disponibles para su uso. Estas condiciones pueden afectar la comodidad, seguridad y la eficiencia de las personas en su trabajo. Las condiciones materiales, por otro lado, abarcan los medios y suministros dispensables para lograr realizar las tareas o actividades específicas. En el ámbito de la instrucción de la educación física, las condiciones materiales pueden incluir equipos deportivos, material didáctico y otros materiales didácticos (Lau et al., 2023; Blažević et al., 2020). Los indicadores que son parte de la dimensión condiciones físicas según Pacheco (2019) se describen: infraestructura de trabajo, es la valoración del trabajador sobre las instalaciones y áreas físicas de la organización; comodidad de ambientes, considerado como la percepción del trabajador sobre la comodidad brindada en los espacios de trabajo. Asimismo, Atalaya (2018) describe a la infraestructura de trabajo, el grado de complacencia

con el ambiente físico y la conformidad con la limpieza e higiene del lugar de trabajo; la comodidad de ambientes, referido a la iluminación, ventilación, espacio, organización, distribución, etc.; es decir, los trabajadores deben de contar con ambientes de trabajo adecuado para desarrollarse asertivamente (Akesson et al., 2021).

En referencia a los beneficios laborales es un componente crucial para los colaboradores y contribuyen significativamente al desarrollo social y económico de las organizaciones; quienes utilizan varios métodos de retribución, incluyendo los incentivos basados en el desempeño y los beneficios no salariales (Mashevskaja, 2022). La configuración de los sistemas de compensación puede variar con relación a los criterios como son la dimensión de la institución y las regulaciones en el mercado de trabajo (Ntanos et al., 2020). Los beneficios laborales se refieren a las ventajas y protecciones que los servidores reciben de sus jefes. Estos comprenden posibilidades como son planes de jubilación, seguro médico, tiempo libre remunerado y otros (Dobrotić & Blum, 2019). Los estudios han demostrado que los beneficios laborales pueden tener impactos significativos en el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral de los colaboradores (Shindell et al., 2021).

En el caso de Pacheco (2019), los indicadores de la dimensión sobre los beneficios laborales y los remunerativos se detallan como los beneficios sociales – laborales, el cual está dado por la satisfacción del trabajador con los beneficios y prestaciones recibidos de la organización; buen trato económico, que es la complacencia del trabajador con la remuneración y compensaciones económicas otorgadas. Según Atalaya (2018), los beneficios sociales – laborales, considera como la satisfacción con el salario recibido por el trabajo realizado en la organización; el buen trato económico, es la satisfacción del estímulo económico percibido por el trabajador relacionado al trabajo realizado en tiempo dado. Tanto los salarios como los incentivos son considerados factores motivacionales con la finalidad de obtener un desempeño adecuado (Kwang, 2021).

Las políticas administrativas esta conceptualizadas como el conjunto de aquellos reglamentos, normas y procedimientos implementados por una organización o un gobierno para guiar y gobernar sus actividades y operaciones administrativas. Estas políticas están diseñadas para garantizar el acuerdo de acciones, la gestión

y el cumplimiento efectivos y eficientes de los requisitos legales y reglamentarios (Alm, 2022); estas políticas están diseñadas para garantizar la elección de decisiones, la gestión y el cumplimiento efectivos y eficientes de los requisitos legales y reglamentarios ayudando a establecer la coherencia, la rendición de cuentas y la transparencia en las operaciones de la organización, promoviendo la equidad y el cumplimiento de los estándares establecidos (Kuchay, 2023).

Según Pacheco (2019), la dimensión política administrativa presenta como indicadores a las normas laborales, que es la opinión sobre las reglas establecidas por la compañía; principios y directrices, relacionado a la valoración de los lineamientos que rigen el funcionamiento de la institución; toma de las decisiones, establecido por la percepción sobre la intervención de los colaboradores en las decisiones de la compañía según su nivel de jerarquía; el clima laboral, está considerado como la opinión del ambiente psicosocial y organizacional. Por otra parte, Atalaya (2018) las normas laborales refieren al contexto normativo vigente para cumplimiento de sus actividades laborales; principios, reglas y directrices establecido por la percepción del marco de gestión orientadas a la convivencia laboral; toma de decisiones, grado de intervención en la elecciones de las decisiones de la institución; clima laboral, referido al entorno para desarrollarse como trabajador.

Las relaciones sociales consignado como el grado en que el trabajador se siente satisfecho con la interacción social y la asistencia a sus colegas y superiores en el contexto laboral, desempeñando un papel crucial en varios aspectos de la vida, incluido el emprendimiento organizacional (Czernek-Marszałek et al., 2023). Además, son importantes para establecer contactos interpersonales y desarrollar habilidades sociales, particularmente en grupos de pares (Jałowiecka-Frania, 2022).

La dimensión relaciones sociales está conformado por los indicadores siguientes: la solidaridad y colaboración, dado por la satisfacción con la ayuda y trabajo en equipo con otros miembros de la organización; la interrelación y comunicación, Valoración de la interacción y fluidez comunicativa con otros en la organización (Pacheco, 2019). Para Atalaya (2018), la solidaridad y colaboración, consiste en el soporte del equipo para desarrollar eficientemente las actividades laborales; interrelación y comunicación, el acto de interactuar entre los integrantes de la

compañía. El desarrollo personal es considerado como el proceso de superación personal a través de diversas actividades, experiencias y oportunidades. Implica mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona para lograr la autorrealización (Slyusarenko et al., 2022). Por otro lado, según Belitskii (2022) el desarrollo personal, es una fase relevante en la vida de un individuo e implica varios mecanismos, condiciones y métodos que deben controlarse para obtener un resultado positivo; dentro de los aspectos a considerar se tiene los factores sociales, psicológicos y biológicos; las condiciones, en las que se desarrolla un individuo (entorno familiar, educación, nivel socioeconómico) y los factores culturales; finalmente, los métodos que se pueden emplear para facilitar el desarrollo personal (autorreflexión, el establecimiento de metas y la participación en actividades que promuevan el crecimiento personal).

La dimensión desarrollo personal tiene como indicadores a la capacitación y crecimiento, definido como las oportunidades brindadas por la organización para el desarrollo del trabajador; la motivación y autorrealización, considerada como la percepción de posibilidades de realización personal que brinda el trabajo; finalmente, el liderazgo, dado por la valoración ejercido por los superiores jerárquicos (Pacheco, 2019). También, se define a la capacitación y crecimiento, al conjunto de actividad desarrolladas por la organización para el desarrollo integral del personal; la motivación y autorrealización, desarrollo de actividades orientadas al personal para mejorar el desempeño mediante la motivación y autorrealización; el liderazgo, es el uno de los componentes esenciales debido a la influencia de un personal sobre otros miembros de la organización, es la persona que apoya y guía al cumplimiento de objetivos institucionales (Atalaya, 2018; Ahmad et al., 2020).

El desempeño de las actividades se considera a las acciones y comportamientos específicos que están directamente relacionados con las responsabilidades laborales de una persona y contribuyen a alcanzar los objetivos de la institución. Incluye la ejecución de las tareas asignadas, el cumplimiento de los plazos y la realización de una labor de alta calidad (Çalışkan & Köroğlu, 2022). Además, se entiende como la competencia de un sujeto o un grupo para alcanzar de manera efectiva y eficiente las tareas y responsabilidades que se les asignan en un entorno laboral; el cual abarca la calidad y la cantidad del trabajo realizado, así como la

capacidad de cumplir con los plazos y lograr los resultados deseados (Court & Nein, 2023). Asimismo, Pacheco (2019) indica que los indicadores pertenecientes a la dimensión desempeño de las actividades se describen, el aporte a la productividad, como la percepción del trabajador sobre su contribución a los resultados de la organización; información y organización, referido a la satisfacción con la información y organización brindada por la empresa para las labores. Se considera la investigación de Atalaya (2018) sobre el aporte a la productividad, refiere a la correspondencia entre las tareas realizadas y el puesto de trabajo relacionado a la productividad de la organización; información y organización, dado por la satisfacción con la información brindada sobre decisiones y cambios.

La relación de autoridad se refiere a la relación entre una persona o entidad con el poder de tomar decisiones y hacer cumplir reglas (la autoridad) y aquellos que están sujetos a esas decisiones y reglas (los subordinados). La relación de autoridad puede examinarse desde perspectivas legales, políticas, sociales y psicológicas; el concepto de autoridad se construye socialmente y representa tanto una representación compartida de la sociedad como un principio normativo de la vida social (Yuhandra et al., 2021). Dentro del ámbito de la gestión abarca varios aspectos, como el liderazgo, la honestidad y la dedicación organizacional; la eficacia de un equipo de gestión depende en alto grado de la presencia de un potencial de liderazgo, que abarca la capacidad del gerente para ejercer autoridad y cultivar los atributos de dirección (Nagorichna & Kapitanets, 2019).

También, para la dimensión relación de autoridad se cuenta con los siguientes indicadores, el buen trato de los superiores, considerado como la opinión sobre el trato recibido de los superiores jerárquicos; y la valoración de su trabajo, dado por la percepción de reconocimiento y valoración del trabajo por parte de los superiores (Pacheco, 2019). Por otro lado, el buen trato de los superiores, este ligado a la pertinencia y satisfacción con las competencias y desempeño de la alta dirección; por último, la valoración de su trabajo, referido a la complacencia del personal superior respecto al trabajo realizado y su reconocimiento. Toda organización debe reconocer el trabajo realizado por sus colaboradores mejorando su desempeño (Banjarnahor et al., 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

Este capítulo tiene como objetivo el proporcionar una visión completa de los aspectos metodológicos utilizados en la investigación, con el fin de garantizar la solidez y confiabilidad de los resultados. Se describieron los procedimientos metodológicos que se siguieron para el desarrollo del estudio, que se centró en determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el 2024.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

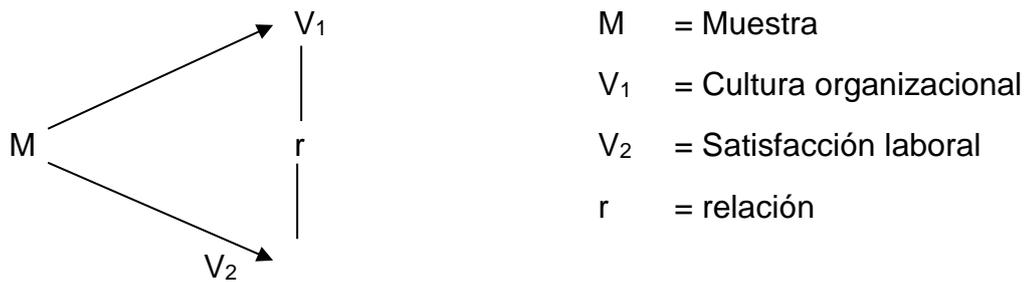
##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Esta indagación se ejecutó bajo el tipo aplicada, dado que este tipo de investigación tuvo implicancia considerable en todo lo relevante al conocimiento existente teórico y científico, en un intento de poder dar solución a ciertos problemas en particular, dando así resultados validados para posibles usos en productos, métodos y sistemas, contribuyendo al mejoramiento social (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], 2018). En este estudio se aplicó la técnica cuantitativa, que implicó recopilar y evaluar datos numéricos. Con este método, se pueden medir variables con precisión, encontrar patrones y extrapolar los resultados a poblaciones enteras. Es de gran ayuda para probar hipótesis e intentar establecer conexión entre variables (Hernández et al., 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Así mismo, presenta un diseño no experimental transversal. En donde (Hernández et al., 2018) indica que este tipo de investigación recopila información con el propósito de detallar las características de las variables de la investigación y, al mismo tiempo, examinar su influencia o impacto dentro del ámbito de la investigación.

Y se figura de la siguiente manera:



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable: Cultura Organizacional

**Definición conceptual:** Está considerado como un poderoso instrumento; debido a que una buena cultura organizativa permite a los empleados reconocerse y dedicarse a la institución, lo que en última instancia resulta en que todos trabajan juntos para alcanzar los objetivos que se han propuesto (Vera-Briones & Mendoza-Vera, 2023).

**Definición operacional:** La variable de estudio se medirá mediante sus dimensiones: D1-Implicación, D2-Consistencia, D3-Adaptabilidad y D4-Misión; mediante, el uso del cuestionario considerando 12 preguntas y será administrado a una muestra representativa de efectivos dentro de la organización, utilizando la escala de Likert con opciones de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem.

**Indicadores:** D1: Empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades. D2: Valores centrales, acuerdo y coordinación e integración. D3: orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje organizativo. D4: Visión de futuro, dirección y propósitos estratégicos; y metas y objetivos.

**Escala de medición:** es ordinal

#### Variable: Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** caracteriza esta variable como el grado en que un empleado está contento con su entorno y condiciones laborales. Es una cuestión muy básica porque tiene una relación directa con el calibre de la producción, los

niveles de rentabilidad y productividad y el crecimiento empresarial (Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos, 2020).

**Definición operacional:** La variable de estudio se midió mediante sus dimensiones: D1-Condiciones físicas y/o materiales, D2-Beneficios laborales remunerativos, D3-Políticas administrativas, D4-Relaciones sociales, D5-Desarrollo personal, D6-Desempeño de tareas y D7-Relación con la autoridad; a través, de un cuestionario conformado por 36 preguntas y fue aplicado a una muestra representativa de efectivos del cuerpo de bomberos, utilizando la escala de Likert de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem.

**Indicadores:** D1-infraestructura de trabajo y comodidad de ambientes, D2-beneficios sociales, laborales y buen trato económico. D3-normas laborales, Principios, reglas y directrices, toma de decisiones, clima laboral, D4-solidaridad y colaboración e interrelación y comunicación. interrelación y comunicación, D5-capacitación y crecimiento, motivación y autorrealización y liderazgo. D6-aporte a la productividad e Información y organización, D7-buen trato de los superiores y valoración de su trabajo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La manifestación de la población se refiere a la reunión de materiales, procesos o seres humanos que son objeto de una investigación y tienen cualidades o atributos similares. Asimismo, en la generalidad de los casos, derivarse inviable estudiar a la totalidad de la población, es decir, resulta impracticable (Vizcaíno et al., 2023). En el presente estudio, la población fue establecida por 61 efectivos de la Compañía de Bomberos.

**Criterios de inclusión:** Para esta investigación se incorporaron a todos los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Nuevo Chimbote.

**Criterios de exclusión:** Ninguno.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra consiste en una subpoblación representativo y específico de la población, con un propósito que con los resultados obtenidos puedan ser generalizados o extrapolados a toda la población (Vizcaíno et al., 2023). La

investigación tuvo acceso a una muestra tipo censal, que es una muestra estadística de la población que comprende a la mayor parte de los miembros (Hernández et al., 2018). En efectos del estudio, la muestra estuvo compuesta de 61 efectivos.

