



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO**  
**DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA**  
**INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**  
**EN LA CIUDAD DE JULIACA – 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO  
DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA  
INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**


**PRESIDENTE**

:   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS: (5311-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°340-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de noviembre de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 7640, presentado por **OLIVER HUAYTA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **OLIVER HUAYTA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes, 24 de noviembre de 2025
- \* Hora : 2: 00 p.m

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unid. Inv. (1)  
- Jurados (3)  
- Interesado (1)  
- Asesor de Tesis (1)  
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”  
Dr. Leopoldo W. Condori Cari  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 714-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre 2025

### VISTOS:

El Expediente 2025-C-5344 de fecha 15 de octubre de 2025, del **Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

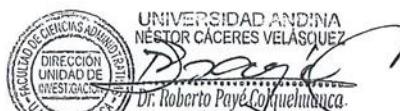
**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

#### DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





### RESOLUCIÓN N° 485-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de agosto 2025

#### **VISTOS:**

El Expediente: 2025-CU-4339 de fecha 23 de agosto del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

#### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**, correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. OLIVER HUAYTA MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Roberto Páez Colquehuanca*  
Dr. Roberto Páez Colquehuanca  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



# 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 18% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

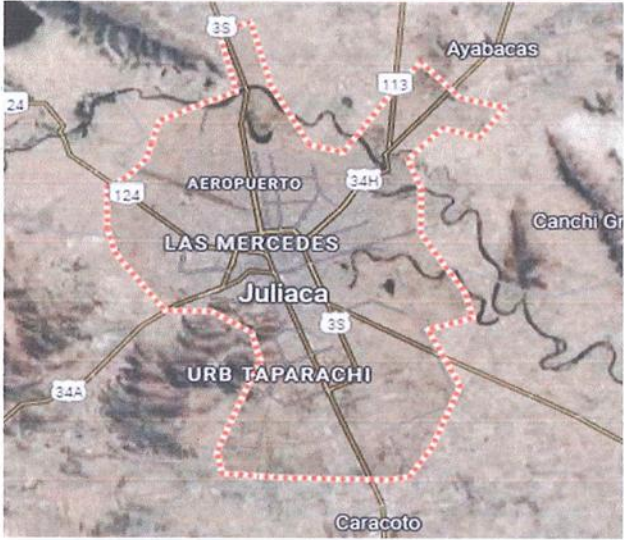


## Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	OLIVER HUAYTA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70163176
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-4112-2559">https://orcid.org/0009-0006-4112-2559</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> CIUDAD DE JULIACA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN  <b>Distrito:</b> JULIACA  <b>Coordenadas.</b>  <b>Latitud:</b> -15.49951  <b>Longitud:</b> -70.12894  <a href="https://maps.app.goo.gl/7gfjqrFUCP2NEuz5">https://maps.app.goo.gl/7gfjqrFUCP2NEuz5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2024 – NOVIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Negocios, Administración  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>  Administración pública  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

*Dr. Roberto Payé Colquehuana*  
DIRECTOR  
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo OLIVER HUAYTA MAMANI, identificado con DNI Nro. 70163176 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:  
CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de diciembre del 2025

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (ASESOR)

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)



Huella



### **DEDICATORIA**

A mis amados padres, por acompañarme en cada etapa y por haberme guiado con principios sólidos que han fortalecido mi camino, incluso en los instantes más desafiantes. Su cariño inagotable ha sido mi mayor impulso. Con profundo afecto y gratitud, les ofrezco cada logro y dedicación invertida en la elaboración de esta tesis.

Agradezco también a mi novia, Miriam Vilca, por brindarme su respaldo emocional y ser una fuente constante de ánimo.



## AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a Dios, por iluminar mi camino y brindarme la fortaleza necesaria para continuar avanzando en esta vida.

A mi querida familia, por su paciencia, comprensión y constante estímulo, así como por todo el apoyo incondicional recibido a lo largo de mi formación.

Al Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari, mi asesor, por su valiosa orientación y contribución fundamental en el desarrollo de esta investigación, cuyo apoyo ha sido indispensable para la realización de este trabajo.

Si quieres, puedo crear también una versión más emotiva y profunda que toque aún más el corazón de los lectores, sin perder formalidad académica.



**ÍNDICE**

DEDICATORIA..... I

AGRADECIMIENTO..... II

ÍNDICE DE TABLAS .....V

INDICE DE FIGURAS .....VI

ABSTRACT ..... VIII

INTRODUCCIÓN .....IX

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento de problema ..... 1

1.2. Formulación del problema.....2

1.3. Justificación del estudio .....3

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general .....5

2.2. Objetivos específicos .....5

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO**

3.1. Antecedentes de la investigación..... 6

3.2. Marco teórico..... 17

3.3. Marco Conceptual .....26

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general.....29

4.2. Hipótesis específicas.....29

4.3. Variables.....29



4.4. Operacionalización de variables ..... 31

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de Investigación ..... 32  
5.2. Método(s) aplicados a la Investigación ..... 32  
5.3. Tipo de Investigación ..... 32  
5.4. Nivel de Investigación ..... 33  
5.5. Diseño de Investigación ..... 33  
5.6. Población y muestra ..... 34  
5.6.1. Población ..... 34  
5.6.2. Muestra ..... 34  
5.7. Técnicas e instrumento ..... 34  
5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento ..... 35  
5.9. Tratamiento de datos ..... 36  
5.10. Contrastación de hipótesis ..... 36

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADO Y DISCUSIÓN**

6.1. RESULTADO ..... 42  
6.2. Discusión de resultados ..... 50  
CONCLUSIONES ..... 54  
RECOMENDACIONES ..... 56  
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 57  
ANEXOS ..... 62  
Anexo 1: Matriz de consistencia ..... 63  
Anexo 2: Matriz de datos ..... 65



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables .....	31
Tabla 2	Análisis de confiabilidad .....	35
Tabla 3	Validación del instrumento .....	35
Tabla 4	Medida simétrica de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo.....	37
Tabla 5	Medida simétrica de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo.....	38
Tabla 6	Medida simétrica de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo .....	39
Tabla 7	Medida simétrica de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo.....	41
Tabla 8	Niveles de Correlación .....	42
Tabla 9	Prueba de normalidad.....	43
Tabla 10	Correlación de Cultura Organizacional y Trabajo en equipo .....	43
Tabla 11	Correlación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo.....	45
Tabla 12	Correlación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo .....	47
Tabla 13	Correlación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo.....	49



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cultura Organizacional .....	19
Figura 2	Características de la cultura organizacional .....	20
Figura 3	Elementos de la cultura organizacional .....	21
Figura 4	Estructura del Comportamiento humano y el trabajo .....	23
Figura 5	Trabajo en Equipo.....	24
Figura 6	Características de un Líder.....	25
Figura 7	Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo.....	44
Figura 8	Relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo.....	45
Figura 9	Relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo .....	47
Figura 10	Relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo.....	49



## RESUMEN

La investigación Titulada "Dinámica organizacional y prácticas de trabajo conjunto en la Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Juliaca – 2025" La Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada participará en un estudio en Juliaca en 2025 para averiguar cómo la cultura empresarial afecta a la colaboración. Se trataba de un método no experimental que se basaba en el análisis correlacional aplicado. Los investigadores utilizaron un diseño de encuesta para recopilar datos de 60 empleados para esta investigación. Cada uno de los instrumentos del estudio también utilizó dos cuestionarios. Se encontró un grado de vinculación equivalente al coeficiente Rho de Spearman del 94,3 % entre la cultura organizativa y la cooperación, lo que indica una asociación positiva muy significativa. El resultado es significativo; el nivel de significación es 0,000, inferior al valor crítico de 0,05.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Trabajo, Equipo



## ABSTRACT

La investigación titulada «Dinámica organizacional y prácticas de trabajo conjunto en la Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, Juliaca – 2025» La Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada participará en un estudio en Juliaca en 2025 para averiguar cómo la cultura empresarial afecta a la colaboración. Se trataba de un método no experimental que se basaba en el análisis correlacional aplicado. Los investigadores utilizaron un diseño de encuesta para recopilar datos de 60 empleados para esta investigación. Cada uno de los instrumentos del estudio también utilizó dos cuestionarios. Se encontró un grado de vinculación equivalente al coeficiente Rho de Spearman del 94,3 % entre la cultura organizativa y la cooperación, lo que indica una asociación positiva muy significativa. El resultado es significativo; el nivel de significación es 0,000, inferior al valor crítico de 0,05.

**Keywords:** Organizational Culture, Work, Team



## INTRODUCCIÓN

Según el estudio de investigación «Cultura organizacional y trabajo en equipo en Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025», el objetivo principal de esta metodología era examinar cómo la cultura de la organización con sede en Juliaca se relaciona con el trabajo en equipo. La evaluación y el establecimiento de la relación entre los dos componentes del estudio, también conocidos como variables, es el objetivo fundamental que persigue este proyecto de investigación. Su presentación y análisis se estructuran de la siguiente manera: en seis capítulos distintos

Se estructura:

Capítulo I: Se presenta la problemática junto con el planteamiento del problema, su formulación y la justificación del estudio.

Capítulo II: Se detallan los objetivos que orientan la investigación.

Capítulo III: Se expone el marco teórico, incluyendo los antecedentes y el marco conceptual correspondiente.

Capítulo IV: Se describen las hipótesis establecidas para la investigación.

Capítulo V: Se desarrolla la metodología empleada, así como la población, la muestra y el procedimiento estadístico utilizado.

Capítulo VI: Se muestran los resultados obtenidos a partir del estudio realizado.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento de problema

La cultura organizacional es un tema urgente a nivel global. Numerosas tendencias demográficas y económicas están impactando significativamente sobre la cultura organizacional a medida que avanza el siglo XXI. Al transformar la cultura en un espacio estratégico para comprender las tensiones sociales y de identidad, la globalización ha iniciado un conjunto de sucesos que han provocado la creación de un mundo interconectado que conecta todo lo que tiene valor instrumental y excluye todo lo demás por la misma razón. La idea es la siguiente: la diversidad cultural es el escenario en el que interactúan la resistencia y el rostro cambiante de la globalización. En nuestro planeta cada vez más homogéneo se está desarrollando una creciente conciencia del valor de la diversidad, la singularidad y la heterogeneidad en los ámbitos de las civilizaciones y en las prácticas culturales de diferentes regiones, géneros y razas. Además de los imaginarios cotidianos, este fenómeno se enfrenta al potente movimiento de uniformidad en áreas como los medios de comunicación, la moda, los gustos culturales, etc.

La digitalización y la reactivación de los servicios técnicos se están llevando a cabo a escala nacional. Por eso se decidió que lo mejor era elegir una empresa tecnológica como objeto de estudio. Durante los últimos diecisiete años, esta empresa ha prestado servicios de asistencia externalizados a entidades de distintos ámbitos,



como parte de su esfuerzo por aumentar su cuota de mercado, se está concentrando en retener a sus empleados actuales. Por ello, es muy importante. Ofrecer una mejor gestión operativa y acompañar a los clientes en su transformación tecnológica son las competencias básicas de la empresa. La reducción de personal fue uno de los componentes de la reorganización de la empresa hace dos años. La filosofía de gestión de esta reorganización, que daba prioridad a los resultados por encima de las personas, tuvo un efecto negativo en la facturación de la empresa y en los índices de satisfacción laboral. Estas medidas provocaron una reorganización en el departamento de RR. HH. y el inicio de estudios para evaluar la dinámica del lugar de trabajo, la responsabilidad de los colaboradores y la identidad cultural de la empresa.

