

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay  
N°68, año 2025

Presentado por:

Abel Eduardo Ascona Condorcuya

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos  
Abancay N°68, año 2025**


Presentado por **Abel Eduardo Ascona Condorcuya**, para optar el título de  
Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 24 de noviembre de 2025 ante el jurado evaluador:

**Presidente:**

  
Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

**Primer miembro:**

  
M. Sc. María Patricia Lima Bendezú

**Segundo miembro:**

  
Mg. Josué Huamani Cayllahua

**Asesor:**

  
Dr. Percy Fritz Puga Peña



UNIVERSIDAD NACIONAL  
**MICAELA BASTIDAS**  
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 010-2026

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, año 2025”**. para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bachiller **ABEL EDUARDO ASCONA CONDORCUYA**, han sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 07% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 03 de marzo de 2026.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. Percy Francisco Peña  
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.c:

Archivo.  
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco  
[investigacionadministracion@unamba.edu.pe](mailto:investigacionadministracion@unamba.edu.pe)



### **Agradecimiento**

*Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, por su amor y apoyo incondicional. A mi asesor, Dr. Percy Fritz Puga Peña, por su valiosa orientación y dedicación. Agradezco también al equipo de jurados, docentes y amigos, por su apoyo y contribuciones durante este proceso.*



## Dedicatoria

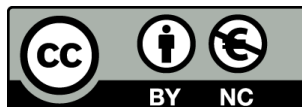
*Dedico este trabajo a dos personas que dejaron una huella profunda en mi vida y en mi formación: a mi querido maestro Félix Gutiérrez Quezada, quien con su sabiduría y dedicación me inspiró a seguir adelante en mi camino académico, y a mi amigo y referente en los Bomberos, Gerry Meléndez Trujillo, cuya valentía y compromiso siempre fueron una fuente de motivación. Ambos han partido, pero su legado sigue presente en mi corazón y en mi trabajo.*



Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay  
N°68, año 2025

Línea de investigación: Gestión Pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



## ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>RESUMEN</b>	3
<b>ABSTRACT</b>	4
<b>CAPÍTULO I</b>	5
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del Problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.2.3 Justificación de la investigación	7
<b>OBJETIVOS E HIPÓTESIS</b>	11
2.1 Objetivos de la investigación	11
2.1.1 Objetivo General	11
2.1.2 Objetivos Específicos	11
2.2 Hipótesis de la investigación	11
2.2.1 Hipótesis general	11
2.2.2 Hipótesis específicas	11
2.3 Operacionalización de variables	12
<b>CAPÍTULO III</b>	13
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	13
3.1 Antecedentes	13
3.1.1 Internacionales	13
3.1.2 Nacionales	14
3.1.3 Locales	15
3.2 Marco teórico	16
3.2.1 Teoría de las Relaciones Humanas	16
3.2.2 Socialización Organizacional	17
3.2.3 Trabajo en equipo.	26
3.3 Marco conceptual	42
<b>CAPÍTULO IV</b>	44
<b>METODOLOGÍA</b>	44
4.1 Tipo y nivel de investigación	44
4.2 Diseño de la investigación	45



4.3	Descripción ética de la investigación	45
4.4	Población y muestra	45
4.5	Procedimiento	47
4.6	Técnica e instrumentos	48
4.7	Análisis estadístico.	52
4.8	Prueba de Normalidad	53
<b>CAPÍTULO V</b>		55
<b>RESULTADOS Y DISCUSIONES</b>		55
5.1	Análisis de resultados	55
5.2	Contrastación de hipótesis	73
5.3	Discusión	83
<b>CAPÍTULO VI</b>		86
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		86
6.1	Conclusiones	86
6.2	Recomendaciones	87
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		89
<b>ANEXOS</b>		96



## ÍNDICE DE TABLAS.

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables	12
<b>Tabla 2</b> Validación del instrumento socialización organizacional	49
<b>Tabla 3</b> Validación del instrumento trabajo en equipo	49
<b>Tabla 4</b> Procesamiento de los casos de la variable Socialización organizacional	50
<b>Tabla 5</b> Estadístico de fiabilidad de la variable Socialización organizacional	50
<b>Tabla 6</b> Procesamiento de los casos de la variable Trabajo en equipo	51
<b>Tabla 7</b> Estadístico de fiabilidad de la variable Trabajo en equipo	51
<b>Tabla 8</b> Baremaciones de variables y dimensiones	52
<b>Tabla 9</b> Pruebas de normalidad	53
<b>Tabla 10</b> Escala para interpretar el coeficiente Tau-b de Kendall	54
<b>Tabla 11</b> Socialización Organizacional	58
<b>Tabla 12</b> Preingreso	60
<b>Tabla 13</b> Inducción	61
<b>Tabla 14</b> Metamorfosis	62
<b>Tabla 15</b> Trabajo en Equipo	63
<b>Tabla 16</b> Confianza	65
<b>Tabla 17</b> Consenso	66
<b>Tabla 18</b> Compromiso	67
<b>Tabla 19</b> Colaboración	68
<b>Tabla 20</b> Socialización organizacional*Trabajo en equipo	69
<b>Tabla 21</b> Preingreso*Trabajo en equipo	70
<b>Tabla 22</b> Inducción*Trabajo en equipo	71
<b>Tabla 23</b> Metamorfosis*Trabajo en equipo	72
<b>Tabla 24</b> Correlación de socialización organizacional y trabajo en equipo	74
<b>Tabla 25</b> Correlación de Preingreso y Trabajo en equipo	76
<b>Tabla 26</b> Correlación de Inducción y Trabajo en equipo	78
<b>Tabla 27</b> Correlación de Metamorfosis y Trabajo en equipo	79
<b>Tabla 28</b> Correlaciones múltiples	81

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Datos Generales	55
<b>Figura 2</b> Condición/Grado CBP	56
<b>Figura 3</b> Años de Servicio	57
<b>Figura 4</b> Socialización Organizacional	59
<b>Figura 5</b> Preingreso	61
<b>Figura 6</b> Inducción	62
<b>Figura 7</b> Metamorfosis	63
<b>Figura 8</b> Trabajo en Equipo	64
<b>Figura 9</b> Confianza	65
<b>Figura 10</b> Consenso	66
<b>Figura 11</b> Compromiso	67
<b>Figura 12</b> Colaboración	68
<b>Figura 13</b> Socialización organizacional*Trabajo en equipo	69
<b>Figura 14</b> Preingreso*Trabajo en equipo	70
<b>Figura 15</b> Inducción*Trabajo en equipo	71
<b>Figura 16</b> Metamorfosis*Trabajo en equipo	72
<b>Figura 17</b> Dispersión de puntos entre socialización organizacional y trabajo en equipo	74
<b>Figura 18</b> Dispersión de puntos de la dimensión preingreso y variable trabajo en equipo	76
<b>Figura 19</b> Dispersión de puntos de la dimensión inducción y variable trabajo en equipo	78
<b>Figura 20</b> Dispersión de puntos entre Metamorfosis y variable Trabajo en equipo	80



## INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, durante el año 2025. La socialización organizacional se define como el proceso a través del cual los nuevos miembros de una organización adquieren los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para integrarse de manera efectiva a la cultura organizacional, adaptándose a los valores y normas establecidas. Este proceso no solo involucra el aprendizaje de los aspectos formales del rol, sino también las experiencias y dinámicas que los individuos experimentan al incorporarse a la institución, facilitando su desempeño en el puesto asignado.

Por otro lado, el trabajo en equipo se presenta como una competencia clave en las organizaciones, especialmente en aquellas operativas como los cuerpos de bomberos. Este se centra en optimizar el rendimiento colectivo mediante la cooperación, coordinación y el intercambio de ideas entre los miembros, promoviendo la resolución conjunta de problemas. El trabajo en equipo favorece el desarrollo de la confianza, la lealtad institucional y el sentido de pertenencia, elementos fundamentales para la eficiencia organizacional y la cohesión grupal, esenciales en contextos de alta demanda y precisión operativa.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, considerando que ambas variables son cruciales para la mejora del rendimiento organizacional en este tipo de instituciones. La unidad de análisis de esta investigación está constituida por los miembros del cuerpo de bomberos, quienes proporcionan la información empírica necesaria para evaluar la relación entre estas dos variables.

La estructura de la tesis se organiza en seis capítulos. El primero presenta la problemática, la justificación, los antecedentes y la delimitación del estudio. El segundo capítulo describe los objetivos, las hipótesis y la operacionalización de las variables. El tercer capítulo desarrolla el marco teórico, con los fundamentos conceptuales y antecedentes relevantes. El cuarto capítulo expone el diseño metodológico, detallando el enfoque, tipo de investigación, población, muestra, instrumentos y análisis de datos. El quinto capítulo presenta los



resultados y su discusión, basados en la evidencia empírica recolectada. Finalmente, el sexto capítulo concluye con las conclusiones y recomendaciones, tanto para la institución evaluada como para futuras investigaciones en el área.



## RESUMEN

La investigación titulada “Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, año 2025” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo, entendiendo la primera como el proceso mediante el cual los miembros adquieren conocimientos, habilidades, valores y normas para integrarse a su entorno laboral, mientras que el trabajo en equipo fue abordado como una competencia basada en confianza, consenso, compromiso y colaboración. Los resultados mostraron una correlación moderada y significativa entre ambas variables ( $\rho = 0.457$ ;  $p = 0.000$ ), con la fase de preingreso mostrando una correlación débil ( $\rho = 0.140$ ;  $p = 0.054$ ), pero las dimensiones de inducción ( $\rho = 0.394$ ;  $p = 0.000$ ) y metamorfosis ( $\rho = 0.464$ ;  $p = 0.000$ ) presentaron correlaciones positivas y significativas. Estos hallazgos sugieren que el verdadero trabajo en equipo se consolida cuando los miembros están plenamente integrados a la cultura organizacional, mientras que las etapas previas de socialización revelan debilidades, especialmente en comunicación interna y alineación con los valores institucionales. En conclusión, el estudio proporciona evidencia relevante y concreta para la gestión organizacional en instituciones jerárquicas y operativas como los cuerpos de bomberos, destacando la importancia de la cultura organizacional como base para el desempeño colectivo y la eficiencia operativa.

**Palabras clave:** *Socialización organizacional, trabajo en equipo, compañía de bomberos, preingreso, metamorfosis.*



## ABSTRACT

The research titled “Organizational Socialization and Teamwork in the Abancay Fire Company No. 68, 2025” aimed to determine the relationship between organizational socialization and teamwork, understanding the former as the process through which members acquire knowledge, skills, values, and norms to integrate into their work environment, while teamwork was approached as a competence based on trust, consensus, commitment, and collaboration. The results showed a moderate and significant correlation between both variables ( $\rho = 0.457$ ;  $p = 0.000$ ), with the pre-entry phase showing a weak correlation ( $\rho = 0.140$ ;  $p = 0.054$ ), while the induction ( $\rho = 0.394$ ;  $p = 0.000$ ) and metamorphosis ( $\rho = 0.464$ ;  $p = 0.000$ ) dimensions presented positive and significant correlations. These findings suggest that true teamwork is consolidated when members are fully integrated into the organizational culture, while earlier stages of socialization reveal weaknesses, particularly in internal communication and alignment with institutional values. In conclusion, the study provides relevant and concrete evidence for organizational management in hierarchical and operational institutions such as fire departments, highlighting the importance of organizational culture as the foundation for collective performance and operational efficiency.

**Keywords:** *organizational socialization, teamwork, fire company, pre-entry, metamorphosis.*



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción del problema

A nivel internacional, el trabajo en equipo enfrenta desafíos crecientes derivados de los cambios en las modalidades laborales. Equipos y Talentos (2023) reporta que el 20% de los trabajadores en Francia y el 30% en España presentan dificultades para colaborar eficazmente, principalmente debido al impacto de los esquemas híbridos que han debilitado la cohesión organizacional. En México, Flores (2023) señala que el 40% de los empleados experimenta limitaciones en el trabajo colaborativo, asociadas a la falta de habilidades blandas como autodisciplina, resolución de problemas y compromiso. Este panorama evidencia la necesidad de reforzar los procesos organizacionales que sustentan la cooperación y la cohesión entre los miembros.

En el contexto nacional, Cadillo (2023) sostiene que las organizaciones peruanas enfrentan retos similares, pues la transición hacia espacios virtuales de coordinación, diseñados originalmente para estructuras presenciales, ha generado brechas en la eficacia del trabajo en equipo. Cortés (2023) añade que la falta de liderazgo con capacidad de toma de decisiones dificulta la consolidación de equipos de alto desempeño. A pesar de ello, algunas instituciones procuran fortalecer la sinergia, la motivación del personal y el aprendizaje colectivo.

En la región de Apurímac, el entorno laboral se caracteriza por la alta informalidad y la débil institucionalidad. El Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL) de Apurímac (2025) indica que el 64,8% de la población ocupada se encuentra en empleos vulnerables, mientras que la informalidad laboral alcanza el 67,3%. Esta situación limita la implementación de prácticas organizacionales formales, como el trabajo en equipo, y afecta la cohesión, el compromiso y la coordinación en las entidades públicas de la región.

En este escenario, el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP) también enfrenta dificultades relacionadas con la formación y socialización de su



personal. Según el boletín informativo N.º 04 del CGBVP, la Dirección General de Formación Académica (DIGEFA) ha aplicado cambios en el enfoque de capacitación, pasando de un modelo basado en niveles a uno centrado en especialidades como Rescate y Salvamento, Contraincendios, Materiales Peligrosos, Atención Prehospitalaria y Gestión de Emergencias. Aunque este cambio busca optimizar recursos y evitar redundancias, persisten dificultades en la coherencia y secuencialidad de los contenidos, así como en la reestructuración de la formación básica (Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, 2025).

En la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, estas problemáticas se evidencian con mayor claridad. Durante los últimos tres años (2023, 2024 y 2025), no se ha logrado completar la escuela básica de formación, lo que refleja limitaciones en los procesos de orientación, acompañamiento y consolidación del rol de los nuevos integrantes. Asimismo, la pandemia por COVID-19 debilitó los procesos de socialización organizacional, afectando la comunicación interna, la confianza mutua, la práctica del diálogo y la toma de decisiones. Estas deficiencias repercuten directamente en el trabajo en equipo, indispensable para tareas operativas de alto riesgo como rescates, atención de emergencias y control de incendios.

La socialización organizacional, entendida como el proceso mediante el cual los nuevos miembros internalizan la cultura, valores, normas y estructura de la institución (Castillo, 2020), constituye un elemento clave para fortalecer la cohesión y la coordinación en la compañía. No obstante, la falta de información clara sobre la misión, visión, políticas y estructura organizacional ha limitado el sentido de pertenencia y la integración del personal, debilitando así el trabajo colaborativo.

En este contexto, resulta fundamental analizar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68. Comprender cómo las distintas fases del proceso de socialización se relacionan con la dinámica colaborativa permitirá contribuir al nuevo conocimiento para tratarlo en la dinámica institucional.



## 1.2 Enunciado del Problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el preingreso y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, año 2025?
- ¿De qué manera se relacionan la la inducción y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?
- ¿Cómo es la relación entre la metamorfosis y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?

### 1.2.3 Justificación de la investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2022), toda investigación debe justificarse en función de su relevancia teórica, social y práctica, así como de la factibilidad para llevarla a cabo. En ese sentido, el presente estudio titulado “Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, año 2025” se sustenta en la necesidad de comprender cómo los procesos de socialización dentro de la organización influyen en la cohesión y el desempeño colaborativo del personal bomberil. Según Bernal (2016), la justificación de una investigación debe mostrar los beneficios y aportes esperados, tanto para la teoría como para la práctica social e institucional, a fin de evidenciar su utilidad y pertinencia en el contexto de estudio.

#### a) Justificación teórica

La presente investigación se fundamenta teóricamente en la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre los procesos de socialización organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo, campos que conforman una parte esencial del comportamiento organizacional moderno. Autores como Chiavenato (2019) y Robbins y Judge (2022) sostienen que la socialización laboral influye directamente en la integración, la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo cual repercute en el nivel de efectividad del trabajo conjunto. Asimismo,



Castillo (2020) afirma que la socialización permite la interiorización de valores, normas y comportamientos que sustentan la cultura organizacional, siendo indispensable para el desarrollo de equipos cohesionados y eficientes. De este modo, la investigación aporta bases teóricas actualizadas que vinculan los procesos de socialización con la dinámica del trabajo colectivo en instituciones operativas como el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. El estudio, por tanto, contribuye a la construcción de marcos conceptuales aplicables a organizaciones de servicio público y voluntariado.

#### **b) Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica, esta investigación se sustenta en la aplicación del método científico, con enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional, lo que permitirá analizar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en un entorno institucional específico. Kerlinger y Lee (2002) señalan que la solidez de una investigación radica en la consistencia de su diseño metodológico, el cual garantiza la validez de los resultados y su replicabilidad en otros contextos. Por su parte, Hernández Sampieri et al. (2022) enfatizan que la elección de un diseño adecuado asegura la obtención de datos objetivos y confiables, condición indispensable para contrastar hipótesis de manera científica. En este sentido, la metodología seleccionada permite abordar de manera sistemática el fenómeno en estudio, utilizando instrumentos estandarizados y técnicas de análisis estadístico que facilitarán la interpretación precisa de los resultados.

#### **c) Justificación social**

La dimensión social de la investigación radica en su impacto directo sobre la dinámica interna de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 y, por extensión, en el fortalecimiento de la gestión institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Bernal (2016) sostiene que una investigación tiene relevancia social cuando contribuye a mejorar la calidad de vida de los individuos o el funcionamiento de las organizaciones. En este caso, los resultados permitirán identificar factores que limitan la integración del personal y proponer estrategias que



fortalezcan la colaboración, la comunicación y la confianza dentro de los equipos operativos. Del mismo modo, Tamayo y Tamayo (2014) argumentan que la investigación científica debe orientarse al bien común, generando conocimiento útil para la resolución de problemas colectivos. Así, este estudio ofrece información valiosa para optimizar el desempeño de los bomberos, promoviendo una cultura organizacional más cohesionada, participativa y orientada al servicio.

Así mismo, Ramírez (2017) precisa las razones de estudio que permiten demostrar la factibilidad y la importancia de a investigación.

**d) Beneficiarios**

La población beneficiaria de la investigación está constituida por el personal bomberil de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68. Los resultados del estudio permitirán mejorar las relaciones interpersonales, fortalecer el sentido de pertenencia y optimizar la cooperación en las actividades operativas y administrativas. Además, la institución podrá implementar programas de inducción y capacitación más efectivos, basados en evidencia empírica.

**e) Beneficio**

Los resultados del estudio aportarán información útil para mejorar el trabajo en equipo, fomentando prácticas colaborativas sostenibles. Como señala Tamayo y Tamayo (2014), los aportes de una investigación deben traducirse en beneficios concretos para la organización y sus miembros, contribuyendo al logro de sus objetivos institucionales.

**f) Conveniencia**

El estudio resulta conveniente porque contribuye al fortalecimiento de la gestión organizacional del cuerpo de bomberos. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2022), una investigación es conveniente cuando genera conocimiento nuevo o soluciones a problemas vigentes. En este caso, la indagación sobre la socialización organizacional y el trabajo en equipo permite comprender los mecanismos que influyen en la motivación y permanencia del personal voluntario, así como en la eficacia de sus operaciones.



**g) Factibilidad**

La investigación es factible de realizar debido al acceso directo a la información y a la disponibilidad del personal participante. Según Arias (2012), un estudio es factible cuando existen las condiciones materiales, humanas y documentales necesarias para su ejecución. La Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 ofrece un contexto propicio para la aplicación de instrumentos y la obtención de datos fiables.

**h) Importancia**

Finalmente, esta investigación es importante porque genera información de fuente primaria sobre la realidad organizacional de una institución de servicio público voluntario. Sabino (2014) destaca que la importancia de una investigación radica en la calidad y originalidad de la información que aporta para el desarrollo institucional. En ese sentido, los resultados servirán como base para diseñar políticas internas de integración, liderazgo y formación continua, que contribuyan al fortalecimiento del trabajo en equipo y al cumplimiento eficaz de la misión institucional de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS E HIPÓTESIS

#### 2.1 Objetivos de la investigación

##### 2.2.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

##### 2.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el preingreso y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025
- Conocer la relación entre la inducción y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025
- Establecer la relación entre la metamorfosis y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

#### 2.2 Hipótesis de la investigación

##### 2.2.3 Hipótesis general

La socialización organizacional se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

##### 2.2.4 Hipótesis específicas

- El preingreso se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.
- La inducción se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.
- La metamorfosis se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.



## 2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Socialización organizacional</b> Castillo (2020) “El modelo de socialización de organización implica el preingreso, inducción y metamorfosis” (p. 97).	Preingreso	Historia	
		Misión	
		Filosofía	
	Inducción	Estructura organizacional	
		Misión	Nunca = 1
		Visión	La mayoría de las veces no = 2
		Políticas	
		Metas generales	Algunas veces si, algunas veces no =3
		Cargos de directivos	
		Beneficios establecidos	La mayoría de las veces si = 4
Metamorfosis	Normas de salud ocupacional		
	Reglamentos	Siempre = 5	
	Comunicación efectiva		
<b>V2: Trabajo en equipo</b> Arroyo (2017) “El equipo de alto desempeño está compuesta por la confianza, consenso, compromiso y la colaboración” (p. 146)	Confianza	Individual	
		Grupal	
		Servicio	Nunca = 1
	Consenso	Creación de equipos	La mayoría de las veces no = 2
		Practica del dialogo	
		Escucha activa	Algunas veces si, algunas veces no =3
		Confianza mutua	
	Compromiso	Toma de decisiones	La mayoría de las veces si = 4
		Motivaciones	
		Interés	Siempre = 5
Colaboración	Valores		
	Objetivos del equipo		
	Ayudar cada miembro		
		Objetivos individuales	

*Nota.* Elaboración propia a partir del marco teórico.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes

##### 3.1.1 Internacionales

- a) Espinoza (2021), en su estudio titulado *Socialización organizacional y liderazgo como predictores del bienestar laboral en miembros de organizaciones*, aplicó una metodología de diseño transversal, de nivel explicativo y con una muestra no probabilística. Concluyó que el proceso de socialización organizacional permite establecer vínculos entre los miembros, ajustándose a la cultura y los procedimientos institucionales. Además, genera unidad, identidad social y adquisición de habilidades, lo que incrementa el bienestar y la integración social dentro de las organizaciones.
- b) Ochoa (2021), en su investigación *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayaquil – Ecuador, 2020*, aplicó un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo–correlacional, con una muestra de 87 personas. Concluyó que el trabajo en equipo se correlaciona de manera significativa con el clima organizacional, la autorrealización y el involucramiento laboral, factores esenciales para el desempeño institucional.
- c) Orozco et al. (2021), en su investigación *Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior*, tuvo como objetivo determinar el carácter predictivo de la socialización organizacional y la salud mental positiva sobre el compromiso organizacional. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal, no experimental y explicativo. Concluyó que la percepción del desarrollo organizacional se relaciona con las emociones e interacciones positivas en el ejercicio laboral, fortaleciendo el compromiso de los docentes con su institución.