### **3.3.3. Muestreo**

Las técnicas de muestreo están consideradas como las estrategias que posibilitan la elección de una muestra representativa de una población; es decir, el proceso de selección de un elemento de la población, lo que resulta fundamental para llevar a cabo investigaciones precisas y obtener resultados confiables (Agramonte-Pineda et al., 2023; Hernández et al., 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

El efectivo de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Nuevo Chimbote.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio empleo la técnica para recopilar datos fue la encuesta, la cual está representada como un método para recopilar información al realizar preguntas a una porción específica de la población que se quiere estudiar. Las encuestas pueden llevarse a cabo de distintas formas: en persona, por teléfono, a través de correos electrónicos o en plataformas en línea (Sánchez, 2022). Debido a la variedad de métodos y herramientas empleadas para recopilar datos al revisar la literatura, según lo indicado por Hernández et al. (2018), se destaca que una encuesta implica formular preguntas relacionadas con una o más variables a evaluar. Los Instrumentos son herramientas relevantes en el estudio, dado que facilitan traducir nociones abstractas en valores sólidos que pueden ser analizadas y comparadas (Hernández et al., 2018). Los cuestionarios son ampliamente utilizados en la investigación social y de mercado debido a su versatilidad, eficiencia y capacidad para recopilar datos de grandes muestras (Malhotra, 2019).

Para el instrumento se seleccionó el cuestionario, conteniendo preguntas cerradas, para los efectivos de la Compañía de Bomberos, y se empleó la observación en la corroboración para los resultados.

- **Cuestionario sobre cultura organizacional:** con 12 ítems en 4 dimensiones analizado por Denison et al. (2014).

- **Cuestionario sobre satisfacción laboral:** con 36 ítems en 4 dimensiones elaborado por Palma (1999).

La validez para los instrumentos de investigación usados para el estudio se fundamenta en su uso previo en estudios similares; estos cuestionarios han demostrado ser herramientas fiables y válidas en contextos de investigación anteriores, asegurando la consistencia y precisión de la data recolectadas (García et al., 2015).

Se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach como prueba de evaluación en la investigación, específicamente para evaluar la validez y coherencia de los instrumentos. Este coeficiente se calculó mediante un análisis detallado de los elementos, considerando cuatro criterios para cada indicador (suficiencia, claridad, coherencia y relevancia), tal como se señaló en el estudio realizado por Dorantes-Nova et al. (2016).

Además, en lo referente a la fiabilidad, se pudo definir como una característica de las puntuaciones de una evaluación que incidió significativamente en la exactitud de los resultados generados por un instrumento (Hernández et al., 2018). Empleando el coeficiente de alfa en la obtener de confiabilidad para cada instrumento de medición del estudio, obteniendo valores de 0.9676 y 0.9286 para las escalas de la cultura organizacional y satisfacción laboral respectivamente.

### **3.5. Procedimientos**

Según la metodología de la investigación, se procederá a examinar las teorías presentes en los antecedentes, identificando las dimensiones e indicadores pertinentes. A continuación, se desarrollarán los instrumentos, los cuales serán validados por jueces y se evaluará su confiabilidad mediante el coeficiente alfa. Posteriormente, se iniciará la recopilación de los datos, los cuales serán codificados como tabulados mediante MS Excel. Con la autorización de la compañía, ejecuto la recopilación de información empleando un método de muestreo no probabilístico, elegido por conveniencia. Abordando a todos los bomberos de la Compañía de Nuevo Chimbote, desde la plana menor hasta los oficiales superiores que la integran.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Tras el tratamiento de datos de la aplicación informática SPSS en su edición 29, realizó un análisis mediante estadística descriptiva, que es un grupo de técnicas que se emplean para cuantificar y resumir las observaciones. Además, se empleó estadística inferencial, con el objetivo de extraer conclusiones sobre el proceder de la población de estudio partiendo de los datos recopilados de una muestra (Hernández et al., 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación, se adhieren que los preámbulos generales indicados en el código de ética de la Universidad César Vallejo. Estos principios incluyen el respeto a la autonomía e integridad de los participantes, así como la búsqueda de garantizar su bienestar y prevenir cualquier riesgo potencial. El estudio se distingue por su equidad, ya que todos los participantes recibieron un trato igualitario. Además, se destaca por su honestidad y responsabilidad, ya que los datos recopilados son precisos, confiables y cumplen con todas las normativas legales, éticas y de seguridad.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados del estudio que buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, en el año 2024. En este capítulo se evaluaron los datos a través de una estadística descriptiva, como de la estadística inferencial; además se demostraron los resultados de las hipótesis planteadas.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción labora de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción labora de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada cultura organizacional y satisfacción laboral de efectivos*

		Cultura Organizacional			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	8.2%	31.1%	9.8%	49.2%	rho de Spearman 0.583 Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	13.1%	36.1%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		8.2%	45.9%	45.9%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 1 presenta los resultados relacionados al objetivo general del estudio, se observó que el 45.9% de los efectivos indicaron una percepción sobre la cultura organizacional en un grado medio y alto; sintiéndose conforme con el contexto institucional. Tras realizar un análisis correlacional empleando el coeficiente rho de Spearman, se halló una asociación positiva y considerable entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el periodo 2024.

La correlación tuvo un coeficiente de 0.583, el cual sugiere una relación sólida y directa de las variables. Igualmente, se observó que el nivel significativo (bilateral) es 0.000, lo cual respalda la hipótesis alterna planteada en el estudio. Estos hallazgos demuestran que, en el valor en que la cultura organizacional sea más favorable, se espera que los valores de satisfacción laboral de los bomberos también sean más elevados.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 2**

*Tabla cruzada satisfacción laboral e involucramiento*

		Involucramiento			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	3.3%	26.2%	19.7%	49.2%	rho de Spearman 0.559 Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	11.5%	37.7%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		3.3%	39.3%	57.4%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

Sobre esta tabla 2 que muestra los hallazgos respecto a la satisfacción laboral y el involucramiento de la cultura organizacional, en ellos se observó que 57.4% de los efectivos encuestados en la medida cuentan con mayor compromiso en la institución es altamente consistente sintiéndose modernamente satisfecho. Por consiguiente, el análisis correlacional realizado a través del coeficiente rho de Spearman arrojó un índice de 0.559, indicando sobre la correlación positiva y relevante de la satisfacción laboral y el involucramiento de la cultura organizacional en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

También, se encontró un valor significativo (bilateral) de un 0.000, donde llevó a denegar la hipótesis nula propuesta y aceptar la hipótesis alternativa. Los hallazgos sugieren la existencia una asociación fuerte y directa en las variables, por lo que comprende a medida que aumenta el involucramiento de la cultura organizacional, también se espera un incremento en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Consistencia			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	13.1%	34.4%	1.6%	49.2%	rho de Spearman 0.654 Sig. (bilateral)
	Regular	1.6%	19.7%	27.9%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		14.8%	55.7%	29.5%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 3 presenta los resultados relacionados a la consistencia sobre la cultura de la organización y la satisfacción de lo laboral, donde se observó un 55.7% de los efectivos censados se hallaron en el nivel regular; en la medida que se tenga expectativas claras y se resuelvan los conflictos en la organización, los efectivos sienten una satisfacción laboral regular. Se llevó a cabo una evaluación correlacional usando el rho de coeficiente Spearman, donde reveló una correlación positiva y considerable de 0.654 de la satisfacción laboral con la consistencia de la cultura organizacional en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó un grado de significancia (bilateral) de 0.000, lo cual condujo al deshacer la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Con estos hallazgos se indica la presencia de relación sólida y directa de las variables, sugiriendo que la medida que se incrementa la consistencia de la cultura organizacional, se espera un incremento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Adaptabilidad			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	11.5%	31.1%	6.6%	49.2%	Rho de Spearman
	Regular	0.0%	19.7%	29.5%	49.2%	0.555
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	Sig. (bilateral)
Total		11.5%	52.5%	36.1%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 4 presenta los resultados relacionados entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, en ellos se observó que 52.5% de los efectivos encuestados han tenido una percepción en el nivel regular; en la medida que se tenga un entendimiento del entorno ya una adecuada reacción y anticipación a ciertos imprevistos en la organización los efectivos sienten una satisfacción laboral relativamente moderada. El análisis correlacional realizado empleando el coeficiente rho de Spearman emitió un valor de 0.555, estableciendo una correlación positiva y considerable de la adaptabilidad de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó una valoración de significancia (bilateral) de 0.000, lo que llevó al refutar la hipótesis nula propuesta y de aceptar la hipótesis alternativa. Donde los hallazgos indican que la presencia de la conexión sólida y concreta de ambas variables, implicando que de forma que aumenta la adaptabilidad de la cultura organizacional, se espera un incremento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Misión			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	29.5%	19.7%	0.0%	49.2%	rho de Spearman 0.633 Sig. (bilateral)
	Regular	8.2%	16.4%	24.6%	49.2%	
	Alto	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	
Total		39.3%	36.1%	24.6%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 5 presenta los resultados relacionados entre la misión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, de ellos se observó un 39.3% de los efectivos encuestados han tenido una percepción en el nivel bajo; en la medida que se tiene una comprensión clara de la dirección y visión de la institución los participantes tendrán una satisfacción laboral relativamente regular. Llevándose a cabo un examen correlacional usando el coeficiente Rho de Spearman, el cual reveló una correlación positiva y considerable de 0.633 de la misión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó una medida de significancia (bilateral) de 0.000, lo cual condujo al denegar la hipótesis nula propuesta y de aceptar la hipótesis alterna propuesta. Estos descubrimientos indican que existe relación sólida y directa entre las variables, sugiriendo que cuanto más alineada esté la misión con la cultura organizacional, se espera un aumento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se muestra la discusión de los descubrimientos del estudio contrastado con los antecedentes y las bases teóricas relevantes, con la intención de comprender mejor la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el contexto específico de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote. Asimismo, se buscó identificar similitudes, diferencias y aportes significativos que contribuyan al conocimiento existente sobre el tema y que permitan establecer implicaciones prácticas para la gestión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en esta compañía.

La investigación sostuvo el propósito principal de investigar la asociación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los miembros que conforman la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024. Para alcanzar este objetivo, conllevaron a emplear una prueba Rho de Spearman, la cual reporto una correlación con una coeficiencia de 0.583, precisando una relación positiva y relevante de las variables evaluadas. Asimismo, se halló una escala de significancia bilateral de 0.000, permitiendo descartar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una correlación estadísticamente significativa. Estos hallazgos respaldan la noción sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente vinculadas en la compañía analizada.

Los resultado confirman la tendencia general observada en otros estudios que señalan una positiva relación de las variables, siendo de magnitud la correlación un notablemente menor en comparación con los hallazgos de Wahyu (2023) quien reportó una correlación con un coeficiente de 0.721 de la cultura de la corporación con la satisfacción de lo laboral del contexto de las instituciones manufactureras, mientras que Gabardo-Martins et al. (2023) observaron una correlación aún más robusta ( $r = 0.94$ ) en el sector de la salud. Esta diferencia en la magnitud de la correlación podría atribuirse a varios factores específicos del entorno de los servicios de emergencia, tales como la alta presión y las demandas emocionales del trabajo en la Compañía de Bomberos, que pueden moderar la repercusión que genera la cultura organizacional sobre la satisfacción en lo laboral.

De esta manera, la evidencia encontrada refuerza la idea, aunque la conexión de la cultura organizacional con la satisfacción laboral por lo general es positiva, el grado de esta relación puede variar significativamente según el contexto. Para los gestores y autoridades de la elaboración de las políticas en los cuerpos de bomberos, es crucial considerar que las estrategias eficaces en un sector (como la manufactura o la salud) podrían no ser directamente transferibles a los servicios de emergencia sin ajustes que consideren las particularidades de este entorno.

Asimismo, estos hallazgos concuerdan con lo expuesto en las bases teóricas por Al-Wareth et al. (2021), quienes señalan que la cultura organizacional es un procedimiento que promueve el comportamiento positivo y aumenta la lealtad del personal hacia la organización; además, Yopan et al. (2020) resaltan la resaltante de la cultura organizacional al crear valor y fomentar la fidelidad entre los colaboradores y el entorno externo. Por lo tanto, una cultura organizacional sólida y positiva contribuye a la satisfacción laboral de los integrantes de la Compañía de Bomberos.

En cuanto al primer objetivo, se buscó determinar la relación del involucramiento con la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote en el año 2024. Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, obtuvo una correlación con una coeficiente de 0.559 dando un grado significativo de 0.00, lo que indica una conexión de forma positiva relevante y estadística significativa de el involucramiento y la satisfacción laboral; estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los miembros de la organización.

Este resultado es consistente con lo reportado por Pinedo (2019), quien también encontró una relación significativa de valor ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión implicación y la satisfacción laboral en docentes. Igualmente, Rojas (2023) encontró un valor moderado de correlación positiva ( $r = 0.515$ ) entre implicación y engagement en trabajadores de una ONG, sugiriendo que un alto involucramiento se asocia con mayor compromiso laboral. Panduro (2020) también evidenció una conexión directa y significativa del involucramiento con la satisfacción en colaboradores. Estos

hallazgos destacan la relevancia de fomentar la participación y sentido de pertenencia de los colaboradores para incrementar su satisfacción.

Al discutirse con la fundamentación científica, se sugiere que, a mayor compromiso e involucramiento de los efectivos en la institución, experimentarán una mayor satisfacción laboral; los hallazgos se alinean con lo mencionado por Obah & Amah (2022), quienes señalan que el involucramiento es un elemento clave de la cultura de la organización que influye para su desempeño corporativo al referirse al nivel de participación como compromiso de los empleados en las operaciones de la organización; también, Carrillo et al. (2017) indican que la actuación de los colaboradores para las actividades que impactan directamente en su actividad productiva promueve el éxito y la dedicación de la organización; por lo tanto, fomentar el involucramiento de los efectivos a través del empoderamiento, desarrollo de capacidades y trabajo en equipo contribuye a su satisfacción laboral.

Sobre el objetivo específico 2, considero buscar determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. La evaluación de correlación mediante la Prueba Spearman denoto valor de coeficiencia de 0.654 para un nivel significativo de 0.00, lo que indica una conexión de forma positiva importante y estadístico significativo de la consistencia con la satisfacción laboral; Ante ello, estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación significativa de la consistencia y la satisfacción laboral de los miembros de la Compañía de Bomberos.

Esto concuerda con los resultados de Pinedo (2019), quien reportó una relación significativa ( $p:0.01$ ) de la consistencia con la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, Muñoz (2019) halló que entre la consistencia y factores de satisfacción laboral se tiene una relación positiva y significativa. Rojas (2023) también evidenció una correlación moderada ( $r=0.483$ ) entre consistencia y engagement en trabajadores de una ONG. Estos resultados sugieren que mantener la coherencia y estabilidad en la cultura organizacional contribuye a una mayor satisfacción de los colaboradores.

Los resultados encontrados, concuerdan con las bases teóricas considerados en la investigación, con lo señalado por Kozhakhmetova et al. (2022) y Wageeh & Ahmed (2022), quienes mencionan que la consistencia es un aspecto importante de la cultura organizacional al crear una sensación de estabilidad, confiabilidad y previsibilidad. Además, Contreras & Gómez (2018) resaltan que la consistencia se refleja en la generación de identidad y expectativas claras, la resolución de conflictos y la coordinación e integración entre las áreas. Por lo tanto, mantener una cultura organizacional consistente favorece la satisfacción laboral de los efectivos.