Las instituciones y organizaciones locales están ahora muy interesadas en la cuestión de la cultura organizativa. Esto se debe a que, en opinión de los expertos, la cultura de una organización es uno de los elementos más relevantes que afectan su desempeño y eficacia. La razón es que la forma en que los miembros de una organización reaccionan ante los factores internos y externos depende de su cultura. Existe un ciclo interminable de innovación y expansión, ya que las organizaciones buscan ampliar sus horizontes y crear nuevas oportunidades. Por consiguiente, es fundamental comprender las acciones de ciertos indicadores que nos llevan a una mejor toma de decisiones. Dentro de este marco, se encuentran dos elementos: la cultura empresarial y la cooperación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Cuál es la relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis| Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?



## 1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es el vínculo entre la Cultura Organizacional y la Colaboración Laboral en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L. de la ciudad de Juliaca - 2025?

PE2. ¿Cuál es la relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asís| Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?

PE3. ¿Cuál es la relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asís| Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?

## 1.3. Justificación del estudio

Justificación teórica: El objetivo general de este estudio era conocer mejor cómo la cultura empresarial influye en los resultados de las operaciones comerciales. Dado que la conducta de los empleados es una parte integral de la cultura empresarial, este estudio se propuso examinar cómo estas características afectan al rendimiento global de una empresa. El objetivo de este estudio era proporcionar información valiosa para futuros estudios o para aquellos interesados en emprender iniciativas similares. Ninguna empresa puede tener éxito a menos que sus trabajadores amen lo que hacen y se dediquen por completo a su trabajo. Para que sea significativo, debe reflejar una existencia placentera. La comunicación eficaz de la cultura de la organización a su personal es fundamental si esta aspira a alcanzar la vida plena y el nivel de dedicación que sugiere el pasaje. En consecuencia, estos elementos definirán el contexto organizacional en el que se alcanzarán las metas institucionales.

Los trabajadores de la sociedad de responsabilidad limitada Minera San Francisco de Asís, con sede en Juliaca, se beneficiarán de manera práctica de esta



investigación. Un beneficio práctico es que la empresa investigadora aprenderá cómo los analistas tecnológicos ven la importancia de la cultura y el compromiso. Esto será de utilidad para los especialistas en recursos humanos a crear o mejorar técnicas de intervención que fomenten una cultura de compromiso organizacional dentro de este grupo ocupacional específico.

Justificación metodológica: Esta investigación utilizará una metodología deductiva que incorpora análisis cuantitativos. El sistema de categorización la sitúa en la categoría de investigación básica. Centrándose en las relaciones, emplea un enfoque transversal y no experimental. Antes de consolidar y utilizar el instrumento, Confiar en los juicios de los expertos garantizará la validez de esta evaluación. Esto asegurará la precisión del estudio. Los objetivos de esta encuesta son identificar los atributos del ambiente corporativo y su nivel de cooperación. En una etapa posterior, examinaremos la validez de la encuesta utilizando el programa SSPP 25.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

OG. Definir la asociación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo dentro de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ciudad de Juliaca – 2025.

#### 2.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la asociación existente entre la Cultura Institucional y la Colaboración Laboral en la empresa Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ubicada en Juliaca – 2025.

OE2. Encontrar la relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025.

OE3. Establecer la vinculación entre el Capital Intelectual y el Trabajo en Equipo dentro de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ciudad de Juliaca – 2025.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Aristizábal et al., (2023) El objetivo principal del proyecto denominado « Examen de la cultura corporativa de Commercial Operations Company S.A.S » es encontrar y poner en práctica medidas que favorezcan a mejoras el entorno laboral de la empresas. Se dio a cabo un análisis respaldado por un informe de gestión, en el que se presenta primero el problema con gran detalle. En este informe, la dirección analiza el enfoque de la empresa respecto al problema del clima organizativo. A continuación, se formulan los objetivos y las tácticas para la implementación del plan con el fin de garantizar la eficiencia y la calidad. El ensayo profundiza en la creación de los fundamentos teóricos y jurídicos, al tiempo que aborda la importancia del factor humano. Además, se detalla la metodología exhaustiva que se iba a utilizar, junto con los resultados y las conclusiones. El compromiso, la felicidad y la productividad de los empleados se ven influidos positivamente por un entorno de trabajo positivo y saludable. Por muchas razones, el entorno organizativo es esencial para el progreso y la consolidación de una organización.

Benavides & Camacho, (2022) La presente tesis se presenta en la Universidad Estatal de Rosario como parte del programa de El estudio de las empresas Una



multinacional de TI con sede en China y su filial colombiana serán los sujetos de este estudio, que busca comprender mejor su cultura corporativa. El objetivo es averiguar si la cultura colombiana y la que necesita la organización son compatibles. La mejora de la aculturación en Colombia es el objetivo a largo plazo de esta investigación, y los resultados a corto plazo contribuirán a los esfuerzos por adaptar las políticas, tácticas y procesos chinos para su uso en Colombia. El objetivo general del estudio es conocer mejor las dificultades a las que se enfrenta la multinacional al intentar aplicar las políticas, los procesos y las estrategias desarrolladas por la empresa matriz en los más de 100 países en los que opera. Los resultados en cada filial son muy diferentes entre sí, aunque la administración espera que las directrices se implementen de manera consistente y eficiente.

Bonilla & Luna, (2025) El nivel de competitividad de una empresa solo puede entenderse observando a sus empleados. Dado que cualquier empresa puede ser objeto de estudio, sería interesante analizar cómo la cultura empresarial afecta a la productividad en el trabajo. Existe una clara correlación entre la cultura de una organización y su tasa de desarrollo económico, social y productivo. Los investigadores deben examinar las acciones de los empleados en el trabajo si la empresa desea desarrollar tácticas que le permitan competir con éxito en su sector. Para optimizar los recursos humanos, es fundamental saber cómo están rindiendo, y esto nos permite hacerlo. Ubicación: La finca agrícola Santa Isabel Victoria, en el cantón de Latacunga, provincia de Cotopaxi, es donde se lleva a cabo este estudio. La principal fuente de ingresos de esta granja es el cultivo de brócoli, pero también producen leche y flores. Esta empresa debería investigar si existen conflictos laborales que se hayan desarrollado en su seno. En caso de que se produzcan, es necesario investigar rápidamente los efectos de la cultura empresarial en el sitio de



trabajo. Esta investigación utiliza un método cuantitativo para diagnosticar la repercusión de la cultura empresarial en el ámbito laboral. Esto se logra recopilando información sobre el lugar de trabajo mediante el uso de encuestas y cuestionarios.

Robinzon, (2023) Este estudio se propuso responder a la pregunta: «Cómo influyeron diversos factores en la cultura institucional y en el rendimiento laboral e la Unidad de Alcantarillado del GAD del Cantón Atacames correspondiente al año 2022», analizando específicamente dicho departamento. Para ustedes era importante comprender cómo identificar y describir estos componentes. Comprender cómo la cultura del Departamento de Alcantarillado afecta a la productividad de los trabajadores en el trabajo ha constituido el propósito fundamental de esta investigación. Como parte de su técnica cuantitativa, este estudio utilizó un diseño transversal para recopilar datos numéricos sin realizar ningún experimento. Dado que este método caracterizó las variables investigadas en su estado original sin requerir ningún ajuste, es ideal para este tipo de investigaciones. Los instrumentos creados y utilizados por Socha y Olmos (2018) Este estudio empleó el Instrumento de Cultura Organizacional y el Instrumento para Evaluar el Rendimiento de los Empleados como medios de recolección de información. Mediante la administración de estos cuestionarios, los investigadores analizaron qué es lo que conforma el ADN de una empresa. Se utilizaron símbolos, convenciones, creencias, valores y un entorno. Expertos respetados en la materia verificaron la fiabilidad de ambas encuestas. Todos estos factores, junto con el cargo y la actitud general, se tuvieron en cuenta al establecer los criterios para la variable de rendimiento laboral. Los resultados indicaron que, en 2022, el Demarcación de Saneamiento del Gobierno Exento Dispersado de Atacames estaba bastante satisfecho con su cultura organizativa. Gracias a la investigación, se llegó a esta conclusión. Además, se rumoreaba que el



equipo estaba haciendo un gran trabajo. Al final del día, se propusieron estrategias para mejorar la cultura organizativa de la institución mediante medios cuantificables y observables.

Sumak, (2023) Un posible resultado de la cultura de una institución pública es la promoción de la coherencia interna en las políticas y los procedimientos. Existe la esperanza de que la eficacia operativa, la complacencia del cliente y la productividad puedan mejorar con la ayuda de estas ideas. Debe evaluar el rendimiento de la cultura actual y realizar los ajustes necesarios para averiguar si está ayudando a la organización a conseguir sus fines. La cultura organizativa en las empresas ecuatorianas fue el impulso para la investigación. La CNE, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo fueron objeto de estudios cuantitativos para comprender mejor sus respectivas culturas organizacionales. La herramienta de investigación utilizada en este estudio en particular fue el cuestionario de valoración de la cultura organizacional (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn. Los resultados muestran que la cultura organizacional más común es la actual, que está orientada al mercado y es jerárquica. Los miembros del personal institucional anticipan que las características clánicas y jerárquicas caracterizarán el subdominio cultural predominante. Esto se relaciona con la cultura preferida.

### **3.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Huaylo, (2023) El objetivo principal del proyecto de investigación «Evaluación de la relación entre el programa Juntos de la Unidad Territorial de Junín y la cooperación en el lugar de trabajo y la cultura institucional» fue el objetivo del estudio de 2019. Los participantes en el programa eran funcionarios públicos. Para alcanzar este objetivo, utilizamos el método científico, concretamente la técnica hipotético-deductiva, junto con la investigación correlacional fundamental. Con el fin de crear



una muestra estadísticamente válida de participantes en el programa, encuestamos a 77 empleados públicos y utilizamos un procedimiento correlacional descriptivo. Para esta investigación, utilizamos una metodología de encuesta y un cuestionario con escala Likert. Se utilizó una amplia variedad de herramientas estadísticas, incluido el índice de correlación Rho de Spearman. Entre los funcionarios públicos empleados por la Unidad Territorial de Junín en 2019 que participaron en el programa Juntos, hay una clara conexión entre la cultura corporativa y los esfuerzos realizados para colaborar con los demás, según los resultados, que se consideraron estadísticamente significativos con un valor p de 0,00 y un nivel alfa de 0,05. Esto lleva a creer que la cultura de una organización tiene una correlación directa con su grado de cooperación y, a la inversa, que un mayor grado de esfuerzo colaborativo es indicativo de una corporación con una cultura más desarrollada. Además, el 14 % de los funcionarios públicos tenía una impresión negativa de la cultura de la empresa, el 70 % tenía una impresión neutral y el 16 % tenía una impresión abrumadoramente positiva. Dicho de otro modo, el mayor de los servidores públicos presentaba un grado intermedio de cultura institucional.

Morales, (2024) En el ámbito administrativo, la «cultura organizativa» se cuenta a las normas, valores y supuestos usuales por todos los empleados. Al promover una comunicación abierta sobre los objetivos, métodos y metas, esta cultura facilita que los miembros se dediquen al éxito del grupo. La cultura de una empresa puede nacer de la fuerza de sus equipos, lo que les permite llevar a cabo su visión colectiva de una manera que satisfaga a todos. Los investigadores se propusieron evaluar la conexión entre la cultura institucional y la cooperación laboral en un estudio realizado en 2022 con personal administrativo universitario en Chiclayo. Utilizando una técnica cuantitativa, la investigación describe un patrón correlacional. En el estudio no se



utilizó ningún diseño experimental. En la Universidad Señor de Sipán, Mediante un método de selección aleatoria no probabilística, se seleccionó un subconjunto de la población inicial de 900 miembros del personal administrativo. Utilizamos 390 participantes que cumplieran todos nuestros parámetros de admisión y eliminación utilizados para calcular la muestra. A cada variable se le asignó su propio cuestionario, compuesto por 27 preguntas. La investigación realizada en 2022 en una universidad de Chiclayo sobre elementos de la cultura organizativa, como la normatividad, la comunicación, la jerarquía, la autoridad y la ética, encontró una correlación modesta pero favorable con la cooperación entre los profesionales administrativos. Las deficiencias de la relación no cambiaron esto. Con valores de 0,343, 0,338, 0,422, 0,340 y 0,326, respectivamente, las correlaciones entre estos vínculos son típicamente pequeñas. Es imperativo que las escuelas se comprometan con la enseñanza individualizada después de descubrir que la cultura organizacional afecta significativamente a la cooperación.