- d) Llorente et al. (2022), en su estudio *Gestión de la socialización organizacional de los directores escolares noveles: fundamentos conceptuales, orientadores y referenciales*, desarrollaron una investigación descriptiva, básica y no experimental. Determinaron que las orientaciones gerenciales cumplen un papel esencial en el proceso de socialización, ya que proporcionan lineamientos que fortalecen la identidad y la integración de los nuevos miembros en las instituciones educativas.

### 3.1.2 Nacionales

- a) Atencio (2019), en su tesis *Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP – Zona Registral N.º XIII – Sede Tacna*, aplicó una metodología básica, de nivel relacional, con diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo conformada por 62 servidores. Concluyó que existe una relación significativa entre la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral, destacando que una adecuada integración favorece el rendimiento y compromiso de los trabajadores.
- b) Aguillar (2019), en su investigación *Relación de la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Hotel WinMeier*, empleó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con diseño no experimental. La muestra fue de 100 colaboradores, utilizando la encuesta como técnica principal. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la socialización y el compromiso organizacional, evidenciando que los trabajadores con mayor socialización muestran un compromiso normativo más fuerte y mejores relaciones laborales.
- c) Villacrese (2021), en su estudio *Liderazgo en trabajo en equipos*, desarrolló una investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 370 colaboradores, y se utilizó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que las capacidades y habilidades implícitas en el liderazgo influyen directamente en el trabajo en equipo, facilitando la toma de decisiones y promoviendo la autoevaluación entre los miembros.



- d) Márquez (2020), en su trabajo “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos – Áncash – 2015”, realizó un estudio correlacional, no experimental y transeccional, con una muestra censal de 76 trabajadores. Concluyó que el trabajo en equipo se relaciona positivamente con el desempeño laboral, siendo esta relación de nivel moderado, lo que demuestra la importancia de la cooperación en la productividad institucional.
- e) Gonzales (2022), en su investigación *Liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una agencia bancaria de Lima Metropolitana*, desarrolló un estudio cuantitativo, aplicado, no experimental y de corte transversal, con una muestra de 30 asesores. Concluyó que no existe una relación significativa entre liderazgo organizacional y trabajo en equipo en la agencia analizada, evidenciando debilidades en la motivación y comunicación interna.

### 3.1.3 Locales

- a) Dionicio (2021), en su estudio *Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo 2020*, desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Su muestra censal fue de 30 trabajadores. Los resultados mostraron que el 93,3 % del personal se ubicó en un nivel medio de trabajo en equipo, mientras que solo el 6,7 % alcanzó un nivel alto, lo que evidencia limitaciones en la cooperación y la comunicación entre los profesionales de salud.
- b) Holguín (2021), en su tesis *Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac, 2021*, desarrolló una investigación básica, de nivel correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 65 trabajadores. Concluyó que el trabajo en equipo se relaciona positivamente con el liderazgo eficaz, especialmente con la dimensión de complementariedad, reforzando la necesidad de fortalecer la colaboración en el ámbito institucional.



## 3.2 Marco teórico

### 3.2.1 Teoría de las Relaciones Humanas

La Teoría de las Relaciones Humanas, fundamentada en la investigación clínica, particularmente los estudios dirigidos por Elton Mayo (1945), representa una contribución fundamental a la comprensión de las organizaciones al desplazar el enfoque exclusivo en la eficiencia técnica hacia la importancia crítica de la cooperación humana y las dinámicas sociales.

Como teoría base en el marco teórico de esta investigación, se pueden destacar los siguientes aportes clave:

#### a) **Prioridad de la Cooperación y el Trabajo en Equipo:**

La contribución central es que el problema persistente y más descuidado de la administración moderna es la organización de la cooperación sostenida o trabajo en equipo (teamwork) (Mayo, 1945). El éxito de una organización depende no solo de su eficacia técnica (lograr objetivos), sino también de su eficiencia, que se define como la capacidad de satisfacer los motivos individuales y asegurar la colaboración plena de sus miembros. La incapacidad para garantizar esta cooperación espontánea se refleja en problemas como el ausentismo y la alta rotación de personal (Mayo, 1945).

#### b) **Relevancia de los Grupos Sociales Informales:**

La teoría subraya que la gerencia no se relaciona con una "horda de individuos" motivados únicamente por el interés propio, sino con grupos de trabajo (social groupings) (Mayo, 1945). Estos grupos, sean formalmente reconocidos o autoconstituidos de manera informal, desarrollan costumbres, rutinas y un código social que influyen enormemente en la conducta individual. La lealtad y el deseo humano de asociación continua con sus compañeros son características muy fuertes, y el ignorarlas conduce al fracaso administrativo (Mayo, 1945).

#### c) **Factores No Económicos como Impulsores de la Productividad:**

Las investigaciones demostraron que la presunción de que el incentivo financiero es el factor principal es errónea. Factores sociales y psicológicos, como el sentido de pertenencia, la seguridad derivada de la membresía en un grupo y la participación libre y espontánea de los

trabajadores en los procesos, superan el interés individual puramente lógico o económico (Mayo, 1945). De hecho, cuando se logra la cooperación y el sentido de equipo, se obtienen resultados medibles positivos, como el aumento de la producción y la disminución de la rotación y el desperdicio (Mayo, 1945).

**d) Necesidad de Habilidades Sociales en la Administración:**

El aporte exige que los administradores desarrollen una habilidad social (social skill) equivalente a su competencia técnica. Esta habilidad implica la capacidad de establecer comunicación, recibir ideas y actitudes de otros, y promover la participación en una tarea común (Mayo, 1945). Se requiere un método clínico de observación y escucha atenta, sin prejuicios, para diagnosticar y comprender las situaciones humanas complejas dentro de la organización (Mayo, 1945).

En esencia, la Teoría de las Relaciones Humanas postula que la civilización industrial moderna solo puede mantener la estabilidad y prosperar si el avance técnico se equilibra con el desarrollo de la capacidad de los individuos para colaborar (Mayo, 1933). Esto convierte a la organización del trabajo en equipo en el deber más importante y urgente de la administración (Mayo, 1945).

**3.2.2 Socialización Organizacional**

Como expresan Marhuenda et al. (2001), el proceso de socialización organizacional hace referencia al aprendizaje de los contenidos y procesos mediante los cuales los individuos se adaptan a un rol específico dentro de la organización. Este proceso implica la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo concreto.

De acuerdo con Polo et al. (2022), la socialización organizacional se asocia estrechamente con elementos fundamentales como el compromiso, la permanencia, el sentido de pertenencia y la identificación de los colaboradores con la organización.

Por su parte, Khamar y Miller (citados en Topa, 2022) sostienen que la socialización organizacional representa los esfuerzos que realizan las



organizaciones para orientar y transformar a las personas con el fin de satisfacer sus propias necesidades institucionales. En ese sentido, este proceso describe la transición que experimentan los nuevos empleados al pasar de ser externos a convertirse en miembros plenamente integrados. De este modo, la socialización organizacional se centra principalmente en los recién incorporados, quienes deben internalizar la cultura, valores y normas que rigen el funcionamiento institucional.

### 3.2.2.1 Teorías sobre la socialización organizacional

#### a) **Modelo de Socialización de Schein (1979)**

Uno de los modelos más influyentes es el Modelo de Socialización de Edgar Schein (1979), que define la socialización organizacional como un proceso mediante el cual los nuevos miembros de una organización aprenden las normas, valores y comportamientos esperados. Así mismo, este proceso no es un evento único, sino un ciclo continuo que se divide en tres fases: preingreso, inducción y metamorfosis. Estas tres fases permiten que la socialización ayude a los individuos a adaptarse y a ajustarse a la cultura organizacional, lo cual es esencial para su éxito y para el de la organización.

#### b) **Modelo de Socialización de Van Maanen y Schein**

El modelo de Van Maanen y Schein (1979) es uno de los más utilizados para entender cómo los empleados se adaptan a la cultura organizacional. Los autores proponen que la socialización organizacional se desarrolla a través de diferentes tácticas de socialización, que incluyen:

- **Colectiva vs. Individual:** La socialización colectiva ocurre cuando los nuevos empleados comparten experiencias similares, mientras que la individual es más personalizada.
- **Formal vs. Informal:** En la socialización formal, los nuevos empleados reciben entrenamiento estructurado, mientras que en la informal, los empleados aprenden a través de experiencias cotidianas.



- **Secuencial vs. Aleatoria:** Algunos roles tienen una secuencia clara de etapas de aprendizaje, mientras que, en otros, la información se presenta de manera desordenada.

Este modelo resalta que la socialización formal es más efectiva cuando la organización tiene un enfoque estructurado, mientras que la informalidad puede ser útil en organizaciones que priorizan la flexibilidad.

c) **Modelo de Socialización de Louis**

Louis (1980) propone una visión de la socialización organizacional enfocada en la incertidumbre que experimentan los nuevos empleados. Según Louis, cuando los empleados se incorporan a una organización, enfrentan un alto grado de incertidumbre sobre los roles, normas y expectativas. La socialización, entonces, actúa como un proceso de reducción de incertidumbre, en el cual el nuevo empleado busca información a través de la interacción con compañeros y supervisores, lo que le permite ajustarse a la cultura y normas de la organización. Este modelo está estrechamente vinculado con la teoría de la reducción de incertidumbre, que se explora más adelante.

d) **Teoría de la Socialización como Proceso de Aprendizaje**

La teoría propuesta por Bauer et al. (2007) se enfoca en la socialización como un proceso continuo de aprendizaje y adaptación. Los autores identifican cuatro etapas críticas en la socialización organizacional:

- **Anticipación:** La etapa anterior al ingreso donde los empleados potenciales desarrollan expectativas sobre la organización.
- **Ingreso:** El proceso de integración al trabajo, donde los empleados comienzan a conocer la cultura, los roles y las expectativas de la organización.
- **Ajuste:** Cuando el empleado comienza a internalizar la cultura organizacional y a adaptarse a su nuevo rol.



- **Consolidación:** El momento en que el empleado se convierte en miembro pleno de la organización, adoptando la cultura y los valores institucionales.

Bauer et al. (2007) destacan que la socialización exitosa depende de la interacción constante entre el individuo y la organización, siendo un proceso bidireccional que también permite a la organización adaptar a los nuevos miembros.

e) **Modelo de Socialización de Ashforth, Sluss y Harrison**

Ashforth et al. (2007) desarrollaron un modelo que conceptualiza la socialización organizacional como un proceso relacional e interactivo. Según estos autores, los individuos no solo se adaptan a la organización, sino que también moldean activamente su experiencia a través de sus interacciones con los miembros de la organización. Este enfoque enfatiza el papel activo de los empleados en el proceso de socialización, donde las interacciones sociales son fundamentales para la internalización de los valores organizacionales.

f) **Teoría de la reducción de la incertidumbre**

La teoría de la reducción de la incertidumbre fue propuesta inicialmente por Charles Berger y Richard Calabrese (1975) en el ámbito de la comunicación interpersonal, y posteriormente adaptada al contexto organizacional. Esta teoría sostiene que, cuando los individuos se enfrentan a situaciones nuevas o desconocidas, como el ingreso a una organización, experimentan un nivel elevado de incertidumbre que buscan reducir mediante la obtención de información y la interacción social.

En el proceso de socialización organizacional, la incertidumbre se manifiesta en torno a aspectos como las normas, valores, expectativas de desempeño, jerarquías y relaciones laborales. Según Berger y Calabrese (1975), los individuos emplean diversas estrategias comunicativas, tanto activas como pasivas, para obtener



la información necesaria que les permita predecir el comportamiento de los demás y adaptarse de manera adecuada.

Aplicada al ámbito organizacional, esta teoría explica cómo los nuevos colaboradores recurren a la observación, el diálogo con compañeros y superiores, y la participación en actividades laborales para comprender la cultura institucional y reducir la ansiedad derivada del desconocimiento. En esta línea, Louis (1980) sostiene que la socialización cumple una función esencial en la disminución de la incertidumbre y el estrés que genera el ingreso a un nuevo entorno de trabajo, al facilitar el aprendizaje de los valores y conductas esperadas.

Por lo tanto, la teoría de la reducción de la incertidumbre ofrece un marco explicativo sólido para comprender la importancia de la comunicación en los procesos de socialización organizacional. A través de la interacción constante y del intercambio de información, los individuos logran construir sentido, ajustar sus expectativas y fortalecer su integración, lo que contribuye significativamente al trabajo en equipo, la confianza interpersonal y el compromiso organizacional (Berger & Calabrese, 1975; Louis, 1980).

### **3.2.2.2 Tipos de límites o fronteras de socialización organizacional.**

Según Schein (1979), existen tres tipos de límites o fronteras organizacionales en los que la necesidad de socialización resulta especialmente evidente. Estos límites son los funcionales, los jerárquicos y los de inclusión, los cuales determinan los espacios de interacción y adaptación de las personas dentro de una organización. Cada uno de ellos influye en la manera en que los miembros se integran, comunican y asumen su rol dentro del entorno laboral.

#### **a) Límites funcionales u horizontales.**

Los límites funcionales u horizontales se asocian con las funciones específicas que desempeñan las personas dentro de un área o puesto de trabajo. Estos límites definen los espacios operativos y las responsabilidades de cada colaborador, delimitando la interacción



entre diferentes departamentos o unidades. En este contexto, la socialización organizacional facilita la comprensión del rol propio y de los demás, promoviendo la cooperación interdepartamental y la comunicación efectiva (Schein, 1979).

**b) Límites jerárquicos o verticales**

Los límites jerárquicos o verticales están vinculados con los distintos niveles de autoridad dentro de la organización, como directivos, mandos intermedios o personal operativo. Este tipo de frontera establece las relaciones de subordinación, liderazgo y supervisión que estructuran el funcionamiento institucional. La socialización organizacional, en este sentido, contribuye a que los nuevos integrantes comprendan las normas de autoridad, los canales de comunicación y las expectativas de comportamiento que rigen en cada nivel jerárquico (Schein, 1979).

**c) Límites de Inclusión**

Los límites de inclusión se refieren al grado en que las personas se integran en los procesos, redes y dinámicas internas de la organización. Estos límites determinan el sentido de pertenencia y la participación activa de los miembros en la toma de decisiones, la colaboración y el desarrollo de proyectos conjuntos. Una socialización organizacional efectiva permite reducir las barreras de inclusión, fortaleciendo las relaciones interpersonales y el compromiso de los colaboradores con la misión y visión institucional (Schein, 1979).

**3.2.2.3 Fases de la socialización organizacional.**

De acuerdo con Gómez (2000), la socialización organizacional comprende tres fases esenciales que permiten al individuo integrarse adecuadamente en su entorno laboral: la socialización previa, el encuentro y la adquisición o cambio. Estas etapas representan un proceso progresivo mediante el cual la persona asimila los valores, normas y comportamientos que caracterizan a la organización.



La fase de socialización previa se desarrolla antes del ingreso formal del individuo a la institución. En esta etapa, el aspirante forma expectativas sobre la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales, las compensaciones y las oportunidades de desarrollo. Una información realista en esta fase facilita la adaptación posterior, al reducir la discrepancia entre las expectativas y la realidad organizacional.

La fase de encuentro se inicia cuando el nuevo miembro firma el contrato e ingresa oficialmente a la organización. En este punto, la persona se enfrenta a la realidad de su nuevo entorno laboral, experimentando un proceso de ajuste entre sus expectativas previas y las normas, valores y prácticas efectivas de la institución. Este momento es crucial para el aprendizaje de las funciones, las relaciones laborales y la comprensión del clima organizacional.

Finalmente, la fase de adquisición o cambio marca la consolidación del proceso de socialización. En esta etapa, el trabajador domina las tareas clave, resuelve conflictos laborales y se integra plenamente a la cultura organizacional. El individuo adopta los comportamientos esperados y se identifica con los objetivos institucionales, demostrando compromiso y sentido de pertenencia (Gómez, 2000; Schein, 1979).

Por su parte, Rubio (2008) amplía la comprensión del proceso de socialización organizacional al señalar que este implica la asunción progresiva de derechos y obligaciones, tanto implícitos como explícitos, dentro de una serie de interacciones sociales. Según el autor, las fases de la socialización están constituidas por cuatro etapas que permiten al nuevo integrante comprender y desempeñar eficazmente su rol dentro de la institución: las expectativas de rol, el envío de rol, la recepción de rol y la conducta de rol.

La fase de expectativas de rol comprende el conjunto de disposiciones, normas y comportamientos esperados del individuo en relación con el puesto que ocupará. Estas expectativas suelen generarse antes del ingreso formal y se basan en la información disponible sobre la organización, así como en las experiencias y creencias personales del aspirante.



El envío de rol consiste en la transmisión de información sobre las funciones y responsabilidades que el nuevo integrante debe asumir. Dicha información es proporcionada principalmente por los miembros de la organización, quienes orientan al recién incorporado sobre los estándares de desempeño, los procedimientos y las normas culturales vigentes.

La recepción de rol se refiere al proceso mediante el cual el nuevo miembro interpreta y asimila la información recibida, ajustando su conducta a las expectativas de la organización. En esta etapa, la comunicación y la observación del comportamiento de los compañeros y superiores adquieren especial relevancia, ya que facilitan la comprensión de los códigos formales e informales de la institución.

Finalmente, la conducta de rol representa la respuesta conductual del individuo ante las normas y expectativas aprendidas. Es el momento en el que el trabajador pone en práctica lo aprendido y demuestra su nivel de adaptación a la cultura organizacional. Una conducta de rol adecuada refleja la internalización exitosa de los valores y principios institucionales, así como un compromiso activo con los objetivos organizacionales (Rubio, 2008).

#### **3.2.2.4 Etapas de la socialización organizacional**

El proceso de socialización organizacional, según Caeiro y Topa (2015), se desarrolla en tres etapas fundamentales que describen la evolución de la adaptación del individuo al entorno laboral: la prelegada o socialización anticipada, el encuentro y acomodación, y la adquisición o cambio. Estas etapas representan un ciclo continuo que comienza antes del ingreso del colaborador y culmina con su integración plena a la cultura institucional.

La etapa de prelegada o socialización anticipada se refiere al grado en que una persona ha adquirido valores, actitudes y conductas antes de ingresar a la organización. En esta fase, las expectativas, la información previa y las experiencias pasadas influyen en el comportamiento inicial del nuevo integrante. Cuanto mayor sea el nivel de socialización



anticipada, más rápida y efectiva será la integración a la organización, ya que el individuo contará con una comprensión más realista de su futuro rol y del contexto institucional.

La etapa de encuentro y acomodación corresponde al momento en que el individuo se enfrenta por primera vez a la realidad de la organización. Este periodo suele extenderse durante los primeros meses de permanencia y constituye una fase de ajuste, tanto a las tareas laborales como a las dinámicas sociales del grupo. En esta etapa, la organización desempeña un papel clave al proporcionar orientación, entrenamiento y apoyo emocional, elementos que facilitan la adaptación y reducen la incertidumbre. Asimismo, se fortalecen las relaciones interpersonales con los compañeros y supervisores, lo que promueve la cohesión y la identificación grupal.

Finalmente, la etapa de adquisición y cambio implica la consolidación de la socialización. El trabajador interioriza los valores y normas institucionales, domina las tareas asignadas y se adapta plenamente a la cultura organizacional. Este proceso puede incluir la resocialización, es decir, la modificación de creencias o comportamientos previos para alinearse con las expectativas de la institución. En este punto, el colaborador no solo cumple con las exigencias del puesto, sino que también desarrolla un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos organizacionales (Caeiro & Topa, 2015).

#### **3.2.2.5 Dimensiones o Métodos de socialización organizacional**

Según Schein (1979), el proceso de socialización organizacional comprende una serie de métodos estructurados que facilitan la incorporación del individuo a la cultura institucional. Estos métodos incluyen tres momentos principales: el preingreso, la inducción y la metamorfosis. Cada uno cumple un papel esencial en la adaptación del nuevo miembro y en el fortalecimiento de su sentido de pertenencia.

La etapa de preingreso se desarrolla antes del ingreso formal del individuo a la organización y está orientada a proporcionar información básica sobre la institución. Durante este periodo, se transmiten elementos



como la historia, la misión y la filosofía organizacional, los cuales permiten al aspirante conocer los valores y principios que orientan la gestión institucional. Una adecuada comunicación en esta fase contribuye a generar expectativas realistas y a preparar al nuevo integrante para su futura integración (Schein, 1979).

La etapa de inducción constituye el proceso formal mediante el cual el colaborador es introducido al entorno laboral. En esta fase, se presentan los objetivos institucionales, la visión, las políticas internas, las metas generales, la estructura jerárquica, los beneficios establecidos, las normas de seguridad y salud ocupacional, así como los reglamentos internos. El propósito de la inducción es brindar orientación y acompañamiento al nuevo miembro, reduciendo la incertidumbre inicial y promoviendo una comprensión clara de sus funciones y responsabilidades (Castillo, 2020).

Finalmente, la etapa de metamorfosis representa el momento en que el colaborador se integra completamente a la organización. En esta fase, el individuo desarrolla una comunicación efectiva con sus compañeros, se mantiene informado sobre los procesos internos y asimila la cultura organizacional de manera activa. La metamorfosis refleja el grado más avanzado de socialización, donde el trabajador no solo comprende la estructura y los valores institucionales, sino que también actúa conforme a ellos, evidenciando compromiso, autonomía y alineamiento con los objetivos organizacionales (Castillo, 2020).

### **3.2.3 Trabajo en equipo.**

Según Durán (2018), el trabajo en equipo se refiere a las actividades realizadas por un conjunto de personas en las que cada integrante asume una tarea específica, orientada hacia un objetivo común. Se trata de colectivos conformados por individuos capaces de interactuar e integrarse entre sí, compartiendo conocimientos, habilidades y responsabilidades para alcanzar metas compartidas.