En respecto al objetivo específico 3, el cual buscó determinar la relación de la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los miembros de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. La prueba  $r$  de Pearson mostró un valor de coeficiente sobre correlación de un 0.555 dando un valor significativo de un 0.00, lo que indica la correlación con positividad relevante y estadística significativo de la adaptabilidad con la satisfacción laboral. Estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis alternativa, afirmando que existe una relación con significancia sobre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Este resultado difiere de lo reportado por Pinedo (2019), quien no identifico conexión con significancia dado que el valor fue  $p < 0.05$ , de la adaptabilidad con la satisfacción laboral en docentes. Sin embargo, es consistente con los hallazgos de Pulido y Serrano (2019), quienes evidenciaron una asociación entre alta adaptabilidad y satisfacción regular (43.1%) en enfermeras. Igualmente, Muñoz (2019) y Rojas (2023) encontraron correlaciones positivas entre adaptabilidad y factores de satisfacción laboral. Cachay & Sullon (2023) también confirmaron una influencia positiva directa entre adaptabilidad y satisfacción en colaboradores de salones de belleza. Estos hallazgos demuestran la importancia de la capacidad de adaptación organizacional para mantener a los trabajadores satisfechos.

La evidencia encontrada al contrastarse con las bases teóricas, sugiere que, en la medida en que la organización tenga un entendimiento del entorno y una adecuada reacción y anticipación a ciertos imprevistos, los efectivos experimentarán una mayor satisfacción laboral; los hallazgos se alinean con lo expuesto por Obah & Amah (2022), quienes indican que la adaptabilidad es un

elemento crucial para su cultura organizacional en su influencia para el desempeño corporativo al referirse a la competencia de una compañía para atender y adecuarse a las modificaciones en el ámbito tanto interno como externo; además, Contreras & Gómez (2018) señalan que la versatilidad se refleja en la disposición al cambio, la atención al usuario y el aprendizaje organizativo; por lo tanto, una cultura organizacional adaptable contribuye a la satisfacción laboral de los efectivos.

Finalmente, para el objetivo específico número 4, se buscó determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. A través de la evaluación del Rho de Spearman arrojó que el coeficiente para correlación es 0.633 con un grado de significancia de 0.000, lo que precisa una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la misión y la satisfacción laboral. Estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Este resultado es afín al hallado por Pinedo (2019), en donde encontró un valor de relación de significancia ( $p=0.01$ ) de la misión con la satisfacción laboral de docentes. Asimismo, Muñoz (2019) evidenció una relación positiva y relevante de la identificación con la misión con las características sobre la satisfacción laboral. Rojas (2023) también halló una correlación moderada ( $r=0.526$ ) entre misión y engagement en trabajadores de una ONG. Panduro (2020) y Cachay y Sullon (2023) igualmente confirmaron una conexión directa y significativa de la misión y la satisfacción en lo laboral para sus respectivos estudios. Estos hallazgos destacan la relevancia de tener una misión clara y compartida para promover la satisfacción de los colaboradores.

Esto implica que, en la medida en que la organización tenga una comprensión clara de su dirección y visión, los efectivos experimentarán una mayor satisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con lo mencionado por Obah & Amah (2022), quienes señalan que la misión se refiere al propósito, metas y objetivos que guían las acciones y secuencias para las tomas de las decisiones en la institución, proporcionando orientación a las partes interesadas internas y externas. Además, ALTOIMPACTO (2022) indica que la misión brinda orientación, un sentido de propósito y un marco para el crecimiento. Por lo tanto, una cultura organizacional con una misión clara y compartida favorece la satisfacción laboral de los efectivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Relacionada al objetivo general, donde se determinó la relación existente y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se sustenta en el coeficiente de correlación obtenido ( $Rho=0.583$ ) y el p-valor de 0.000, que evidencian una correlación positiva considerable entre las dos variables conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna.
2. Referida al primer objetivo específico, se demostró la relación existente de forma significativa del involucramiento con la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esto se fundamenta en el coeficiente de correlación hallado ( $Rho=0.559$ ) y el p-valor de 0.000, que indican que se tiene una considerable correlación positiva entre estas variables; de esta manera acepta la hipótesis alterna planteada.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se analizó la relación existente y significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se respalda en el coeficiente de correlación obtenido ( $Rho=0.654$ ) y el p-valor de 0.000, que muestran una correlación positiva entre estas variables; aceptando de esta manera la hipótesis alterna propuesta.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se identificó la relación existente y significativa de la adaptabilidad con la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esto se sustenta en el coeficiente para correlación hallado ( $Rho=0.555$ ) y el p-valor de 0.000, evidenciando la positiva correlación relevante entre estas variables; aceptando la hipótesis alterna planteada.
5. Finalmente, el cuarto objetivo específico, se definió la relación existente y significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se fundamenta en el coeficiente de la correlación alcanzada ( $Rho=0.633$ ) y con p-valor a 0.000, con lo cual indican la correlación de forma positiva considerable de estas variables, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere al Primer Jefe quien dirige la Compañía de los Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote:

1. Fortalecer la cultura organizacional, mediante la promoción de labores en conjunto, comunicación asertiva y capacitación constante; estas actividades contribuirán significativamente en potenciar la camaradería y la mística de la institución y se reflejará en el sentido de propósito entre los bomberos voluntarios, así como en la percepción de los ciudadanos de la localidad.
2. Promover el involucramiento de los efectivos no solo en emergencias sino también en actividades de representación de la institución; tales como juramentaciones de brigadas, capacitaciones a empresas o charlas de prevención; de tal manera que el bombero vaya creando lazos de identidad institucional a la par que potencia sus conocimientos a través de la enseñanza y sobre todo la Compañía de Bomberos hace acto de presencia en la sociedad.
3. Potenciar la consistencia que reflejan los bomberos en sus labores, implementando programas regulares de entrenamiento y capacitación continua; de tal manera que todos los miembros conozcan y puedan manejar los equipos y herramientas en cualquier emergencia, así como seguir protocolos de atención. Esto mejorará su capacidad de respuesta y su confianza en sí mismos.
4. Fomentar adaptabilidad del personal, para lo cual se puede preparar simulacros periódicos de diversas emergencias, cambiando ciertos factores para que los efectivos puedan aprender a tomar decisiones en circunstancias difíciles, asimismo, se puede brindar pequeñas capacitaciones sobre manejo de herramientas digitales que faciliten la comunicación de todos. De esta manera la compañía estaría siempre operativa y preparada ante cualquier evento cambiante.
5. Reforzar la misión institucional a través de reuniones periódicas, donde se expongan las metas a corto y mediano plazo, así como recoger las sugerencias de los efectivos y conocer sus ideas para mejorar como institución; esto permitirá fortalecer la comunicación interna y la percepción de autoridad que tienen los efectivos respecto a sus superiores.

## REFERENCIAS

- Agramonte-Pineda, A., Gallur-Santorun, S., & Alcántara-Sosa, I. (2023). Técnicas para generar aprendizajes significativos en Ciencias Sociales desde la enseñanza virtual: estudio de caso en estudiantes de secundaria. *Acción y Reflexión Educativa*.
- Ahmad, A., Mahammad, A., Fayin, A., & Eyad, D. (2020). The effect of transformation leadership on government employee job satisfaction during Covid-19. *Management Science Leeters*.  
[http://m.growingscience.com/msl/Vol11/msl\\_2020\\_399.pdf](http://m.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_399.pdf)
- Akesson, B., Milne, L., Canavera, M., Meyer, E., & Reinke, C. (2021). Changing Public Perceptions and Supporting Improved Working Conditions for the Social Service Workforce: Expert Perspectives from a Global Delphi Study. *Journal of Social Service Research*, 47(6), 808-822.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1926399>
- Alm, J. (2022). Devising Administrative Policies for Improving Tax Compliance. *Canadian Tax Journal/Revue Fiscale Canadienne*, 70(Supp), 43–67.  
<https://doi.org/10.32721/ctj.2022.70.suppl.alm>
- ALTOIMPACTO. (2022). *La Cultura Impacta en los Resultados*. Denison, 15-17.
- Al-Wareth, H., Aina, N., Salman, A. & Rashid, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 1-9.  
<https://ejournal.lucp.net/index.php/ijmhs/article/view/1330>
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. (Tesis Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9456>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García, I., Ibarra-Gutiérrez, Ma. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). *Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México*. *Sanus*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>

- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Muin Sibuea, A., & Situmorang, M. (2018). Job satisfaction as a mediator between directive and participatory leadership styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*, 11(4), 869 - 888. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191726>
- Barco, M. V. (2023). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en colaboradores dependientes: revisión aplicada*. (Tesis de pregrado, Universidad de Lima). <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18268>
- Belitskii K. A. (2022). Personal development: conditions, mechanisms and methods. *Phenomenology of Personality: Resourcefulness and Multidimensionality*, 193-195. Чебоксары: PH "Sreda". <https://doi.org/10.31483/r-104447>
- Blažević, I., Benassi, L., & Šterpin, A. (2020). Material working conditions in teaching physical education. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1240–1254. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1719177>
- Bolivia, V.-C. A., & Bello-Sabando, B. J. (2021). *Impacto de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo*. Polo del conocimiento, 752-768
- Cachay, Y. S. & Sullon, M. E. (2023). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas del sector belleza, Lima Moderna 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668574>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Z. (2022). *Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale*. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & Gonzáles, M. (2017). *Entreciencias: diálogos en la sociedad*. Entreciencias, 12-13.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* - *Reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). *Application of the Denison questionnaires to determine the characteristics of organizational culture*. 5(1), 59 - 86. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>
- Cortes, N. (2022, December 27). Todo sobre la satisfacción laboral. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>
- Court, T., & Nein, G. (2023). *Interpersonal Relations and Task Performance*. IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development), 6(2), 201–210. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i2.2172>
- Cruz, J. (2020). *Acercamiento al criterio de expertos en la investigación*. In I Congreso Virtual de Ciencias Básicas Biomédicas de Granma. <http://www.cibamanz2020.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2020/paper/viewFile/478/257>
- Czernek-Marszałek, K., Klimas, P., Juszczak, P., & Wójcik, D. (2023). Social Relationships: The Secret Ingredient of Synergistic Venture Cooperation. *Bleeding-Edge Entrepreneurship: Digitalization, Blockchains, Space, the Ocean, and Artificial Intelligence*, 51–90. <https://doi.org/10.1108/s2040-724620230000016005>
- Denison, D., Nieminen, L., & 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>

- Dobrotić, I., & Blum, S. (2019). *Inclusiveness of Parental-Leave Benefits in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility*. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 27, 588 - 614.
- Dorantes-Nova, J. A., Hernández-Mosqueda, J., & Tobón-Tobón, S. (2016). *Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia*. *Ra Ximhai*, 12(6), 327-346.
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2023). Work context and family well-being: the role of psychological capital and the organizational culture. *Ciencias Psicológicas*, 17(1), e2671. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2671>
- García, M. D. L. E., Reyes, G., & Hernández, T. J. (2015). Validación de un instrumento de medición que analiza la cultura organizacional desde dos perspectivas. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(10), 22-42. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637967185004>
- García, O. P., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloría, J. (2020). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia*. *REVISTA ESPACIOS*, 12.
- Giaccarine, L. (2019). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Shapaja, San Martín 2019*. Shapaja, San Martín, Perú.
- Gomez, M. N. (2021). *Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes). <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2098>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huarco, M. (2021). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento Cusco, 2021*. Cusco, Perú.

- Jałowiecka-Frania, A. (2022, June 30). SOCIAL RELATIONS OF STUDENTS IN THE PEER GROUP. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas W Sosnowcu. Pedagogika*, 1(25), 53–67. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.0776>
- Kozhakhmetova, M., Alieva, M., & Madykhanova, K. (2022). Corporate culture as an effective tool for organizations. *Central Asian Economic Review*, 4, 82–93. <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2022-4-82-93>
- Kuchay, N. (2023). THE ADMINISTRATIVE POLICIES AND CHALLENGES OF MOHAMMAD BIN TUGHLUQ. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(4), 1157–1164. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i4.1000>
- Kwang, B. (2021). *The differing effects of individual- and group-based pay for performance on employee satisfaction: the role of the perceived fairness of performance evaluations*. *Public Management Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1988270>
- Lau, C., Biewer, T., Bigelow, T., Caneses, J., Caughman, J., Goulding, R., & Rapp, J. (2023, March 24). Physical and technical basis of Materials Plasma Exposure eXperiment from modeling and Proto-MPEX results\*. *Nuclear Fusion*, 63(5), 056009. <https://doi.org/10.1088/1741-4326/acc2d1>
- Maldonado, A. & Ureta, L. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt). <http://50.18.8.108/handle/20.500.14140/1489>
- Malhotra, N. (2019). *Investigación de mercados: Un enfoque aplicado (7ma ed.)*. Pearson Educación.
- Mashevskaya, A. (2022, April 29). Economic essence, forms and types of payments for employee benefits. *Three Seas Economic Journal*, 3(2), 88–96. <https://doi.org/10.30525/2661-5150/2022-2-13>

- Muñoz, V. A. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento*. (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma). <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2316>
- Nagorichna, O., & Kapitanets, S. (2019). Leadership potential of the manager of the management team of the state fiscal service. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*, 31(1), 146–149. <https://doi.org/10.33531/farplss.2019.1.29>
- Ntanos, S., Sidiropoulos, G., Triantafyllou, E., Chalikias, M., & Kyriakopoulos, G. (2020). Remuneration and reward systems during an economic crisis: case study from Attica region, Greece. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 261–276. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.22](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.22)
- Obah, C. & Amah, E. (2022). Organizational Culture and Corporate Performance: A Review. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 4(5), 152–162. doi: 10.36348/gajeb.2022.v04i05.001
- Ortega, C. (2022). *Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla*. QuestionPro, 3-4.
- Ortega-Reyes, A., Roque-Morales, J., Montaña-Arango, Ó., Corona-Armenta, J., Robles-Acosta, C., & Marcelino-Aranda, M. (2023). Diagnóstico organizacional y satisfacción laboral en una dependencia de salud. *Pädi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 11(21), 129-135. <https://doi.org/10.29057/icbi.v11i21.10549>
- Pacheco, K. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los juzgados penales de la sede Anselmo Barreto Lima, 2018*. (Tesis Doctorado, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43166>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana (Clima Organizacional)*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1. Lima.