Pozo et al., (2023) El objetivo principal del estudio era averiguar qué pensaban los miembros del personal administrativo sobre la cultura organizativa actual de una institución peruana. Para este estudio cualitativo, utilizamos un enfoque de investigación fenomenológico-descriptivo y reclutamos a 20 personas del sector administrativo de la institución. Todos los empleados aspiran a trabajar en una empresa que fomente un buen ambiente laboral y promueva el trabajo en equipo. Ninguno de los encuestados se sentía estancado; al contrario, todos se mostraban optimistas sobre el futuro. Tanto si una empresa pertenece al sector público como al privado, su cultura es fundamental para su supervivencia y éxito. Por sí solos, ninguno de estos factores sería suficiente para mantener la viabilidad de una empresa. Este estudio reveló que la empresa investigada tenía lo que podría describirse como una



cultura organizativa positiva. La realización de tareas importantes, como la obtención de certificaciones y licencias y la mejora de su legitimidad, ha sido posible gracias a un sistema de creencias y principios, legado a lo largo de los años.

Morales et al., (2023) Se han obtenido muchos éxitos en la investigación acerca del vínculo entre la cultura empresarial y la colaboración, y cada vez más personas sienten curiosidad por la cultura en general y sus correlaciones con otros factores organizativos. A la hora de aprender cómo alcanzar los objetivos organizativos, es importante tener en cuenta estos puntos de vista. Con la finalidad de analizar la investigación y sus efectos en la cultura organizativa y la eficacia de la colaboración, este estudio utilizó índices de cantidad, calidad y estructura. Mediante métodos de búsqueda estructurados, se revisaron las bases de datos Scopus y Web of Science para acceder al material relevante. Estos datos bibliográficos se analizaron e integraron utilizando Microsoft Excel. Además, se obtuvieron 836 datos utilizando la declaración PRISMA 2020. El equipo de investigación utilizó la herramienta VOSviewer para mapear redes, superponer gráficos y realizar análisis de densidad de palabras clave. Los resultados mostraron que muchos tipos diferentes de empresas están pensando y estudiando la cultura organizacional y la cooperación. Los estudios han demostrado que el trabajo en equipo eficaz está asociado con una cultura corporativa positiva, la innovación, la gestión de datos, la seguridad de los pacientes y la cooperación interdisciplinaria. El año 2019. Ningún año tiene más artículos sobre este tema que 2019. Según VOSviewer, había tres grupos asociados al término «comunicación». El liderazgo, el manejo del conocimiento y la cooperación interdisciplinaria, el clima de seguridad y el intercambio de información se incluyeron en la agenda de investigación como temas adicionales a explorar.



Vargas, (2022) Según los resultados, el personal de la empresa constructora carecía de dedicación, moral y trabajo en equipo. Además, no existía una cultura organizativa establecida. Más aún, estaba claro que el personal carecía de entusiasmo por su trabajo. En consecuencia, el objetivo principal era averiguar en qué medida los empleados de Hercisa General Contractors, Callao - 2021 Algo hizo clic en su mente cuando se dio cuenta de que la cultura empresarial tiene un impacto directo en el grado de colaboración de una organización. En una situación no controlada, 174 empleados y 174 miembros del personal participaron en una investigación correlacional básica. Fuimos nosotros quienes llevamos a cabo la investigación. La escala de Likert formaba parte del cuestionario que se utilizó para recopilar las respuestas. Según los resultados de la prueba de hipótesis, la cultura de una empresa tiene una correlación directa con el grado de cooperación que muestra. Debido al alto nivel de significación (0,000) y al bajo valor de la R de Pearson (0,885), las pruebas bilaterales proporcionan pruebas de que la hipótesis es correcta. El objetivo principal de este estudio era averiguar en qué medida los empleados de Hercisa General Contractors, Callao - 2021 comprendían la conexión entre la cultura de la empresa y la idea del trabajo en equipo.

### **3.1.3. Antecedentes a nivel local**

Calli, (2023) La indagación se propuso determinar, para el año 2021, se dio a cabo un estudio en el municipio de Achaya, provincia de Azángaro, para investigar la posibilidad de que la cultura empresarial afecte al rendimiento de los empleados. Para este estudio, los investigadores utilizaron un conjunto de procedimientos cuantitativos, correlacionales, no experimentales y transversales. La muestra para la investigación realizada en el municipio de Achaya estuvo compuesta por 47 personas empleadas por el municipio. Se seleccionaron quince miembros del personal



administrativo mediante un procedimiento de selección no probabilístico, según los parámetros de admisión y exclusión predeterminados. Las preguntas y las encuestas se administraron como medio principal para recopilar información. Gabini y Salessi (2016) crearon dos instrumentos para evaluar el rendimiento laboral y Cabello (2019) creó otro para evaluar la cultura empresarial. En este caso, utilizamos ambas herramientas. Cinco expertos llegaron a un veredicto sobre la legitimidad y fiabilidad de las aplicaciones. La cultura organizativa obtuvo una puntuación mucho más alta en el alfa de Cronbach (0,883) que el rendimiento laboral (0,833). Con el objetivo de gestionar la información se utilizaron herramientas como SPSS y Microsoft Excel. Con un 57,7 % de los trabajadores obteniendo resultados excepcionales, queda claro que la cultura empresarial es saludable. Este estudio, realizado en la localidad mexicana de Achaya, en la región de Azángaro, en el año 2021, reveló que la cultura empresarial tenía un efecto en la productividad de los trabajadores. Según el análisis estadístico, este vínculo se caracteriza por un grado medio de significación positivo ( $p = 0,041 < (0,05)$  y un  $r$  de Pearson = (0,403).

Sotomayor, (2021) En este estudio, titulado « Cultura institucional y dirección del talento humano en la gestión del municipio de San Román - Juliaca, periodo 2018-2020», El autor profundiza en la cultura corporativa y los recursos humanos dentro del entorno laboral. Según las conclusiones del estudio, es fundamental identificar y apreciar los diversos patrones culturales que muestran los miembros del equipo, así como en cómo esta diversidad puede, en ocasiones, obstaculizar su capacidad para trabajar juntos de manera eficaz hacia objetivos comunes. Uno de los objetivos importantes es averiguar el impacto que tienen la cultura corporativa y los recursos humanos en la administración del distrito de San Román, Juliaca. Se utiliza una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, con predominio de estos últimos.



En consecuencia, los datos recopilados y generados proporcionan respuestas al conjunto de preguntas del tema de estudio. El resultado final es que se puede observar el cumplimiento de las reglas, normas y leyes de la institución por parte del personal durante el transcurso de la jornada de trabajo. Las formas únicas de pensar, sentir, comportarse y celebrar que cada empleado aporta no cambian este hecho. La comunicación personal e intrapersonal también es muy importante. Todos los departamentos del municipio podrán aumentar sus niveles de rendimiento gracias a estos principios de cultura organizacional.

Paricahua, (2024) Con el título « En 2022, la administración municipal de San Román-Juliaca evaluará en qué medida la cultura de la empresa ha afectado a su productividad. La razón principal para iniciar este estudio fue averiguar en qué medida la cultura interna de San Román-Juliaca 2022 había influido en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Este estudio cuantitativo utiliza una estrategia de investigación correlacional-transversal, una metodología no experimental y un enfoque deductivo. En total, 45 empleados públicos de las ramas de Contabilidad, Planificación y Presupuesto, Tesorería y Suministros conforman la muestra. Se emplearon un cuestionario y una encuesta para la obtención de información. Utilizamos una encuesta y un cuestionario para recopilar datos. En 2022, el personal de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca llegó a la conclusión de que la cultura de la empresa determina en gran medida el grado en que el negocio alcanza su objetivo. Los resultados mostraron una correlación positiva de Pearson, por lo que eso quedó zanjado (0,896), con un nivel de significación de 0,000 y  $p < 0,05$ . Por lo tanto, es razonable suponer que la comunicación eficaz está significativamente relacionada con la consecución de los objetivos, el compromiso con los valores de la empresa y el cumplimiento de los estándares de calidad. Esto



se debe a que los funcionarios de la Municipalidad son capaces de hacer más cuando hay una mejor comunicación, ideales compartidos y normas organizativas.

Ccama, (2024) En 2023, Con el propósito de determinar en qué grado la cultura organizacional incide en la producción laboral del personal, la Unidad Local de Gestión Educativa de El Collao de llave entrevistó a los participantes en el evento. El estudio de la cultura de la unidad educativa y cómo sus numerosas facetas influyen en la principal conclusión del estudio fue el motor de esta investigación: la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral, la investigación se propuso alcanzar cuatro objetivos distintos para responder a la pregunta planteada anteriormente. Se seleccionó a los 55 empleados que componen la UGEL de Collao para la muestra del censo. Esto se hizo con el fin de garantizar la ejecución satisfactoria de este proceso. La estrategia de indagación utilizada en esta investigación fue cuantitativa y se basó en un razonamiento hipotético-deductivo; no fue experimental y utilizó un nivel de análisis correlacional. El estilo de investigación aquí descrito se eligió como parte de la metodología esbozada para este estudio. Mediante un cuestionario exhaustivo, revisamos los reportes técnicos producidos por el equipo de la empresa. Según la investigación, las normas culturales influían de manera positiva y significativa en la eficiencia en el lugar de trabajo. El grado de confianza en este descubrimiento era del 74,9 %. Según los resultados del análisis estadístico, existe una fuerte correlación positiva entre los dos factores. Además, el valor de correlación Rho de Spearman de 0,749 es estadísticamente significativo, lo que refuerza este hallazgo. Más importante aún, el valor p de 0,000 obtenido de la prueba de hipótesis es mucho más bajo que el nivel de significación previo a la prueba de 0,05. Se concluyó que la hipótesis alternativa era correcta y que la hipótesis nula era incorrecta después de que se completara y revisara el análisis estadístico. Los investigadores descubrieron que un gran porcentaje de los adultos que participaron en la investigación eran en la encuesta



(74,9 %) opinan que la cultura de una organización afecta significativamente a la eficiencia y la producción de la plantilla.

Cutipa, (2024) El objetivo principal del estudio de 2024, titulado «CULTURA ORGANIZATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EXCEDENTES DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL JULIACA», era averiguar en qué medida la cultura de la alcaldía influía en la productividad de los trabajadores. Más concretamente, en la metodología se utilizó un diseño correlacional sin experimentos, aplicación práctica, análisis cuantitativo ni razonamiento deductivo. Aunque solo se incluyeron en la muestra 48 empleados de San Miguel, había 55 empleados a tiempo completo en todo el municipio. El enfoque utilizado para realizar la investigación se basó en la población existente. A continuación se ofrece más información sobre los resultados: Aunque la investigación tiene un valor P de 0,000, lo que significa que no es fiable, la fiabilidad del estudio es de 0,939, por lo que sí tiene cierta credibilidad. Podemos concluir que las dos variables están realmente relacionadas, ya que este resultado no es estadísticamente significativo ( $p < 0,05$ ). Además, se puede determinar el nivel de conexión entre las variables calculando el coeficiente de correlación de Pearson. Sumando todos los factores, obtenemos un porcentaje global del 0,879, es decir, el 87,9 %. A partir de los resultados, es razonable suponer que la cultura de la administración municipal de San Miguel Juliaca influye significativamente en el rendimiento de los empleados.