El trabajo en equipo, además, implica la colaboración activa y el compromiso mutuo entre los miembros que lo integran. Cada participante aporta sus competencias y se compromete con los resultados del grupo, de modo que el



éxito individual depende del desempeño colectivo. Asimismo, este tipo de trabajo requiere que todos los integrantes compartan la misma visión y objetivos, manteniendo la coordinación y la responsabilidad conjunta en el cumplimiento de las tareas asignadas (Durán, 2018).

### 3.2.3.1 Teorías del Trabajo en equipo

- **Teoría del Trabajo en Equipo según Mary Parker Follett**

La teoría de Mary Parker Follett se aleja de las tradicionales preocupaciones sobre la eficiencia técnica o la estructura jerárquica, características del management clásico, para centrarse en el proceso dinámico y creativo de la interacción humana necesario para una colaboración productiva. Su enfoque subraya la importancia de la integración de los individuos, más que la simple resolución de conflictos o el establecimiento de acuerdos. Según Follett (1924), el trabajo en equipo no debe ser entendido como una reunión de personas, sino como un proceso continuo y colaborativo que se desarrolla a través de la interacción dinámica de sus miembros. A continuación, se detallan los elementos clave de la teoría de Follett, que sientan las bases para una comprensión profunda del trabajo en equipo:

#### **Principio Central: La Integración**

La principal aportación de la teoría de Follett radica en su concepción de la integración como un proceso de resolución de conflictos que va más allá de los métodos tradicionales, tales como el compromiso o el equilibrio de poder. Según Follett (1924), el compromiso es insuficiente, ya que "sacrifica la integridad del individuo", mientras que el equilibrio de poder se limita a reorganizar las estructuras existentes sin generar nuevos valores. En cambio, la integración se define como el proceso a través del cual los diversos deseos, opiniones y objetivos de los miembros de un grupo pueden entrelazarse de manera que se maximicen los resultados colectivos. Este enfoque permite que los miembros del equipo superen las tensiones inherentes a las



diferencias individuales y contribuyan a un resultado conjunto más rico y significativo (Follett, 1924).

### **El Objetivo del Trabajo Colaborativo: Plusvalents**

Follett resalta que el éxito del trabajo en equipo no se mide simplemente por la eficacia técnica o la ejecución de tareas, sino por la capacidad de generar valor agregado o plusvalents. Este concepto de plusvalente, referido como valores adicionales generados por el trabajo colectivo, enfatiza que el objetivo del trabajo en equipo debe ser la creación de una vida productiva y la unión fructífera de las contribuciones individuales. La ley que rige este crecimiento, según Follett (1924), es la ley de la progresión geométrica (o interés compuesto), que implica que la actividad funcional de las relaciones entre los miembros del equipo siempre genera un valor plus. Este valor adicional surge de la interacción continua y de la sinergia de los esfuerzos compartidos, permitiendo que el grupo evolucione de manera continua y creciente (Follett, 1924).

### **El Mecanismo: Respuesta Circular**

Para que la integración sea auténtica y significativa, debe ocurrir dentro de un proceso de influencia mutua constante, que Follett denomina respuesta circular. Este concepto implica que los individuos y los grupos no responden de manera estática a los estímulos, sino que las respuestas generadas alteran y ayudan a crear la situación misma a la que se responde, en un ciclo continuo de retroalimentación (Follett, 1924). De acuerdo con esta visión, el trabajo en equipo no es simplemente una reacción a situaciones externas, sino una actividad-entre, un proceso en constante cambio que permite la creación de coherencia autocreadora dentro del equipo. Así, el trabajo en equipo se convierte en un fenómeno dinámico que se alimenta de la constante interacción y transformación de sus miembros (Follett, 1924).

### **Naturaleza del Liderazgo y el Poder**



Otro elemento central de la teoría de Follett es su enfoque sobre el poder y el liderazgo en el contexto del trabajo colaborativo. Para Follett (1924), el problema del poder no es "dónde colocarlo", sino "cómo desarrollarlo". La teoría propone que el poder auténtico no debe ser centralizado ni ejercido de forma coercitiva, sino que debe ser compartido y ejercido conjuntamente dentro del grupo. Este concepto de control coactivo se diferencia del control coercitivo al enfatizar el poder colaborativo y la responsabilidad compartida entre todos los miembros del equipo, lo que permite una mayor cohesión y efectividad en la colaboración (Follett, 1924).

En resumen, la teoría de Mary Parker Follett ofrece un marco comprensivo que redefine el trabajo en equipo no como una simple agregación de individuos, sino como un proceso dinámico e integrador. Este proceso, sustentado en la integración de los deseos y objetivos diversos de los miembros del grupo, genera de manera constante resultados superiores (plusvalents) que no podrían alcanzarse a través del trabajo aislado o de compromisos superficiales. A través de respuestas circulares, la interacción continua entre los miembros del equipo facilita la creación de una coherencia autocreadora, mientras que un liderazgo compartido y un poder coactivo permiten el desarrollo de una colaboración eficaz y productiva (Follett, 1924).

- **Teoría de los Equipos de Alto Rendimiento**

Katzenbach y Smith (2005), en su libro "The Wisdom of Teams", proponen que los equipos de alto rendimiento se caracterizan por tener objetivos claros, roles bien definidos, comunicación abierta y confianza entre los miembros. Según los autores, un equipo de alto rendimiento es aquel en el que los miembros se sienten comprometidos con los objetivos comunes, comparten responsabilidades y logran una cooperación constante. Este tipo de equipo no solo tiene buenas relaciones internas, sino que también muestra un alto nivel de eficiencia operativa.

Características de los equipos de alto rendimiento: Objetivos claros, roles complementarios, alta motivación, comunicación abierta, y colaboración continua.

- **Modelo de Tuckman sobre las Etapas del Desarrollo del Equipo**

Bruce Tuckman (1965) propuso uno de los modelos más conocidos sobre las etapas de desarrollo de los equipos. Este modelo describe cinco etapas que un equipo atraviesa a medida que se desarrolla y se adapta para trabajar de manera efectiva. Estas etapas son:

- Formación (Forming): El equipo se forma y los miembros empiezan a conocerse. Se establecen relaciones iniciales y las tareas aún no están claramente definidas.
- Tormenta (Storming): Los miembros del equipo comienzan a expresar sus opiniones y es común que surjan conflictos. Este es un momento crítico para el equipo, ya que los conflictos pueden afectar la cohesión del grupo.
- Normatividad (Norming): El equipo comienza a trabajar más coordinadamente, estableciendo normas y roles claros.
- Desempeño (Performing): El equipo alcanza su máximo rendimiento. Los miembros están comprometidos y trabajan juntos para alcanzar los objetivos.
- Despedida (Adjourning): En equipos temporales, esta etapa implica la disolución del equipo después de haber alcanzado sus metas.

- **Teoría del Ciclo de Vida del Equipo de Wheelan (2005)**

La Teoría del Ciclo de Vida del Equipo de Wheelan (2005) se enfoca en cómo los equipos evolucionan a lo largo del tiempo y atraviesan diferentes fases para mejorar su funcionamiento y rendimiento. Wheelan identifica cinco etapas clave en el desarrollo del equipo:



- Dependencia e Inclusión: El equipo comienza con una fuerte dependencia de los líderes y un deseo de inclusión.
- Conflicto: Surgen desacuerdos y los miembros comienzan a cuestionar los roles y las normas.
- Confianza y Eficiencia: El equipo supera los conflictos y comienza a trabajar de manera más eficiente y colaborativa.
- Desempeño: El equipo logra un alto nivel de desempeño y trabaja con cohesión.
- Disolución: El equipo se disuelve una vez que ha alcanzado sus objetivos o se considera que ha cumplido su misión.

- **Teoría de los Equipos Autónomos (Hackman, 2002)**

La teoría de los equipos autónomos de Hackman (2002) resalta que los equipos de trabajo deben ser capaces de tomar decisiones de manera independiente para tener éxito. Un equipo autónomo tiene autonomía operativa y es capaz de manejar sus propios procesos, tomando decisiones sin la constante intervención de la dirección. Hackman destaca la importancia de proporcionar a los equipos los recursos necesarios, la formación adecuada y un liderazgo que promueva la autonomía, la confianza y la responsabilidad compartida.

Características de los equipos autónomos:

- Autonomía en la toma de decisiones.
- Responsabilidad compartida.
- Capacidades de autogestión y autoorganización.
- Alto compromiso con los objetivos del equipo.

- **Modelo de Trabajo en Equipo de Salas,**

El modelo de trabajo en equipo de Salas, et al. (2005) se basa en la idea de que los equipos deben alcanzar un nivel óptimo de funcionamiento para ser efectivos. Este modelo resalta cinco componentes clave que son necesarios para mejorar el desempeño de un equipo:

- Claridad en los objetivos.



- Roles y responsabilidades bien definidos.
- Comunicación efectiva.
- Cohesión del equipo.
- Liderazgo.

Según los autores, los equipos de trabajo deben alinearse con estos componentes y deben ser capaces de adaptarse continuamente a los cambios para mantener su efectividad.

### 3.2.3.2 Diferencia entre grupo y equipo

De acuerdo con López (2022), para consolidar e integrar adecuadamente a los miembros de una organización es necesario establecer una distinción clara entre los conceptos de grupo y equipo, ya que, aunque ambos implican la interacción de personas, difieren en su nivel de cohesión, objetivos y dinámica de trabajo.

#### a) Grupo

Un grupo está compuesto por personas que mantienen cierta relación de interdependencia, pero cuyos objetivos y metas no son compartidos plenamente. En este tipo de estructura, los roles de los miembros y el liderazgo suelen estar poco definidos, lo que genera una orientación más individualista hacia las tareas. Por lo general, el desempeño depende del esfuerzo particular de cada integrante, y los conflictos se resuelven mediante imposición más que por consenso (López, 2022)

#### b) Equipo

Un equipo, en cambio, está conformado por un conjunto de personas que interactúan, comunican y cooperan de forma coordinada, unidas por un objetivo común. Los miembros del equipo comparten responsabilidades, establecen relaciones de apoyo mutuo y se comprometen colectivamente con los resultados.

El trabajo en equipo implica identificar las funciones, capacidades, conocimientos y características individuales de cada integrante, para integrarlas en un proceso conjunto orientado al logro de metas comunes. En esta dinámica, la interacción constante y la confianza



recíproca se convierten en elementos esenciales para la eficacia del grupo (López, 2022).

### 3.2.3.3 Tipos de equipos

Según Acosta (2011), dentro de las organizaciones pueden identificarse cuatro tipos de equipos: el grupo *laissez-faire*, el grupo mercenario o autocrático, el grupo de amigos y el equipo de alto rendimiento. Cada uno de ellos presenta características particulares en cuanto a su nivel de cohesión, liderazgo, motivación y orientación hacia los resultados.

#### a) *Laissez Faire*

Este tipo de grupo, aunque está en proceso de consolidarse como equipo, aún no alcanza una estructura organizativa definida. Está conformado por personas que trabajan juntas, pero con una organización mínima y sin un objetivo común claro. Como resultado, cada integrante realiza sus tareas de manera independiente, sin una coordinación efectiva.

Los miembros suelen mostrarse apáticos o desinteresados, y no existe una figura de liderazgo formal. A pesar de mantener una convivencia aparentemente armoniosa, su productividad carece de dirección y sentido estratégico. Por tanto, estos grupos tienden a centrarse más en mantener su existencia que en avanzar hacia metas concretas o evolucionar hacia un equipo consolidado (Acosta, 2011).

#### b) Mercenario o autocrático

El grupo mercenario o autocrático se distingue por tener objetivos definidos, establecidos principalmente por un líder con estilo autoritario. Se caracteriza por una fuerte orientación a los resultados y al cumplimiento de metas, aunque la motivación intrínseca de los miembros suele ser baja.

En este tipo de equipos, predominan las tendencias individualistas y personalistas, lo que afecta la cohesión y la cooperación. Sin embargo, sus integrantes suelen mostrar interés por mejorar su desempeño, recurriendo a programas de capacitación en liderazgo, trabajo en equipo o *empowerment*. Estas acciones reflejan la

posibilidad de transformar este tipo de grupo en un equipo más participativo y comprometido (Acosta, 2011).

**c) Grupo de amigos**

El grupo de amigos se caracteriza por priorizar las relaciones interpersonales sobre la consecución de metas laborales. En este tipo de agrupación, los miembros mantienen una excelente relación de compañerismo, generando un ambiente armónico y de apoyo mutuo. No obstante, su falta de objetivos claros y de orientación hacia los resultados limita su productividad. La preocupación por el bienestar social del grupo prevalece sobre la eficiencia y el rendimiento organizacional. Si bien favorece la cohesión y la integración interpersonal, este tipo de grupo requiere una dirección clara para canalizar su potencial hacia el logro de metas institucionales (Acosta, 2011).

**d) Equipo de alto rendimiento**

El equipo de alto rendimiento se distingue por su nivel elevado de compromiso, cooperación y eficacia. Sus objetivos están claramente definidos, y el liderazgo se ejerce de forma participativa y orientadora, fomentando el diálogo, el debate constructivo y la toma de decisiones compartidas.

Estos equipos son autogestionados, lo que significa que las responsabilidades y decisiones se distribuyen equitativamente entre los miembros. La confianza, la comunicación abierta y la colaboración constante son pilares fundamentales de su funcionamiento. Además, los integrantes poseen habilidades complementarias y un fuerte sentido de pertenencia, lo que les permite alcanzar resultados superiores y sostener un desempeño organizacional de excelencia (Acosta, 2011).

**3.2.3.4 Aspectos clave del trabajo en equipo**

De acuerdo con Durán (2018), existen tres aspectos fundamentales que deben estar presentes en todo equipo de trabajo dentro de una organización: el conjunto de personas, la organización y el objetivo



común. Cada uno de estos elementos resulta esencial para garantizar la eficacia, cohesión y productividad del grupo.

**a) Conjunto de personas**

Las personas constituyen la base fundamental del trabajo en equipo, ya que cada integrante cumple un rol esencial para el adecuado funcionamiento del grupo.

Un equipo eficaz suele estar conformado por un número óptimo de seis a ocho miembros, lo cual favorece la interacción constante, la toma de decisiones participativa y la colaboración efectiva.

A medida que el grupo se consolida, sus miembros desarrollan lazos de unión, establecen normas internas y asumen roles complementarios. Estos procesos fortalecen la coordinación, incrementan la confianza y permiten avanzar de manera conjunta hacia el logro de las metas establecidas (Durán, 2018).

**b) Organización**

Los miembros de un equipo conforman un sistema organizativo que orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos comunes. Dichos objetivos pueden variar según el tipo de equipo y las competencias individuales de sus integrantes.

En esta etapa se lleva a cabo una división planificada de tareas y responsabilidades, generalmente acordada de manera consensuada y supervisada por un líder facilitador. Este liderazgo busca que cada miembro asuma funciones acordes con sus habilidades, garantizando así un desempeño armónico y coordinado dentro del grupo (Durán, 2018).

**c) Objetivo común**

El objetivo común constituye el eje que orienta las acciones del equipo y da sentido al trabajo colectivo. Los integrantes canalizan sus esfuerzos hacia una meta compartida, lo que fortalece la motivación, aumenta el compromiso y optimiza los resultados organizacionales. La claridad en los objetivos permite mantener la cohesión del grupo y promueve la alineación de los intereses individuales con los



institucionales, asegurando una dinámica de colaboración sostenida y efectiva (Durán, 2018).

### 3.2.3.5 Valores del trabajo en equipo

Según Durán (2018), los valores del trabajo en equipo se expresan a través de acciones concretas y del compromiso individual que cada integrante aporta al desempeño colectivo. Estos valores orientan la dinámica del grupo, fortalecen su cohesión y garantizan un funcionamiento armónico y eficaz.

A continuación, se describen los principales valores que deben estar presentes en un equipo de trabajo:

#### a) Confianza

La confianza constituye el pilar fundamental del trabajo en equipo. Cada miembro deposita sus capacidades y esfuerzos al servicio del grupo, y para que esta colaboración funcione, es indispensable que exista confianza mutua.

Sin confianza, resulta imposible establecer una comunicación abierta, compartir responsabilidades o apoyarse entre compañeros. Este valor permite construir relaciones sólidas y un entorno colaborativo, donde predominen el respeto y la cooperación (Durán, 2018).

#### b) Compromiso

El compromiso implica la disposición constante de los miembros para cumplir con las tareas asignadas y mantener una conexión activa con los objetivos del grupo.

No se trata únicamente de ejecutar funciones, sino de asumir la responsabilidad compartida por los resultados. Cuando los integrantes están comprometidos, se mantienen alineados con las metas del equipo, fortalecen la cohesión y contribuyen a un rendimiento superior (Durán, 2018).

#### c) Respeto

El respeto es un valor esencial para la convivencia y la productividad del equipo. Fomenta un ambiente de confianza, apertura y colaboración, donde cada persona se siente valorada y escuchada.



Además, el respeto facilita la gestión constructiva de los conflictos y permite reconocer la diversidad de opiniones como una fuente de aprendizaje y mejora continua (Durán, 2018).

**d) Compañerismo**

El compañerismo se manifiesta a través del apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Implica generosidad, empatía y disposición para ayudar a los demás, especialmente en momentos de dificultad. Este valor fortalece la cohesión grupal, promueve un clima positivo y refuerza la motivación colectiva, aspectos indispensables para el éxito del trabajo colaborativo (Durán, 2018).

**e) Humildad**

La humildad permite reconocer las propias limitaciones y estar abiertos al aprendizaje. Uno de los mayores obstáculos para el trabajo en equipo es el ego, ya que obstaculiza la comunicación, la cooperación y la receptividad a nuevas ideas.

Fomentar la humildad facilita la autocrítica, el respeto mutuo y el crecimiento conjunto, creando así un equipo centrado en objetivos comunes y alejado de rivalidades personales (Durán, 2018).

**f) Ilusión**

La ilusión, entendida como entusiasmo y esperanza en el logro de los objetivos, actúa como motor de motivación y perseverancia. Mantener una actitud positiva y la confianza en la capacidad del equipo fortalece la resiliencia ante situaciones adversas (Durán, 2018).

**g) Esfuerzo**

El esfuerzo refleja la dedicación constante y la voluntad de cada integrante por contribuir al éxito colectivo. Cuando todos trabajan con empeño y compromiso, el equipo puede superar obstáculos y alcanzar metas más ambiciosas (Durán, 2018).

**h) Constancia**

La constancia representa la capacidad de mantener la motivación y la disciplina a lo largo del tiempo. Este valor impulsa la continuidad del



trabajo colaborativo y garantiza la consecución sostenida de los objetivos institucionales (Durán, 2018).

### 3.2.3.6 Ventajas del trabajo en equipo

De acuerdo con Sánchez (2014), el trabajo en equipo implica la unión de esfuerzos y, al mismo tiempo, la compartición de beneficios. Los miembros de un equipo no solo se benefician de los resultados obtenidos, sino también del aprendizaje, la motivación y la sinergia generada por la colaboración mutua.

Realizar tareas de manera individual limita el aprovechamiento de las competencias colectivas y restringe la creatividad. En cambio, el trabajo en equipo facilita la división de tareas, la asignación de roles según las habilidades individuales y la unificación de objetivos, lo cual reduce duplicidades y mejora la coordinación.

Por estas razones, muchas organizaciones adoptan el trabajo en equipo como su principal forma de gestión, ya que ofrece numerosas ventajas tanto para los colaboradores como para la institución. Entre ellas se destacan:

- a) Permite que la gerencia adopte una visión estratégica.
- b) Incrementa la flexibilidad organizacional.
- c) Aprovecha la diversidad de la fuerza laboral.
- d) Mejora el rendimiento general.
- e) Facilita una adecuada gestión del conocimiento.
- f) Aumenta la motivación de los integrantes.
- g) Fomenta un mayor compromiso con los objetivos.
- h) Conduce a mejores ideas y decisiones.
- i) Produce resultados de mayor calidad.

No obstante, el trabajo en equipo también puede presentar desafíos, como la dificultad para coordinar esfuerzos, la presencia de conflictos interpersonales o la desigual distribución de responsabilidades. Por ello, es fundamental promover una cultura organizacional basada en la comunicación, la confianza y la corresponsabilidad, que permita maximizar sus beneficios y minimizar sus limitaciones (Sánchez, 2014).



### 3.2.3.7 Dimensiones del trabajo en equipo

De acuerdo con Arroyo (2017), un equipo de alto desempeño se sustenta en cuatro dimensiones fundamentales: la confianza, el consenso, el compromiso y la colaboración (p. 146).

Estas dimensiones constituyen la base del funcionamiento efectivo de los equipos de trabajo y reflejan los valores y actitudes que permiten alcanzar los objetivos organizacionales.

#### a) Confianza

La confianza es el pilar que sostiene las relaciones entre los miembros del equipo y permite una interacción efectiva. En el contexto organizacional, los grupos de trabajo pueden desarrollarse en distintos niveles: individual, grupal, de servicio y de creación de equipos, y en todos ellos, la confianza actúa como un factor determinante para la cooperación.

Cuando existe confianza, los integrantes se sienten seguros para expresar ideas, asumir riesgos, compartir responsabilidades y colaborar abiertamente. Por el contrario, la ausencia de este valor genera inseguridad, aislamiento y dificultades en la comunicación (Arroyo, 2017).

#### b) Consenso

El consenso representa la capacidad del equipo para llegar a acuerdos a través del diálogo, el respeto y la participación. Esta dimensión se consolida mediante la práctica de la escucha activa, el diálogo abierto y constructivo, la toma de decisiones compartida y la confianza mutua.

El consenso fortalece la cohesión interna, promueve el compromiso y asegura que las decisiones reflejen las perspectivas de todos los integrantes. De esta forma, el equipo logra avanzar de manera coordinada y con un sentido de pertenencia común (Arroyo, 2017).

#### c) Compromiso

El compromiso implica la aceptación consciente de las responsabilidades, los valores y los objetivos del equipo. Supone que



cada integrante comparte las motivaciones, intereses y metas del grupo, orientando sus esfuerzos hacia la consecución de resultados colectivos.

Cuando el compromiso es elevado, los miembros demuestran mayor dedicación, sentido de propósito y perseverancia, lo que incrementa la eficacia del equipo y refuerza la confianza mutua (Arroyo, 2017).

#### **d) Colaboración**

La colaboración constituye la expresión práctica de todas las dimensiones anteriores. Se manifiesta en la disposición de los integrantes para ayudarse mutuamente, alinear sus objetivos personales con los del grupo y compartir conocimientos y recursos.

Un equipo colaborativo se caracteriza por su capacidad para resolver problemas en conjunto, adaptarse a los cambios y alcanzar resultados superiores. Fomentar la colaboración no solo mejora la eficiencia del trabajo, sino que también fortalece la integración y la satisfacción laboral de sus miembros (Arroyo, 2017).