- Panduro, R. J. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del equipo de colportores del Servicio Educativo Hogar y Salud Lima Norte, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4568>
- Pinedo, M. R. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones estatales del distrito de Morales - Tarapoto, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2236>
- Pulido, R. D. & Serrano, A. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital II Lima Norte Callao-2018*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao). <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4594>
- Ramírez, M. (2016). El marketing interno como proceso de aprendizaje organizacional. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 87-88. Obtenido de [https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf\\_2/riaf-v9n2-2016/RIAF-V9N2-2016-7.pdf](https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf_2/riaf-v9n2-2016/RIAF-V9N2-2016-7.pdf)
- Risco, Y. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes). <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64094>
- Rojas, A. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023*. (Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora). <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1869>
- Rojas, N. (2023). *Cultura organizacional y el engagement de los trabajadores de la ONG socios en salud, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/88402795-9910-4da6-8bcf-4f4f26ac9895>

- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Sánchez, H. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad provincial de La Libertad, año 2022*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115492>
- Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. (2020, February 19). *Eden Springs*. <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Shindell, D., Ru, M., Zhang, Y., Seltzer, K., Faluvegi, G., Nazarenko, L., Schmidt, G. A., Parsons, L., Challapalli, A., Yang, L., & Glick, A. (2021). Temporal and spatial distribution of health, labor, and crop benefits of climate change mitigation in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 118(46), e2104061118. <https://doi.org/10.1073/pnas.2104061118>
- Slyusarenko, O., Talanova, Z., Debych, M., Levkulych, V., & Shchegliuk, D. (2022). *Personal Development as a Key Criterion for Higher Education Quality*. *WISDOM*, 4(3), 168–177. <https://doi.org/10.24234/wisdom.v4i3.894>
- Solivellas, B. (2021). *Homuork*. Obtenido de Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos: <https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos-345-102.html>
- The Denison Organizational Culture Survey (2022). *Encuestas de cultura organizacional*. <https://www.denisonconsulting.com/es/culture-surveys/>
- Valderrama, E. R. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S. A. C., 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27622>

- Vargas, S. L., & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 33(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vera-Briones, M. & Mendoza-Vera, C. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1), 203-213. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Wageeh, A., & Ahmed, A. (2022). Culture Dimensions And Corporate Social Responsibility Disclosure. *Journal of Financial and Commercial Research*, 23(3), 96–122. <https://doi.org/10.21608/jsst.2022.140462.1421>
- Wahyu, D. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955851>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Yuhandra, E., Akhmaddhian, S., & Anggiatna, A. (2021, November 24). The Authority Relationship: Regional Head and His Deputy in the Regional Autonomy. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 176–185. <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v8i2.5069>
- Zegarra, M. (2020). *Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en empresas de Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado, Universidad de Lima). <https://hdl.handle.net/20.500.12724/12108>

## ANEXOS

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional	La cultura organizacional, está considerado como un poderoso instrumento; que permite a los empleados reconocerse y dedicarse a la institución, lo que en última instancia resulta en que todos trabajan juntos para alcanzar los objetivos que se han propuesto (Vera-Briones & Mendoza-Vera, 2023).	Involucramiento	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	Ordinal
		Consistencia	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración	
		Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	
		Misión	- Visión de futuro - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos	
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral, se conceptualiza como el grado en que un empleado está contento con su entorno y condiciones laborales (Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos, 2020).	Condiciones físicas	- Infraestructura de trabajo - Comodidad de ambientes	Ordinal
		Beneficios laborales	- Beneficios sociales - laborales - Buen trato económico	
		Políticas administrativas	- Normas laborales - Principios, reglas y directrices - Toma de decisiones - Clima Laboral	
		Relaciones sociales	- Solidaridad y colaboración - Interrelación y comunicación	
		Desarrollo personal	- Capacitación y crecimiento - Motivación y autorrealización - Liderazgo	
		Desempeño de tareas	- Aporte a la productividad - Información y organización	
		Relación con la autoridad	- Buen trato de los superiores - Valoración de su trabajo	

## Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La cultura organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Implicación.</li> <li>b. Consistencia.</li> <li>c. Adaptabilidad.</li> <li>d. Misión.</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Investigación Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo – Relacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023?</li> <li>b. ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023?</li> <li>c. ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023?</li> <li>d. ¿Cuál es la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Demostrar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>b. Analizar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>c. Identificar la relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>d. Establecer la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. H1. Existe relación significativa del involucramiento en la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>b. H2. Existe relación significativa de la consistencia en la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>c. H3. Existe relación significativa de la adaptabilidad en la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> <li>d. H4. Existe relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023.</li> </ul>	<p><b>Satisfacción Laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Condiciones físicas</li> <li>b. Beneficios laborales.</li> <li>c. Políticas administrativas.</li> <li>d. Relaciones sociales</li> <li>e. Desarrollo personal.</li> <li>f. Desempeño de tareas</li> <li>g. Relación con la autoridad.</li> </ul>	<p><b>Población:</b> Todos los efectivos pertenecientes al cuerpo de bombero de Nuevo Chimbote</p> <p><b>Técnica e Instrumentos:</b> Encuesta y Cuestionario</p>

## Carta de autorización de la institución



Cuerpo General de Bomberos  
Voluntarios del Perú  
Compañía de Bomberos "Comandante Ismael Pomar Iturrino N° 107"  
XIII Comandancia Departamental Ancash

Nuevo Chimbote, 11 de diciembre del 2023

OFICIO N° 098-2023 CGBVP/XIIIICDA/UBO-107

Señores  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Universidad César Vallejo  
Presente. -

Asunto: Autorización para realizar investigación científica en la Cía.  
Bomberos Ismael Pomar Iturrino N° 107 de Nuevo  
Chimbote.

Referencia: Solicitud de fecha 07 de diciembre de 2023.

A través del presente, el suscrito identificado con DNI N° 40968243, en calidad de Primer Jefe de la Compañía de Bomberos "Comandante Ismael Pomar Iturrino" N° 107 de Nuevo Chimbote, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la Srta. Anne Shirley Bohorquez Coronel, está autorizada para recoger y emplear datos de nuestra institución a efecto de que realice su proyecto y posterior tesis titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023".

Lo que manifiesto a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

  
YOSARE BRONCA CIP  
JORGE LUIS MACINES OLLAGUEZ  
Comandante Jefe  
Compañía de Bomberos "Com. Ismael Pomar Iturrino" N° 107  
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú



JLMQ/jmo

Av. Pacífico S/N Centro Cívico, Nuevo Chimbote, Santa, Ancash  
Teléfono 043 - 313333

## Cuestionario de Cultura Organizacional

Instrumento 1: Cuestionario de Cultura Organizacional									
<p>La encuesta tiene el objeto de conocer la “<b>Cultura Organizacional de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023</b>”, ayudará a tener información para comprender las opiniones a partir de las respuestas, en tal sentido responder con objetividad y sinceridad a cada una de las preguntas, marcando un aspa (X) según su percepción. Los ítems presentan 5 alternativas, y usted solo marcará una vez por pregunta, entre el 1 y 5 considerando la escala de Likert siguiente:</p>									
Criterio	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre				
Puntaje	1	2	3	4	5				
N	DESCRIPCIÓN				Valoración				
<b>DIMENSIÓN 01. Implicación.</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la institución								
02	Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas								
03	Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas								
<b>DIMENSIÓN 02. Consistencia.</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
04	La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la institución								
05	Se coordinan acuerdos conciliados con los efectivos para generar mejoras								
06	Se promueven coordinaciones e integración de los efectivos en beneficio de la institución								
<b>DIMENSIÓN 03. Adaptabilidad.</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Estamos preparados para adaptarnos a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos								
08	Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos								
09	Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas								
<b>DIMENSIÓN 04. Misión.</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo								
11	Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos								
12	Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos								

## Cuestionario de Satisfacción Laboral

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral.					
<p>Esta encuesta tiene el objeto saber la “<b>Cultura Organizacional de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023</b>”, ayudará a tener información para comprender las opiniones a partir de las respuestas, en tal sentido responder con objetividad y sinceridad a cada una de las preguntas, marcando un aspa (X) según su percepción. Los ítems presentan 5 alternativas, y Ud. solo marcará una vez por pregunta, entre el 1 y 5 considerando la escala de Likert siguiente:</p>					
Criterio	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Puntaje	1	2	3	4	5
N	Descripción	Valoración			
<b>Condiciones Físicas y Materiales</b>					
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
02	El ambiente donde laboro es confortable.				
03	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				
04	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente				
05	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
<b>Beneficios Laborales</b>					
06	Mi retribución es muy baja en relación con la labor que realizo.				
07	Me siento mal con lo que hago.				
08	Siento que la retribución que tengo es bastante aceptable.				
09	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas personales.				
<b>Políticas Administrativas</b>					
10	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.				
11	La sensación que tengo de mi labor es que me están explotando.				
12	Me disgusta mi jornada mínima laboral.				
13	El horario mínimo solicitado de acuerdo a mi grado me resulta incómodo.				
14	Reconocen mi esfuerzo si realizo más de las horas reglamentarias.				
<b>Relaciones Sociales</b>					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
17	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.				
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				

N°	Descripción	Valoración				
<b>Desarrollo Personal</b>						
19	Siento que la labor que realizo es justo para mi manera de ser.					
20	Mi labor me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de la labor que realizo.					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi labor.					
23	Mi labor me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi labor me siento bien conmigo mismo(a)					
<b>Desempeño de Tareas</b>						
25	La labor que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28	Mi labor voluntaria me aburre.					
29	Me gusta la labor que realizo.					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>Relación de Autoridad</b>						
31	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi labor.					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Ficha Técnica del instrumento de Cultura Organizacional

<b>Ficha técnica</b>	:	<b>Cultura Organizacional</b>
Nombre original	:	Denison Organizational Culture Survey
Nombre en español	:	Escala de Cultura Organizacional DOCS
Autor	:	Daniel Denison
Aparición	:	1991
Procedencia	:	Estados Unidos
Adaptado por	:	Sánchez Lumba, Harold Paul
Título de investigación	:	Cultura organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad provincial de La Libertad, año 2022.
Administración	:	Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación	:	Público en general mayor de edad.
Finalidad	:	Al aplicar la encuesta de cultura organizacional, se puede identificar las opiniones de los efectivos, de tal manera que ayude a corregir debilidades y a acentuar sus fortalezas.
Significación	:	La escala de cultura organizacional permite evaluar cuatro dimensiones culturales básicas: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.
Normas de calificación	:	El instrumento consta de 12 ítems cerrados, la puntuación para cada dimensión es: 1 Nunca; 2 Poco; 3 Regular; 4 Mucho; 5 Siempre
Duración	:	10 minutos aproximadamente.

## Ficha Técnica del instrumento de Satisfacción Laboral

**Ficha técnica** : **Satisfacción Laboral**

Nombre original	:	Escala de Satisfacción Laboral
Autora	:	Sonia Palma
Aparición	:	1999
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual y colectiva
Ámbito de aplicación	:	Público en general mayor de edad.
Finalidad	:	Al aplicar la encuesta de satisfacción laboral, se puede identificar los factores que inciden para determinar el nivel de satisfacción del bombero.
Significación	:	La escala de satisfacción laboral permite evaluar cuatro dimensiones culturales básicas: condiciones físicas y beneficios laborales, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas y relación con la autoridad.
Normas de calificación	:	El instrumento consta de 36 ítems cerrados, la puntuación para cada dimensión es: 1 Nunca; 2 Poco; 3 Regular; 4 Mucho; 5 Siempre
Duración	:	20 minutos aproximadamente.

## Resultados del Alfa de Cronbach de Cultura Organizacional

### Análisis de Fiabilidad de la Escala de Cultura Organizacional

#### Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	Alfa de Cronbach
escala	3.5694	0.8345	0.9676

#### Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Media	DE	Alfa de Cronbach
			Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
XP01	3.4583	0.8241	0.9661
XP02	3.8333	0.9070	0.9647
XP03	3.6042	0.9618	0.9663
XP04	3.8542	0.9891	0.9655
XP05	3.5625	0.9432	0.9627
XP06	3.6250	1.0842	0.9633
XP07	3.3958	1.0260	0.9652
XP08	3.5625	0.9432	0.9637
XP09	3.3542	1.0617	0.9635
XP10	3.5000	0.9453	0.9656
XP11	3.6250	0.9593	0.9662
XP12	3.4583	0.9884	0.9644

## Resultados del Alfa de Cronbach de Satisfacción Laboral

### Análisis de Fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

#### Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	Alfa de Cronbach
escala	4.2257	0.4824	0.9286

#### Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Media	DE	Si se descarta el elemento
			Alfa de Cronbach
YP01	3.9167	0.7096	0.9267
YP02	4.0625	0.7553	0.9251
YP03	3.4583	0.8495	0.9269
YP04	3.9167	0.8208	0.9247
YP05	3.7083	0.8742	0.9256
YP06	4.0000	1.2377	0.9277
YP07	4.7292	0.7068	0.9289
YP08	4.0625	0.9765	0.9268
YP09	4.0417	1.0510	0.9264
YP10	4.5625	0.9204	0.9262
YP11	4.7500	0.6684	0.9282
YP12	4.3333	0.9749	0.9284
YP13	4.3333	0.9749	0.9297
YP14	3.0208	1.2461	0.9291
YP15	3.9167	1.0686	0.9240
YP16	4.2500	0.8629	0.9253
YP17	4.5833	0.8208	0.9290
YP18	4.0417	1.1101	0.9263
YP19	4.4167	0.8208	0.9255
YP20	4.4792	0.7435	0.9243
YP21	4.6042	0.7068	0.9255
YP22	4.5208	0.7435	0.9255
YP23	4.4583	0.7707	0.9250
YP24	4.6458	0.6992	0.9256
YP25	4.7708	0.6270	0.9264
YP26	4.6458	0.6992	0.9253
YP27	4.8125	0.6410	0.9286
YP28	4.8333	0.6945	0.9279
YP29	4.3958	0.8184	0.9283
YP30	4.4167	0.6790	0.9264
YP31	3.7708	1.1344	0.9263
YP32	3.5625	1.1091	0.9255
YP33	3.7292	1.0051	0.9290
YP34	4.5000	0.9225	0.9252
YP35	4.2917	1.2197	0.9303
YP36	3.5833	1.1455	0.9254



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**Cultura organizacional y satisfacción laboral de los efectivos de  
la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Bohorquez Coronel, Anne Shirley ([orcid.org/0009-0007-9697-9493](https://orcid.org/0009-0007-9697-9493))

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José ([orcid.org/0000-0003-2842-2099](https://orcid.org/0000-0003-2842-2099))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

(2023)

## I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es el pilar estratégico en todas las compañías; toda vez que de esta depende el éxito de las metas propuestas, así como de la identidad que tomen parte los colaboradores que la integran; hecho que se logrará cumpliendo las expectativas de su equipo humano, quienes al encontrarse satisfechos laboralmente se desempeñarán con mayor eficiencia y desarrollarán un ambiente saludable para crecer profesional y organizacionalmente (Bolivia & Bello-Sabando, 2021). De acuerdo con Vargas & Flores (2019) la satisfacción laboral de ciertos trabajadores de México estuvo determinada por factores como seguridad, involucramiento y sentido de la responsabilidad, elementos de la cultura organizacional de las instituciones donde se desempeñan, aspectos que no cubren sus expectativas y que dificultan su labor; no obstante, a pesar de sus carencias organizacionales, ellos manifiestan un alto sentido de identidad y responsabilidad; sin embargo, su satisfacción y por ende su desempeño podría mejorar si se tomara acciones para potenciar los aspectos antes descritos.

De otro lado, para García et al. (2020) los servidores públicos de una institución situada en Colombia, han manifestado que sus niveles de satisfacción laboral se ven afectados debido a factores relacionados con la cultura organizacional del plantel tales como las tradiciones institucionales que no se ajustan a su realidad, trato de acuerdo al género que según indican no es equitativo; y la jerarquía existente la perciben como lineal y autoritaria; aspectos que inciden significativamente en ellos y que no suma para establecer un adecuado ambiente laboral que fomente crecimiento y desarrollo profesional.

En el contexto nacional, Huarco (2021) identificó que los colaboradores de una oficina en Cusco, tienen bajos niveles de satisfacción laboral debido a factores relacionados en la cultura de la organización; como una sobrecarga laboral e intromisiones políticas que son parte del día a día, además de la falta de capacitaciones, desinterés por adaptarse al nuevo entorno tecnológico, alta demanda de rotación del personal y falta de empatía entre sus miembros, quienes perciben que la institución no presta las condiciones necesarias para un óptimo desarrollo profesional, lo que limita el cumplimiento de metas y una adecuada atención al ciudadano.