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Cultura organizacional**

Ruiz et al., (2023) Varios factores y aspectos de la cultura de una organización se unen para formar el fenómeno conocido como cultura organizacional. Una investigación más exhaustiva del tema requiere la inclusión de algunos otros factores.



Ruiz et al., (2023) Son conscientes de su significado simbólico, su distribución y su conocimiento organizativo. Además, aunque puede evolucionar con el tiempo, la cultura empresarial suele ser bastante rígida y difícil de cambiar. Incluso cuando cambia la composición de los miembros de la organización, los componentes culturales logran establecerse y permanecer. Contrariamente a la creencia popular, varias variables intervienen en el surgimiento y crecimiento de la cultura institucional. Entre los muchos factores que se tienen en cuenta se encuentran el capital intelectual, los valores organizativos y la cultura institucional. La cultura de una organización facilita la asimilación, lo que a su vez fomenta el sentido de pertenencia y unidad entre los empleados. Como grupo, los miembros son más propensos a comprender y adherirse a los estándares y expectativas de la empresa cuando tienen valores y principios comunes. Además, la cultura organizativa ayuda a la organización a adaptarse a los retos y cambios externos. Los valores y creencias organizacionales pueden ayudar a orientar la gestión estratégica y la adopción de decisiones ante situaciones de incertidumbre. La cultura de una organización también ayuda a definir su identidad, lo cual es importante para generar credibilidad y confianza en el mercado y entre los principales constituyentes. En última instancia, las ideas y prácticas compartidas y aceptadas dentro de una organización sirven como una especie de legitimación, estableciendo la autoridad y la coherencia de ese grupo.

**Figura 1**

Cultura Organizacional



**Nota:** Adaptado de KnowGarden.net, (2013). Cultura, cultura organizacional y gestión del conocimiento.

Sánchez et al., (2023) Hoy en día, se reconoce que la cultura de una institución es su «personalidad» o «identidad». Dicho de otro modo, es todo aquello que hace que una organización sea única y contribuye a su cultura. Comprende las creencias, prácticas, normas y costumbres universalmente aceptadas de la organización en su conjunto. Además, la forma en que las personas deben relacionarse y tratarse entre sí, Las suposiciones, los objetivos, los procesos, el razonamiento, la visión y los valores de la organización influyen en la toma de decisiones y en la adopción de medidas. A la hora de evaluar estos aspectos, se tienen en cuenta tanto las fortalezas y debilidades generales de la organización como las fortalezas y deficiencias individuales de cada empleado.

## Características de la cultura organizacional

Se muestran a continuación las principales rasgos que determinan la cultura organizacional:

### Figura 2

Características de la cultura organizacional:

Características	Descripción
Carácter simbólico	Está conformada por símbolos y costumbres que sirven de guía a los empleados de una entidad.
No es permanente, ni rígida	La cultura es dependiente del entorno inmediato, así como del externo, puesto que debe adaptarse al medio en el que se maneje.
Organizada y objetiva	No se adapta a cada uno de los miembros, al contrario los miembros al apropiarse de la misma se adaptan; además es organizada sigue parámetros establecidos.
Es transmitida por sus miembros	Comprensión de los mensajes
Es singular en cada empresa	Logra en los individuos una mejor cohesión
Influyen en el comportamiento de sus miembros de manera positiva y negativa	Valores y normas
Determina la forma como funciona la empresa	Identificación de estrategia, estructura y sistema
Interacción entre las características personales y el ambiente que rodea a los miembros	Comunicación fluida
Transmite identidad	Creación de compromiso personal y sentido de pertenencia
Favorece el cambio	Múltiples beneficios con las innovaciones
Ayuda a adaptarse a los cambios que surgen por influencias externas	Clima de prevención
La cultura es aprendida	Procesos internos entre empleados y el involucramiento entre comportamientos
Las personas forman la cultura	Personalidades y experiencias de los miembros de la organización
La cultura es difícil de cambiar	El cambio depende de las personas
Los niveles de jerarquía son la medida en que la organización asume y refuerza la autoridad entre las diversas áreas y departamentos	Los tres niveles distintos de jerarquía son: 1) Alto: Implica tener una estructura organizacional bien definida y esperar que la gente trabaje a través de los canales oficiales. 2) Moderado: Tener una estructura definida, pero aceptar que la gente trabaje a menudo fuera de los canales formales. 3) Bajo: Involucra tener descripciones de trabajo poco definidas y aceptar que la gente pueda desafiar los límites de la autoridad. QuestionPro (2023).

**Nota:** Adaptado de Erazo (2019). *Cultura organizacional ¿un paradigma social?*

## Dimensiones de la cultura organizacional

### Cultura Institucional

Ruiz et al., (2023) Con el fin de ayudar a los miembros a tomar decisiones e interactuar entre ustedes, la cultura de una institución describe las normas de comportamiento y las expectativas que existen dentro de la organización. Afecta a las interacciones de la organización con su entorno, la cómo se gestionan los situaciones problemáticas y la forma de ejecutar las funciones. Los símbolos y rituales, las prácticas utilizadas dentro de la organización y la socialización de las personas recién admitidas son formas en las que la cultura de una institución puede transmitirse a personas ajenas a ella.

### Figura 3

Elementos de la cultura organizacional



**Nota:** Adaptado de Chirinos (2017). Importancia de la cultura empresarial



Por otro lado, crear una cultura organizativa facilita que las personas detecten los problemas y encuentren soluciones rápidas y eficaces. Además de definir el funcionamiento de la organización, allana el camino para la introducción de procedimientos, marcos e iniciativas mejorados que optimizan tanto las condiciones de trabajo como la impresión general que tienen los empleados de su tiempo en la empresa. A continuación se enumeran algunas de los aspectos más importantes que sirven para definir la cultura empresarial:

### **Valores Organizacionales**

Ruiz et al., (2023) Son Valores fundamentales de una empresa. Todos los miembros de la organización pueden recurrir a estas ideas fundamentales como guía para tomar decisiones y llevar a cabo sus tareas diarias. Lo que representan estas ideas es la creencia generalizada en la importancia y las aspiraciones del lugar de trabajo. La ética, una empresa puede optar por defender varios principios, como la transparencia, la creatividad, el trabajo en equipo, la calidad y la satisfacción de los clientes. El rendimiento y la cultura de la empresa. Una empresa puede optar por defender varios principios, como la transparencia, la creatividad, el trabajo en equipo, la calidad y la satisfacción de los clientes. La cultura y los resultados de la empresa. son muy susceptibles a las creencias e ideales de sus líderes, quienes a su vez influyen en el comportamiento y la perspectiva de sus trabajadores.

### **Capital Intelectual**

Ruiz et al., (2023) La gestión se ocupa del valor y el uso del capital de una organización —los conocimientos, habilidades y experiencia de su personal— para alcanzar el éxito organizativo. El término «capital intelectual» abarca tanto los conocimientos explícitos codificados que se encuentran en documentos, sistemas o procesos como la información tácita que se encuentra en la mente de las personas.

La cultura de aprendizaje organizacional y su potencial para innovación parecen verse afectadas por la forma en que trata, asigna y utiliza su capital intelectual.

### Figura 4

Estructura del Comportamiento humano y el trabajo



Nota: Adaptado de Franklin & Krieger (2011), Valores culturales.

### 3.2.2. Trabajo en Equipo

Acosta, (2011) Hoy en día, es poco habitual que alguien trabaje de forma independiente. No se trata de una moda pasajera ni de un capricho, sino simplemente de una cuestión de eficiencia. Sin embargo, formar un equipo a partir de un grupo de individuos es más complicado de lo que parece. Los miembros del equipo deben coordinar bien sus esfuerzos. La labor en equipo facilita que los integrantes de este grupo alcanzar objetivos que serían imposibles de alcanzar por separado.

Asencio, (2018) Básicamente, surge cuando varias personas aportan de manera conjunta para alcanzar un mismo objetivo, en el que cada miembro asume la responsabilidad de su propia parte, pero en última instancia trabajan hacia el mismo fin. Es algo más que una simple reunión de personas en un mismo lugar, es algo completamente diferente. Lo que tenemos aquí es un grupo de personas que pueden

mantener conversaciones significativas, que comprenden las virtudes y las falencias de los demás y que se ven a sí mismos y a los demás como interdependientes. Por lo tanto, lograrán mucho más y con mayor calidad que si dependieran de los esfuerzos individuales de cada miembro del equipo. Esfuerzo colaborativo con un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que se comprometen a alcanzar objetivos comunes y que asumen la responsabilidad de sus acciones y resultados.

## Figura 5

### Trabajo en Equipo

Trabajo en equipo



**Nota:** Adaptado de Asencio, (2018) Trabajo en Equipo.

### CARACTERÍSTICAS DE UN LIDER:

Entre los aspectos más usuales que definen a los líderes con resultados favorables, mencionamos:

- Dan el paso inicial en la consecución de un objetivo
- Se ocupan de mantener vínculos positivos entre los miembros del grupo.

- Dedicar gran atención a lograr una comunicación constructiva y eficiente.
- Promueven iniciativas que contribuyen a conservar el entusiasmo de todo el equipo
- Generan confianza
- Articulan al equipo tomando en cuenta las destrezas y competencias de cada integrante
- Atienden de manera rigurosa los factores asociados a la inteligencia emocional, ya sea en su autogestión como en la gestión emocional de los demás miembros del equipo.

### **Figura 6**

Características de un Líder



**Nota:** Adaptado de Asencio, (2018) Trabajo en Equipo.



## **DIMENSIONES DE TRABAJO EN EQUIPO**

### **Inteligencia Emocional**

Acosta, (2011) Es la competencia que permite identificar, entender y regular las emociones propias y ajenas de quienes nos rodean para lograr interacciones efectivas, tomar decisiones acertadas, motivarse y construir relaciones sólidas. Se compone de cinco habilidades clave: autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.

### **Toma de decisiones**

Acosta, (2011) Para resolver un problema o alcanzar un objetivo, es necesario pasar por la toma de decisiones consiste en seleccionar una alternativa entre varias, analizando la información disponible y las implicaciones de cada elección, los riesgos y su responsabilidad sobre el resultado.

### **3.3. Marco Conceptual**

#### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

La cultura organizacional es un fenómeno complejo con muchos elementos y componentes diferentes que pueden encontrarse en muchos tipos distintos de empresas. Para investigar a fondo este tema, es necesario tener en cuenta factores adicionales.

#### **CULTURA INSTITUCIONAL**

Son creencias y acciones que orientan la conducta de los miembros que regulan el comportamiento de los miembros de la organización. Esto establece cómo deben participar, qué se espera de ellos y qué está permitido o no en la institución. A través de la interacción entre las políticas institucionales y las acciones de sus miembros, se establece esta cultura, que crea un sistema de significados comunes que afecta tanto el entorno laboral como la percepción de la organización.



## **CAPITAL INTELECTUAL**

Lo que una empresa realmente tiene a su disposición son sus conocimientos, experiencia, habilidades y conexiones; estas cosas son valiosas ahora o pueden serlo en el futuro, y no necesariamente aparecen en los reportes financieros de la organización. Los activos intangibles que entran en esta categoría incluyen los conocimientos y habilidades de los empleados, las normas y procedimientos de la firma y las conexiones con su clientela y sus proveedores y otras empresas.