### **3.2.3.8 Condiciones para que el trabajo en equipo sea posible**

Según Egg y Aguilar (2001), para que el trabajo en equipo sea efectivo y logre consolidarse dentro de una organización, deben cumplirse una serie de condiciones fundamentales. Estas condiciones garantizan que los integrantes actúen de forma coordinada, cooperativa y orientada al logro de objetivos comunes.

#### **a) Realización conjunta del trabajo**

El equipo debe asumir las tareas de manera colaborativa, con una distribución clara de funciones y responsabilidades compartidas. La cooperación entre los miembros fomenta la eficiencia y refuerza el sentido de pertenencia hacia los resultados del grupo.

#### **b) Estructura funcional y organizativa**

Es necesario contar con una estructura interna definida, que establezca los roles, los flujos de comunicación y las jerarquías operativas. Una estructura funcional clara facilita la coordinación,



evita duplicidades y promueve la transparencia en las decisiones (Egg & Aguilar, 2001).

**c) Sistema racional de funcionamiento**

El equipo debe operar bajo principios lógicos y procesos estructurados, que orienten la planificación, la toma de decisiones y el cumplimiento de metas. Un sistema racional asegura que los esfuerzos individuales se integren coherentemente en el trabajo colectivo (Egg & Aguilar, 2001).

**d) Marco de referencia común**

Todos los miembros del equipo deben compartir valores, objetivos y una visión común que sirva como guía del trabajo conjunto. Este marco de referencia fomenta la cohesión, la alineación de metas y la construcción de una identidad compartida (Egg & Aguilar, 2001).

**e) Proceso de formación progresiva**

La consolidación de un equipo de trabajo es un proceso gradual que requiere tiempo, interacción y aprendizaje. Los equipos no se forman de inmediato, sino que evolucionan a medida que sus miembros establecen relaciones de confianza, normas internas y dinámicas colaborativas (Egg & Aguilar, 2001).

Asimismo, estos autores destacan dos condiciones básicas adicionales que resultan esenciales para el funcionamiento eficaz de los equipos: la responsabilidad individual y la estructura organizativa y funcional.

**a) Responsabilidad e implicación individual**

Cada integrante debe asumir responsabilidades concretas y comprometerse activamente con las tareas del grupo. La participación individual es clave para el éxito colectivo. A partir de los objetivos generales del equipo, se deben definir metas específicas, que orienten las actividades hacia un propósito común. Esta planificación otorga direccionalidad y sentido al trabajo colaborativo (Egg & Aguilar, 2001).

**b) Estructura organizativa y funcional**



Es indispensable mantener una estructura organizativa básica que permita el adecuado funcionamiento del equipo dentro de la institución. Esta estructura define los roles de los miembros, los canales de comunicación, las jerarquías y los mecanismos de coordinación, asegurando la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos (Egg & Aguilar, 2001).

### 3.3 Marco conceptual

- a) **Cultura organizacional:** Es el conjunto de valores, creencias, normas, y prácticas que guían el comportamiento de los miembros dentro de una organización. (Chiavenato, 2017)
- b) **Compromiso:** Es el grado de dedicación y responsabilidad que los empleados tienen hacia su trabajo y los objetivos organizacionales. (Arroyo, 2022)
- c) **Pertenencia:** Es el sentimiento de integración y conexión que los miembros de una organización experimentan al ser parte de un grupo o comunidad. (Tuckman, 1965)
- d) **Confianza:** Es la creencia en la fiabilidad, integridad y habilidad de los miembros del equipo para cumplir con sus responsabilidades y colaborar efectivamente. (Schein, 1979)
- e) **Comunicación Efectiva:** Es el proceso de intercambiar información de manera clara, precisa y comprensible, asegurando que los mensajes sean bien entendidos por todas las partes. (Ashforth, et al. 2007)
- f) **Colaboración:** Es el trabajo conjunto de los miembros de un equipo para lograr objetivos comunes, compartiendo recursos y conocimientos. (Acosta, 2011)
- g) **Liderazgo:** Es la capacidad de influir, guiar y motivar a los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos establecidos, inspirando confianza y respeto. (Gaméz, 2007)
- h) **Desempeño Organizacional:** Es la medida en que una organización logra sus objetivos, metas y expectativas de productividad y eficiencia. (Ashforth, et al. 2007)
- i) **Adaptación:** Es el proceso mediante el cual los empleados se ajustan a los cambios dentro de la organización y a las demandas del entorno laboral. (Tuckman, 1965)



- j) **Cohesión:** Es el grado de unidad y solidaridad entre los miembros de un equipo, que facilita la cooperación y el logro de metas comunes. (Snachez, 2014)
- k) **Relaciones Interpersonales:** Son los vínculos y la interacción entre los individuos dentro de una organización, basados en la comunicación, el respeto y la confianza mutua. (Cop, 2022)
- l) **Motivación:** Es el conjunto de factores que impulsan a los empleados a esforzarse por alcanzar sus metas y objetivos en el trabajo. (Mayo, 1945)
- m) **Normas Organizacionales:** Son las reglas y expectativas informales que guían el comportamiento y la interacción de los miembros dentro de la organización. (Ashforth, et al. 2007)
- n) **Integración:** Es el proceso por el cual los nuevos miembros se ajustan a los valores, la cultura y los procedimientos establecidos dentro de la organización. (Acosta, 2011)
- o) **Toma de Decisiones:** Es el proceso mediante el cual se elige una opción entre varias alternativas para alcanzar un objetivo específico dentro del trabajo en equipo. (Chiavenato, 2017)
- p) **Desempeño Colectivo:** Es la capacidad de un equipo para lograr los objetivos establecidos mediante el esfuerzo combinado de todos sus miembros. (Duran, 2018)
- q) **Interdependencia:** Es la relación en la que los miembros de un equipo dependen unos de otros para lograr un objetivo común, compartiendo responsabilidades y recursos. (Arroyo, 2022)
- r) **Roles en el Equipo:** Son las funciones y responsabilidades que cada miembro asume dentro de un equipo, de acuerdo a sus habilidades, capacidades y necesidades del grupo. (Arroyo, 2022)



## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo y nivel de investigación**

#### **4.1.1 Tipo**

Según Vara (2015), la investigación de tipo básica “explora la relación entre variables o constructos, diagnostica realidades empresariales o de mercado, prueba y adapta teorías, genera nuevas formas de comprender los fenómenos organizacionales, y desarrolla o ajusta instrumentos de medición” (p. 236).

En este sentido, la presente investigación se clasifica como básica, dado que su propósito principal es ampliar el conocimiento existente sobre las variables de estudio, específicamente la socialización organizacional y el trabajo en equipo. A través de este estudio, se pretende profundizar en los conceptos teóricos, enriquecer la comprensión científica y aportar nuevas perspectivas al ámbito organizacional.

Por tanto, esta investigación se orienta a fortalecer y expandir los marcos teóricos y conceptuales existentes, más que a ofrecer soluciones prácticas o resolver problemas inmediatos en el contexto aplicado.

#### **4.1.2 Nivel**

Según Hernández y Mendoza (2023), las investigaciones de nivel correlacional “tienen como propósito conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto determinado, permitiendo cierto grado de predicción” (p. 105).

Este nivel de investigación se orienta a identificar la relación existente entre variables sin manipularlas de forma directa, lo que permite comprender cómo se asocian entre sí en un entorno específico.

En concordancia con ello, el presente estudio se clasifica como de nivel correlacional, dado que busca analizar la relación entre la socialización



organizacional y el trabajo en equipo en el contexto de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68. La unidad de análisis está conformada por el personal operativo de dicha institución, a fin de evaluar cómo se manifiesta la asociación entre ambas variables dentro del entorno organizacional.

#### **4.2 Diseño de la investigación**

Como señala Gómez (2006), la investigación no experimental “se subdivide en diseños transeccionales o transversales, y diseños longitudinales” (p. 86). Este tipo de investigación se caracteriza por no manipular deliberadamente las variables, sino por observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural.

En ese sentido, el presente estudio ha sido diseñado bajo un enfoque no experimental, ya que no se pretende intervenir ni alterar las variables de investigación. El objetivo es analizar y probar teorías existentes, así como explorar los enfoques que actualmente se aplican o funcionan dentro del ámbito organizacional. Este diseño permite obtener una comprensión objetiva de la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de bomberos.

#### **4.3 Descripción ética de la investigación**

En la presente investigación, el respeto por la ética es un principio fundamental que guía el proceso científico. Creswell (2014) destaca que la ética en la investigación asegura que los estudios se desarrollen de manera honesta, transparente y responsable, lo cual es esencial para la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Además, Beauchamp y Childress (2019) subrayan que la aplicación de principios éticos, como el consentimiento informado y la protección de los derechos de los participantes, garantiza que los datos sean confiables y evita la manipulación de información, promoviendo un proceso científicamente válido y moralmente aceptable.

#### **4.4 Población y muestra**

##### **4.4.1 Población**

Según Gallardo (2017), “la población (o población objetivo) es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 63).

En el presente estudio, la población está constituida por el personal de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68. Esta población representa la unidad de estudio, ya que sus integrantes comparten características relevantes para la



investigación y serán los encargados de proporcionar la información necesaria a través de los instrumentos aplicados.

El alcance poblacional de la investigación se basa en los datos de asistencia reportados para la Compañía de Bomberos Abancay 68, (2025) con corte al mes de marzo de 2025.

La población de estudio está compuesta por todos los miembros de la Compañía, incluyendo aquellos en formación, en actividad con jornada y en actividad o reserva sin jornada. Según el "Reporte de Asistencia", la población total se conforma de 174 individuos, distribuidos en tres categorías: 9 aspirantes en formación, 69 bomberos en actividad con jornada y 96 bomberos en actividad o reserva sin jornada.

La elección de esta población se justifica, ya que permite abordar directamente las variables planteadas dentro del contexto específico del cuerpo de bomberos, garantizando que los datos recopilados sean representativos y pertinentes para el estudio.

#### **4.4.2 Muestra**

Según Cáceres (2007), “la muestra se forma con individuos no controlados previamente. El mecanismo de obtención de la muestra es un subconjunto de la población que es representativo” (p. 293). La muestra es un componente esencial en la investigación, ya que proporciona datos primarios necesarios para el análisis, al mismo tiempo que permite reducir costos y tiempo en el desarrollo del estudio, facilitando el trabajo del investigador sin comprometer la validez de los resultados.

##### **a) Muestreo no probabilístico**

De acuerdo con Cáceres (2007), el muestreo no probabilístico se distingue por no requerir una fórmula muestral, y la selección de los participantes queda bajo el criterio del investigador.

En este estudio, se ha optado por un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la población de la Compañía de Bomberos es relativamente pequeña. Dado que el universo de participantes es manejable, no es necesario aplicar una técnica de muestreo probabilístico. En su lugar, se ha decidido encuestar a la totalidad del personal disponible,



que comprende 78 bomberos, lo que asegura la obtención de datos representativos del grupo en estudio.

La muestra (n) seleccionada para esta investigación está compuesta por el personal disponible y activo que conforma la fuerza operativa diaria, así como aquellos en proceso de formación, excluyendo al personal que no cumple jornada. Esta muestra tiene una naturaleza no probabilística e intencional, limitada a los grupos cuya participación es constante y directa en las operaciones diarias de la Compañía.

El tamaño de la muestra se determina sumando los Aspirantes en formación y los Bomberos que cumplen jornada:

- Aspirantes en formación: 9
- Bomberos que cumplen jornada: 69
- Total de la muestra (personal disponible): 78

Por lo tanto, el tamaño muestral (n) es de 78 individuos, los cuales representan el personal disponible compuesto por aspirantes y bomberos en actividad. Esta selección permite focalizar el análisis en los individuos cuyas dinámicas y desempeño son directamente observables y relevantes para la operatividad de la Compañía Abancay B-68 durante su jornada regular.

#### 4.5 Procedimiento

La presente investigación empleó el siguiente procedimiento para la recolectar datos:

- a) Primero; se solicitó información sobre los integrantes de la Compañía de Bomberos Abancay N°68.
- b) Segundo; se determinó realizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la población de bomberos activos es pequeña, exactamente 78 integrantes en actividad.
- c) Tercero; se aplicó la técnica y el instrumento de investigación a los integrantes de la Compañía de Bomberos Abancay N°68.
- d) Cuarto; en una matriz se centralizó y codificó los datos recopilados por la aplicación del instrumento.



- e) Quinto; se procesó la información haciendo uso del programa estadístico SPSS
- f) Sexto; los resultados, conclusiones y recomendaciones fueron redactados en el presente informe.

#### **4.6 Técnica e instrumentos**

##### **4.6.1 Técnica**

Según Hernández y Mendoza (2023), el proceso de encuesta tiene como propósito obtener datos relevantes directamente desde la unidad de análisis, permitiendo gestionar información primaria de forma eficiente y estructurada.

En el presente estudio, se ha optado por la técnica de la encuesta, ya que facilita el contacto directo con la población objeto de investigación, el personal de la Compañía de Bomberos de la ciudad de Abancay, permitiendo así recopilar datos primarios necesarios para analizar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo.

La aplicación de la encuesta permitirá reunir información de forma sistemática y objetiva, lo que contribuirá a cumplir los objetivos de la investigación y garantizar la validez de los resultados.

##### **4.6.2 Instrumento**

Según Baena (2014), el cuestionario “es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación. Hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (p. 101).

En la presente investigación, el cuestionario se ha diseñado con base en la operacionalización de variables, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores. Cada ítem del cuestionario representa un indicador, el cual está vinculado a una dimensión específica, y esta, a su vez, corresponde a una de las variables del estudio.

Este diseño estructurado del cuestionario asegura que los datos recolectados estén directamente relacionados con los objetivos de investigación, permitiendo así un análisis válido y coherente. Además, la formulación de los ítems sigue criterios de claridad, pertinencia y neutralidad, a fin de garantizar la calidad y la fiabilidad de la información obtenida.



### 4.6.3 Validación de Instrumentos

**Tabla 2**

*Validación del instrumento socialización organizacional*

Expertos	Porcentaje	Decisión
Dr. Amilcar Pinto Pagaza	82%	Válido
Mg. Máximo Soto Pareja	82%	Válido
Dr. José A, Sotomayor Chahuaylla	74%	Válido
Promedio	79%	Válido y aplicable

*Nota.* Fuente: Fichas de validación del investigador

La tabla 2 muestra la validación del instrumento de Socialización organizacional por parte de tres expertos, todos con porcentajes de aceptación superiores al 70% (82%, 82% y 74%). Según el criterio establecido, un valor igual o mayor al 70% indicó que el instrumento es válido. Con un promedio general del 79%, se concluyó que el instrumento fue válido por lo que se aplicó y procesó los datos del instrumento.

**Tabla 3**

*Validación del instrumento trabajo en equipo*

Expertos	Porcentaje	Decisión
Dr. Amilcar Pinto Pagaza	82%	Válido
Mg. Máximo Soto Pareja	74%	Válido
Dr. José A, Sotomayor Chahuaylla	74%	Válido
Promedio	77%	Válido y aplicable

*Nota.* Fuente: Fichas de validación del investigador

La tabla 3 muestra la validación del instrumento de Trabajo en equipo por parte de tres expertos, todos con porcentajes de aceptación superiores al 70% (84%, 74% y 74%). Según el criterio establecido, un valor igual o mayor al 70% indicó que el instrumento es válido. Con un promedio general del 77%, se concluyó que el instrumento fue válido por lo que se aplicó y procesó los datos del instrumento.

### 4.6.4 Análisis de confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, es decir, la consistencia interna del cuestionario utilizado, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach.



Este coeficiente permite determinar el grado en que los ítems del cuestionario miden de manera coherente el mismo constructo. Un valor de alfa cercano o superior a 0.70 se considera aceptable en investigaciones sociales, lo que indica una adecuada consistencia interna del instrumento (George y Mallery, 2003).

#### 4.6.4.1 Confiabilidad del instrumento de la Variable I: Socialización

##### Organizacional

El coeficiente de confiabilidad del estadístico alfa Cronbach correspondiente a los ítems que componen la variable “Socialización organizacional” se presenta en la tabla siguiente.

**Tabla 4**

*Procesamiento de los casos de la variable Socialización organizacional*

		N	%
Casos	Válidos	78	100.0
	Excluidos	0	,0
	Total	78	100.0

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 5**

*Estadístico de fiabilidad de la variable Socialización organizacional*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,746	15

*Nota.* Elaboración propia

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para la prueba de confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “Socialización organizacional” fue de 0.746, con un total de 15 ítems. Este valor indica que el instrumento presenta un nivel aceptable de consistencia interna, dado que supera el umbral de 0.70 generalmente considerado como indicador de confiabilidad en estudios sociales y educativos.

#### 4.6.4.2 Confiabilidad del instrumento de la Variable II: Trabajo en equipo

El coeficiente de confiabilidad del estadístico alfa Cronbach correspondiente a los ítems que componen la variable “Trabajo en equipo” se presenta en la tabla siguiente.



**Tabla 6**

Procesamiento de los casos de la variable Trabajo en equipo

		N	%
Casos	Válidos	78	100.0
	Excluidos	0	,0
	Total	78	100.0

*Nota.* Elaboración propia**Tabla 7***Estadístico de fiabilidad de la variable Trabajo en equipo*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,864	14

*Nota.* Elaboración propia

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para la prueba de confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “Trabajo en equipo” fue de 0.864, con un total de 14 ítems. Este resultado indica que el instrumento presenta un alto nivel de consistencia interna, ya que supera ampliamente el umbral de 0.70, valor que se considera aceptable como indicador de confiabilidad en investigaciones sociales y educativas (George y Mallery, 2003)

#### 4.6.5 Baremación

La tabla 8 presenta baremaciones que clasifican las variables y dimensiones en niveles (bajo, indiferente, alto y malo, indiferente, bueno) según rangos de puntajes. Por ejemplo, la socialización organizacional se considera alta si está entre 56 y 75, mientras que el compromiso o colaboración se interpretan según escalas similares. Esta clasificación facilitó la evaluación cualitativa de los puntajes obtenidos por los participantes.



**Tabla 8***Baremaciones de variables y dimensiones*

<u>V1: Socialización Organizacional</u>			<u>V2: Trabajo en equipo</u>		
	Min	Max		Min	Max
Baja	15	35	Malo	14	32
Indiferente	36	55	Indiferente	33	51
Alta	56	75	Bueno	52	70
 <u>D1: Preingreso</u>			 <u>D4: Confianza</u>		
	Min	Max		Min	Max
Baja	4	9	Malo	4	9
Indiferente	10	15	Indiferente	10	15
Alta	16	20	Bueno	16	20
 <u>D2: Inducción</u>			 <u>D5: Consenso</u>		
	Min	Max		Min	Max
Baja	8	18	Malo	4	9
Indiferente	19	29	Indiferente	10	15
Alta	30	40	Bueno	16	20
 <u>D3: Metamorfosis</u>			 <u>D6: Compromiso</u>		
	Min	Max		Min	Max
Baja	3	7	Malo	4	9
Indiferente	8	11	Indiferente	10	15
Alta	12	15	Bueno	16	20
			 <u>D7: Colaboración</u>		
				Min	Max
			Malo	2	4
			Indiferente	5	7
			Bueno	8	10

*Nota.* Baremación en base a percentiles iguales basado en datos de la investigación.

#### 4.7 Análisis estadístico.

La presente investigación empleo la estadística descriptiva y la estadística inferencial para analizar los datos. “Los datos son generalmente imperfectos en el sentido que aún cuando posean información útil no nos cuentan la historia completa. Es necesario contar con métodos que permitan extraer información a partir de los datos observados para comprender la situación” (Orellana, 2001, p.1)



Por otro lado, la estadística inferencial emplea técnicas especializadas que permiten obtener conclusiones sobre una población a partir del análisis de una muestra representativa de la misma (Vargas, 1995)

Según Silvestre et al. (2024), la estadística inferencial se emplea con dos objetivos fundamentales: primero, probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en una muestra hacia la población o universo; y segundo, determinar o estimar los valores estadísticos de la población, conocidos como parámetros."

Por lo tanto, para la presente investigación se empleó el análisis no paramétrico concretamente se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall debido a que la mayoría de las variables no presentan distribución normal. Este método permitió analizar correlaciones entre variables ordinales o no normales.

#### 4.8 Prueba de Normalidad

**Tabla 9**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Socialización organizacional	0.097	78	0.069
Trabajo en equipo	0.058	78	0.200*
Preingreso	0.255	78	0.000
Inducción	0.138	78	0.001
Metamorfosis	0.133	78	0.002
Confianza	0.165	78	0.000
Consenso	0.125	78	0.004
Compromiso	0.155	78	0.000
Colaboración	0.171	78	0.000

*Nota.* \* Esto es un límite inferior de la significación verdadera. Corrección de significación de Lilliefors

Según la prueba de Kolmogórov-Smirnov con un nivel de significancia del 5%, solo Socialización organizacional y Trabajo en equipo presentan distribución normal ( $p \geq 0.05$ ). Las demás variables tienen  $p < 0.05$ , por lo que no siguen una distribución normal. Esto indica que la mayoría de los datos no son normales. Por lo que correspondió utilizar pruebas no paramétricas en las inferencias estadísticas de la investigación. Se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall debido a que la mayoría de las variables no presentan distribución normal. Este método permitió analizar correlaciones entre variables ordinales o no normales.



Para evaluar la relación entre las variables de estudio y contrastar la hipótesis de investigación, se empleó la prueba de Tau-b de Kendall.

La Tabla 10 muestra los diferentes niveles de intensidad de la relación, de acuerdo con los valores del coeficiente obtenidos, permitiendo así interpretar el grado de asociación entre las variables analizadas.

**Tabla 10**

*Escala para interpretar el coeficiente Tau-b de Kendall*

Valor de Tau-b	Interpretación
0.01 a 0.19	Correlación muy débil o casi nula
0.20 a 0.39	Correlación débil
0.40 a 0.59	Correlación moderada
0.60 a 0.79	Correlación fuerte
0.80 a 1.00	Correlación muy fuerte o casi perfecta
0	No hay correlación
Valor negativo	Correlación negativa (misma escala en sentido opuesto)

*Nota.* Fuente: Adaptado de Hernández-Sampieri et al. (2014).

La Tau-b de Kendall es un estadístico no paramétrico empleado para medir la asociación ordinal entre dos variables, particularmente útil en el análisis de series temporales. Esta prueba se basa en la correlación de rangos y permite evaluar la concordancia o sincronización entre las observaciones, siendo especialmente apropiada cuando los datos no cumplen los supuestos de normalidad o cuando existen empates en los rangos. (Hernández, 2023).



## CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIONES

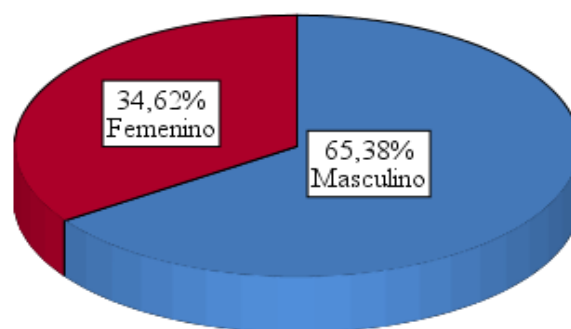
### 5.1 Análisis de resultados

#### 5.1.1 Descripción de los resultados

##### 5.1.1.1 Datos Generales

###### Figura 1

*Datos Generales*



*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta

###### **Interpretación:**

De un total de 78 participantes en la investigación titulada "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, año 2025", se observa que el 34.62% corresponde a personal femenino y el 65.38% a personal masculino.

Esto equivale a:

27 mujeres (34.62% de 78)

51 hombres (65.38% de 78)

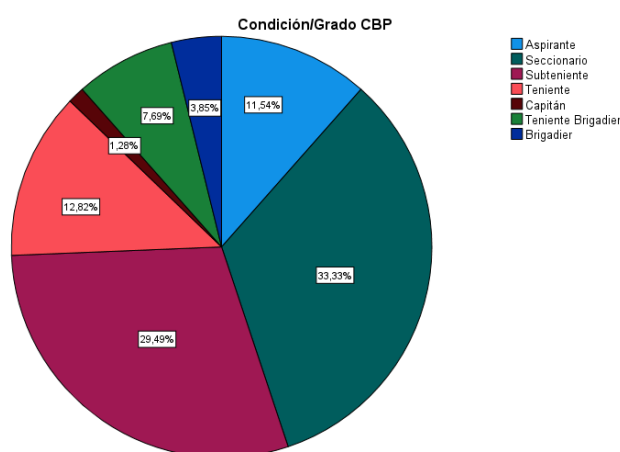
Esta distribución revela una mayor representación masculina dentro de la muestra, lo cual podría estar relacionado con la estructura tradicionalmente masculina de las compañías de bomberos. Esta



diferencia porcentual también es relevante para el análisis, ya que las percepciones sobre la socialización organizacional y el trabajo en equipo podrían variar según el género, debido a diferencias en experiencias, roles asignados, o estilos de comunicación y liderazgo dentro de la organización.

**Figura 2**

*Condición/Grado CBP*



*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta

### **Interpretación:**

Del total de 78 participantes en la investigación titulada “Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68, año 2025”, se obtuvo la **siguiente** distribución según el grado jerárquico que ostentan.

Esto equivale a:

- Seccionario: 26 participantes (33.3%)
- Subteniente: 23 participantes (29.5%)
- Teniente: 10 participantes (12.8%)
- Aspirante: 9 participantes (11.5%)
- Teniente Brigadier: 6 participantes (7.7%)
- Brigadier: 3 participantes (3.8%)
- Capitán: 1 participante (1.3%)

Es importante destacar que no se registraron participantes con los grados de Brigadier Mayor o Brigadier General. Esto se debe a que la Compañía

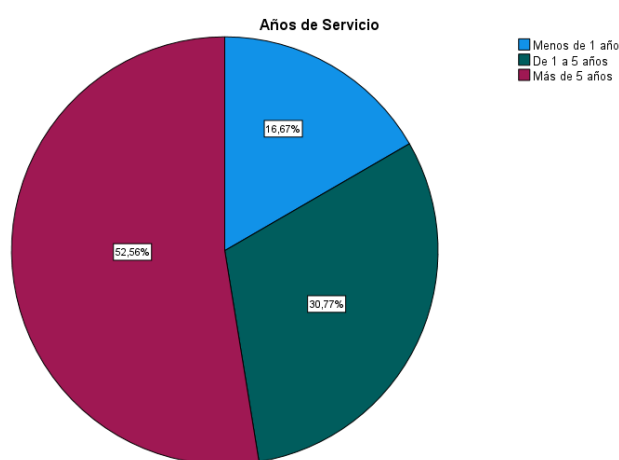


de Bomberos Abancay N.º 68 no cuenta en su estructura actual con personal en los grados de Brigadier Mayor ni Brigadier General.

La información recolectada evidencia que la mayoría de los encuestados se concentra en los grados jerárquicos medios e iniciales. Particularmente, los Seccionarios (26) y Subtenientes (23) representan en conjunto el 62.8% de la muestra, lo que indica que más de la mitad del personal se encuentra en etapas clave de consolidación operativa y de desarrollo de competencias organizacionales, posiblemente asumiendo funciones operativas o de coordinación en el campo. Así mismo, la presencia de 9 Aspirantes (11.5%) refleja la participación de personal en proceso de formación e incorporación a la institución. Por su parte, los grados de Teniente (10) y Capitán (1) representan un total combinado del 14.1%, lo que sugiere una participación considerable de personal con experiencia operativa avanzada, potencialmente encargados de liderar equipos o de desempeñar funciones estratégicas en emergencias. Finalmente, aunque en menor proporción, se incluye a 3 Brigadieres (3.8%) y 6 Teniente Brigadier (7.7%), quienes representan niveles superiores dentro de la jerarquía. Su perspectiva resulta valiosa para comprender las dinámicas de trabajo en equipo desde roles más altos de supervisión.

### Figura 3

*Años de Servicio*



*Nota.* Elaboración a partir de la encuesta



### Interpretación:

De los 78 participantes encuestados en el presente estudio, se identificó la siguiente distribución de acuerdo con los años de servicio en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68:

- Más de 5 años: 41 participantes (52.6%)
- De 1 a 5 años: 24 participantes (30.8%)
- Menos de 1 año: 13 participantes (16.7%)

Los datos evidencian que más de la mitad del personal (52.6%) cuenta con una antigüedad superior a cinco años, lo cual sugiere una sólida base de experiencia institucional en la organización. Por otro lado, el 30.8% de los encuestados tiene entre 1 y 5 años de servicio, lo que representa una porción significativa en proceso de consolidación profesional dentro de la estructura operativa. Este grupo se encuentra en una fase intermedia de adaptación y desempeño, posiblemente ya involucrado activamente en dinámicas de trabajo colaborativo, pero aún con espacio para seguir desarrollando competencias organizacionales.

Finalmente, un 16.7% del personal tiene menos de un año de servicio, lo que refleja una presencia relevante de miembros nuevos dentro de la institución. Este segmento resulta especialmente importante en el contexto de la socialización organizacional, ya que se encuentra en la etapa inicial de incorporación a la cultura, normas y prácticas de la compañía.

#### 5.1.1.2 Variable 1: Socialización Organizacional

**Tabla 11**

*Socialización Organizacional*

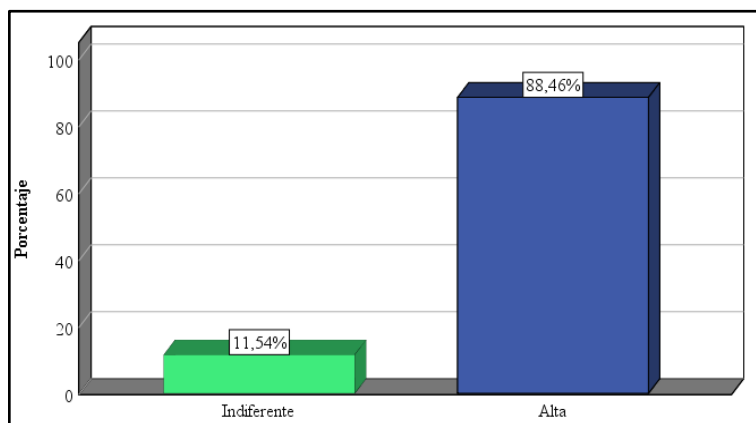
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	9	11.54
	Alta	69	88.46
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



**Figura 4**

*Socialización Organizacional*



*Nota.* Fuente: Tabla 11

**Interpretación**

En la tabla 11 y la figura 4 se observó que, en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, el 88.46% de los miembros se ubicó en un nivel alto de socialización organizacional, lo que indica que la mayoría de los integrantes de la compañía han experimentado un proceso de integración y adaptación efectivo dentro de la organización. Este alto porcentaje sugiere que los bomberos se sienten bien integrados, comprenden y siguen las normas, valores y comportamientos que definen la cultura organizacional. Esto también implica que la socialización organizacional, a través de sus fases de preingreso, inducción y metamorfosis, ha sido efectiva en la creación de un entorno que facilita la cooperación y el trabajo en equipo.

En contraste, un 11.54% de los miembros se ubicaron en una categoría de socialización indiferente, lo que sugiere que un pequeño grupo de personas no ha experimentado la misma intensidad de adaptación y cohesión con los valores y normas organizacionales. Este porcentaje podría reflejar áreas de mejora en el proceso de preingreso o en la inducción, ya que la fase de metamorfosis, que implica una integración más profunda, parece no haber tenido el mismo impacto en todos los miembros.



### Relevancia en la investigación

El alto nivel de socialización organizacional (88.46%) es consistente con la hipótesis de que la socialización organizacional tiene una relación positiva con el trabajo en equipo dentro de la compañía de bomberos, tal como se establece en la hipótesis general de la investigación. El hecho de que la mayoría de los miembros tenga un nivel alto de socialización sugiere que su integración en la cultura organizacional favorece la cohesión grupal y, por lo tanto, fortalece las dinámicas de trabajo en equipo.

El pequeño porcentaje de miembros indiferentes podría señalar áreas específicas para fortalecer el proceso de socialización, en particular las fases iniciales de preingreso e inducción, tal como lo indican los problemas específicos y los objetivos de la investigación. Estos resultados apuntan a que, aunque la mayoría de los miembros está bien integrada, todavía hay oportunidades para optimizar las fases tempranas de la socialización para asegurar que todos los miembros se adapten plenamente.

#### a) Dimensión 1: Preingreso

**Tabla 12**

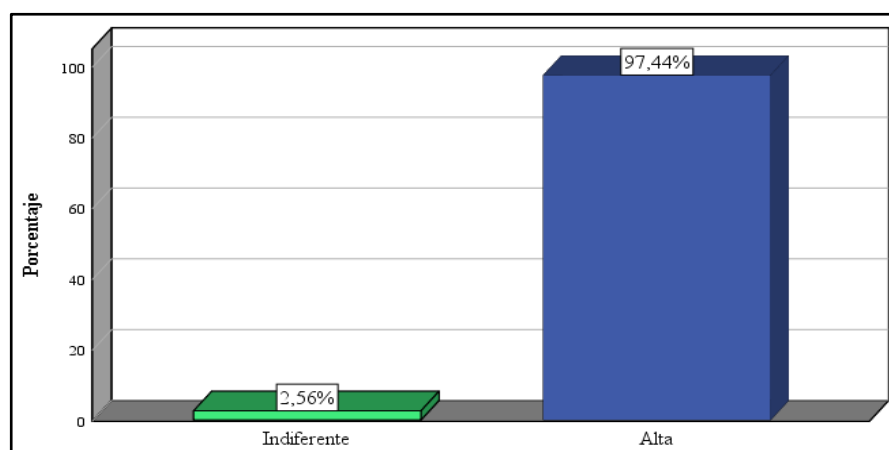
*Preingreso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	2	2.56
	Alta	76	97.44
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 5**

*Preingreso*



*Nota.* Fuente: Tabla 12

**Interpretación**

En la tabla 12 y la figura 5 se observó que, en la dimensión preingreso de la variable Socialización organizacional en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 97.44% de los miembros presentó un nivel alto en esta dimensión, mientras que solo el 2.56% mostró un nivel indiferente. Esto indica que la mayoría tenía un buen conocimiento y comprensión de los indicadores de preingreso como la historia, misión, filosofía y estructura organizacional, favoreciendo así una adecuada integración inicial a la institución.

**b) Dimensión 2: Inducción**

**Tabla 13**

*Inducción*

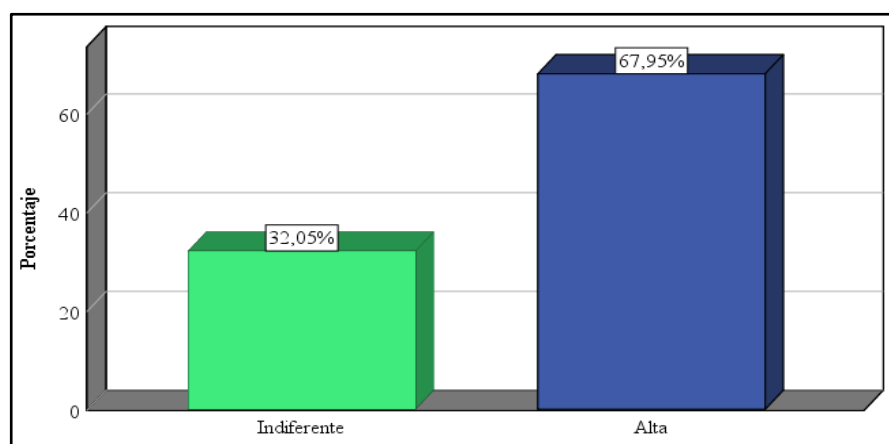
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	25	32.05
	Alta	53	67.95
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



**Figura 6**

*Inducción*



*Nota.* Fuente: Tabla 13

### **Interpretación**

En la tabla 13 y la figura 6 se observó que, en la dimensión inducción de la variable Socialización organizacional en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 67.95% de los miembros presentó un nivel alto, mientras que el 32.05% mostró un nivel indiferente. Esto indica que, aunque la mayoría comprendió adecuadamente los indicadores de inducción como misión, visión, políticas, metas generales, cargos de directivos, beneficios establecidos, normas de salud ocupacional y reglamentos, un porcentaje significativo tenía una integración menos clara en esta etapa del proceso de socialización.

### **c) Dimensión 3: Metamorfosis**

**Tabla 14**

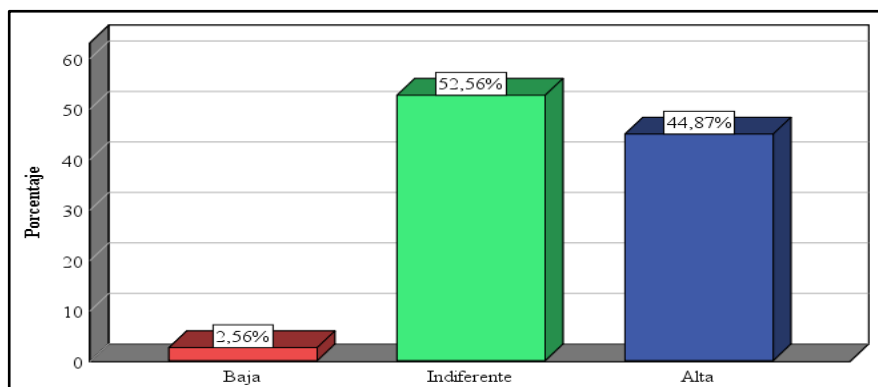
*Metamorfosis*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	2	2.56
	Indiferente	41	52.56
	Alta	35	44.87
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



**Figura 7**  
*Metamorfosis*



*Nota.* Fuente: Tabla 14

En la tabla 14 y la figura 7 se observó que, en la dimensión metamorfosis de la variable Socialización organizacional en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 44.87% de los miembros presentó un nivel alto, el 52.56% un nivel indiferente y el 2.56% un nivel bajo. Esto indica que, aunque una parte considerable logró una buena adaptación en aspectos como comunicación efectiva, mantenerse informado y cultura organizacional, la mayoría mostró una integración moderada o neutral en esta etapa, lo que sugiere áreas de mejora en el proceso de socialización continua.

**5.1.1.3 Variable 2: Trabajo en Equipo**

**Tabla 15**  
*Trabajo en Equipo*

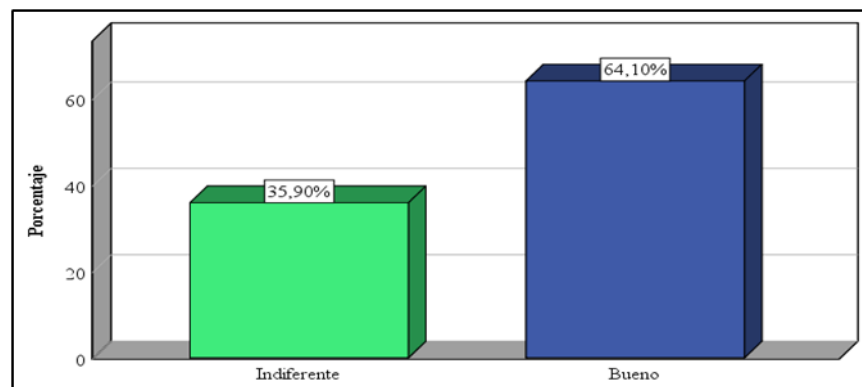
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	28	35.90
	Bueno	50	64.10
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



**Figura 8**

*Trabajo en Equipo*



*Nota.* Fuente: Tabla 15

### **Interpretación**

En la tabla 15 y la figura 8, se presentan los resultados del nivel de trabajo en equipo de los miembros de la Compañía de Bomberos Abancay N° 68 durante el año 2025. Los datos reflejan lo siguiente: 64.10% de los miembros obtuvo un nivel bueno de trabajo en equipo, lo que sugiere que la mayoría de los bomberos demostraron un desempeño satisfactorio en las dimensiones clave del trabajo colaborativo, tales como confianza, consenso, compromiso y colaboración. Este alto porcentaje indica que los miembros del equipo, en general, están alineados con los principios de cooperación y responsabilidad compartida en el contexto organizacional.

Por otro lado, un 35.90% de los miembros se clasificaron en un nivel indiferente, lo que indica que un porcentaje significativo aún no participa activamente o no se compromete completamente con las dinámicas de trabajo en equipo. Este grupo podría estar experimentando barreras relacionadas con la integración, la comunicación interna o el alineamiento con los valores del equipo.

### **Relevancia en la investigación**

El 64.10% de miembros con un nivel bueno de trabajo en equipo respalda la hipótesis de que una socialización organizacional efectiva favorece el trabajo colaborativo. Este resultado es coherente con los hallazgos previos sobre la relación positiva entre la socialización organizacional y el trabajo



en equipo. La mayoría de los miembros demostraron un nivel adecuado de participación en actividades colaborativas, lo que refuerza la idea de que la socialización (en sus fases de inducción y metamorfosis) tiene un impacto positivo en el desempeño grupal.

El 35.90% de miembros indiferentes pone de manifiesto que todavía hay áreas de oportunidad en la socialización, especialmente en las fases iniciales de la integración, como el preingreso y inducción. Mejorar la comunicación interna y fomentar un mayor sentido de pertenencia podría contribuir a aumentar la participación activa en las dinámicas de trabajo en equipo.

**a) Dimensión 1: Confianza**

**Tabla 16**

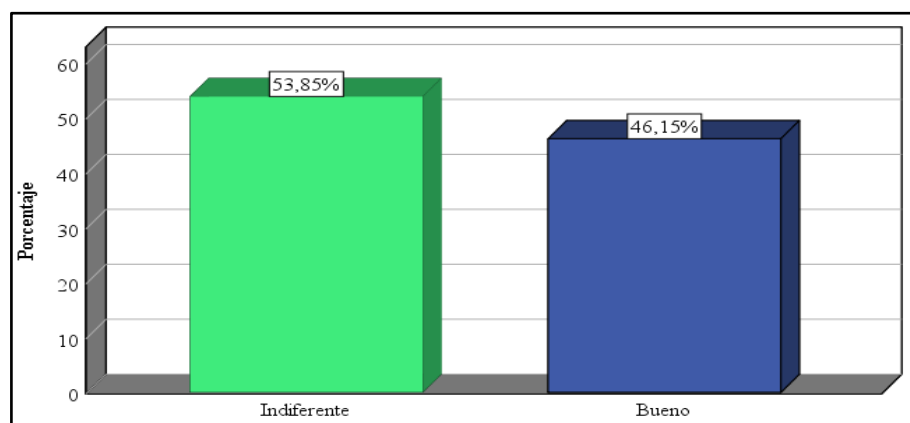
*Confianza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	42	53.85
	Bueno	36	46.15
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 9**

*Confianza*



*Nota.* Fuente: Tabla 16



### Interpretación

En la tabla 16 y la figura 9 se observó que, en la dimensión confianza de la variable Trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 46.15% de los miembros presentó un nivel bueno, mientras que el 53.85% mostró un nivel indiferente. Esto indica que, aunque casi la mitad de los bomberos demostraron un nivel adecuado de confianza en aspectos individuales, grupales, de servicio y creación de equipos, la mayoría tenía una percepción neutral o baja confianza, señalando la necesidad de fortalecer esta dimensión para mejorar el trabajo en equipo.

### b) Dimensión 2: Consenso

**Tabla 17**

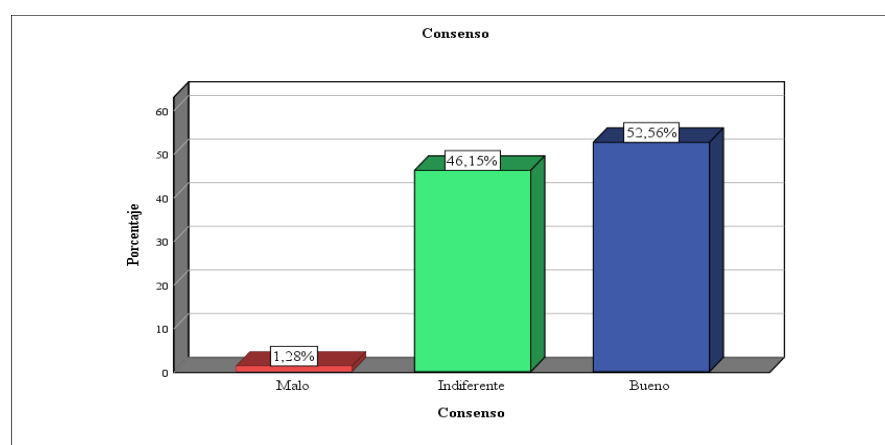
*Consenso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1.282
	Indiferente	36	46.154
	Bueno	41	52.564
	Total	78	100.00

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 10**

*Consenso*



*Nota.* Fuente: Tabla 16

### Interpretación

En la tabla 17 y la figura 10 se observó que, en la dimensión consenso de la variable trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos



Abancay N°68 durante 2025, el 52.56% de los miembros presentó un nivel bueno, el 46.15% un nivel indiferente y solo el 1.28% un nivel malo. Esto indica que la mayoría de los bomberos demostraron habilidades adecuadas en la práctica del diálogo, escucha activa, confianza mutua y toma de decisiones, aunque una proporción significativa mostró una participación neutral, sugiriendo que se podría mejorar la cohesión y el acuerdo dentro del equipo.