Por su parte, Giaccarine (2019) demuestra que, como parte de la cultura en lo organizacional de una compañía ubicada en Shapaja, existe una política bien definida para el fortalecimiento del clima laboral; no obstante, esta no es aplicada ni difundida adecuadamente, debido a una evidente falta de comunicación; lo cual tiene un impacto sustancial en los niveles de satisfacción laboral de sus miembros, quienes tienen una baja percepción de satisfacción laboral, además han llegado a considerar a la organización como un lugar temporal para trabajar debido a que no cumple con los estándares para un adecuado ambiente laboral y menos para un desarrollo profesional óptimo, manifestándose en la elevada tasa de rotación de personal.

En el ámbito local, la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, cuyos efectivos realizan un servicio ad honorem de primera respuesta en situaciones de emergencia; donde sus miembros se sienten orgullosos por esta loable labor, también manifestaron preocupación y en ocasiones rechazo con relación al cuadro orgánico; toda vez que no siempre compartían las decisiones tomadas o no se sentían a gusto con los cambios internos que se realizaban a nivel de altos mandos, o peor aún, no son consultados al momento de tomar decisiones, lo cual en varias oportunidades fue motivo de disertación y abandono del servicio; además, se tomó conocimiento de que existían quejas verbales, las cuales no llegaron a resolverse y produjo la decepción de los miembros en su mayoría jóvenes; indicadores que no concordaban con la esencia del compromiso del bombero voluntario y que motivaron el estudio de sus niveles de satisfacción laboral.

Bajo esta premisa, se planteó el respectivo problema general que es ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? Asimismo, se identificaron los problemas en específicos que son a) ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? b) ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024? c) ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024?

d) ¿Cuál es la relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024?.

La justificación teórica de este estudio se cimienta a partir de un enfoque de los estudios señalados en las referencias y las teorías que son expuestas en el marco teórico, las que permitieron aportar significativamente en los conceptos abordados por otros autores. En cuanto a la justificación práctica, se buscó aportar estrategias que convengan al empoderamiento de los efectivos de la institución, así como del fortalecimiento organizacional de esta, para garantizar un adecuado servicio a la sociedad. Con relación a la justificación metodológica, se llevó a cabo encuestas para explorar los aspectos más relevantes que influyen en los estrato de satisfacción en lo laboral y de los elementos que afectaron la cultura organizacional de la Compañía de Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote. Estos hallazgos podrán ser aprovechados en futuras investigaciones vinculadas a organizaciones similares.

En este orden de ideas se estableció el objetivo general; Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. Así también, se presentaron los objetivos específicos a desarrollar; a) Demostrar la relación entre el involucramiento y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. b) Analizar la relación entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. c) Identificar la relación entre la adaptabilidad y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024; d) definir la relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

Finalmente, se planteó la hipótesis general con la premisa que La Cultura Organizacional se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. Y las hipótesis de forma específicas fueron; a) H1. Existe relación significativa del involucramiento en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. b) H2. Existe relación significativa de la consistencia en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de

Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. c) H3. Existe relación significativa de la adaptabilidad en la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024. d) H4. Existe relación entre la misión y la Satisfacción Laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se profundizaron las bases conceptuales y los principios teóricos necesarios para el entendimiento del objeto en estudio; para ello, se recopiló información previa, validada y actualizada relacionadas estrechamente con sus variables que son cultura organizacional y niveles de satisfacción laboral percibidas por los miembros de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote.

En el entorno internacional, Ortega-Reyes et al. (2023) planteó como objetivo el definir aquellas variables que se ven implicadas en una institución pública del sector de emergencias. La metodología empleada fue de diseño transeccional, incorporando enfoques cualitativos como cuantitativos. En la recopilación de información, se usaron encuestas y entrevistas con el propósito de reconocer los factores que repercutir en el rendimiento de los empleados, incluyendo la conexión de las circunstancias laborales y en productividad a nivel colectivo. Dando resultados que demostraron que la institución tiene que formalizar los canales de comunicación para reducir brechas entre sus miembros, ya que se suelen percibir situaciones de miedo como perder su trabajo, lo cual afecta de manera directa en el ambiente laboral. Concluyendo que, si bien la mayoría de los colaboradores estaban insatisfechos de su entorno de trabajo.

Por su parte, Wahyu (2023) en su artículo realizado en Yogyakarta, Indonesia; propuso examinar nuevamente la relación de las variables bajo análisis y el rendimiento de los colaboradores en diversas organizaciones. La metodología empleada se basó en un enfoque de fórmulas estructurales para analizar el modelo de relaciones, utilizando una muestra de 376 trabajadores. Además, recurrió al análisis factorial para validar, y al Alfa de Cronbach en la corroboración de la fiabilidad de cada instrumento. Obteniendo como resultados evidencias que la satisfacción guarda una influencia con la cultura organizacional adoptada. Esto refuerza los descubrimientos de investigaciones previas que señalan este aspecto como uno de los factores cruciales para potenciar el desempeño. En conclusión, destacó la importancia de que las empresas refuercen su cultura organizacional como estrategia para prosperar la satisfacción laboral y potenciar el rendimiento.

De otro lado, Gabardo-Martins et al. (2023) redactaron un artículo en Brasil con el propósito de investigar los impactos directos de la percepción de exigencias laborales y de un recurso contextual en el ámbito laboral sobre un resultado familiar específico. También observaron cómo estas asociaciones estaban mediadas por un recurso personal (capital psicológico positivo) y moderadas por un recurso de nivel macro (una cultura organizacional vinculada a ideales de bienestar y satisfacción laboral). La base del estudio fue una muestra de 1.052 trabajadores de 50 empresas brasileñas, incluidos ambos géneros. El modelo está respaldado empíricamente por los resultados del modelado de ecuaciones estructurales multinivel, que también confirman las estrechas relaciones entre las variables. Se concluye que estos hallazgos hacen una contribución significativa a nuestra comprensión de la relación familia-trabajo, tanto teórica como prácticamente.

Así también, Baltazar-Gómez et al. (2022) en su artículo realizado en Querétaro, México; tuvo como propósito evaluar la conexión entre las variables objeto y sobre el rendimiento de los colaboradores en una institución de servicios de emergencia. Usando una metodología para el estudio correlacional como analítica, empleando una muestra de 125 colaboradores. Los resultados indicaron que la CO tuvo una consistencia del 71% y una adaptabilidad del 67%, es decir, un nivel medio. En cuanto a la segunda variable, se registraron niveles moderados con un 98% en motivación y un 96% en satisfacción. El desempeño laboral fue evaluado como alto. En conclusión, identificaron una correlación con significancia de las variables, expresando que es imperativo implementar estrategias efectivas de integración, como el reconocimiento, y mejorar las condiciones para el desarrollo profesional.

Así también, Vargas & Flores (2019), tuvieron como objetivo si las variables objeto de estudio tienen capacidad predictiva sobre el rendimiento de los empleados en una institución ubicada en Yucatán, México. En la investigación participaron 193 trabajadores especializados, de los cuales el 38.30% (74) eran hombres y el 59.10% (114) eran mujeres. Los colaboradores en la recopilación de datos emplearon instrumentos que incluyen la Escala de desempeño laboral, el Cuestionario sobre la satisfacción en lo laboral de Minnesota y como una Encuesta para cultura organizacional de Denison. Los hallazgos mostraron que los trabajadores exhiben niveles más altos de satisfacción laboral cuando creen que su

empresa tiene una cultura favorable. Esta conexión está influenciada por una serie de factores, incluidas las interacciones y la supervisión humanas; Siguen los logros, los acuerdos, el aprendizaje organizacional y las perspectivas de avance.

En el ámbito nacional, Sánchez (2023) su estudio se realizó bajo el objetivo de examinar la conexión entre factores en una institución pública de la Región La Libertad del Perú. La metodología empleó el diseño transversal, correlacional, no experimental y adoptó un enfoque cuantitativo. Los hallazgos demostraron una relación fuerte y directa entre los factores sugeridos. Además, se encontró que un 45.00% de los empleados cree que la cultura de la institución está en un nivel típico, el 39.00% cree que esta aún nivel insuficiente o inexistente y un 14.00% cree que es excelente o muy excelente. Sólo el 22% de los encuestados califica la satisfacción del personal como excelente o muy buena, frente a un 45% que la califica como regular y un 33% que la califica como insuficiente o inexistente. Concluyendo que se encuentra una correlación directa entre la felicidad de los trabajadores y de la cultura de la institución.

Asimismo, en la investigación de Barco (2023) realizado en Lima, Perú, con el fin de investigar la relación de las variables en estudio en colaboradores dependientes de cierta organización mediante una revisión aplicada. utilizó la metodología de revisión aplicada, siguiendo las pautas establecidas por la guía PRISMA. Esta revisión la llevó a cabo mediante la revisión en bases de datos virtuales como Web of Science, Scopus y EBSCO. Seleccionó diez estudios cuantitativos de diseño transversal que empleaban correlaciones o regresiones múltiples. Se obtuvieron los resultados que señalaron la presencia entre las variables analizadas una conexión directa y moderada. Concluyendo que, la adopción de creencias que fomentan la colaboración, la responsabilidad medioambiental, la innovación y estrategias efectivas de afrontamiento tienen un impacto significativo y directo en el estado emocional de los colaboradores.

Adicionalmente, Rojas (2023) el objetivo de su estudio, realizado en Ica, fue determinar el vínculo entre la satisfacción laboral de los colaboradores de instalaciones de emergencia y el clima. El enfoque empleado fue el diseño cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional. Contó como muestra con cuarenta y dos profesionales. Para obtener datos se emplearon dos instrumentos de cuestionario y la técnica de la encuesta. Además de permitirnos sugerir actividades, medidas o acciones para mejorar el ambiente de trabajo de los

servidores, con el objetivo de mejorar el servicio ofrecido al público, hemos concluido que el comportamiento de las variables es altamente significativo y servirá como un precedente para futuros estudios.

De la misma manera, en Tumbes, Risco (2023) formuló como objetivo que era determinar la correlación entre los factores examinados, aplicados al personal de un establecimiento que brinda atención médica de emergencia. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional y una metodología cuantitativa. La muestra fue de veinticinco miembros del servicio de emergencia. Para recopilar datos, utilizó un cuestionario para el clima laboral propuesto por Litwin y Stringer y de otro cuestionario para satisfacción laboral, que se basa en la teoría de Herzberg. Los hallazgos evidenciaron que un 96% tenían una opinión positiva sobre el entorno laboral y el 96% estaba muy satisfecho con su trabajo. La asociación para ambas variables fue corroborada mediante pruebas que mostraron una relación sustancial entre el clima de la organización con la satisfacción en lo laboral.

Pinedo (2019) su intención de estudio fue determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes de las instituciones educativas nacionales ubicados en el distrito de Morales en 2018 están significativamente correlacionadas. Se empleó en el estudio un diseño de tipo correlacional, descriptivo y no experimental. Para la muestra dispuso de 73 educadores (Francisco Izquierdo y María Ulises). Para recopilar datos se utilizaron la Escala para la satisfacción laboral planteada por Herzberg y de la Escala para cultura organizacional de Denison, que se divide en cuatro dimensiones: participación, coherencia, adaptabilidad y misión. Los hallazgos demuestran una correlación fuerte y directa ( $r = 0,410$ ,  $p < 0,01$ ) entre la cultura empresarial y la satisfacción laboral.

Valderrama (2021), la intención de la investigación fue confirmar la agrupación de las características sobre cultura de la organización y la satisfacción en lo laboral entre los empleados de la compañía Carubi para Manufacturas de Calzados, con sede dentro del distrito de Trujillo, Texas. La investigación se dio de naturaleza correlacional y cuantitativo. Había treinta empleados en la muestra. Para que los datos fueran recolectados se usó de instrumento la encuesta Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), mientras que para la cultura Organizacional se empleó la encuesta de Denison. En conclusión, sobre la Cultura Organizacional y la

Satisfacción en lo Laboral en la compañía Carubi S.A.C. de Manufacturas de Calzado tienen una conexión de impacto positiva y estadísticamente fuerte ( $\rho=.83$ ).

Pulido & Serrano (2019), evidenciaron como objetivo dar a conocer la existencia de una conexión de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores en enfermería que trabajan en el área de urgencias del Hospital II del Callao. Emplearon el diseño de tipo transversal-correlacional, cuantitativo, no experimental y prospectivo. Mediante una muestra de 75 empleados de enfermería. Se aplicaron los cuestionarios y se usó la encuesta como técnica para recopilar datos. Según los resultados, la mayoría de los encuestados (49,2%) dijeron tener un nivel de satisfacción laboral regular y una cultura organizacional de percepción media. En contraste, sólo el 9,2% dijo tener una percepción y en grados altos de satisfacción laboral, lo que es comparable al 9,2% que dijo tener una percepción baja y un nivel de insatisfacción laboral. Concluyendo que la CO y la satisfacción laboral de las enfermeras están relacionadas.

Muñoz (2019) tuvo el objetivo del estudio era determinar cómo se relacionan la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de una compañía de servicios de entretenimiento. El estudio utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacionado. Para lo cual dispuso de una muestra conformada por 150 colaboradores. En el momento de la recolección de la información sobre la Cultura Organizacional se utilizaron el cuestionario para la Satisfacción Laboral (S21/26) y la escala de Denison modificada. Concluyendo que los indicadores que repercuten en la satisfacción laboral como en la cultura organizacional tienen una asociación sustancial y positiva. Rojas (2023), el objetivo del estudio fue conocer cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores en la compañía sin fines de lucro Socios en Salud, 2022. En el estudio se usó un diseño cuantitativo, transeccional, no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Se utilizó el cuestionario DOCS como instrumento en la Cultura Organizacional y el UWES-17 en el Compromiso ambas encuestas se utilizaron para la recolección de datos. Había 140 trabajadores en la muestra. Los hallazgos establecieron una conexión entre involucramiento y cultura organizacional entre los colaboradores de Socios en Salud en 2022, determinando que las variables objeto

de estudio en este estudio tienen una correlación algo positiva (Rho de Spearman = 0,525).

Panduro (2020), para el desarrollo tuvieron como objetivo de investigación el saber la relación de la satisfacción laboral y la cultura organizacional del grupo de repartidores del centro educativo Hogar y Salud de Lima Norte en el año 2019. El estudio utilizó un diseño de tipo correlacional, descriptivo, transaccional y no experimental. Había setenta y nueve repartidores en la muestra. El formulario de una encuesta sirvió de instrumento en la recolección de datos. Los hallazgos demostraron un vínculo fuerte y directo (valor  $p < 0,05$ ) entre la cultura de la corporación con la satisfacción en lo laboral de los encuestados, mediante un 652 de valor de coeficiente de correlación. Gómez (2021) buscó conocer la asociación entre la Cultura Organizacional con la Gestión sobre el Talento Humano del personal en salud en el Hospital Domingo Olavegoya ubicado en la ciudad de Jauja en el 2019. Para lo cual, utilizó un diseño aplicado, transversal, cuantitativo, prospectivo y correlacional. Para su muestra conto con 114 personas. Se usó la encuesta; además, un cuestionario de cultura organizacional y para la evaluación del talento humano se utilizó la ficha técnica. Los resultados indicaron que la Cultura Organizacional es aceptable en un 34.2%, en un nivel regular para un 33.3% pero empeorada para un 32.5%. Sobre su Gestión del Talento Humano es valorada en un 44,7%, decente en un 24,6% y mala en un 30,7%. Concluyendo en la existencia de una asociación clara y sustancial de la cultura corporativa con la Gestión del Talento Humano.