## **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Es la destreza que ayuda a detectar, analizar y administrar las emociones individuales y las de quienes nos rodean para poder entablar interacciones significativas, tomar decisiones acertadas, encontrar inspiración personal y construir relaciones sólidas. Las habilidades de autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía e interacción social son los cinco pilares sobre los que se sustenta este conjunto de competencias.

## **LIDER**

Un líder es una persona que dirige, orienta e influye en un grupo hacia un objetivo común, siendo reconocida por su autoridad e inspirando a sus seguidores a trabajar unidos. Un buen líder se distingue por su capacidad de visión, la motivación de su equipo, el fomento de la confianza y la innovación, y el ejemplo personal al guiar a los demás.

## **ROLES**

Se refiere a la categorización y estructuración de puntos de vista y objetos de rol asociados con varias disciplinas dentro de una organización, con el objetivo de aclarar responsabilidades y mejorar la eficiencia al abordar redundancias y vincular roles con modelos de negocios y competencias.



## **TRABAJO EN EQUIPO**

Cuando los miembros del equipo actúan de manera disciplinada y coherente con el código de conducta, el equipo funciona bien. Los miembros del equipo hacen cosas como pedir y dar información, compartir opiniones, resumir, animar, seguir, evaluar, discrepar, poner a prueba, alcanzar un consenso, mediar y aliviar la tensión.

## **TOMA DE DECISIONES**

Es el procedimiento mediante el cual una persona o un grupo selecciona una única opción entre otras posibilidades para resolver un problema o alcanzar un objetivo predeterminado, considerando la información disponible, las posibles consecuencias, los riesgos y su responsabilidad sobre el resultado.

## **VALORES ORGANIZACIONALES**

Son un grupo de principios, creencias y suposiciones esenciales que orientan las decisiones, la conducta y la cultura de una compañía, estableciendo así su identidad y objetivo. Actúan como una brújula ética, configurando la interacción con clientes y trabajadores, garantizando la coherencia y brindando un rumbo estratégico para alcanzar el éxito a largo plazo.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

HG. La relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., en la ciudad de Juliaca – 2025, resulta significativa.

#### 4.2. Hipótesis específicas

HE1. La vinculación entre la Cultura Institucional y el Trabajo en Equipo dentro de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., Juliaca – 2025, presenta un nivel de significancia relevante.

HE2. La vinculación entre los Valores Organizacionales y el Trabajo en Equipo dentro de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., Juliaca – 2025, presenta un nivel de significancia relevante.

HE3. La asociación entre el Capital Intelectual y el Trabajo en Equipo en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., Juliaca – 2025, muestra un nivel de relevancia estadística significativo.

#### 4.3. Variables

##### Cultura organizacional

Dimensiones:

- Cultura Institucional
- Valores Organizacionales



- Capital Intelectual

## **Trabajo en Equipo**

Dimensiones:

- Inteligencia Emocional
- Toma de decisiones



#### 4.4. Operacionalización de variables

Tabla: 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Cultura Institucional	Comunicación	1 = Nunca = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Compromiso	
		Liderazgo	
		Rendimiento Laboral	
	Valores Organizacionales	Trabajo en equipo	
		Ética	
		Orientación al cliente	
	Capital Intelectual	Conocimientos	
		Habilidades	
		Experiencia Acumulada	
Trabajo en Equipo	Inteligencia Emocional	Autogestión	
		Conciencia Social	
		Gestión Social	
	Toma de decisiones	Solucionar Problemas	
		Capacitación a los trabajadores	

Nota: Las definiciones y operacionalizacion de las variables de cultura organizacional se basan en Ruiz et al., (2023) y para la variable Trabajo en Equipo se basan en Acosta, (2011)



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de Investigación

Este estudio tiene como objetivo aplicar un enfoque cuantitativo que pone énfasis en la recopilación y el análisis de datos, tal y como afirman los autores. Se pidió al personal que rellenara un cuestionario que ponía a prueba la idea. Gracias a ello, se pudieron recopilar datos, y también se utilizaron tablas y gráficos estadísticos. Hernández et al., (2014).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la Investigación

La investigación utilizó una estrategia deductiva, ya que se basó en teorías y modelos recomendados y propuestos por el autor. Esta técnica permitió llegar a conclusiones y realizar un análisis exhaustivo mediante procesos de naturaleza teórica y universal.

#### 5.3. Tipo de Investigación

Según Vara Horna, (2010). El objetivo de este tipo de investigación es encontrar soluciones que puedan aplicarse en situaciones reales. Identifica problemas y analiza diferentes soluciones, determinando cuáles son las más adecuadas para ese contexto concreto.

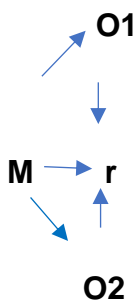
## 5.4. Nivel de Investigación

Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada es una empresa ubicada en Juliaca, Perú, es la destreza que ayuda a detectar, analizar y administrar las emociones corporativa y la labor en equipo en dicha empresa. Por consiguiente, esta iniciativa se caracterizó por su correlación. Este nivel fue propuesto por los propios autores. Hernández et al., (2014).

## 5.5. Diseño de Investigación

La investigación se llevará a cabo utilizando un diseño transversal no experimental, tal y como se ha mencionado anteriormente, este estudio requiere la recopilación de datos en un momento determinado. Aquí y ahora es la única oportunidad para utilizar este estilo de diseño específico. También cabe destacar que el objetivo de este enfoque es precisar la forma de asociación entre las variables relevantes.

**Esquema:**



**Donde:**

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Correlación



## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

No hay nadie en la población del estudio que no trabaje en la sede central de la empresa Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., situada en Juliaca. Esto se concretará a través de un proceso investigativo o una encuesta entre una muestra de sesenta trabajadores residentes en Juliaca.

### 5.6.2. Muestra

Para establecer la muestra se utilizó un muestreo aleatorio, considerando que se considera a 60 personas a entrevistar.

n = Muestra

N = Población total 60

Z 2 =Confianza 95%= 1.96

p = Proporción de error 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e 2 = Error muestreo 5%= 0.05%

$$n = \frac{60 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(60 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n = 57.03 = 57 \text{ encuestas}$$

## 5.7. Técnicas e instrumento

### 5.7.1. Técnica

Hernández y Mendoza, (2018). Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica la encuesta

### 5.7.2. Instrumento

Hernández y Mendoza, (2018). El instrumento aplicado es el cuestionario medido con la escala de Likert.



### 5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

#### 5.8.1. Confiabilidad

De acuerdo con Vara Horna (2010, p. 314), el procedimiento que asegura la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el uso del programa IBM SPSS, versión 27.

**Tabla 2**

Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	15

**Nota.** Trabajo campo realizado en los días del 22 al 26 de septiembre del 2025.

#### Interpretación

De acuerdo con la tabla 2, el valor de fiabilidad alcanzado por medio de la presentación del cuestionario se considera considerable. Además, la presentación del cuestionario arrojó un coeficiente de 0,851 (85.1%).

#### 5.8.2. Validez del instrumento

El instrumento se sometió al juicio de un experto para su validación, quedando dicho aval consignado exclusivamente en la hoja de validación.

**Tabla 3**

*Validación del instrumento.*

N°	Experto	Resolución:
1	Dr. Robbins Flores Aguilar	Aprobado

**Nota.** Esta tabla ilustra la valoración del instrumento realizada por el experto



## 5.9. Tratamiento de datos

Se tabularon los datos en Excel 2019, se analizaron en SPSS 27 y los resultados con su interpretación se redactó en Word 2019.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

Se aplicó Tau-b de Kendall para evaluar las correlaciones, por ser el método más adecuado. A continuación, se muestran las pruebas de la hipótesis general y las específicas.

### HIPÓTESIS GENERAL

#### 1. Planteamiento de hipótesis general

H0 = No existe relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.

H1 = Existe relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.

#### 2. Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

#### 3. Estadística de prueba

Trajimos estadística Tau–b de Kendall.

#### 4. P-valor de prueba

Tabla 4

*Medida simétrica de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo.*

		Medidas simétricas			
		Error		T	Significación
		estándar	asintótico <sup>a</sup>		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,896	,023	20,874	,000
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la validez de la hipótesis nula.

b. Aplicación del error estándar asintótico que asume como punto de partida la hipótesis nula.

**Nota.** *Contrastamos hipótesis general.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%)

#### 5. Decisión

Alfa se establece en 0,05, o el 5 %, y el valor p es 0,000, que es inferior a ese valor. Teniendo en cuenta todos los factores, se demostró que la hipótesis nula era incorrecta. En 2025, se afirma que Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, en Juliaca (Perú), tiene una conexión entre la cultura empresarial y el trabajo en equipo.

#### HIPÓTESIS ESPECIFICO

##### Específico 1

##### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.



H1 = Se determina la existencia de una relación significativa entre la Cultura Institucional y el Trabajo en Equipo en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Juliaca – 2025.

**b) Nivel de significancia**

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

**c) Estadística de prueba**

Para examinar el nivel de concordancia, se utilizó la medida Tau–b de Kendall.

**d) P-valor de prueba**

**Tabla 5**

*Medida simétrica de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,773	,031	14,733	,000
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la validez de la hipótesis nula.

b. Aplicación del error estándar asintótico, que parte del supuesto de la hipótesis nula.

**Nota.** *Contraste hipótesis específico 1.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%).

**e) Decisión**

El nivel de significación de 0,05, o 5 %, se supera con el valor p de 0,000. Decir que la alternativa es la teoría aceptada es la única forma de explicarlo. Este concepto propone la asociación entre la cultura institucional y la colaboración de Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. En 2025, investigadores de la ciudad de Juliaca pondrán a prueba esta teoría.

## Específico 2

### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.

H1 = Existe relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.

### b) Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### c) Estadística de prueba

Hemos utilizado estadística Tau–b de Kendall.

### d) P-valor de prueba

## Tabla 6

*Medida simétrica de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a b</sup>	T	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,591	,075	7,456	,000

N de casos válidos 57

a. No se considera válida la hipótesis nula de manera previa.

b. Uso del error estándar asintótico bajo el supuesto de la hipótesis nula.

**Nota.** *Contrastamos hipótesis específico 2.*

P-valor 0.000 (0%) menor a alfa de 0.05 (5%).



## e) Decisión

Hay un nivel de significación más bajo (0,05, o 5 %), y el valor p es 0,000, que es 0,000 \$. Podríamos concluir que aceptar la hipótesis alternativa abre la posibilidad de resumir los resultados. Ubicada en Juliaca, Minera San Francisco de Asís, una empresa limitada por responsabilidad individual (Chile), para 2025, esta teoría postula que el trabajo en equipo es una función de los ideales organizativos.

### Específico 3

#### a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca – 2025.

H1 = Se evidencia una relación significativa entre el Capital Intelectual y el Trabajo en Equipo en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Juliaca – 2025.

#### b) Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

#### c) Estadística de prueba

Para su validez utilizamos Tau–b de Kendall.



d) P-valor de prueba

Tabla 7

Medida simétrica de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo

Medidas simétricas					
		Error	T		
		estándar	asintótico <sup>a</sup>	aproximada	Significación
		Valor	<sup>b</sup>	aproximada	
Ordinal por	Tau-b de	,798	,036	14,138	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico, partiendo del supuesto de la hipótesis nula.

**Nota.** *Cómo se contrasta la hipótesis específico 3.*

P-valor 0.000 (0.0%) menor a alfa de 0.05 (5%).

e) Decisión

En comparación con el nivel alfa de 0,05 (5 %), el resultado del valor p de 0,017 es menos significativo. En conclusión, se ha adoptado la otra teoría. Según esta teoría, el trabajo en equipo en Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, en Juliaca, en 2025 es un componente clave del capital intelectual.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

#### 6.1. RESULTADO

Tabla 8

*Niveles de Correlación*

<b>Niveles de Correlación</b>	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: ((Hernández et al., 2014, p. 305).