**c) Dimensión 3: Compromiso**

**Tabla 18**

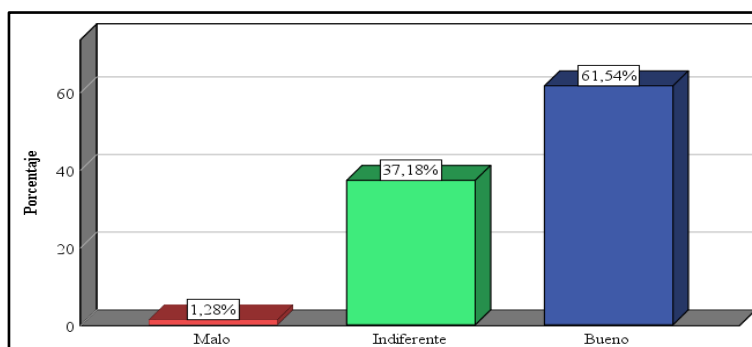
*Compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1.28
	Indiferente	29	37.18
	Bueno	48	61.54
	Total	78	100.00

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 11**

*Compromiso*



*Nota.* Fuente: Tabla 17

**Interpretación**

En la tabla 18 y la figura 11 se observó que, en la dimensión compromiso de la variable trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 61.54% de los miembros presentó un nivel bueno, el 37.18% un nivel indiferente y solo el 1.28% un nivel malo. Esto indica que la mayoría mostró un compromiso adecuado en aspectos como motivaciones, interés, valores y objetivos del equipo, aunque una parte significativa



mantuvo una actitud neutral que podría mejorarse para fortalecer la cohesión y dedicación al trabajo en equipo.

**d) Dimensión 4: Colaboración**

**Tabla 19**

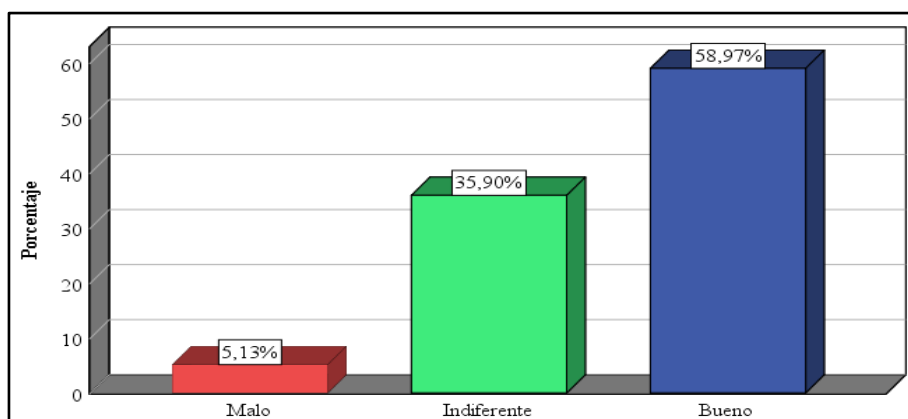
*Colaboración*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4	5.13
	Indiferente	28	35.90
	Bueno	46	58.97
	Total	78	100.00

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 12**

*Colaboración*



*Nota.* Fuente: Tabla 18

**Interpretación**

En la tabla 19 y la figura 12 se observó que, en la dimensión colaboración de la variable trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 58.97% de los miembros presentó un nivel bueno, el 35.90% un nivel indiferente y el 5.13% un nivel malo. Esto indica que la mayoría mostró una colaboración adecuada en aspectos como ayudar a cada miembro y los objetivos individuales, aunque una proporción significativa aún mantenía una actitud neutral y un pequeño grupo presentaba dificultades, señalando áreas de mejora en el trabajo conjunto.



### 5.1.1.4 Tablas cruzadas

#### Socialización organizacional y trabajo en equipo.

**Tabla 20**

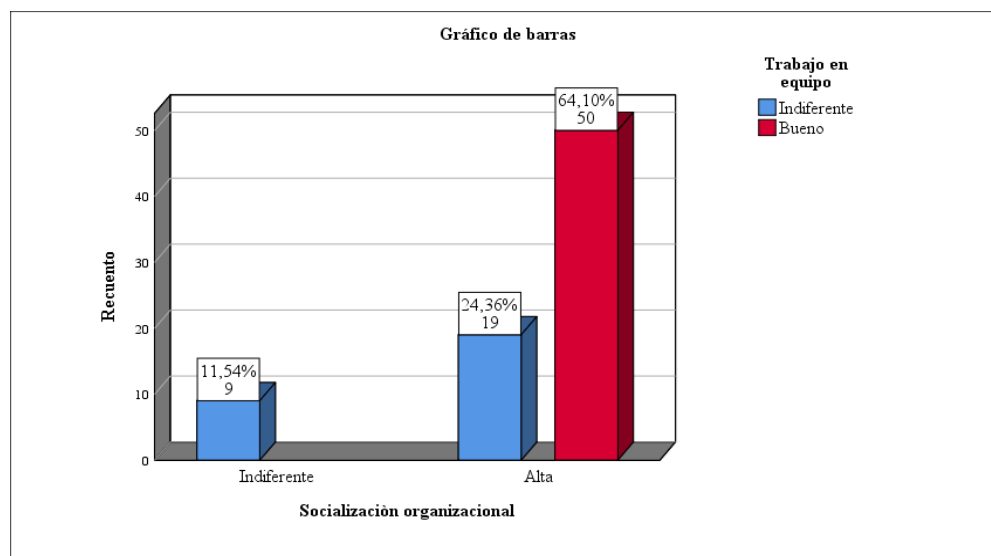
*Socialización organizacional\*Trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		Total	
		Indiferente	Bueno		
Socialización organizacional	Indiferente	Recuento	9	9	
		% del total	11,54%	0,0%	11,54%
	Alta	Recuento	19	50	69
		% del total	24,36%	64,1%	88,46%
Total	Recuento	28	50	78	
	% del total	35,9%	64,1%	100,0%	

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 13**

*Socialización organizacional\*Trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Tabla 19

#### Interpretación

En la tabla 20 y la figura 13 se observó que, en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 64.1% del total de miembros presentó simultáneamente un nivel alto de socialización organizacional y un buen nivel de trabajo en equipo. Además, el 24.36% tuvo un nivel alto de socialización, pero mostró un nivel indiferente en trabajo en equipo. Por otro



lado, el 11.54% presentó niveles indiferentes en ambas variables, y ningún miembro con socialización indiferente alcanzó un buen nivel de trabajo en equipo. Estos resultados reflejaron una relación positiva entre una adecuada socialización organizacional y un desempeño efectivo en el trabajo en equipo.

**Preingreso y Trabajo en equipo.**

**Tabla 21**

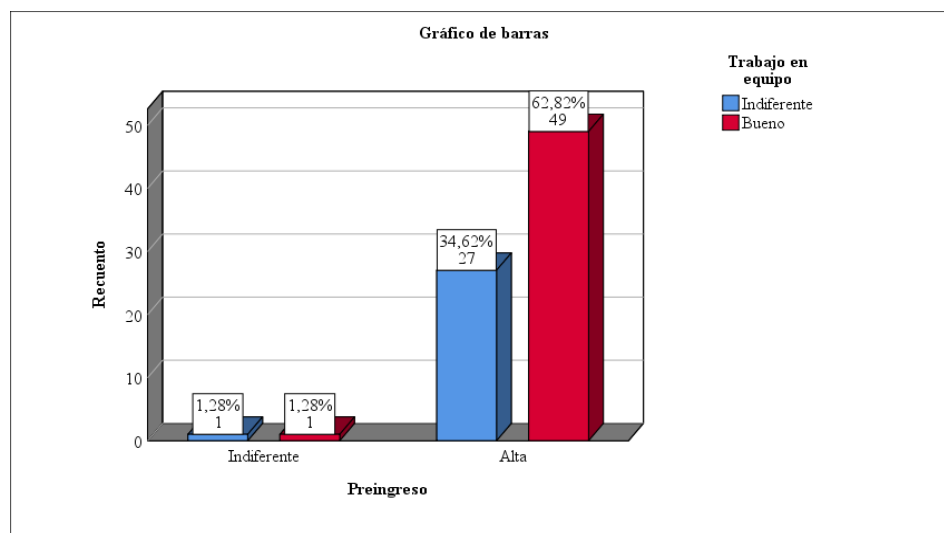
*Preingreso\*Trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		Total	
		Indiferente	Bueno		
Preingreso	Indiferente	Recuento	1	1	2
		% del total	1,28%	1,28%	2,56%
Alta	Recuento	27	49	76	
	% del total	34,62%	62,82%	97,44%	
Total	Recuento	28	50	78	
	% del total	35,9%	64,1%	100,0%	

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 14**

*Preingreso\*Trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Tabla 20

**Interpretación**

En la tabla 21 y la figura 14 se observó que, en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 62.82% de los miembros presentó un nivel alto en la dimensión preingreso y un buen nivel de trabajo en equipo, mientras



que el 34.62% tuvo un nivel alto de preingreso, pero un nivel indiferente en trabajo en equipo. Solo el 2.56% del total se ubicó en el nivel indiferente en preingreso, distribuido equitativamente entre niveles indiferente y bueno de trabajo en equipo. Estos resultados reflejaron que una adecuada socialización en la etapa de preingreso se asoció mayoritariamente con un mejor desempeño en el trabajo en equipo.

### Inducción y Trabajo en equipo

**Tabla 22**

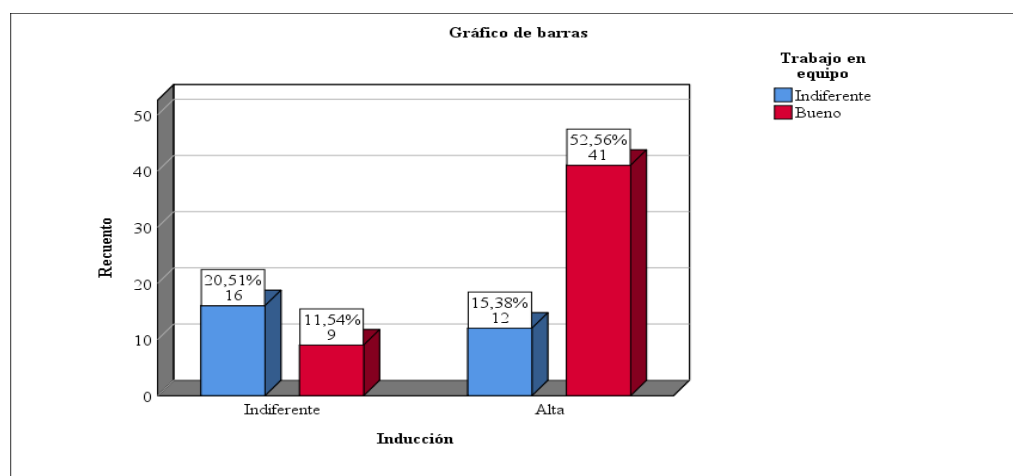
*Inducción\*Trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		Total	
		Indiferente	Bueno		
Inducción	Indiferente	Recuento	16	9	25
		% del total	20,5%	11,5%	32,1%
Alta	Alta	Recuento	12	41	53
		% del total	15,4%	52,6%	67,9%
Total		Recuento	28	50	78
		% del total	35,9%	64,1%	100,0%

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 15**

*Inducción\*Trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Tabla 21

### Interpretación

En la tabla 22 y la figura 15 se observó que, en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 52.6% de los miembros presentó un nivel alto



en la dimensión inducción y un buen nivel de trabajo en equipo, mientras que el 15.4% tuvo un nivel alto de inducción pero mostró un nivel indiferente en trabajo en equipo. Por otro lado, el 20.5% presentó niveles indiferentes tanto en inducción como en trabajo en equipo, y solo el 11.5% logró un buen desempeño en trabajo en equipo pese a tener una inducción indiferente. Estos resultados reflejaron que un nivel alto en la etapa de inducción se relacionó positivamente con un mejor desarrollo del trabajo en equipo.

### Metamorfosis y Trabajo en equipo

**Tabla 23**

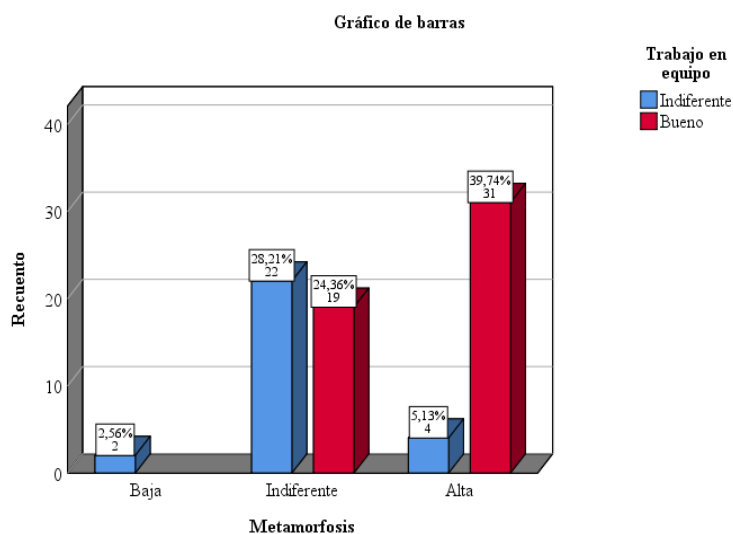
*Metamorfosis\*Trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo		Total	
		Indiferente	Bueno		
Metamorfosis	Baja	Recuento	2	0	2
		% del total	2,56%	0,0%	2,56%
	Indiferente	Recuento	22	19	41
		% del total	28,21%	24,36%	52,57%
	Alta	Recuento	4	31	35
		% del total	5,13%	39,74%	44,87%
Total	Recuento	28	50	78	
	% del total	35,9%	64,1%	100,0%	

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.

**Figura 16**

*Metamorfosis\*Trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Tabla 22



### **Interpretación**

En la tabla 23 y la figura 16 se observó que, en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante 2025, el 39.74% de los miembros presentó un nivel alto en la dimensión metamorfosis y un buen nivel de trabajo en equipo, mientras que el 5.13% tuvo un nivel alto en metamorfosis pero mostró un nivel indiferente en trabajo en equipo. Asimismo, el 28.21% se ubicó en un nivel indiferente en ambas variables, y el 24.36% presentó un desempeño bueno en trabajo en equipo pese a estar en un nivel indiferente en metamorfosis. Finalmente, el 2.56% mostró niveles bajos en metamorfosis y también un nivel indiferente en trabajo en equipo. Estos resultados reflejaron que un alto grado de adaptación y comunicación organizacional estuvo fuertemente vinculado con un buen desempeño en el trabajo en equipo.

## **5.2 Contratación de hipótesis**

En esta sección se presentan los resultados del análisis estadístico inferencial, realizado a partir de los datos recolectados mediante las encuestas aplicadas a los miembros de la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68.

### **5.2.1 Contratación de hipótesis general**

#### **5.2.1.1 Hipótesis de investigación**

##### **Hipótesis de investigación (H<sub>i</sub>)**

La socialización organizacional se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

##### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

La socialización organizacional no se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

#### **5.2.1.2 Hipótesis estadística**

Las hipótesis planteadas fueron.

$$H_i: p < 0.05$$

$$H_0: p > 0.05$$

Nivel de significancia: (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Estadístico de prueba seleccionado: Correlación Tau-b de Kendall



### 5.2.1.3 Resultado de la prueba de hipótesis.

**Tabla 24**

*Correlación de socialización organizacional y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo	
Tau-b de Kendall	Socialización organizacional	Coefficiente de correlación	0.457**
		p-valor (unilateral)	0
		N	78

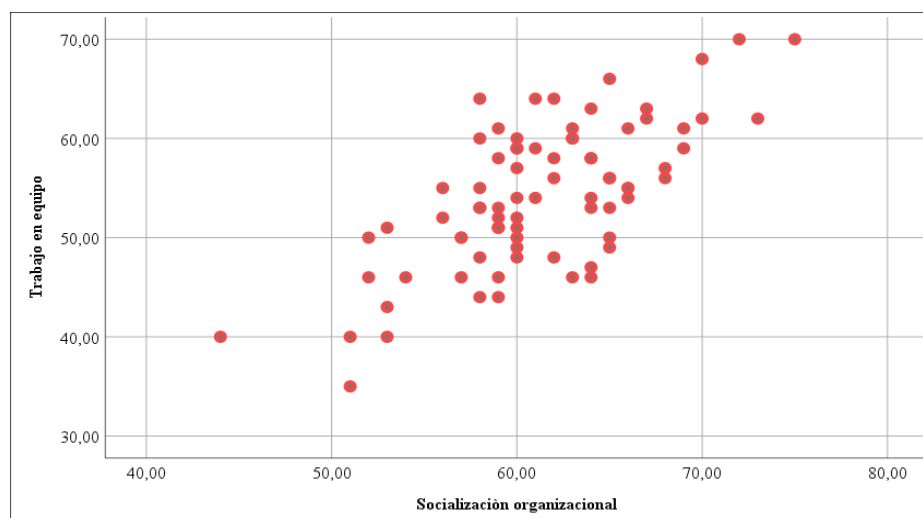
*Nota.* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación

En la tabla 24 de prueba de hipótesis se observó que la correlación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025 presentó un coeficiente Tau-b de Kendall de **0.457**, con un **p-valor unilateral de 0.000** y una muestra de **78 participantes**. Según la escala interpretativa, este coeficiente representa una **correlación moderada** y positiva. Dado que el **p-valor fue menor al nivel de significancia del 5% (0.05)**, se **rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)** y se **aceptó la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>)**. Por lo tanto, se concluyó que **existió una relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo** en la institución estudiada.

**Figura 17**

*Dispersión de puntos entre socialización organizacional y trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



Complementando el análisis estadístico con la figura 20 mostrada, se observó un diagrama de dispersión que respalda visualmente la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025. Los puntos se concentraron con una clara tendencia ascendente, lo que indicó una asociación positiva: a mayor nivel de socialización organizacional, mayor nivel de trabajo en equipo. Esta distribución gráfica coincidió con el coeficiente Tau-b de Kendall de 0.457, el cual, como se analizó previamente, representó una correlación moderada y significativa. Por tanto, el gráfico fortaleció la evidencia empírica para aceptar la hipótesis alterna (H1), concluyéndose que la socialización organizacional sí se relacionó de manera positiva y significativa con el trabajo en equipo en la institución evaluada.

## 5.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

### 5.2.2.1 Contrastación de hipótesis específica 1

#### a) Hipótesis de investigación e hipótesis nula

(H<sub>i</sub>) = El preingreso se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.

(H<sub>0</sub>) = El preingreso no se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.

#### b) Hipótesis estadística

Las hipótesis planteadas fueron.

H<sub>i</sub>:  $p < 0.05$

H<sub>0</sub>:  $p > 0.05$

Nivel de significancia: (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Estadístico de prueba seleccionado: Correlación Tau-b de Kendall

#### c) Resultado de la prueba de hipótesis



**Tabla 25**

*Correlación de Preingreso y Trabajo en equipo*

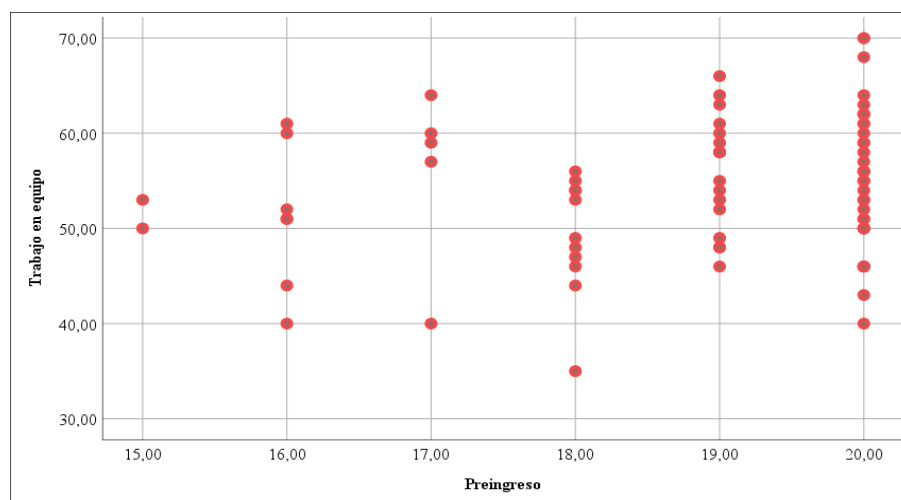
		Trabajo en equipo	
Tau-b de Kendall	Preingreso	Coefficiente de correlación	0.14
		p-valor (unilateral)	0.054
		N	78

*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación

En la tabla de prueba de hipótesis se observó que la correlación entre la dimensión Preingreso y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025 presentó un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.14, con un p-valor unilateral de 0.054 y una muestra de 78 participantes. Según la escala interpretativa, este coeficiente indicó una correlación muy débil y positiva. Sin embargo, como el p-valor fue mayor al nivel de significancia del 5%, no se logró suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). Por lo tanto, se concluyó que el preingreso no se relacionó de manera positiva y significativa con el trabajo en equipo en la institución evaluada.

**Figura 18**

*Dispersión de puntos de la dimensión preingreso y variable trabajo en equipo*



*Nota.* Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



Complementando la interpretación estadística con la figura 18 presentada, se observó que el diagrama de dispersión entre la dimensión preingreso y el Trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025 mostró una distribución dispersa y poco definida. Aunque existe una ligera tendencia ascendente, los puntos no formaron un patrón claramente lineal ni concentrado, lo cual es coherente con el coeficiente Tau-b de Kendall de 0.14, que indicó una correlación muy débil y positiva.

Además, el p-valor de 0.054 superó ligeramente el nivel de significancia del 5%, lo que impidió rechazar la hipótesis nula. Por tanto, tanto los resultados numéricos como el gráfico sugirieron que el preingreso no se relacionó de manera positiva y significativa con el trabajo en equipo, reflejando una asociación estadísticamente no concluyente entre ambas variables. Esto podría indicar que, aunque los miembros fueron informados o preparados en la etapa de preingreso, ello no se tradujo necesariamente en una mejora directa en su desempeño colaborativo.