Cachay & Sullon (2023) su estudio tuvo como objetivo investigar el vínculo de la cultura de la organización con la satisfacción en lo laboral en compañías del sector belleza de la ciudad de Lima durante el 2022. Para este estudio se siguió el diseño transversal y no experimental. Donde contó con una muestra que incluyó a 362 empleados de la industria de la belleza. Para recolectar información se empleó un cuestionario para la cultura organizacional y satisfacción laboral. Dando hallazgos que indicaron que la cultura corporativa tenía un vínculo moderadamente favorable con la satisfacción laboral. Alcanzando con los datos de la muestra que se aplicaron los instrumentos tuvieron el Rs de correlación de 0.658, precisando una asociación

directa entre las variables evaluadas. Concluyendo que mayores niveles de cultura corporativa se correlacionan con mejores niveles de satisfacción laboral.

Finalmente, Maldonado & Ureta (2022) realizaron su estudio, el cual tuvo como fin identificar la relación entre las variables en estudio, analizadas a profesionales de una institución de servicios de emergencia. Se empleó una metodología correlacional, diseño descriptivo, cuantitativa y corte transversal. La muestra comprendió a 35 servidores, los hallazgos identificaron que un 77.1% tienen la necesidad de mejorar el clima, mientras que el 14.3% percibió un clima favorable y un solo 8.6% consideró un clima desfavorable. De las dimensiones, el diseño organizacional representó el 35%, el potencial humano el 27%, y la cultura organizacional el 15%. Concluyendo que, conforme a la prueba de Spearman, mostró la existencia de relación dado por un índice de  $r:0.795$  y con ello un significativo de  $p:0.00$ , corroborando una relación significativa entre las variables.

En cuanto a las bases teóricas que fundamentan la variable Cultura organizacional conviene mencionar a Al-Wareth et al. (2021), quienes lo describen como un procedimiento que promueve el comportamiento positivo y aumenta la lealtad del personal hacia la organización; de otro lado The Denison Organizational Culture Survey (2022), proporciona información sobre los comportamientos que la empresa necesita modificar para mejorar, en la cual sugiere renovar la cultura en maximizar el desempeño de la institución con base en el Modelo Denison. Cuatro características esenciales de la gestión de alto desempeño se incorporan a su modelo sistémico: misión, adaptabilidad, implicación y coherencia. De acuerdo con Yopan et al. (2020), la importancia de la cultura organizacional reside con la planificación estratégica, orienta a la gestión y crea valor al dotar a la organización de cualidades distintivas que le permiten destacarse de sus rivales y fomentar la fidelidad entre sus colaboradores y aquellos que representan el entorno externo, es decir quienes se benefician del servicio brindado.

Sobre las dimensiones para la cultura organizacional, nos menciona: al involucramiento, cuando hablamos de implicación de un empleado en el trabajo, nos referimos a su participación e irrestricta en las decisiones que impactan directamente en su actividad productiva. Este proceso utiliza todas sus habilidades y tiene como objetivo promover el éxito y la dedicación de la organización; se puede

decir que este tipo de participación laboral se restringe a áreas particulares del lugar de trabajo (Carrillo et al., 2017). La participación o el involucramiento, es un elemento de las claves para la cultura organizacional que repercute en el desempeño corporativo; está referido al nivel de participación y de compromiso del personal en las operaciones de la organización (Obah & Amah, 2022). La dimensión involucramiento según Contreras & Gómez (2018) consta de los siguientes indicadores: el empoderamiento, relacionado a la autoridad, capacidad e iniciativa para gestionar su trabajo impulsado por la pertinencia y responsabilidad; el trabajo en equipo está dado por la cooperación para lograr los objetivos comunes; el desarrollo de capacidades, establecido por la competitividad dado por la organización para mejorar las competencias y habilidades del trabajador. En el caso de Zegarra (2020), el empoderamiento brindado por la directiva delegada para la toma de las acciones en los rangos más bajos; el trabajo en equipo hace énfasis en la cooperación entre individuos y grupos; el desarrollo de capacidades está relacionado en el crecimiento y desarrollo continuo de habilidades.

En el caso de la adaptabilidad, también conocida como gestión del cambio, se establece como aquella capacidad que permite adaptarse fácilmente a las circunstancias emergentes y responder con flexibilidad a los cambios ambientales (Solivellas, 2021). La adaptabilidad, también está considerada como uno de los componentes cruciales dentro de la cultura organizacional el cual influye para el desempeño corporativo; es decir, la capacidad de una compañía para accionar y adaptarse a cada cambio de su entorno interno y externo (Obah & Amah, 2022). Para Contreras & Gómez (2018) la dimensión adaptabilidad tiene como indicadores la orientación al cambio, entendido como entendimiento del entorno, reacción y anticipación oportuna a las modas y futuros cambios; orientación al usuario, referido a la anticipación de sus beneficiarios ante futuras necesidades; aprendizaje organizativo, la organización recibe necesidades y requerimientos convirtiéndolos en oportunidades de innovación generando conocimiento y desarrollo de capacidades. Para Zegarra (2020), orientación al cambio, está ligado a la capacidad para percibir, reaccionar y adaptarse a los cambios; orientación al usuario, hace énfasis en conocer a los clientes y satisfacer sus necesidades; aprendizaje organizativo, el nivel en que se fomenta el aprendizaje y la innovación.

Asimismo, la consistencia se refiere a la calidad de ser consistente o uniforme en el comportamiento, las acciones o los resultados. La consistencia es un aspecto importante de la cultura organizacional, ya que ayuda a crear una sensación de estabilidad, confiabilidad y previsibilidad; sin embargo, también es importante que las organizaciones equilibren la coherencia con la capacidad de adaptarse y responder a las circunstancias cambiantes, ya que una rigidez excesiva puede obstaculizar la innovación y el crecimiento (Kozhakhmetova et al., 2022; Wageeh & Ahmed, 2022). La dimensión consistencia según Contreras & Gómez (2018) contempla los indicadores: valores centrales, consiste en la generación de identidad y expectativas claras; acuerdo, relacionado a resolución de conflictos en temas centrales buscando permanentemente la reconciliación; coordinación e integración, las áreas desarrollan sus trabajos en conjunto para alcanzar sus objetivos los aspectos administrativos no presumen barreras. Según Zegarra (2020), valores centrales, es la presencia de valores dominantes que crean un sentido de identidad; acuerdo, es el grado de consenso sobre la manera correcta de hacer las cosas; coordinación e integración, relacionado por el grado de colaboración entre unidades organizacionales.

En el caso de la misión, según Obah & Amah (2022) se refiere a su propósito, metas y objetivos que guían sus acciones y procesos de toma de decisiones, describiendo los valores fundamentales de la compañía y la razón para su existencia; viene hacer la dirección y visión claras para la organización, ya que proporciona orientación a las partes interesadas internas y externas. Por otra parte, la misión, es brindar orientación, un sentido de propósito y un marco para el crecimiento (ALTOIMPACTO, 2022). Los indicadores de la dimensión misión para Contreras & Gómez (2018) son la visión de futuro, está definido como la imagen a futuro de la institución, se considera la perspectiva sobre los valores de los trabajadores brindando una guía y dirección; dirección y propósitos estratégicos, manifiestan el objetivo de la corporación y la forma como los empleados contribuyen al rendimiento de la institución; las metas y objetivos, son las que propician a los servidores una dirección precisa de sus actividades. Así mismo, Zegarra (2020), referente a la visión de futuro indica la existencia de una mirada clara a largo plazo; dirección y propósitos estratégicos, consta de la presencia de metas estratégicas y

un sentido compartido de misión; finalmente, metas y objetivos definidos como la claridad de objetivos concretos y alcanzables.

Respecto a las bases teóricas referentes a la variable de satisfacción laboral, mencionamos que según Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos Eden (2020) caracteriza sobre la satisfacción laboral como un nivel de que los colaboradores están contentos con su ambiente y aspectos laborales. Siendo una situación muy básica porque tiene una relación franca con el calibre de la producción, los niveles de rentabilidad y productividad y el crecimiento empresarial. Según Cortes (2022), un trabajador está satisfecho cuando está motivado, contento y encantado de su trabajo. Una persona tiene satisfacción laboral cuando tiene un trabajo estable, un avance vocacional con una cómoda estabilización entre lo laboral y la vida privada. Para Ortega (2022) la satisfacción laboral es relevante importante toda vez que tiene muchos efectos positivos y con frecuencia reduce las tasas de rotación de colaboradores, pues estos al estar orgullosos de su labor, no se sienten reemplazados fácilmente; por lo que, tienden a ver su institución como un segundo hogar y mostrar una mayor lealtad a sus jefes inmediatos, lo cual influye directamente en el crecimiento institucional a largo y mediano plazo.

Para el aspecto de las dimensiones de la satisfacción laboral se tiene, las condiciones físicas, las cuales son aspectos tangibles de un entorno de trabajo, como el diseño, el equipo y las instalaciones disponibles para su uso. Estas condiciones pueden afectar la comodidad, seguridad y la eficiencia de las personas en su trabajo. Las condiciones materiales, por otro lado, abarcan los medios y suministros dispensables para lograr realizar las tareas o actividades específicas. En el ámbito de la instrucción de la educación física, las condiciones materiales pueden incluir equipos deportivos, material didáctico y otros materiales didácticos (Lau et al., 2023; Blažević et al., 2020). Los indicadores que son parte de la dimensión condiciones físicas según Pacheco (2019) se describen: infraestructura de trabajo, es la valoración del trabajador sobre las instalaciones y áreas físicas de la organización; comodidad de ambientes, considerado como la percepción del trabajador sobre la comodidad brindada en los espacios de trabajo. Asimismo, Atalaya (2018) describe a la infraestructura de trabajo, el grado de complacencia

con el ambiente físico y la conformidad con la limpieza e higiene del lugar de trabajo; la comodidad de ambientes, referido a la iluminación, ventilación, espacio, organización, distribución, etc.; es decir, los trabajadores deben de contar con ambientes de trabajo adecuado para desarrollarse asertivamente (Akesson et al., 2021).

En referencia a los beneficios laborales es un componente crucial para los colaboradores y contribuyen significativamente al desarrollo social y económico de las organizaciones; quienes utilizan varios métodos de retribución, incluyendo los incentivos basados en el desempeño y los beneficios no salariales (Mashevskaja, 2022). La configuración de los sistemas de compensación puede variar con relación a los criterios como son la dimensión de la institución y las regulaciones en el mercado de trabajo (Ntanos et al., 2020). Los beneficios laborales se refieren a las ventajas y protecciones que los servidores reciben de sus jefes. Estos comprenden posibilidades como son planes de jubilación, seguro médico, tiempo libre remunerado y otros (Dobrotić & Blum, 2019). Los estudios han demostrado que los beneficios laborales pueden tener impactos significativos en el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral de los colaboradores (Shindell et al., 2021).

En el caso de Pacheco (2019), los indicadores de la dimensión sobre los beneficios laborales y los remunerativos se detallan como los beneficios sociales – laborales, el cual está dado por la satisfacción del trabajador con los beneficios y prestaciones recibidos de la organización; buen trato económico, que es la complacencia del trabajador con la remuneración y compensaciones económicas otorgadas. Según Atalaya (2018), los beneficios sociales – laborales, considera como la satisfacción con el salario recibido por el trabajo realizado en la organización; el buen trato económico, es la satisfacción del estímulo económico percibido por el trabajador relacionado al trabajo realizado en tiempo dado. Tanto los salarios como los incentivos son considerados factores motivacionales con la finalidad de obtener un desempeño adecuado (Kwang, 2021).

Las políticas administrativas esta conceptualizadas como el conjunto de aquellos reglamentos, normas y procedimientos implementados por una organización o un gobierno para guiar y gobernar sus actividades y operaciones administrativas. Estas políticas están diseñadas para garantizar el acuerdo de acciones, la gestión

y el cumplimiento efectivos y eficientes de los requisitos legales y reglamentarios (Alm, 2022); estas políticas están diseñadas para garantizar la elección de decisiones, la gestión y el cumplimiento efectivos y eficientes de los requisitos legales y reglamentarios ayudando a establecer la coherencia, la rendición de cuentas y la transparencia en las operaciones de la organización, promoviendo la equidad y el cumplimiento de los estándares establecidos (Kuchay, 2023).

Según Pacheco (2019), la dimensión política administrativa presenta como indicadores a las normas laborales, que es la opinión sobre las reglas establecidas por la compañía; principios y directrices, relacionado a la valoración de los lineamientos que rigen el funcionamiento de la institución; toma de las decisiones, establecido por la percepción sobre la intervención de los colaboradores en las decisiones de la compañía según su nivel de jerarquía; el clima laboral, está considerado como la opinión del ambiente psicosocial y organizacional. Por otra parte, Atalaya (2018) las normas laborales refieren al contexto normativo vigente para cumplimiento de sus actividades laborales; principios, reglas y directrices establecido por la percepción del marco de gestión orientadas a la convivencia laboral; toma de decisiones, grado de intervención en la elecciones de las decisiones de la institución; clima laboral, referido al entorno para desarrollarse como trabajador.

Las relaciones sociales consignado como el grado en que el trabajador se siente satisfecho con la interacción social y la asistencia a sus colegas y superiores en el contexto laboral, desempeñando un papel crucial en varios aspectos de la vida, incluido el emprendimiento organizacional (Czernek-Marszałek et al., 2023). Además, son importantes para establecer contactos interpersonales y desarrollar habilidades sociales, particularmente en grupos de pares (Jałowiecka-Frania, 2022).

La dimensión relaciones sociales está conformado por los indicadores siguientes: la solidaridad y colaboración, dado por la satisfacción con la ayuda y trabajo en equipo con otros miembros de la organización; la interrelación y comunicación, Valoración de la interacción y fluidez comunicativa con otros en la organización (Pacheco, 2019). Para Atalaya (2018), la solidaridad y colaboración, consiste en el soporte del equipo para desarrollar eficientemente las actividades laborales; interrelación y comunicación, el acto de interactuar entre los integrantes de la

compañía. El desarrollo personal es considerado como el proceso de superación personal a través de diversas actividades, experiencias y oportunidades. Implica mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona para lograr la autorrealización (Slyusarenko et al., 2022). Por otro lado, según Belitskii (2022) el desarrollo personal, es una fase relevante en la vida de un individuo e implica varios mecanismos, condiciones y métodos que deben controlarse para obtener un resultado positivo; dentro de los aspectos a considerar se tiene los factores sociales, psicológicos y biológicos; las condiciones, en las que se desarrolla un individuo (entorno familiar, educación, nivel socioeconómico) y los factores culturales; finalmente, los métodos que se pueden emplear para facilitar el desarrollo personal (autorreflexión, el establecimiento de metas y la participación en actividades que promuevan el crecimiento personal).

La dimensión desarrollo personal tiene como indicadores a la capacitación y crecimiento, definido como las oportunidades brindadas por la organización para el desarrollo del trabajador; la motivación y autorrealización, considerada como la percepción de posibilidades de realización personal que brinda el trabajo; finalmente, el liderazgo, dado por la valoración ejercido por los superiores jerárquicos (Pacheco, 2019). También, se define a la capacitación y crecimiento, al conjunto de actividad desarrolladas por la organización para el desarrollo integral del personal; la motivación y autorrealización, desarrollo de actividades orientadas al personal para mejorar el desempeño mediante la motivación y autorrealización; el liderazgo, es el uno de los componentes esenciales debido a la influencia de un personal sobre otros miembros de la organización, es la persona que apoya y guía al cumplimiento de objetivos institucionales (Atalaya, 2018; Ahmad et al., 2020).