**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA_ ORGANIZACIONAL	,185	57	,000	,908	57	,000
TRABAJO_EN_ EQUIPO	,207	57	,000	,928	57	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Prueba realizada en el SPSS versión 27

**INTERPRETACIÓN**

Según el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk,  $\alpha$  es superior a 0,05 y los datos cumplen la prueba de Spearman para el análisis de correlación si es inferior a 50, lo que se indica con un valor P de 0,000 y 0,002.

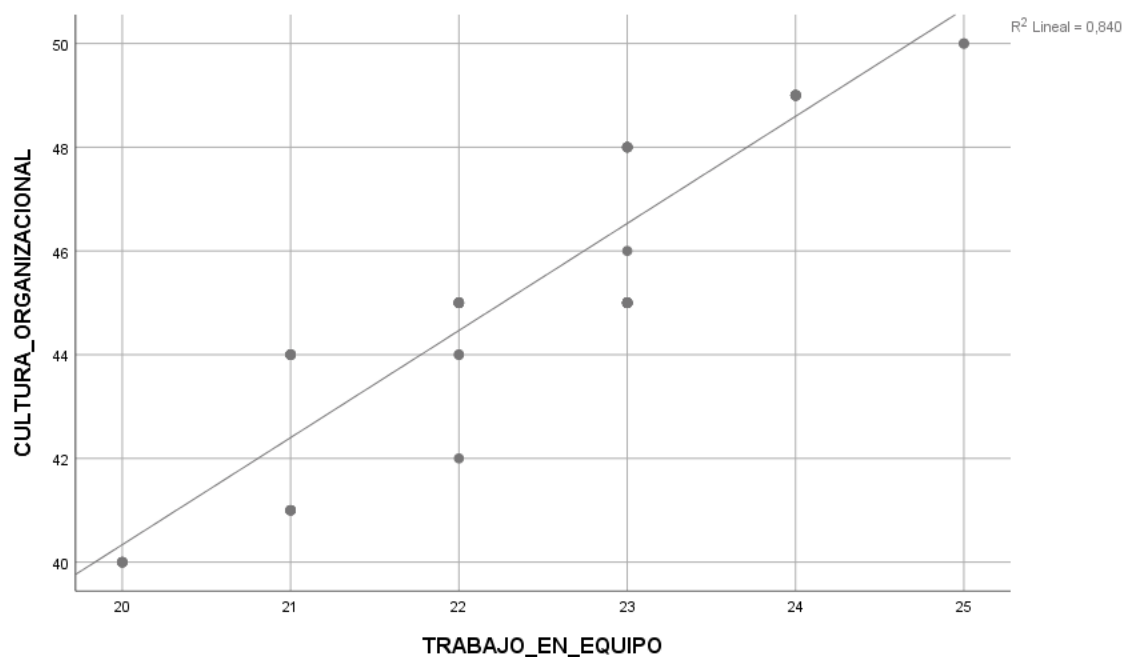
**Objetivo general**

**Tabla 10**

*Correlación de Cultura Organizacional y Trabajo en equipo*

Correlaciones				
			CULTURA_ ORGANIZACIONAL	TRABAJO_EN_ EQUIPO
Rho de Spearman	CULTURA_ ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,943
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	TRABAJO_EN_ EQUIPO	Coefficiente de correlación	,943	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 22 al 26 de septiembre del 2025.

**Figura 7***Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo*

**Nota.** La investigación utilizó el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.

**INTERPRETACIÓN**

Tanto la tabla 10 como la figura 7. Los datos relativos a la cultura organizativa y la colaboración en Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, situada en Juliaca (Perú), probablemente estarán disponibles en 2025, según las estimaciones obtenidas mediante la prueba de correlación Rho de Spearman. Con un valor Rho de Spearman de 0,943, podemos observar que las dos variables están fuertemente correlacionadas entre sí. Además de eso, sino que es significativo, ya que el valor p es inferior a 0,000; cuando una variable sube, la otra sube a continuación.



## Objetivo Especifico 1

Tabla 11

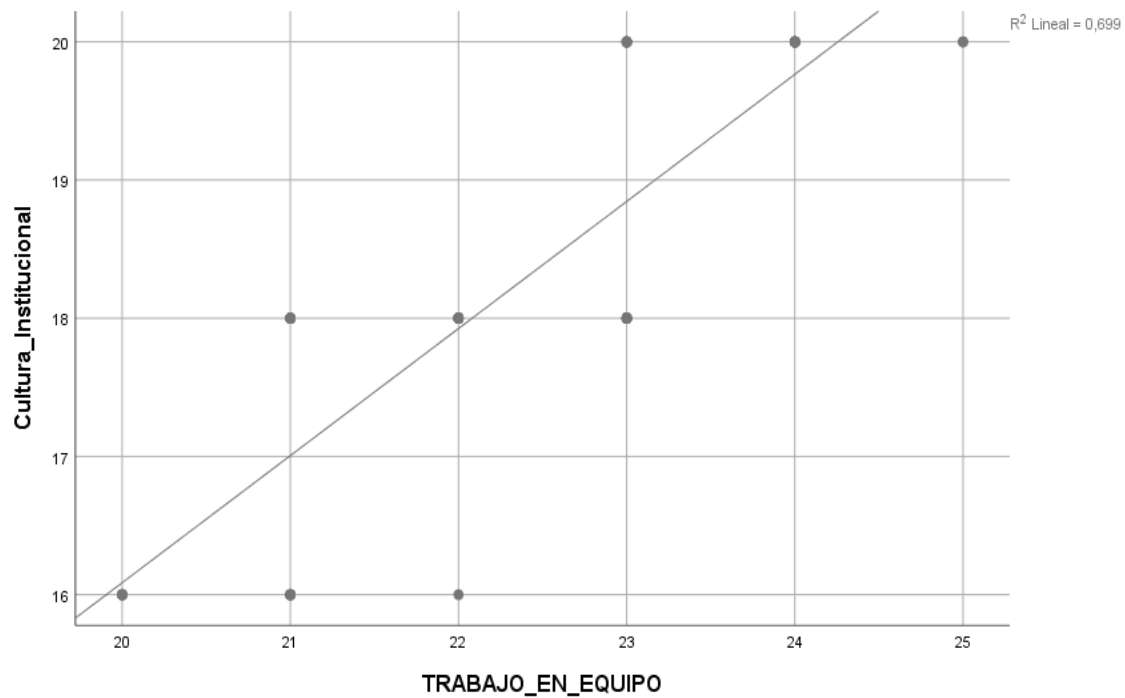
*Correlación Cultura Institucional y Trabajo en Equipo*

Correlaciones				
	Cultura_		TRABAJO_EN_	
	Institucional		EQUIPO	
Rho de Spearman	Cultura_	Coeficiente de correlación	1,000	,840
	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	TRABAJO_EN_	Coeficiente de correlación	,840	1,000
	EQUIPO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 22 al 26 de septiembre del 2025.

Figura 8

*Relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo*



**Nota.** La investigación utilizo el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.



## INTERPRETACIÓN

Se investigarán los datos recopilados en 2025 en Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en Juliaca, Perú. La variable «cultura institucional y trabajo en equipo» se analizará utilizando la prueba de correlación Rho de Spearman como base para esta investigación. Se utilizarán las imágenes 8 y 11 para analizar los datos. Se obtuvo un valor Rho de Spearman de 0,840, lo que sugiere una fuerte correlación positiva. No solo eso, sino que es significativo, ya que el valor p es inferior a 0,000; cuando una variable sube, la otra sube a continuación.

## Objetivo Especifico 2

**Tabla 12**

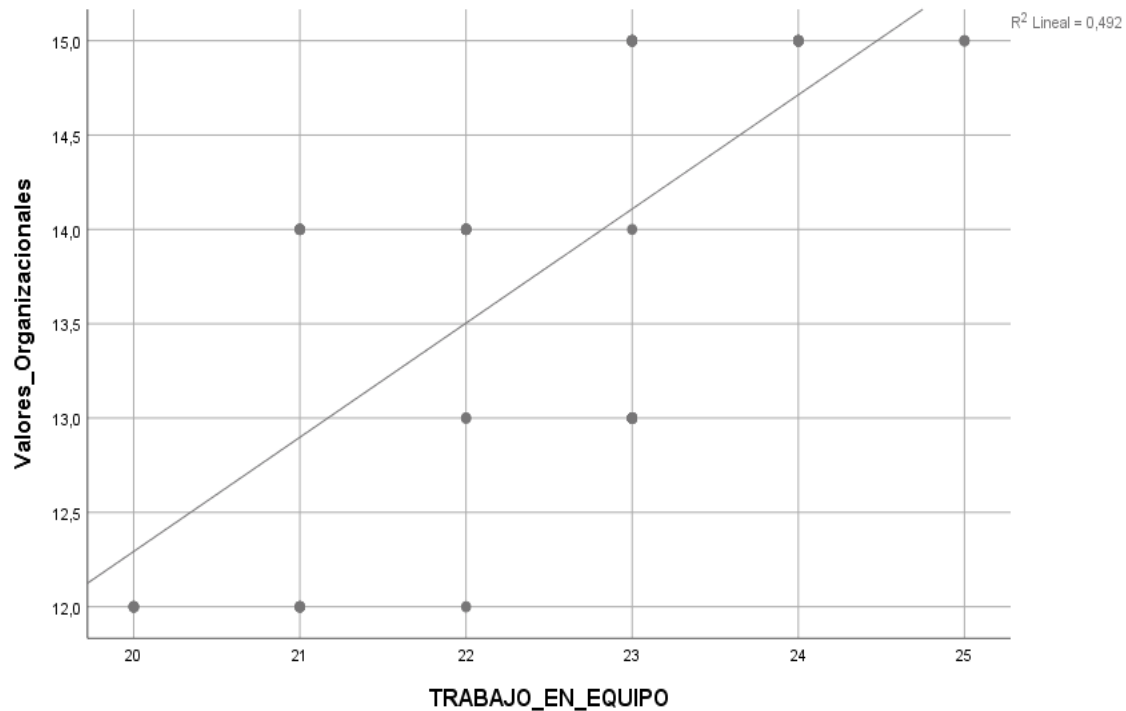
*Correlación Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo*

Correlaciones			Valores_	TRABAJO_EN_E
			Organizacionales	QUIPO
Rho de	Valores_	Coefficiente de	1,000	,704
Spearman	Organizacionales	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	TRABAJO_EN_	Coefficiente de	,704	1,000
	EQUIPO	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 22 al 26 de septiembre del 2025.

**Figura 9**

*Relación de Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo*



**Nota.** Investigación relacionada estadístico IBM SPSS versión 27.



## INTERPRETACIÓN

En la tabla 12 y la figura 9 Los resultados obtenidos en 2025 de la variable «Valores organizacionales y trabajo en equipo» en Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, situada en la ciudad de Juliaca, como resultado del uso de la prueba de correlación Rho de Spearman. El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una relación algo buena, con un resultado de 0,704. Además, es de gran importancia, ya que el valor P es inferior a 0,000; si se incrementa una variable, la otra variable se incrementará a su vez.