#### 5.2.2.2 Contrastación de hipótesis específica 2

##### a) Hipótesis de investigación e hipótesis nula

( $H_i$ ) = La inducción se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.

( $H_0$ ) = La inducción no se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.

##### b) Hipótesis estadística

Las hipótesis planteadas fueron.

$H_i: p < 0.05$

$H_0: p > 0.05$

Nivel de significancia: (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Estadístico de prueba seleccionado: Correlación Tau-b de Kendall

##### c) Resultado de la prueba de hipótesis



**Tabla 26**

*Correlación de Inducción y Trabajo en equipo*

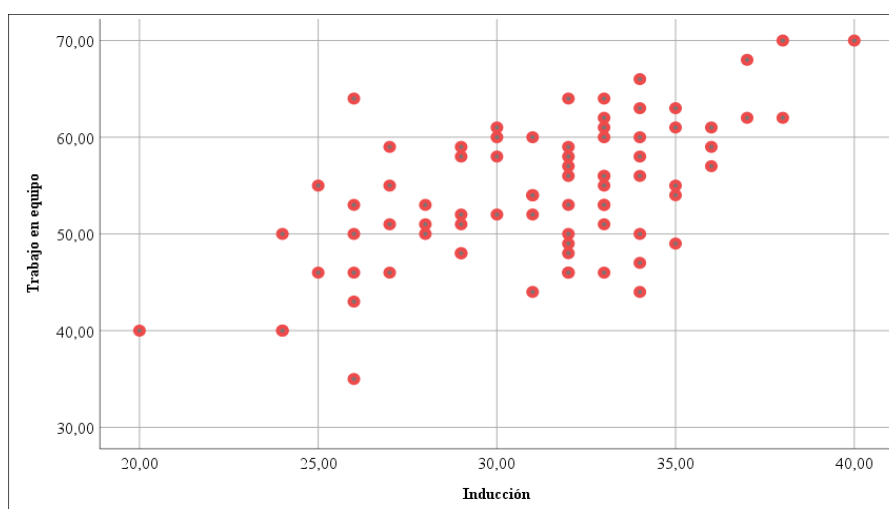
		Trabajo en equipo
Tau-b de Kendall	Coefficiente de correlación	0.394**
	p-valor (unilateral)	0
	N	78

*Nota.* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral).  
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación

En la tabla de prueba de hipótesis se observó que la correlación entre la dimensión Inducción y el Trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025 presentó un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.394, con un p-valor unilateral de 0.000 y una muestra de 78 participantes. Según la escala interpretativa, este coeficiente reflejó una correlación moderada y positiva. Dado que el p-valor fue menor al nivel de significancia del 5% (0.05), se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aceptó la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). Por lo tanto, se concluyó que la inducción se relacionó de manera positiva y significativa con el trabajo en equipo en la institución evaluada.

**Figura 19**

*Dispersión de puntos de la dimensión inducción y variable trabajo en equipo*



*Nota.* Elaboración propia con base en datos de la investigación.



La figura 19 de dispersión muestra una tendencia ascendente entre la dimensión Inducción y el trabajo en equipo, lo que indica que a medida que aumentaron los niveles de inducción, también se observaron mejores niveles de trabajo en equipo entre los miembros de la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025. Esta dispersión confirma visualmente la correlación positiva y moderada encontrada en el análisis estadístico (Tau-b de Kendall = 0.394), reforzando que una adecuada inducción contribuyó significativamente a fortalecer el trabajo en equipo en la organización.

### 5.2.2.3 Contrastación de hipótesis específica 3

#### a) Hipótesis de investigación e hipótesis nula

( $H_i$ ) = La metamorfosis se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.

( $H_0$ ) = La metamorfosis no se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

#### b) Hipótesis estadística

Las hipótesis planteadas fueron.

$H_i$ :  $p < 0.05$

$H_0$ :  $p > 0.05$

Nivel de significancia: (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Estadístico de prueba seleccionado: Correlación Tau-b de Kendall

#### c) Resultado de la prueba de hipótesis

**Tabla 27**

*Correlación de Metamorfosis y Trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo	
Tau-b de Kendall	Metamorfosis	Coficiente de correlación	0.464**
		p-valor (unilateral)	0
		N	78

*Nota.* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral).

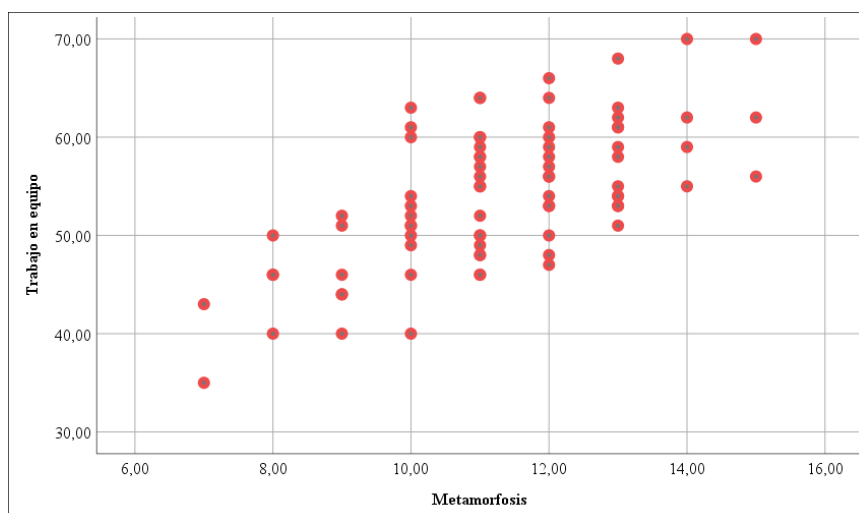
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la investigación.



La prueba de hipótesis reveló que la dimensión metamorfosis se relacionó de manera positiva y significativa con el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025, con un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.464 y un p-valor unilateral de 0.000, menor al nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ), evidenciando que la metamorfosis se relaciona de forma significativa en el fortalecimiento del trabajo en equipo dentro de la organización.

**Figura 20**

*Dispersión de puntos entre Metamorfosis y variable Trabajo en equipo*



*Nota.* Elaboración propia con base en datos de la investigación.

La figura 20 de dispersión muestra una tendencia positiva entre la dimensión metamorfosis y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 durante el año 2025. Se observa que, a medida que aumentaron los valores en metamorfosis, también aumentaron los niveles de trabajo en equipo, lo que confirma visualmente la correlación positiva y significativa reportada con el coeficiente Tau-b de Kendall de 0.464. Esta relación indica que una mejor adaptación, comunicación efectiva y fortalecimiento de la cultura organizacional contribuyeron al incremento en el trabajo en equipo dentro de la organización.



### 5.2.3 Correlaciones múltiples

**Tabla 28**

*Correlaciones múltiples*

		Socialización organizacional	Trabajo en equipo	Preingreso	Inducción	Metamorfosis	Confianza	Consenso	Compromiso	colaboración
Socialización organizacional	Coefficiente Tau-b de Kendall	1.000	,457**	,276**	,742**	,600**	,360**	,426**	,366**	,368**
	Sig. (unilateral)		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Trabajo en equipo	Coefficiente Tau-b de Kendall	,457**	1.000	0.140	,394**	,464**	,653**	,720**	,644**	,591**
	Sig. (unilateral)	0.000		0.054	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Preingreso	Coefficiente Tau-b de Kendall	,276**	0.140	1.000	0.013	,233**	0.121	0.144	0.127	0.090
	Sig. (unilateral)	0.001	0.054		0.443	0.006	0.092	0.056	0.080	0.166
Inducción	Coefficiente Tau-b de Kendall	,742**	,394**	0.013	1.000	,353**	,345**	,335**	,329**	,331**
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.443		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Metamorfosis	Coefficiente Tau-b de Kendall	,600**	,464**	,233**	,353**	1.000	,360**	,503**	,281**	,459**
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.006	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000



Confianza	Coefficiente Tau-b de Kendall	,360**	,653**	0.121	,345**	,360**	1.000	,514**	,326**	,394**
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.092	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
Consenso	Coefficiente Tau-b de Kendall	,426**	,720**	0.144	,335**	,503**	,514**	1.000	,430**	,427**
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.056	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
Compromiso	Coefficiente Tau-b de Kendall	,366**	,644**	0.127	,329**	,281**	,326**	,430**	1.000	,451**
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.080	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000
Colaboración	Coefficiente Tau-b de Kendall	,368**	,591**	0.090	,331**	,459**	,394**	,427**	,451**	1.000
	Sig. (unilateral)	0.000	0.000	0.166	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

*Nota.* \*\* la correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Información recolectada cuestionario Socialización organizacional y Trabajo en equipo

En tabla 28 las correlaciones indicaron que la socialización organizacional se relacionó positivamente y de forma significativa con el trabajo en equipo, destacando especialmente la inducción y metamorfosis. Las dimensiones de trabajo en equipo (confianza, consenso, compromiso y colaboración) también mostraron relaciones fuertes entre sí y con la socialización. El preingreso presentó correlaciones bajas y en algunos casos no significativas. Esto refleja la importancia de la socialización para fortalecer el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68 en 2025.



### 5.3 Discusión

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación confirman que existe una relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 durante el año 2025. Con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.457 y un p-valor de 0.000, se observa una correlación moderada que respalda la hipótesis general planteada en el estudio. Este resultado está alineado con lo que postulan varias teorías de la socialización organizacional, como la de Schein (1979), quien indica que un proceso adecuado de socialización contribuye a la integración de los individuos a la cultura organizacional, promoviendo conductas cooperativas que favorecen el trabajo en equipo.

#### **Interpretación de los Hallazgos**

La socialización organizacional en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 parece jugar un rol fundamental en la mejora del trabajo colaborativo. Este hallazgo se alinea con la Teoría de las Relaciones Humanas, que destaca que la eficiencia organizacional depende, en gran medida, de la capacidad de lograr una cooperación sostenida entre los miembros de la organización (Schein, 1979). En el contexto de los bomberos, donde la colaboración efectiva puede ser crucial para la resolución de emergencias, los resultados obtenidos subrayan la importancia de la integración cultural y el aprendizaje compartido como pilares del desempeño colectivo.

En este sentido, la socialización organizacional no solo afecta la adquisición de habilidades técnicas, sino también los aspectos emocionales y relacionales que son esenciales para el trabajo en equipo. La inducción y la metamorfosis se destacan como fases clave del proceso de socialización que influyen significativamente en la integración y cohesión del equipo. En contraste, el preingreso no mostró una correlación significativa, lo que sugiere que, aunque relevante, esta fase tiene un impacto marginal en el trabajo colaborativo dentro de una organización como la de los bomberos.

#### **Comparación con Estudios Anteriores**

Este estudio concuerda con diversas investigaciones previas que también han identificado la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo. Espinoza (2021), en su estudio sobre la socialización organizacional y el bienestar laboral, encontró que los procesos de socialización permiten establecer vínculos entre los miembros y favorecen la integración social dentro de las organizaciones, lo que refuerza la importancia de la socialización en el ámbito laboral. Similarmente, Aguillar



(2019) mostró que una buena socialización organiza un ambiente que fortalece el compromiso organizacional, lo cual está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo.

En cuanto a la fase de inducción, los resultados de este estudio están en línea con las conclusiones de Ochoa (2021), quien afirmó que una inducción bien estructurada no solo facilita la adaptación técnica de los nuevos miembros, sino que también fortalece la cohesión grupal y promueve un sentido de pertenencia, elementos clave para el trabajo en equipo.

La fase de metamorfosis en este estudio muestra la correlación más fuerte con el trabajo en equipo ( $Tau-b = 0.464$ ), lo que coincide con los hallazgos de Schein (1979) y Aguillar (2019), quienes destacan que la integración completa de un individuo a la cultura organizacional es crucial para lograr un verdadero trabajo en equipo. En esta etapa, los miembros no solo comprenden las normas y valores organizacionales, sino que los interiorizan, lo que les permite colaborar de manera efectiva en la práctica.

### **Limitaciones y Reflexiones Críticas**

Aunque los resultados son relevantes, el estudio presenta algunas limitaciones. La muestra no probabilística por conveniencia y el enfoque en una sola compañía de bomberos limitan la capacidad de generalizar los resultados al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP) en su totalidad. Además, al tratarse de un estudio correlacional, no se pueden establecer relaciones causales, sino solo asociaciones entre las variables de interés. La falta de un diseño longitudinal también impide observar cómo la socialización organizacional afecta el trabajo en equipo a lo largo del tiempo.

En cuanto al preingreso, los resultados sugieren que las etapas previas a la incorporación formal a la organización, aunque importantes en términos de conocimiento institucional, no tienen un impacto directo en las competencias colaborativas dentro de la compañía. Este hallazgo es consistente con las investigaciones de Gonzales (2022), quienes destacan que la mera exposición a los valores y misión institucionales no es suficiente para asegurar la eficacia del trabajo en equipo, sino que la interiorización activa y la interacción constante son necesarias.



### **Direcciones para Futuras Investigaciones**

Dado el enfoque transversal de este estudio, se recomienda realizar investigaciones longitudinales que permitan evaluar cómo las fases de la socialización organizacional evolucionan a lo largo del tiempo y cómo influyen de manera continua en las dinámicas de trabajo en equipo. Asimismo, sería valioso llevar a cabo estudios cualitativos para explorar a fondo las razones detrás de la baja correlación observada en la fase de preingreso, y así identificar barreras específicas en la comunicación interna y la alineación con los valores organizacionales.

Además, se sugiere explorar el impacto de otras variables, como el liderazgo y las dinámicas interpersonales, en las distintas dimensiones del trabajo en equipo. Este enfoque podría proporcionar una visión más completa de cómo las interacciones entre miembros del equipo y los estilos de liderazgo influyen en el desempeño colaborativo. Investigaciones comparativas entre diferentes compañías de bomberos, tanto a nivel regional como nacional, podrían ampliar la validez externa de los resultados y facilitar la identificación de patrones comunes en el CGBVP.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

##### a) Conclusión general

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación confirman que existe una relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 durante el año 2025. El análisis estadístico, con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.457 y un p-valor de 0.000, reveló una correlación moderada y positiva, lo que sugiere que el verdadero trabajo en equipo se consolida cuando los miembros están plenamente integrados a la cultura organizacional.

El análisis estadístico mediante la correlación Tau-b de Kendall reveló que, si bien la socialización como proceso integral influye de forma moderada en la capacidad de los miembros para colaborar, no todas sus fases tienen el mismo nivel de impacto. En particular, las dimensiones de inducción y metamorfosis mostraron asociaciones significativas con el trabajo en equipo, a diferencia del preingreso, que presentó una correlación muy débil y no significativa. Estos hallazgos confirman la importancia de fortalecer los procesos internos de integración, especialmente aquellos orientados al aprendizaje organizacional y a la construcción de relaciones basadas en la confianza, el consenso, el compromiso y la colaboración.

##### b) Conclusiones específicas

**1. Metamorfosis:** La dimensión metamorfosis mostró la correlación más fuerte con el trabajo en equipo ( $\rho = 0.464$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que la etapa de integración completa, donde los individuos asimilan activamente la cultura organizacional y mantienen una comunicación efectiva, es la que más contribuye al desempeño colaborativo.



**2.Inducción:** La inducción se correlacionó positivamente con el trabajo en equipo ( $\rho = 0.394$ ,  $p = 0.000$ ), lo que subraya que una orientación formal sobre la misión, visión, políticas y reglamentos institucionales contribuye significativamente a un mejor desarrollo del trabajo colaborativo dentro de la organización.

**3.Preingreso:** La dimensión preingreso no mostró una relación significativa con el trabajo en equipo. La correlación fue débil ( $\rho = 0.140$ ) y el p-valor (0.054) fue superior al nivel de significancia. Esto sugiere que, aunque el personal tiene un alto nivel de conocimiento en preingreso (97.44%), la mera exposición cognitiva a la historia o misión de la organización no se traduce directamente en una mejora tangible y estadísticamente concluyente del desempeño colaborativo.

## 6.2 Recomendaciones

### a) Recomendaciones institucionales:

1. Fortalecer la Confianza y Cohesión Grupal: Dado que el 53.85% de los miembros se ubicó en un nivel indiferente en la dimensión Confianza del trabajo en equipo, se recomienda a la Compañía de Bomberos Abancay N.º 68 implementar estrategias específicas para reconstruir y fomentar este valor fundamental. Esto implica promover la comunicación abierta, la lealtad institucional, el apoyo mutuo y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para el funcionamiento eficaz de los equipos.
2. Optimizar la Metamorfosis (Integración Cultural): Considerando que la metamorfosis fue el predictor más fuerte del trabajo en equipo, la institución debe reforzar activamente esta fase de socialización. Se recomienda desarrollar programas continuos que promuevan la comunicación efectiva entre los integrantes, el intercambio de conocimientos y la asimilación activa de la cultura organizacional.
3. Revisar los Programas de Preingreso e Inducción: A pesar de que la inducción mostró una correlación significativa, se deben fortalecer las etapas iniciales de socialización, que revelaron debilidades en la comunicación interna y el alineamiento con los valores. Se sugiere un enfoque más práctico en el preingreso, asegurando que el conocimiento teórico sobre la misión y visión se traduzca en expectativas de rol claras y se vincule directamente con el desarrollo de competencias de trabajo en equipo.



4. Enfocarse en la Consolidación del Trabajo en Equipo: Dado que el trabajo en equipo solo alcanzó un nivel "Bueno" en el 64.10% de los miembros, se debe continuar promoviendo la responsabilidad individual y la coordinación. El liderazgo debe enfocarse en asegurar que las decisiones (consenso) se tomen de forma compartida y con apoyo mutuo, alineando los objetivos personales con los institucionales para aumentar la dedicación y el sentido de propósito (compromiso).

**b) Recomendaciones para futuras investigaciones:**

1. Ampliación Metodológica (Causa-Efecto): Se recomienda realizar estudios con diseños experimentales o cuasiexperimentales para establecer relaciones de causa y efecto más concluyentes, superando la limitación del actual diseño no experimental y correlacional.
2. Estudios Longitudinales: Dada la naturaleza del proceso de socialización (que abarca preingreso, inducción y metamorfosis), se sugiere desarrollar investigaciones longitudinales que permitan medir la evolución de las variables a lo largo del tiempo. Esto podría determinar cómo las distintas fases de la socialización impactan progresivamente en el desempeño colaborativo de los bomberos.
3. Investigación Geográfica y Comparativa: Para aumentar la validez externa de los resultados, se recomienda replicar el estudio en otras compañías de bomberos o en el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), utilizando muestras probabilísticas para hacer los hallazgos extensivos a una población más amplia.
4. Análisis Específico de Factores de Riesgo: Se sugiere enfocar futuras investigaciones en un análisis profundo de la dimensión Confianza, que resultó ser la más débil. Se podría emplear un enfoque cualitativo para entender los factores específicos que limitan la confianza mutua y la comunicación efectiva dentro de los equipos operativos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Vera, J. M. (2011). *Trabajo en equipo*.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo\\_en\\_equipo/PN3o6Y3NTA0C?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/PN3o6Y3NTA0C?hl=es-419&gbpv=0)
- Acosta Vera, J. M. (2011). *Trabajo en Equipo*. Madrid: ESIC.
- Aguilar Santamaría, A. D. (2022). Relación de la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Hotel Winmeier. *Relación de la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Hotel Winmeier*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.  
[https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1917/TL\\_AguilarSantamariaAnyela\\_BravoZambranoLucy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1917/TL_AguilarSantamariaAnyela_BravoZambranoLucy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ander Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *El Trabajo en Equipo*. México DF: Progreso CemPro.
- Arroyo Tovar , R. (2022). *Habilidades Gerenciales*. ECOE Ediciones.
- Ashforth, B. E., Sluss, D., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizations. *Handbook of social psychology 5th ed.*, 149-185.
- Atencio Pilcomani, M. (2019). Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP – Zona Registral N°XIII – Sede Tacna, 2018. *Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP – Zona Registral N°XIII – Sede Tacna, 2018*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Baena Paz, G. M. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico: Grupo Editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Bodner , T., Truxillo , D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 707-721.  
[https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=bussadmin\\_fac](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=bussadmin_fac)



- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics*. Oxford: Oxford University Press. <https://global.oup.com/ushe/product/principles-of-biomedical-ethics-9780190640873?cc=pe&lang=en&>
- Berger, C. R., & Calabrese, R. J. (1975). Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human Communication Research*, 99-112. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1975.tb00258.x>
- Cáceres Hernández, J. J. (2007). *Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales*. Madrid: Delta Publicaciones. [https://books.google.com.pe/books?id=S3i\\_fndtcIEC&pg=PA293&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiXz8O5z4CDAXUwO7kGHY-XCPQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=S3i_fndtcIEC&pg=PA293&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiXz8O5z4CDAXUwO7kGHY-XCPQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=true)
- Cadillo Angeles, C. (24 de Agosto de 2023). Regulación de servicios de prevención y solución de conflictos laborales colectivos por medios virtuales. *INFOBAE*, págs. 1-3. <https://www.infobae.com/peru/2023/08/24/regulacion-de-servicios-de-prevencion-y-solucion-de-conflictos-laborales-colectivos-por-medios-virtuales/>
- Caeiro Gracia, J. L., & Topa Cantisano, G. (2013). *Formación para la función directiva en centros docentes*. Madrid: Sanz y Torres. [https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n\\_para\\_la\\_funci%C3%B3n\\_directiva\\_en/RuWUEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Socializaci%C3%B3n+organizacional&pg=PA287&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_para_la_funci%C3%B3n_directiva_en/RuWUEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Socializaci%C3%B3n+organizacional&pg=PA287&printsec=frontcover)
- Castillo Aponte, J. (2020). *Gestión Humana Integral*. Bogotá: Ecoe ediciones. [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587718621\\_A45681781/preview-9789587718621\\_A45681781.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587718621_A45681781/preview-9789587718621_A45681781.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Compañía de Bomberos Abancay 68. (2025). *Reporte de Asistencia*. Abancay.
- Copa Cantisano, G. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Sanz Torres.