El desempeño de las actividades se considera a las acciones y comportamientos específicos que están directamente relacionados con las responsabilidades laborales de una persona y contribuyen a alcanzar los objetivos de la institución. Incluye la ejecución de las tareas asignadas, el cumplimiento de los plazos y la realización de una labor de alta calidad (Çalışkan & Köroğlu, 2022). Además, se entiende como la competencia de un sujeto o un grupo para alcanzar de manera efectiva y eficiente las tareas y responsabilidades que se les asignan en un entorno laboral; el cual abarca la calidad y la cantidad del trabajo realizado, así como la

capacidad de cumplir con los plazos y lograr los resultados deseados (Court & Nein, 2023). Asimismo, Pacheco (2019) indica que los indicadores pertenecientes a la dimensión desempeño de las actividades se describen, el aporte a la productividad, como la percepción del trabajador sobre su contribución a los resultados de la organización; información y organización, referido a la satisfacción con la información y organización brindada por la empresa para las labores. Se considera la investigación de Atalaya (2018) sobre el aporte a la productividad, refiere a la correspondencia entre las tareas realizadas y el puesto de trabajo relacionado a la productividad de la organización; información y organización, dado por la satisfacción con la información brindada sobre decisiones y cambios.

La relación de autoridad se refiere a la relación entre una persona o entidad con el poder de tomar decisiones y hacer cumplir reglas (la autoridad) y aquellos que están sujetos a esas decisiones y reglas (los subordinados). La relación de autoridad puede examinarse desde perspectivas legales, políticas, sociales y psicológicas; el concepto de autoridad se construye socialmente y representa tanto una representación compartida de la sociedad como un principio normativo de la vida social (Yuhandra et al., 2021). Dentro del ámbito de la gestión abarca varios aspectos, como el liderazgo, la honestidad y la dedicación organizacional; la eficacia de un equipo de gestión depende en alto grado de la presencia de un potencial de liderazgo, que abarca la capacidad del gerente para ejercer autoridad y cultivar los atributos de dirección (Nagorichna & Kapitanets, 2019).

También, para la dimensión relación de autoridad se cuenta con los siguientes indicadores, el buen trato de los superiores, considerado como la opinión sobre el trato recibido de los superiores jerárquicos; y la valoración de su trabajo, dado por la percepción de reconocimiento y valoración del trabajo por parte de los superiores (Pacheco, 2019). Por otro lado, el buen trato de los superiores, este ligado a la pertinencia y satisfacción con las competencias y desempeño de la alta dirección; por último, la valoración de su trabajo, referido a la complacencia del personal superior respecto al trabajo realizado y su reconocimiento. Toda organización debe reconocer el trabajo realizado por sus colaboradores mejorando su desempeño (Banjarnahor et al., 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

Este capítulo tiene como objetivo el proporcionar una visión completa de los aspectos metodológicos utilizados en la investigación, con el fin de garantizar la solidez y confiabilidad de los resultados. Se describieron los procedimientos metodológicos que se siguieron para el desarrollo del estudio, que se centró en determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el 2024.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

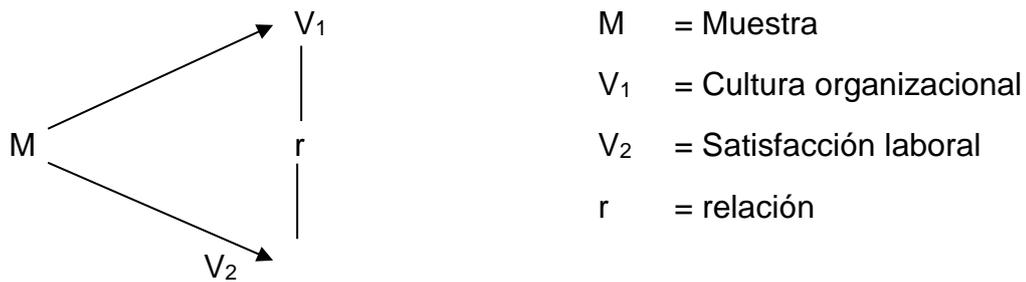
##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Esta indagación se ejecutó bajo el tipo aplicada, dado que este tipo de investigación tuvo implicancia considerable en todo lo relevante al conocimiento existente teórico y científico, en un intento de poder dar solución a ciertos problemas en particular, dando así resultados validados para posibles usos en productos, métodos y sistemas, contribuyendo al mejoramiento social (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], 2018). En este estudio se aplicó la técnica cuantitativa, que implicó recopilar y evaluar datos numéricos. Con este método, se pueden medir variables con precisión, encontrar patrones y extrapolar los resultados a poblaciones enteras. Es de gran ayuda para probar hipótesis e intentar establecer conexión entre variables (Hernández et al., 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Así mismo, presenta un diseño no experimental transversal. En donde (Hernández et al., 2018) indica que este tipo de investigación recopila información con el propósito de detallar las características de las variables de la investigación y, al mismo tiempo, examinar su influencia o impacto dentro del ámbito de la investigación.

Y se figura de la siguiente manera:



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable: Cultura Organizacional

**Definición conceptual:** Está considerado como un poderoso instrumento; debido a que una buena cultura organizativa permite a los empleados reconocerse y dedicarse a la institución, lo que en última instancia resulta en que todos trabajan juntos para alcanzar los objetivos que se han propuesto (Vera-Briones & Mendoza-Vera, 2023).

**Definición operacional:** La variable de estudio se medirá mediante sus dimensiones: D1-Implicación, D2-Consistencia, D3-Adaptabilidad y D4-Misión; mediante, el uso del cuestionario considerando 12 preguntas y será administrado a una muestra representativa de efectivos dentro de la organización, utilizando la escala de Likert con opciones de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem.

**Indicadores:** D1: Empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades. D2: Valores centrales, acuerdo y coordinación e integración. D3: orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje organizativo. D4: Visión de futuro, dirección y propósitos estratégicos; y metas y objetivos.

**Escala de medición:** es ordinal

#### Variable: Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** caracteriza esta variable como el grado en que un empleado está contento con su entorno y condiciones laborales. Es una cuestión muy básica porque tiene una relación directa con el calibre de la producción, los

niveles de rentabilidad y productividad y el crecimiento empresarial (Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos, 2020).

**Definición operacional:** La variable de estudio se midió mediante sus dimensiones: D1-Condiciones físicas y/o materiales, D2-Beneficios laborales remunerativos, D3-Políticas administrativas, D4-Relaciones sociales, D5-Desarrollo personal, D6-Desempeño de tareas y D7-Relación con la autoridad; a través, de un cuestionario conformado por 36 preguntas y fue aplicado a una muestra representativa de efectivos del cuerpo de bomberos, utilizando la escala de Likert de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem.

**Indicadores:** D1-infraestructura de trabajo y comodidad de ambientes, D2-beneficios sociales, laborales y buen trato económico. D3-normas laborales, Principios, reglas y directrices, toma de decisiones, clima laboral, D4-solidaridad y colaboración e interrelación y comunicación. interrelación y comunicación, D5-capacitación y crecimiento, motivación y autorrealización y liderazgo. D6-aporte a la productividad e Información y organización, D7-buen trato de los superiores y valoración de su trabajo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La manifestación de la población se refiere a la reunión de materiales, procesos o seres humanos que son objeto de una investigación y tienen cualidades o atributos similares. Asimismo, en la generalidad de los casos, derivarse inviable estudiar a la totalidad de la población, es decir, resulta impracticable (Vizcaíno et al., 2023). En el presente estudio, la población fue establecida por 61 efectivos de la Compañía de Bomberos.

**Criterios de inclusión:** Para esta investigación se incorporaron a todos los efectivos de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Nuevo Chimbote.

**Criterios de exclusión:** Ninguno.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra consiste en una subpoblación representativo y específico de la población, con un propósito que con los resultados obtenidos puedan ser generalizados o extrapolados a toda la población (Vizcaíno et al., 2023). La

investigación tuvo acceso a una muestra tipo censal, que es una muestra estadística de la población que comprende a la mayor parte de los miembros (Hernández et al., 2018). En efectos del estudio, la muestra estuvo compuesta de 61 efectivos.

### **3.3.3. Muestreo**

Las técnicas de muestreo están consideradas como las estrategias que posibilitan la elección de una muestra representativa de una población; es decir, el proceso de selección de un elemento de la población, lo que resulta fundamental para llevar a cabo investigaciones precisas y obtener resultados confiables (Agramonte-Pineda et al., 2023; Hernández et al., 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

El efectivo de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Nuevo Chimbote.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio empleó la técnica para recopilar datos fue la encuesta, la cual está representada como un método para recopilar información al realizar preguntas a una porción específica de la población que se quiere estudiar. Las encuestas pueden llevarse a cabo de distintas formas: en persona, por teléfono, a través de correos electrónicos o en plataformas en línea (Sánchez, 2022). Debido a la variedad de métodos y herramientas empleadas para recopilar datos al revisar la literatura, según lo indicado por Hernández et al. (2018), se destaca que una encuesta implica formular preguntas relacionadas con una o más variables a evaluar. Los Instrumentos son herramientas relevantes en el estudio, dado que facilitan traducir nociones abstractas en valores sólidos que pueden ser analizadas y comparadas (Hernández et al., 2018). Los cuestionarios son ampliamente utilizados en la investigación social y de mercado debido a su versatilidad, eficiencia y capacidad para recopilar datos de grandes muestras (Malhotra, 2019).

Para el instrumento se seleccionó el cuestionario, conteniendo preguntas cerradas, para los efectivos de la Compañía de Bomberos, y se empleó la observación en la corroboración para los resultados.

- **Cuestionario sobre cultura organizacional:** con 12 ítems en 4 dimensiones analizado por Denison et al. (2014).

- **Cuestionario sobre satisfacción laboral:** con 36 ítems en 4 dimensiones elaborado por Palma (1999).

La validez para los instrumentos de investigación usados para el estudio se fundamenta en su uso previo en estudios similares; estos cuestionarios han demostrado ser herramientas fiables y válidas en contextos de investigación anteriores, asegurando la consistencia y precisión de la data recolectadas (García et al., 2015).

Se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach como prueba de evaluación en la investigación, específicamente para evaluar la validez y coherencia de los instrumentos. Este coeficiente se calculó mediante un análisis detallado de los elementos, considerando cuatro criterios para cada indicador (suficiencia, claridad, coherencia y relevancia), tal como se señaló en el estudio realizado por Dorantes-Nova et al. (2016).

Además, en lo referente a la fiabilidad, se pudo definir como una característica de las puntuaciones de una evaluación que incidió significativamente en la exactitud de los resultados generados por un instrumento (Hernández et al., 2018). Empleando el coeficiente de alfa en la obtener de confiabilidad para cada instrumento de medición del estudio, obteniendo valores de 0.9676 y 0.9286 para las escalas de la cultura organizacional y satisfacción laboral respectivamente.

### **3.5. Procedimientos**

Según la metodología de la investigación, se procederá a examinar las teorías presentes en los antecedentes, identificando las dimensiones e indicadores pertinentes. A continuación, se desarrollarán los instrumentos, los cuales serán validados por jueces y se evaluará su confiabilidad mediante el coeficiente alfa. Posteriormente, se iniciará la recopilación de los datos, los cuales serán codificados como tabulados mediante MS Excel. Con la autorización de la compañía, ejecuto la recopilación de información empleando un método de muestreo no probabilístico, elegido por conveniencia. Abordando a todos los bomberos de la Compañía de Nuevo Chimbote, desde la plana menor hasta los oficiales superiores que la integran.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Tras el tratamiento de datos de la aplicación informática SPSS en su edición 29, realizó un análisis mediante estadística descriptiva, que es un grupo de técnicas que se emplean para cuantificar y resumir las observaciones. Además, se empleó estadística inferencial, con el objetivo de extraer conclusiones sobre el proceder de la población de estudio partiendo de los datos recopilados de una muestra (Hernández et al., 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación, se adhieren que los preámbulos generales indicados en el código de ética de la Universidad César Vallejo. Estos principios incluyen el respeto a la autonomía e integridad de los participantes, así como la búsqueda de garantizar su bienestar y prevenir cualquier riesgo potencial. El estudio se distingue por su equidad, ya que todos los participantes recibieron un trato igualitario. Además, se destaca por su honestidad y responsabilidad, ya que los datos recopilados son precisos, confiables y cumplen con todas las normativas legales, éticas y de seguridad.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados del estudio que buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, en el año 2024. En este capítulo se evaluaron los datos a través de una estadística descriptiva, como de la estadística inferencial; además se demostraron los resultados de las hipótesis planteadas.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción labora de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción labora de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada cultura organizacional y satisfacción laboral de efectivos*

		Cultura Organizacional			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	8.2%	31.1%	9.8%	49.2%	rho de Spearman 0.583 Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	13.1%	36.1%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		8.2%	45.9%	45.9%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 1 presenta los resultados relacionados al objetivo general del estudio, se observó que el 45.9% de los efectivos indicaron una percepción sobre la cultura organizacional en un grado medio y alto; sintiéndose conforme con el contexto institucional. Tras realizar un análisis correlacional empleando el coeficiente rho de Spearman, se halló una asociación positiva y considerable entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el periodo 2024.

La correlación tuvo un coeficiente de 0.583, el cual sugiere una relación sólida y directa de las variables. Igualmente, se observó que el nivel significativo (bilateral) es 0.000, lo cual respalda la hipótesis alterna planteada en el estudio. Estos hallazgos demuestran que, en el valor en que la cultura organizacional sea más favorable, se espera que los valores de satisfacción laboral de los bomberos también sean más elevados.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 2**

*Tabla cruzada satisfacción laboral e involucramiento*

		Involucramiento			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	3.3%	26.2%	19.7%	49.2%	rho de Spearman 0.559 Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	11.5%	37.7%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		3.3%	39.3%	57.4%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

Sobre esta tabla 2 que muestra los hallazgos respecto a la satisfacción laboral y el involucramiento de la cultura organizacional, en ellos se observó que 57.4% de los efectivos encuestados en la medida cuentan con mayor compromiso en la institución es altamente consistente sintiéndose modernamente satisfecho. Por consiguiente, el análisis correlacional realizado a través del coeficiente rho de Spearman arrojó un índice de 0.559, indicando sobre la correlación positiva y relevante de la satisfacción laboral y el involucramiento de la cultura organizacional en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

También, se encontró un valor significativo (bilateral) de un 0.000, donde llevó a denegar la hipótesis nula propuesta y aceptar la hipótesis alternativa. Los hallazgos sugieren la existencia una asociación fuerte y directa en las variables, por lo que comprende a medida que aumenta el involucramiento de la cultura organizacional, también se espera un incremento en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Consistencia			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	13.1%	34.4%	1.6%	49.2%	rho de Spearman 0.654 Sig. (bilateral)
	Regular	1.6%	19.7%	27.9%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		14.8%	55.7%	29.5%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 3 presenta los resultados relacionados a la consistencia sobre la cultura de la organización y la satisfacción de lo laboral, donde se observó un 55.7% de los efectivos censados se hallaron en el nivel regular; en la medida que se tenga expectativas claras y se resuelvan los conflictos en la organización, los efectivos sienten una satisfacción laboral regular. Se llevó a cabo una evaluación correlacional usando el rho de coeficiente Spearman, donde reveló una correlación positiva y considerable de 0.654 de la satisfacción laboral con la consistencia de la cultura organizacional en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó un grado de significancia (bilateral) de 0.000, lo cual condujo al deshacer la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Con estos hallazgos se indica la presencia de relación sólida y directa de las variables, sugiriendo que la medida que se incrementa la consistencia de la cultura organizacional, se espera un incremento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

#### Tabla 4

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Adaptabilidad			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	11.5%	31.1%	6.6%	49.2%	Rho de Spearman 0.555 Sig. (bilateral)
	Regular	0.0%	19.7%	29.5%	49.2%	
	Alto	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	
Total		11.5%	52.5%	36.1%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 4 presenta los resultados relacionados entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, en ellos se observó que 52.5% de los efectivos encuestados han tenido una percepción en el nivel regular; en la medida que se tenga un entendimiento del entorno ya una adecuada reacción y anticipación a ciertos imprevistos en la organización los efectivos sienten una satisfacción laboral relativamente moderada. El análisis correlacional realizado empleando el coeficiente rho de Spearman emitió un valor de 0.555, estableciendo una correlación positiva y considerable de la adaptabilidad de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó una valoración de significancia (bilateral) de 0.000, lo que llevó al refutar la hipótesis nula propuesta y de aceptar la hipótesis alternativa. Donde los hallazgos indican que la presencia de la conexión sólida y concreta de ambas variables, implicando que de forma que aumenta la adaptabilidad de la cultura organizacional, se espera un incremento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada satisfacción laboral y consistencia*

		Misión			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción Laboral	Bajo	29.5%	19.7%	0.0%	49.2%	rho de Spearman
	Regular	8.2%	16.4%	24.6%	49.2%	0.633
	Alto	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	Sig. (bilateral)
Total		39.3%	36.1%	24.6%	100.0%	0.000

*Nota.* Datos recolectados de la aplicación de la encuesta.