## Objetivo Especifico 3

**Tabla 13**

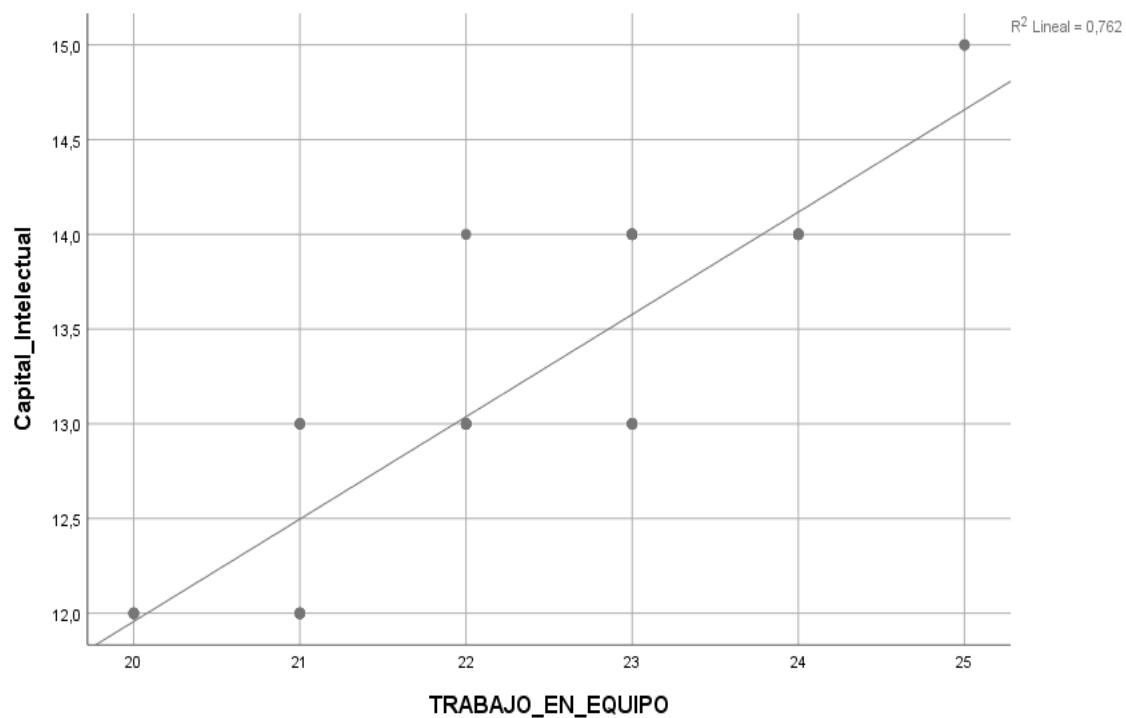
*Correlación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo*

Correlaciones			Capital_ Intelectual	TRABAJO_EN_ EQUIPO
Rho de Spearman	Capital_ Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,856
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	TRABAJO_EN_ EQUIPO	Coefficiente de correlación	,856	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

**Nota.** El trabajo de campo se realizó del 22 al 26 de septiembre del 2025.

**Figura 10**

*Relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo*



Nota. Utilizamos sistema estadístico IBM SPSS versión 27.



## INTERPRETACIÓN

En la tabla 13 y la figura 10 En el año 2025, los científicos de Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, en Juliaca, utilizaron la prueba de correlación Rho de Spearman para recopilar datos sobre capital intelectual y cooperación. Un impresionante valor Rho de Spearman de 0,856 permitió identificar una fuerte correlación positiva. Además, el valor P es inferior a 0,000, por lo que es bastante importante; el aumento de una variable provocará un aumento similar de la otra.

### 6.2. Discusión de resultados

La contribución del presente estudio se describe a continuación:

Aristizábal et al., (2023) El proyecto titulado "Investigación sobre la cultura organizacional en la empresa Commercial Operations Company SAS" Todo está claro y los resultados están a la vista. El ambiente laboral tiene un efecto significativo en los resultados de una empresa, en pocas palabras, un entorno positivo y saludable aumenta la moral, la felicidad y la productividad. La presentación de la cultura corporativa por parte de la empresa matriz y su sede colombiana también será el tema central de esta tesis. Esta corporación global está llevando a cabo investigaciones en más de 100 países porque tiene dificultades para poner en práctica las normas, los procesos y los estándares establecidos por su empresa matriz. Aunque la dirección espera que las directrices se apliquen de manera uniforme y satisfactoria, los resultados obtenidos por cada filial varían considerablemente. También se analizan las formas en que la cultura de una empresa configura el lugar de trabajo. Mediante una metodología cuantitativa, la investigación busca descubrir la realidad del entorno laboral y las formas en que la cultura organizativa influye en él. En este enfoque, se utilizan encuestas y cuestionarios para recopilar datos. Con un enfoque en el año



2022, esta investigación tiene como objetivo examinar la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Departamento de Alcantarillado del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Atacames. La presentación concluyó con varios métodos que pueden utilizarse para cultivar la cultura organizativa de la institución. Estos enfoques se basaban en comportamientos medibles y observables. También se reconoció y apreció el excelente esfuerzo de los empleados. Del mismo modo, la cultura empresarial de una institución pública puede incluir normas que ayuden a alcanzar la excelencia operativa, la satisfacción del cliente y la eficiencia. La cultura organizacional jerárquica y centrada en el mercado fue la más prevalente durante ese período. Los miembros del personal de la institución creen que los efectos jerárquicos y clánicos caracterizarían el subdominio cultural dominante, mientras sueñan con la cultura ideal. Del mismo modo, se agrupan los siguientes estudios: Integridad y cooperación en el Programa Conjunto para Funcionarios Públicos de la Unidad Territorial de Junín - 2019. Se observa que hay una relación negativa entre la cultura de una organización y el nivel de cooperación que muestran sus miembros; en otras palabras, una cultura más fuerte conduce a una mayor cooperación y viceversa. No solo eso, sino que el 16 % de los funcionarios públicos percibían una cultura organizativa fuerte, el 70 % una moderada y el 14 % una débil. O, para reformularlo, la mayoría de los empleados públicos mostraban un nivel modesto de cultura organizativa. En comparación, la expresión «cultura organizativa» describe el conjunto de normas, valores y costumbres que todos los miembros del personal administrativo de una escuela respetan. Está claro que la cultura corporativa afecta significativamente a la cooperación, por lo que las escuelas deben dedicarse a la enseñanza personalizada. El equipo de investigación de esta universidad peruana se propuso comprender mejor la cultura organizativa actual escuchando y teniendo en



cuenta las opiniones y los sentimientos del personal que trabaja allí. En resumen, la investigación demostró que la empresa investigada tenía una cultura corporativa positiva. Institucionalmente, ha definido un estándar de valores y principios. Se han logrado muchos objetivos importantes, como la acreditación, la concesión de licencias y la reputación de la escuela, gracias a las creencias y valores que se han inculcado a los miembros de la institución y se han fomentado a lo largo de los años. El estudio de la cultura empresarial y la cooperación también está avanzando a pasos agigantados. Según VOSviewer, las palabras «comunicación» se asociaron con tres de los grupos identificados, y la agenda de investigación sugirió ampliar temas como el liderazgo, la gestión del conocimiento, la colaboración interprofesional, el clima de seguridad y el intercambio de información. Según las conclusiones del estudio, los empleados de la empresa constructora mostraban habilidades de trabajo en equipo por debajo de la media y una cultura disfuncional. En última instancia, El objetivo principal de esta investigación fue averiguar en qué medida los trabajadores de Hercisa General Contractors en El Callao, 2021, colaboran entre sí como resultado de la cultura corporativa de la empresa. Siguiendo la misma línea, esta investigación se propuso determinar, para el año 2021 en el municipio de Achaya, en la provincia de Azángaro, si la cultura organizacional estaba asociada o no con la productividad de los trabajadores. En 2021, en el municipio de Achaya, provincia de Azángaro, los resultados mostraron que existía una fuerte correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento de los empleados. A partir de los resultados, se determinó que el nivel medio de significación positiva era ( $p = 0,041$ )  $< (0,05)$ , y el valor  $r$  de Pearson se situaba en  $(0,403)$ . Esta investigación sigue con el título «Cultura organizacional y recursos humanos en la administración del municipio de San Román-Juliaca: 2018-2020» y utiliza una estructura similar a la mencionada anteriormente. El compromiso



inequebrantable de los trabajadores para cumplir con los estándares, reglamentos y políticas de la institución con el fin de cumplir con ellos es una consecuencia natural de esto. Ocurre independientemente del peso que se le dé al conjunto único de experiencias, perspectivas, valores y costumbres de cada trabajador. Al igual que el presente estudio cuyo tema fue «Impacto de la cultura organizacional en el cumplimiento de los objetivos por parte de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2022». Según los resultados, los valores, las prácticas aceptadas y el método de comunicación de una organización influyen en el éxito de la consecución de los objetivos de la misma. Los funcionarios gubernamentales a nivel local son más eficaces cuando existe un diálogo más abierto, se comparten principios y se aplican normas organizativas estrictas. Los autores del estudio se propusieron responder a la pregunta «¿Cuál es la relación entre la cultura organizativa y la productividad laboral?» en 2023 en la Unidad Local de Gestión Educativa de El Collao de Ilave. Esta era una pregunta que los investigadores esperaban resolver. Se propusieron hacerlo. Se demostró que el 74,9 % de las personas cree firmemente que la cultura de una organización influye en gran medida en la eficiencia y la productividad de sus trabajadores. El objetivo principal del estudio de 2024 titulado «Cultura organizacional y rendimiento laboral entre los empleados del Municipio Distrital de San Miguel, Juliaca 2024» era averiguar si la cultura de la empresa tenía un efecto en la productividad de los empleados del Municipio Distrital de San Miguel Juliaca. Según esta investigación, se ha demostrado que las empresas del Municipio Distrital de San Miguel Juliaca presentan una fuerte correlación entre la cultura empresarial y los logros de los empleados.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Situada en Juliaca, la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L fue el objetivo principal de un análisis realizado en 2025 con el objetivo general de estudiar la cultura organizacional y la cooperación. El valor de correlación Rho de Spearman fue del 93,4 %, lo que significa que la cooperación y la cultura organizacional están fuertemente correlacionadas. Sin embargo, llega a ser significativa debido a que el grado de significancia es igual a  $0.000 < 0.05$ .

**Segunda:** El segundo objetivo específico es determinar la variable Cultura Institucional y Trabajo en Equipo en la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., situada en Juliaca – 2025, se encontró que el grado de correlación según el Rho de Spearman alcanzó el 84%, mostrando una relación positiva entre las variables considerable con la Cultura Institucional y Trabajo en Equipo, Sin embargo, llega a ser significativa debido a que el grado de significancia es igual a  $0.000 < 0.05$ .

**Tercera:** El tercer objetivo específico es determinar la variable los Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Juliaca – 2025. Se determinó que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman fue de [indicar porcentaje], lo que evidencia el grado de relación entre las variables estudiadas 70,40% y obteniendo la correlación positiva media con las Valores Organizacionales y Trabajo en Equipo, Sin embargo, llega a ser significativa debido a que el grado de significancia es igual a  $0.000 < 0.05$ .



**Cuarta:** El cuarto objetivo específico es determinar la variable la Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asís E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Juliaca – 2025. Se determinó el grado de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando el nivel de relación existente entre las variables analizadas de 85,60% y obteniendo una correlación positiva considerable de  $Rho = 0,856$  entre los Capital Intelectual y Trabajo en Equipo, Sin embargo, llega a ser significativa debido a que el grado de significancia es igual a  $0,000 < 0,05$ .



## RECOMENDACIONES

**Primera:** El director general de Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada debe mantener su actual nivel de iniciativa a la hora de fomentar un diálogo productivo entre la dirección y el personal. Conseguir que todos estén en sintonía y trabajen por los mismos objetivos puede ayudar a todos a comprender mejor la cultura de la empresa.

**Segunda:** El director general de Minera San Francisco de Asís E.I.R.L. debería analizar la cultura actual de la empresa para identificar los aspectos positivos y negativos en cada departamento. Para alcanzar los objetivos, es recomendable adaptar la cultura a las necesidades de cada empleado. Esta recomendación se basa en la evaluación que se está realizando actualmente.