- Cortéz Heredia, S. J., Gómez Terán, O. A., Castrejón Reyes, V., & Meza de Luna, M. E. (2024). El impacto de la integración grupal en la cohesión de grupo. *Transdigital*, Ciudad de México.
- Cortéz, D. (5 de Diciembre de 2023). *Universidad CESUMA*. Universidad CESUMA: <https://www.cesuma.mx/blog/la-importancia-del-trabajo-en-equipo-en-la-empresa.html>
- Cortéz, D. (05 de diciembre de 2023). *Universidad CESUMA*. Universidad CESUMA: <https://www.cesuma.mx/blog/la-importancia-del-trabajo-en-equipo-en-la-empresa.html>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: SAGE Publications, Inc. [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2025). *Boletín institucional No. 04 – Revista Bomberos*. Lima. [https://www.bomberosperu.gob.pe/revistas/revistas/pdf\\_20.pdf](https://www.bomberosperu.gob.pe/revistas/revistas/pdf_20.pdf)
- Dionicio de la Cruz, A. T. (2021). Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo 2020. *Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo 2020*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5133/DIONICIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ANGELA%20THALIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo Apurímac. (15 de Julio de 2025). *Observatorio Socio Económico y laboral (OSEL)*. Observatorio Socio Económico y laboral (OSEL): <https://trabajoapurimac.gob.pe/osel>
- Duran Asencio, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. Madrid: ELEARNING S.L.
- Equipos&Talento. (04 de 03 de 2023). *El 46% de los empleados españoles tiene problemas de acceso cuando teletrabaja*. Equipos&Talento: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2023/04/03/el-46-de-los-empleados-espanoles-tiene-problemas-de-acceso-cuando-teletrabaja>



- Espinoza Romo, A. V. (2021). Socialización organizacional y liderazgo como predictores del bienestar laboral en miembros de organizaciones. *Socialización organizacional y liderazgo como predictores del bienestar laboral en miembros de organizaciones*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia. [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB\\_UMICH/6280/FP-D-2021-1359.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMICH/6280/FP-D-2021-1359.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, M. (28 de Septiembre de 2023). *Expansión*. Expansión: <https://expansion.mx/carrera/2023/09/28/6-de-cada-10-empresas-tienen-dificultades-para-cubrir-vacantes-en-mexico>
- Follett, M. P. (1924). *Creative Experience - Introduction*. New York: Peter Smith. <https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/follett.pdf>
- Gabriel Lopez, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. La Plata: Servicop. <https://books.google.com.pe/books?id=3RVvEAAAQBAJ&printsec=frontcover&q=trabajo+en+equipo&hl=es-#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de Investigación : manuales autoformativos interactivo*. Lima: Repositorio Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>
- Gaméz Gastelum, R. (2007). *omunicación y cultura organizacional en empresas Chinas y Japonesas*. Sinaloa: Red Mexicana de investigadores en estudios organizacionales.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales Velazque, I. L. (2021). Liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una agencia bancaria de Lima Metropolitana. *Liderazgo organizacional y trabajo en equipo en una agencia bancaria de Lima Metropolitana*. Universidad de Las Américas, Lima.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard: Harvard Business Press.
- Hernández Sampieri, R. (2023). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGrawHill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)



- Holguín Romani, K. E. (2022). Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021. *Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay.
- Instituto Peruano de Economía. (11 de Julio de 2025). *Instituto Peruano de Economía*. Instituto Peruano de Economía: <https://ipe.org.pe/el-70-de-hogares-peruanos-labora-en-condiciones-de-informalidad>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2005). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard: HarperBusiness.
- Llorente Romero, A., Sando Valiente, P., & Del toro Prada, J. J. (2022). *Management of the organizational socialization of novice school principals: conceptual, guiding and referential foundations*. Cuba: ORCID.
- Lopez, A. G. (2022). *El lider y el trabajo en Equipo*. La Plata: Servicop.
- Louis, M. R. (198). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 226-251.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 226-251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Marhuenta Fluixa, F., Castello, J. C., & Giménez Urraco, E. (2025). *Didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Marquez Aquino, V. M. (2015). Trabajo en equipo y desempeño laboral en La Municipalidad Distrital De San Marcos – Ancash - 2015. *Trabajo en equipo y desempeño laboral en La Municipalidad Distrital De San Marcos – Ancash - 2015*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaráz.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an industrial Civilization*. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration. <https://doi.org/https://ia801308.us.archive.org/1/items/socialproblemsof00mayo/socialproblemsof00mayo.pdf>



- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 92–120. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278997>
- Moncada Jiménez, J. (2005). *Estadística para la ciencias del movimiento humano*. San José: Universidad de Costa Rica. [https://books.google.com.pe/books?id=cPjFVyPd5PUC&pg=PA114&dq=estadistico+spearman&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjz16n50ICDAxW9IbkGHcu6As8Q6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=estadistico%20spearman&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=cPjFVyPd5PUC&pg=PA114&dq=estadistico+spearman&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjz16n50ICDAxW9IbkGHcu6As8Q6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=estadistico%20spearman&f=true)
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa Salitre Guayaquil, Ecuador 2020. *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa Salitre Guayaquil, Ecuador 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Orellana, L. (2001). *Estadística Descriptiva*. Cambridge: Harvard University. [https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica\\_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf](https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf)
- Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3795>
- Polo Vargas, J. D., Madrid Contrera, J. D., Gómez Franco, L. A., & Constante Millan de Lange, A. (2013). Psicología organizacional y del trabajo miradas actuales. *Psicología organizacional y del trabajo miradas actuales*. Universidad del Norte, Universidad del Norte.
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales .
- Rubio, A. (2008). *Ganarse el puesto y superar con éxito el periodo de prueba*. Madrid: Días Santos.



- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork? *Small Group Research*, 555-599.
- Schein, E. H. (1979). *Organizational Socialization and Professional of Management*. Industrial Management.
- Silvestre Miraya, I., Palomino Peralta, C., Arévalo Quijano, J. C., Soto Palomino, W., & Maquera Marón, S. V. (2024). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos.
- Snachez Fernandez, M. D. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: CEP.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 384-399.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Organizational Behavior*, 209-264.
- Vara Horna, A. A. (2017). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Vargas Sabadías, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Ciudad Real: Universidad de Castilla La Mancha.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Estadística\\_descriptiva\\_e\\_inferencial.htm?id=RbaC-wPWqjsC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Estadística_descriptiva_e_inferencial.htm?id=RbaC-wPWqjsC&redir_esc=y)
- Villacreses León , J. A. (2021). Efectos del Liderazgo Transformacional en las Empresas. *Efectos del Liderazgo Transformacional en las Empresas*. Arizona State University, Arizona.
- Wheelan, S. A. (2005). The developmental perspectives of team effectiveness. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41(4), 427-442.



## ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

" Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre el preingreso y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, año 2025?</p> <p>b) ¿De qué manera se relacionan la la inducción y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?</p> <p>c) ¿Cómo es la relación entre la metamorfosis y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Identificar la relación entre el preingreso y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.</p> <p>b) Conocer la relación entre la inducción y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025</p> <p>c) Establecer la relación entre la metamorfosis y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La socialización organizacional se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) El preingreso se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.</p> <p>b) La inducción se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.</p> <p>c) La metamorfosis se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>X. Socialización organizacional</b> <b>X1 Preingreso</b> Indicadores: - Historia - Misión - Filosofía - Estructura organizacional</p> <p><b>X2: Inducción</b> Indicadores: - Misión - Visión - Políticas - Metas generales - Cargos de directivos - Beneficios establecidos - Normas de salud ocupacional - Reglamentos</p> <p><b>X3: Metamorfosis</b> Indicadores: - Comunicación efectiva - Mantener informado - Cultura organizacional</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Tipo</b> Básica</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico, por conveniencia</p> <p><b>Población</b> Población finita unidad bomberos.</p> <p><b>Muestra</b> Conformada por un total de 78 bomberos</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p>



**Variable 2:**

**Y. Trabajo en equipo**

**Y1 Confianza**

Indicadores:

- Individual
- Grupal
- Servicio
- Creación de equipos

Y2: Consenso

Indicadores:

- Practica del dialogo
- Escucha activa
- Confianza mutua
- Toma de decisiones

Y3: Compromiso

Indicadores:

- Motivaciones
- Interés
- Valores
- Objetivos del equipo

Y4: Colaboración

Indicadores:

- Ayudar cada miembro
- Objetivos individuales



**Anexo 02: Instrumento**

**CUESTIONARIO**

**“Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025”.**

Buenos días/tardes/noches:

La siguiente encuesta forma parte de la investigación titulada **“Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N° 68, año 2025”**.

Agradecemos su disposición para participar. Sus respuestas, anónimas y confidenciales, serán utilizadas exclusivamente con fines académicos.

Gracias por su valioso tiempo y colaboración.

Datos generales:

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Condición/grado:**

- Aspirante ( )
- Seccionario/Subteniente ( )
- Teniente/Capitán( )
- Teniente Brigadier/Brigadier( )
- Brigadier Mayor/Brigadier General( )

**Años de servicio:** Menos de 12 meses ( ) De 1 a 5 años ( ) Más de 5 años ( )

Condiciones de marcar:

1	2	3	4	5
Nunca	La mayoría de las veces no.	Algunas veces si algunas veces no.	La mayoría de las veces sí.	Siempre

**V1: Socialización organizacional**

<b>Dimensión: Preingreso</b>							
1.	¿Consideras importante conocer la historia de la Compañía de Bomberos de Abancay en el proceso de socialización?						



2.	¿Es importante conocer la misión de la Compañía de Bomberos de Abancay antes de integrarse como miembro?					
3.	Antes de ingresar, ¿considera importante conocer la filosofía de la Compañía de Bomberos de Abancay?					
4.	¿Es importante conocer la estructura organizacional de la Compañía de Bomberos de Abancay?					
	<b>Dimensión:</b> Inducción					
5.	¿Consideras importante la socialización de la misión organizacional de la Compañía de Bomberos?					
6.	Al momento de ingresar, ¿reconoces la visión organizacional de la compañía?					
7.	¿Las políticas organizacionales son claras en la orientación de las actividades y responsabilidades?					
8.	¿Las metas generales están establecidas estratégicamente para alcanzar los resultados propios de la Compañía?					
9.	¿Los cargos de jefatura asumen responsabilidad operativa en las actividades realizadas?					
10.	¿La Compañía de Bomberos de Abancay establece beneficios organizacionales y personales para su personal?					
11.	¿La organización cumple con las normas de salud ocupacional aplicables a sus integrantes?					
12.	¿Los reglamentos organizacionales de la Compañía especifican las tareas y las responsabilidades?					
	<b>Dimensión:</b> Metamorfosis					
13.	¿Los integrantes comparten ideas y conocimientos de forma efectiva para resolver los problemas de la Compañía?					
14.	¿La Compañía le mantiene informado de las actividades realizadas y actividades futuras?					
15.	¿La cultura organizacional está orientada al intercambio de conocimientos entre sus integrantes?					

**V2: Trabajo en equipo**

	Dimensión: Confianza					
--	----------------------	--	--	--	--	--



1.	¿Los trabajos individuales permiten alcanzar los objetivos del trabajo en equipo de la Compañía?					
2.	¿Los esfuerzos grupales del equipo de trabajo de la Compañía permiten alcanzar los objetivos de la organización?					
3.	¿Con el equipo de trabajo alcanzan los objetivos del servicio que la Compañía brinda?					
4.	¿La Compañía de Bomberos fomenta la creación de equipos de trabajo por sección/actividad?					
<b>Dimensión: Consenso</b>						
5.	¿En la Compañía se practica el dialogo para alcanzar los objetivos organizacionales?					
6.	¿Dentro de la Compañía se practica la escucha activa entre los integrantes del equipo de trabajo?					
7.	¿Entre los miembros de la organización, se trabaja con confianza mutua en el desarrollo de trabajo en equipo?					
8.	¿El proceso de toma de decisiones está relacionando de manera estrecha con los objetivos de la organización?					
<b>Dimensión: Compromiso</b>						
9.	¿Las motivaciones dentro de la organización, son una herramienta que permite alcanzar la satisfacción personal?					
10.	¿Su interés personal dentro de la compañía incrementa la estabilidad laboral?					
11.	¿Los valores personales dentro de la compañía permiten asumir responsabilidades?					
12.	¿Los objetivos del equipo de trabajo permiten mejorar las habilidades y los conocimientos personales?					
<b>Dimensión: Colaboración</b>						
13.	¿Todos los miembros colaboran con los objetivos del trabajo en equipo?					
14.	¿Todos los miembros colaboran activamente para alcanzar los objetivos del trabajo en equipo?					



Anexo 03: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Daniel Amilcar Pinto Pagaza

Título de la Investigación: "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

Objetivo: Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

Unidad de Análisis: Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

Investigador: Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

Instrumento: Cuestionario de la variable "Trabajo en Equipo"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología					X
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
9	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

COFICIENTE DE VALIDACIÓN:  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0 + 0 + 3 + 2 + 15) / 50 = 84\%$$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VICENTE TORRES BLANCO"  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 Daniel Amilcar Pinto Pagaza  
 DOCTOR EN DERECHO  
 PROFESOR PRINCIPAL

Abancay 20 de mayo de 2025



### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Mg. Máximo Soto Pareja

**Título de la Investigación:** "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

**Objetivo:** Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

**Unidad de Análisis:** Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

**Investigador:** Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

**Instrumento:** Cuestionario de la variable "Trabajo en Equipo"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología				✓	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia			✓		
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				✓	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia				✓	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			✓		
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			✓		
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				✓	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				✓	
9	Muestra una organización lógica	Organización				✓	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				✓	
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

**COFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0+0+9+23+0)/50 = 74 \%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay 20 de mayo de 2025

  
 Universidad Nacional Micaela Bastidas  
 de Apurímac  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 Escuela Académico Profesional de Administración  
 -----  
 Mg. Máximo Soto Pareja  
 DOCENTE ORDINARIO

### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

**Título de la Investigación:** "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

**Objetivo:** Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

**Unidad de Análisis:** Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

**Investigador:** Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

**Instrumento:** Cuestionario de la variable "Trabajo en Equipo"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia			X		
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				Y	
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0 + 0 + 9 + 23 + 0) / 50 = 74 \%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
*[Firma]*  
Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla  
DOCENTE ORDINARIO

Abancay 20 de mayo de 2025

### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

**Título de la Investigación:** "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

**Objetivo:** Determina la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

**Unidad de Análisis:** Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

**Investigador:** Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

**Instrumento:** Cuestionario de la variable "Socialización Organizacional"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			X		
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

**COFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0 + 0 + 9 + 28 + 0) / 50 = 74 \%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

  
 UNIVERSIDAD NACIONAL  
 MICAELA BASTIDAS DE ALVARADO  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla  
 DOCENTE ORDINARIO

Abancay 20 de mayo de 2025



### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Dr. Daniel Amilcar Pinto Pagaza

**Título de la Investigación:** "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

**Objetivo:** Determinar la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

**Unidad de Análisis:** Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

**Investigador:** Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

**Instrumento:** Cuestionario de la variable "Socialización organizacional"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

**COFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0+0+3+28+10)/50 = 82\%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

  
 JOSE MONTEALEGRO ALVARADO  
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
 Daniel Amilcar Pinto Pagaza  
 DOCTOR EN DERECHO  
 PROFESOR PRINCIPAL

Abancay 20 de mayo de 2025



### FICHA DE VALIDACIÓN

**Datos del Experto:** Mg. Máximo Soto Pareja

**Título de la Investigación:** "Socialización organizacional y trabajo en equipo en la Compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025"

**Objetivo:** Determina la relación entre la socialización organizacional y el trabajo en equipo en la compañía de Bomberos Abancay N°68, año 2025

**Unidad de Análisis:** Integrantes de la Compañía de Bomberos "Abancay 68"

**Investigador:** Bach. Abel Eduardo Ascona Condorcuya

**Instrumento:** Cuestionario de la variable "Socialización Organizacional"

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de la variable	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en Aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
<b>TOTAL</b>			<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>

**COFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e)/50 =$

$$C = (0+0+3+28+10)/50 = 82\%$$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay 20 de mayo de 2025

  
 Universidad Nacional "Micaela Bastidas"  
 de Apurímac  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 Escuela Académico Profesional de Administración  
 Mg. Máximo Soto Pareja  
 DOCENTE ORDINARIO



Anexo 04: Base de datos

Data de la variable socialización organizacional

ID	V1_P1	V1_P2	V1_P3	V1_P4	V1_P5	V1_P6	V1_P7	V1_P8	V1_P9	V1_P10	V1_P11	V1_P12	V1_P13	V1_P14	V1_P15	SMTV1
1	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	69
3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	51
4	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	52
5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	57
6	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	58
7	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	57
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	70
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	63
11	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	64
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	5	5	5	5	2	4	3	4	3	4	5	5	4	4	63
14	4	4	3	5	5	4	4	3	5	2	2	3	3	3	3	53
15	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
18	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	66
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	58
20	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	53
21	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	65
22	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	58
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	66
24	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	2	4	5	3	4	58



25	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	63
26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	65
27	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	53
28	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	59
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	56
30	5	5	4	5	4	3	4	3	5	2	3	5	4	3	4	59
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	72
33	4	4	4	4	4	2	2	4	3	1	1	3	2	3	3	44
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	65
35	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	64
36	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	54
37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	4	4	3	64
38	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	61
39	5	5	5	5	5	4	4	1	5	3	2	5	4	4	3	60
40	5	5	4	4	5	3	3	2	2	3	3	5	3	2	3	52
41	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	66
42	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	65
43	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	3	3	4	3	5	58
44	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	67
45	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	69
47	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	59
48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	70
49	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	64
50	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	63
51	5	5	2	5	5	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	51



52	5	5	3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	58
53	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	4	4	5	3	60
54	5	5	5	5	4	3	5	1	5	2	3	4	3	5	5	60
55	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	60
56	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	62
57	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	60
58	5	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	5	2	5	4	58
59	5	4	5	5	5	4	3	2	4	3	5	5	3	3	4	60
60	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	60
61	4	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	4	4	4	3	62
62	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	60
63	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	2	3	59
64	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	66
65	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2	4	3	4	5	4	60
66	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	64
67	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	67
68	5	4	5	5	5	2	4	2	5	3	4	4	3	4	5	60
69	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	64
70	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	59
71	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	68
72	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	2	4	3	59
73	4	4	5	5	4	4	2	3	4	2	2	4	5	4	4	56
74	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	61
75	4	4	2	5	5	5	3	4	5	4	2	4	4	3	3	57
76	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	2	5	3	59
77	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	64
78	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	5	3	61



Data de la variable trabajo en equipo

ID	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	SMTV2	
1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	51	
2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	61	
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	35	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	5	5	3	4	50
5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	46
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
7	1	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	46
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	61
14	1	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
15	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	3	4	5	3	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	50
18	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	61
19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	40
21	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	53
23	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	55



24	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	53
25	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60
26	3	2	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	49
27	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	43
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	53
29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52
30	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	58
31	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	62
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
34	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	56
35	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	63
36	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	46
37	2	4	5	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	46
38	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	54
39	2	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	59
40	3	3	4	2	3	3	5	2	4	4	5	4	2	2	46
41	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	54
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	66
43	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	64
44	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	62
45	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	58
46	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	59
47	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	52
48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	47
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	60



51	2	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	40
52	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	5	4	4	3	48
53	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
54	3	4	4	4	3	5	5	5	3	2	3	2	4	4	51
55	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	64
57	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	49
58	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	60
59	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	54
60	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	52
61	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	48
62	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	57
63	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	46
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	55
65	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	59
66	3	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	3	58
67	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	63
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	48
69	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	53
70	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61
71	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	56
72	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	44
73	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	55
74	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	64
75	4	3	3	5	2	4	4	5	2	4	3	3	4	4	50
76	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	51
77	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	58
78	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	59



Anexo 05: Estadística CGBVP y Estadística B-68

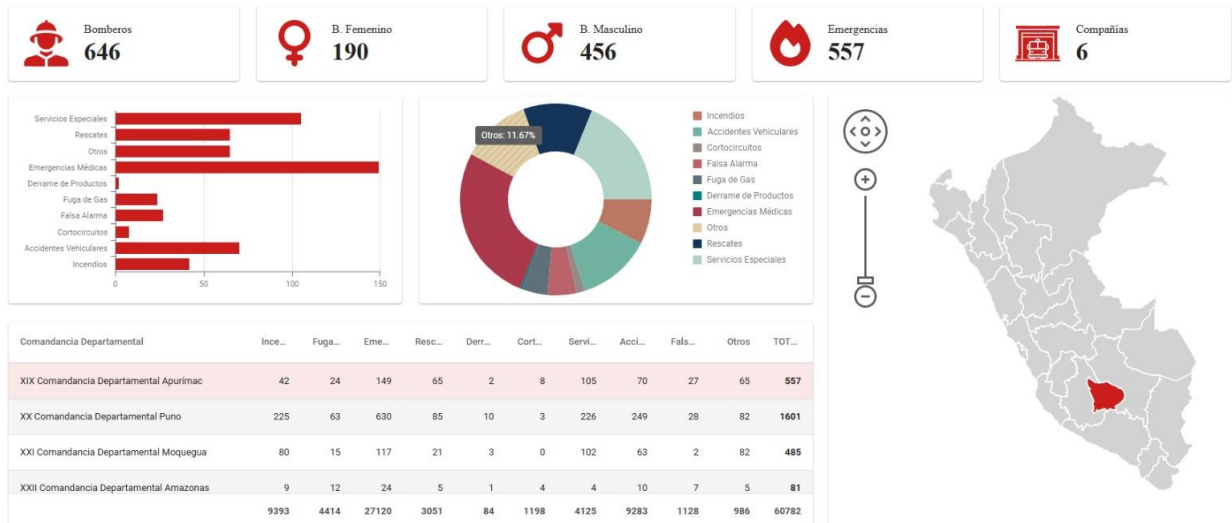


Estadísticas del CGBVP



XIX Comandancia Departamental Apurímac

+ ESTADÍSTICAS



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana".

XIX COMANDANCIA DEPARTAMENTAL APURÍMAC  
COMPAÑÍA DE BOMBEROS ABANCAY N° 88

COMPAÑIA : Cia. Abancay (B-88)  
MES : Marzo  
AÑO :2025

REPORTE DE ASISTENCIA

GRADO	CONDICIÓN	CANTIDAD
ASPIRANTES	En formación	9
BOMBEROS QUE CUMPLEN JORNADA	En Actividad	69
BOMBEROS QUE NO CUMPLEN JORNADA	En Actividad/Reserva	96
<b>TOTAL</b>		<b>174</b>

REPORTE DE EMERGENCIA

TIPO DE EMERGENCIA	CANTIDAD
Incendios	1
Fuga de gas	0
Emergencias medicas	3
Rescate	4
Derrame de productos	2
Corto circuito	1
Servicio especial	3
Accidente vehicular	3
Falsa alarma	2
Varios	6
Comisiones	5
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>



}



Anexo 06: Panel Fotográfico