La tabla 5 presenta los resultados relacionados entre la misión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, de ellos se observó un 39.3% de los efectivos encuestados han tenido una percepción en el nivel bajo; en la medida que se tiene una comprensión clara de la dirección y visión de la institución los participantes tendrán una satisfacción laboral relativamente regular. Llevándose a cabo un examen correlacional usando el coeficiente Rho de Spearman, el cual reveló una correlación positiva y considerable de 0.633 de la misión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Asimismo, se alcanzó una medida de significancia (bilateral) de 0.000, lo cual condujo al denegar la hipótesis nula propuesta y de aceptar la hipótesis alterna propuesta. Estos descubrimientos indican que existe relación sólida y directa entre las variables, sugiriendo que cuanto más alineada esté la misión con la cultura organizacional, se espera un aumento correspondiente en la satisfacción laboral de los bomberos.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se muestra la discusión de los descubrimientos del estudio contrastado con los antecedentes y las bases teóricas relevantes, con la intención de comprender mejor la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el contexto específico de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote. Asimismo, se buscó identificar similitudes, diferencias y aportes significativos que contribuyan al conocimiento existente sobre el tema y que permitan establecer implicaciones prácticas para la gestión de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en esta compañía.

La investigación sostuvo el propósito principal de investigar la asociación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los miembros que conforman la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024. Para alcanzar este objetivo, conllevaron a emplear una prueba Rho de Spearman, la cual reporto una correlación con una coeficiencia de 0.583, precisando una relación positiva y relevante de las variables evaluadas. Asimismo, se halló una escala de significancia bilateral de 0.000, permitiendo descartar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una correlación estadísticamente significativa. Estos hallazgos respaldan la noción sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente vinculadas en la compañía analizada.

Los resultado confirman la tendencia general observada en otros estudios que señalan una positiva relación de las variables, siendo de magnitud la correlación un notablemente menor en comparación con los hallazgos de Wahyu (2023) quien reportó una correlación con un coeficiente de 0.721 de la cultura de la corporación con la satisfacción de lo laboral del contexto de las instituciones manufactureras, mientras que Gabardo-Martins et al. (2023) observaron una correlación aún más robusta ( $r = 0.94$ ) en el sector de la salud. Esta diferencia en la magnitud de la correlación podría atribuirse a varios factores específicos del entorno de los servicios de emergencia, tales como la alta presión y las demandas emocionales del trabajo en la Compañía de Bomberos, que pueden moderar la repercusión que genera la cultura organizacional sobre la satisfacción en lo laboral.

De esta manera, la evidencia encontrada refuerza la idea, aunque la conexión de la cultura organizacional con la satisfacción laboral por lo general es positiva, el grado de esta relación puede variar significativamente según el contexto. Para los gestores y autoridades de la elaboración de las políticas en los cuerpos de bomberos, es crucial considerar que las estrategias eficaces en un sector (como la manufactura o la salud) podrían no ser directamente transferibles a los servicios de emergencia sin ajustes que consideren las particularidades de este entorno.

Asimismo, estos hallazgos concuerdan con lo expuesto en las bases teóricas por Al-Wareth et al. (2021), quienes señalan que la cultura organizacional es un procedimiento que promueve el comportamiento positivo y aumenta la lealtad del personal hacia la organización; además, Yopan et al. (2020) resaltan la resaltante de la cultura organizacional al crear valor y fomentar la fidelidad entre los colaboradores y el entorno externo. Por lo tanto, una cultura organizacional sólida y positiva contribuye a la satisfacción laboral de los integrantes de la Compañía de Bomberos.

En cuanto al primer objetivo, se buscó determinar la relación del involucramiento con la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote en el año 2024. Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, obtuvo una correlación con un coeficiente de 0.559 dando un grado significativo de 0.00, lo que indica una conexión de forma positiva relevante y estadística significativa de el involucramiento y la satisfacción laboral; estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los miembros de la organización.

Este resultado es consistente con lo reportado por Pinedo (2019), quien también encontró una relación significativa de valor ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión implicación y la satisfacción laboral en docentes. Igualmente, Rojas (2023) encontró un valor moderado de correlación positiva ( $r = 0.515$ ) entre implicación y engagement en trabajadores de una ONG, sugiriendo que un alto involucramiento se asocia con mayor compromiso laboral. Panduro (2020) también evidenció una conexión directa y significativa del involucramiento con la satisfacción en colaboradores. Estos

hallazgos destacan la relevancia de fomentar la participación y sentido de pertenencia de los colaboradores para incrementar su satisfacción.

Al discutirse con la fundamentación científica, se sugiere que, a mayor compromiso e involucramiento de los efectivos en la institución, experimentarán una mayor satisfacción laboral; los hallazgos se alinean con lo mencionado por Obah & Amah (2022), quienes señalan que el involucramiento es un elemento clave de la cultura de la organización que influye para su desempeño corporativo al referirse al nivel de participación como compromiso de los empleados en las operaciones de la organización; también, Carrillo et al. (2017) indican que la actuación de los colaboradores para las actividades que impactan directamente en su actividad productiva promueve el éxito y la dedicación de la organización; por lo tanto, fomentar el involucramiento de los efectivos a través del empoderamiento, desarrollo de capacidades y trabajo en equipo contribuye a su satisfacción laboral.

Sobre el objetivo específico 2, considero buscar determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. La evaluación de correlación mediante la Prueba Spearman denoto valor de coeficiencia de 0.654 para un nivel significativo de 0.00, lo que indica una conexión de forma positiva importante y estadístico significativo de la consistencia con la satisfacción laboral; Ante ello, estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación significativa de la consistencia y la satisfacción laboral de los miembros de la Compañía de Bomberos.

Esto concuerda con los resultados de Pinedo (2019), quien reportó una relación significativa ( $p:0.01$ ) de la consistencia con la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, Muñoz (2019) halló que entre la consistencia y factores de satisfacción laboral se tiene una relación positiva y significativa. Rojas (2023) también evidenció una correlación moderada ( $r=0.483$ ) entre consistencia y engagement en trabajadores de una ONG. Estos resultados sugieren que mantener la coherencia y estabilidad en la cultura organizacional contribuye a una mayor satisfacción de los colaboradores.

Los resultados encontrados, concuerdan con las bases teóricas considerados en la investigación, con lo señalado por Kozhakhmetova et al. (2022) y Wageeh & Ahmed (2022), quienes mencionan que la consistencia es un aspecto importante de la cultura organizacional al crear una sensación de estabilidad, confiabilidad y previsibilidad. Además, Contreras & Gómez (2018) resaltan que la consistencia se refleja en la generación de identidad y expectativas claras, la resolución de conflictos y la coordinación e integración entre las áreas. Por lo tanto, mantener una cultura organizacional consistente favorece la satisfacción laboral de los efectivos.

En respecto al objetivo específico 3, el cual buscó determinar la relación de la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los miembros de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. La prueba  $r$  de Pearson mostró un valor de coeficiente sobre correlación de un 0.555 dando un valor significativo de un 0.00, lo que indica la correlación con positividad relevante y estadística significativo de la adaptabilidad con la satisfacción laboral. Estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis alternativa, afirmando que existe una relación con significancia sobre la adaptabilidad y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Este resultado difiere de lo reportado por Pinedo (2019), quien no identifico conexión con significancia dado que el valor fue  $p < 0.05$ , de la adaptabilidad con la satisfacción laboral en docentes. Sin embargo, es consistente con los hallazgos de Pulido y Serrano (2019), quienes evidenciaron una asociación entre alta adaptabilidad y satisfacción regular (43.1%) en enfermeras. Igualmente, Muñoz (2019) y Rojas (2023) encontraron correlaciones positivas entre adaptabilidad y factores de satisfacción laboral. Cachay & Sullon (2023) también confirmaron una influencia positiva directa entre adaptabilidad y satisfacción en colaboradores de salones de belleza. Estos hallazgos demuestran la importancia de la capacidad de adaptación organizacional para mantener a los trabajadores satisfechos.

La evidencia encontrada al contrastarse con las bases teóricas, sugiere que, en la medida en que la organización tenga un entendimiento del entorno y una adecuada reacción y anticipación a ciertos imprevistos, los efectivos experimentarán una mayor satisfacción laboral; los hallazgos se alinean con lo expuesto por Obah & Amah (2022), quienes indican que la adaptabilidad es un

elemento crucial para su cultura organizacional en su influencia para el desempeño corporativo al referirse a la competencia de una compañía para atender y adecuarse a las modificaciones en el ámbito tanto interno como externo; además, Contreras & Gómez (2018) señalan que la versatilidad se refleja en la disposición al cambio, la atención al usuario y el aprendizaje organizativo; por lo tanto, una cultura organizacional adaptable contribuye a la satisfacción laboral de los efectivos.

Finalmente, para el objetivo específico número 4, se buscó determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el año 2024. A través de la evaluación del Rho de Spearman arrojó que el coeficiente para correlación es 0.633 con un grado de significancia de 0.000, lo que precisa una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la misión y la satisfacción laboral. Estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Este resultado es afín al hallado por Pinedo (2019), en donde encontró un valor de relación de significancia ( $p=0.01$ ) de la misión con la satisfacción laboral de docentes. Asimismo, Muñoz (2019) evidenció una relación positiva y relevante de la identificación con la misión con las características sobre la satisfacción laboral. Rojas (2023) también halló una correlación moderada ( $r=0.526$ ) entre misión y engagement en trabajadores de una ONG. Panduro (2020) y Cachay y Sullon (2023) igualmente confirmaron una conexión directa y significativa de la misión y la satisfacción en lo laboral para sus respectivos estudios. Estos hallazgos destacan la relevancia de tener una misión clara y compartida para promover la satisfacción de los colaboradores.

Esto implica que, en la medida en que la organización tenga una comprensión clara de su dirección y visión, los efectivos experimentarán una mayor satisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con lo mencionado por Obah & Amah (2022), quienes señalan que la misión se refiere al propósito, metas y objetivos que guían las acciones y secuencias para las tomas de las decisiones en la institución, proporcionando orientación a las partes interesadas internas y externas. Además, ALTOIMPACTO (2022) indica que la misión brinda orientación, un sentido de propósito y un marco para el crecimiento. Por lo tanto, una cultura organizacional con una misión clara y compartida favorece la satisfacción laboral de los efectivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Relacionada al objetivo general, donde se determinó la relación existente y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se sustenta en el coeficiente de correlación obtenido ( $Rho=0.583$ ) y el p-valor de 0.000, que evidencian una correlación positiva considerable entre las dos variables conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna.
2. Referida al primer objetivo específico, se demostró la relación existente de forma significativa del involucramiento con la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esto se fundamenta en el coeficiente de correlación hallado ( $Rho=0.559$ ) y el p-valor de 0.000, que indican que se tiene una considerable correlación positiva entre estas variables; de esta manera acepta la hipótesis alterna planteada.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se analizó la relación existente y significativa entre la consistencia y la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se respalda en el coeficiente de correlación obtenido ( $Rho=0.654$ ) y el p-valor de 0.000, que muestran una correlación positiva entre estas variables; aceptando de esta manera la hipótesis alterna propuesta.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se identificó la relación existente y significativa de la adaptabilidad con la satisfacción laboral de los efectivos de la Cía. de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esto se sustenta en el coeficiente para correlación hallado ( $Rho=0.555$ ) y el p-valor de 0.000, evidenciando la positiva correlación relevante entre estas variables; aceptando la hipótesis alterna planteada.
5. Finalmente, el cuarto objetivo específico, se definió la relación existente y significativa entre la misión y la satisfacción laboral de los efectivos de la Compañía de Bomberos de Nuevo Chimbote en el 2024. Esta afirmación se fundamenta en el coeficiente de la correlación alcanzada ( $Rho=0.633$ ) y con p-valor a 0.000, con lo cual indican la correlación de forma positiva considerable de estas variables, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al Primer Jefe quien dirige la Compañía de los Bomberos del distrito de Nuevo Chimbote:

1. Fortalecer la cultura organizacional, mediante la promoción de labores en conjunto, comunicación asertiva y capacitación constante; estas actividades contribuirán significativamente en potenciar la camaradería y la mística de la institución y se reflejará en el sentido de propósito entre los bomberos voluntarios, así como en la percepción de los ciudadanos de la localidad.
2. Promover el involucramiento de los efectivos no solo en emergencias sino también en actividades de representación de la institución; tales como juramentaciones de brigadas, capacitaciones a empresas o charlas de prevención; de tal manera que el bombero vaya creando lazos de identidad institucional a la par que potencia sus conocimientos a través de la enseñanza y sobre todo la Compañía de Bomberos hace acto de presencia en la sociedad.
3. Potenciar la consistencia que reflejan los bomberos en sus labores, implementando programas regulares de entrenamiento y capacitación continua; de tal manera que todos los miembros conozcan y puedan manejar los equipos y herramientas en cualquier emergencia, así como seguir protocolos de atención. Esto mejorará su capacidad de respuesta y su confianza en sí mismos.
4. Fomentar adaptabilidad del personal, para lo cual se puede preparar simulacros periódicos de diversas emergencias, cambiando ciertos factores para que los efectivos puedan aprender a tomar decisiones en circunstancias difíciles, asimismo, se puede brindar pequeñas capacitaciones sobre manejo de herramientas digitales que faciliten la comunicación de todos. De esta manera la compañía estaría siempre operativa y preparada ante cualquier evento cambiante.
5. Reforzar la misión institucional a través de reuniones periódicas, donde se expongan las metas a corto y mediano plazo, así como recoger las sugerencias de los efectivos y conocer sus ideas para mejorar como institución; esto permitirá fortalecer la comunicación interna y la percepción de autoridad que tienen los efectivos respecto a sus superiores.