**Tercera:** El director general de Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada haría bien en dar prioridad a la mejora de la cooperación, ya que esto podría aumentar drásticamente la eficiencia en el lugar de trabajo. Promueva el debate honesto entre los miembros del equipo y asegúrese de que disponen de canales de comunicación claros.

**Cuarta:** Lo mejor sería que el director general de Minera San Francisco de Asís Empresa Individual de Responsabilidad Limitada pensara en convertir la oficina en un lugar donde las personas se sintieran cómodas expresando sus opiniones e ideas. Los miembros del equipo estarán más abiertos a nuevas ideas y colaborarán más cuando se sientan respetados y se confíe en ellos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, M. J. (2011). *Trabajo en Equipo* (Esic, Ed.; Primera Edición).

[https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo\\_en\\_equipo/4KqMCgAAQB-AJ?hl=es&gbpv=1&dq=libro+de+trabajo+en+equipo&pg=PT12&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/4KqMCgAAQB-AJ?hl=es&gbpv=1&dq=libro+de+trabajo+en+equipo&pg=PT12&printsec=frontcover)

Aristizábal Giraldo, A. J., Serna Garcia, D. P., Loaiza Galeano, J. A., Monje Moreno,

R. E., & Clemente Hernandez, N. J. (2023). *Análisis de la cultura*

*organizacional en la empresa Commercial Operations Company SAS*

[Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/57357/remonjem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Benavides Cruz, E. A., & Camacho Nocua, J. A. (2022). *CULTURA*

*ORGANIZACIONAL: ESTUDIO DE CASO EN UNA MULTINACIONAL*

*CHINA EN COLOMBIA* [Universidad del Rosario].

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/ab7ebb6c-8913-4077-b104-0196b59677cc/content>

Bonilla Herrera, L. M., & Luna Echeverría, A. G. (2025). Cultura organizacional y su

incidencia en el clima laboral de los trabajadores en una hacienda del cantón

Latacunga. *Revista Social Fronteriza*, 5(2).

[https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)663](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)663)

Calli Condori, J. Y. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los*

*trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021* [Universidad Nacional de Juliaca].

<https://repositorio.unaj.edu.pe/handle/unaj/75>



Ccama Mamani, H. (2024). *Cultura organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023*

[Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

<https://repositorio.uancv.edu.pe/items/64745116-9412-40fb-860f-05ebb0270edb>

Cutipa Mamani, R. A. (2024). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024*

[Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

<https://repositorio.uancv.edu.pe/items/0ae837cc-b7fa-4525-b719-903dbeb6505b>

Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. 12, 1–27.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>

Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en Equipo* (S. L. , 2018 Editorial Elearning, Ed.).

<https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Hernández, S. R., Fernández Collado, C., & Baptista Pilar, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (H. Mc GRAW, Ed.; Sexta Edición, pp. 1–634).

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA* (S. de C. INTERAMERICANA MCGRAW-HILL EDITORES, Ed.; Primera edición).



[https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)

Huaylo Prado, A. J. (2023). *Cultura organizacional y trabajo en equipo de los servidores civiles del programa juntos de la Unidad Territorial Junín 2019* [UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES].

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7222>

Morales Huaman, H. I. (2024). *Cultura organizacional y trabajo en equipo en el personal administrativo de una universidad, Chiclayo – 2022* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/8101>

Morales-Huamán, H. I., Medina-Valderrama, C. J., Valencia-Arias, A., Vasquez-Coronado, M. H., Valencia, J., & Delgado-Caramutti, J. (2023).

Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations. *Sustainability*, 15(18), 13966.

<https://doi.org/10.3390/su151813966>

Paricahua Flores, L. L. (2024). *Incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

<https://repositorio.uancv.edu.pe/items/9ff83f30-6d5e-4e5b-853d-7d4320462970>

Pozo-Enciso, R. S., Vargas-Prado, K. F., Fernández-Honorio, I. F., Atúncar-Deza, S. M., & Campos-Sobrino, M. (2023). Cultura organizacional en una universidad del Perú: una opinión del área administrativa, 2022. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(2), 29–35.

<https://doi.org/10.15649/2346030X.3134>



Robinson Valencia, K. E. (2023). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en el Departamento de Alcantarillado del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Atacames, año 2022* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35855>

Ruiz, R. E. C., Marín, J. A., Quispe, S. V., Choquehuanca, J. A., & Espinoza, A. S. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior* (V. Lago Luzardo, Ed.; 1° Edición). Editora CLAE. <https://doi.org/10.23899/9786586746341>

Sánchez Castro, A., Cabezas Ramírez, T. V., Huaranga Rivera, H. V., & Ninalaya Casallo, M. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.CU2636539>

Sotomayor Araujo, V. R. (2021). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN JULIACA 2018-2020* [Universidad Nacional del Altiplano]. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15912/Sotomayor\\_Araujo\\_V%c3%adctor\\_Ra%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15912/Sotomayor_Araujo_V%c3%adctor_Ra%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sumak, Q. (2023). *Cultura organizacional en las empresas ecuatorianas: un estudio mediante el instrumento OCAI* [Universidad Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1328ca7f-6d46-4fa7-8a50-7e734ae55241/content>

Vara Horna, A. A. (2010, July). *¿CÓMO HACER UNA TESIS EN CIENCIAS EMPRESARIALES?*. 1–484. [https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)



Vargas Arevalo, V. R. (2022). *Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021* [Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2260/Vargas%20Arevalo%2c%20Victor%20Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



# ANEXOS



### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025

**ENFOQUE:** Cuantitativo **METODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **Nivel:** Correlacional **DISEÑO:** No experimental-Transversal **POBLACION:** 60 **MUESTRA:** 57

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La relación de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025, es significativo.</p>	<p>VI.V1 <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>La cultura organizacional es un fenómeno complejo que abarca múltiples dimensiones y aspectos dentro de una organización para profundizar el tema es importante considerar algunos elementos adicionales <b>Ruiz et al., (2023)</b></p>	<p>1.-Cultura Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Rendimiento laboral</li> </ul>
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cuál es la relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Encontrar la relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICO</b></p> <p>La relación de Cultura Institucional y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025, es significativo.</p>		<p>2.-Valores Organizacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Ética</li> <li>• Orientación al cliente</li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación de Valores Organizacionales y</p>	<p>Encontrar la relación de Valores Organizacionales y</p>	<p>La relación de Valores Organizacionales y Trabajo en</p>		<p>3.- Capital Intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Experiencia Acumulada</li> </ul>



<p>Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025? ¿Cuál es la relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025?</p>	<p>Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025. Encontrar la relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025.</p>	<p>Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025, es significativo. La relación de Capital Intelectual y Trabajo en Equipo de la Minera San Francisco de Asis  Empresa Individual de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Juliaca - 2025, es significativo.</p>	<p>VD V2</p> <p><b>TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <p>En la actualidad, prácticamente todos trabajamos en equipo. No es una moda ni un capricho, sino, simplemente, es cuestión de eficacia. Sin embargo, no es tan fácil como parece convertir un grupo en un equipo. El equipo tiene – debe tener- sinergia. Sus miembros pueden alcanzar juntos lo que no serían capaces de alcanzar por separado. <b>Acosta, (2011)</b></p>	<p>1.-Inteligencia Emocional</p> <p>2.-Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autogestión</li> <li>• Conciencia Social</li> <li>• Gestión Social</li>   <li>• Solucionar Problemas</li> <li>• Capacitación a los trabajadores</li> </ul>
--	---	--	---	---	---



### Anexo 2: Matriz de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	E...	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
2	P2	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
3	P3	Numérico	8	0	¿C {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
4	P4	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
5	P5	Numérico	8	0	¿E {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
6	P6	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
7	P7	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
8	P8	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
9	P9	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
10	P10	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
11	P11	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
12	P12	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
13	P13	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
14	P14	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
15	P15	Numérico	8	0	¿L {1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada	
16	Cultura_Inst...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
17	Valores_Or...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	26	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
18	Capital_Intel...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
19	Inteligencia...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
20	Toma_de_D...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
21	CULTURA_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
22	TRABAJO_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	19	≡ Derecha	▬ Escala	↘ Entrada
23											
24											
--											

Vista de datos **Vista de variables**

IRM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
38	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
44	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
46	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
55	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
58	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
59	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	Cultura Institucional	Valores Organizacionales	Capital Intelectual	Inteligencia Emocional	Toma de Decisiones	CULTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	var
37	18	13	14	14	9	45	23	
38	18	14	13	13	9	45	22	
39	20	15	14	15	9	49	24	
40	18	14	13	13	9	45	22	
41	18	13	14	14	9	45	23	
42	20	15	14	15	9	49	24	
43	18	13	14	14	9	45	23	
44	18	14	13	13	9	45	22	
45	18	13	14	14	9	45	23	
46	18	14	12	13	8	44	21	
47	16	12	12	12	8	40	20	
48	20	15	13	15	8	48	23	
49	16	12	12	12	8	40	20	
50	20	15	13	15	8	48	23	
51	16	12	12	12	8	40	20	
52	20	15	13	15	8	48	23	
53	16	12	12	12	8	40	20	
54	18	14	13	13	9	45	22	
55	18	13	14	14	9	45	23	
56	20	15	13	15	8	48	23	
57	16	12	13	12	9	41	21	
58	.	.	.	.	.	.	.	
59	.	.	.	.	.	.	.	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



### CUESTIONARIO

Estimado señor (a):

Agradecido anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca de **CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025**

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" las alternativas de respuesta que se adecue a su criterio.

Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

**1= Nunca...2= Casi Nunca...3= A veces...4= Casi Siempre...5= Siempre**

PREGUNTAS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>						
1	¿Considera Ud. que en la empresa los colaboradores reciben información oportuna sobre los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. el liderazgo en la empresa fomenta la participación de los trabajadores?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. los trabajadores están comprometidos con los resultados y metas de la organización?	1	2	3	4	5
<b>VALORES ORGANIZACIONALES</b>						
4	¿Considera usted que la empresa promueve y fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores?	1	2	3	4	5
5		1	2	3	4	5



	¿Cree usted que las decisiones y acciones dentro de la empresa se basan en principios éticos?					
6	¿Cree usted que el trabajo en equipo es reconocido y valorado por la organización?	1	2	3	4	5
<b>EVALUACION DEL DESEMPEÑO</b>						
7	Considera Usted, ¿que posee los conocimientos necesarios para realizar sus tareas?	1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que la empresa promueve el desarrollo de habilidades técnicas y personales?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que la empresa promueve y reconoce el valor de la experiencia acumulada de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b>CAPACIDAD LABORAL</b>						
10	¿Identifico cómo mis emociones afectan mi desempeño laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Escucho y comprendo las emociones de mis compañeros?	1	2	3	4	5
12	¿La empresa fomenta la inteligencia emocional entre sus trabajadores?	1	2	3	4	5
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
13	¿Considera Usted, la empresa capacita a los trabajadores para mejorar su toma de decisiones??	1	2	3	4	5
14	¿La empresa me brinda programas de formación o actualización de conocimientos profesionales?	1	2	3	4	5
15	¿La capacitación continua fortalece las habilidades para tomar decisiones acertadas??	1	2	3	4	5

## EVIDENCIA DE DATOS

## EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



---

TÍTULO DE TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 12 de diciembre del 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: OLIVER HUAYTA MAMANI

Dirección: JR. CARABAYA 853

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70163176

Teléfono: 959708305 email: oliverstreet77@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA MINERA SAN FRANCISCO DE ASIS EMPRESA

INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE JULIACA - 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): CULTURA ORGANIZACIONAL, TRABAJO, EQUIPO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

11 de diciembre del 2025

Fecha