

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**“Cultura Organizacional y trabajo en equipo en
Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Lino Jorge, Elebrinda

ASESOR: Acuña Vega, Gabriel Esteban

HUÁNUCO – PERÚ

2026

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión

Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Subárea: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado(a) en

Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72102300

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73797568

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 009-0007-4569-2273

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Agustín hurtado, Aldair Jorginho	Maestro en gerencia pública	71384147	0009-0008-5282-1341
2	Carbajal Alvarez, Magaly Haydée	Doctora en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588
3	Agui Esteban, Keli	Maestra en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 12 del mes de junio del año 2026**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
Mtra. Keli Agui Esteban

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 511-2026-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR S.A.C. – PASCO 2025**", presentada por la Bachiller, **LINO JORGE, Elebrinda**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

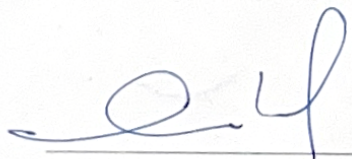
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

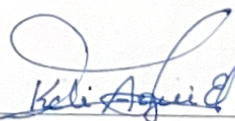
Siendo las 10:00 horas del día **12 del mes de junio del año 2026**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
DNI: 71384147
Código ORCID: 0009-0008-5282-1341
PRESIDENTE



Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
DNI: 09872196
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588
SECRETARIA



Mg. Keli Agui Esteban
DNI: 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ELEBRINDA LINO JORGE, de la investigación titulada "Cultura organizacional y trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. - Pasco 2025", con asesor(a) GABRIEL ESTEBAN ACUÑA VEGA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1474-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de marzo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

124. ELEBRINDA LINO JORGE.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

11%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad TecMilenio

Trabajo del estudiante

<1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo y los aprendizajes que me han brindado durante mi etapa de crecimiento gracias a ellos he mantenido mi resiliencia, lo cual me hace sentir profundamente muy orgullosa de mí misma y de ellos, fueron la pieza fundamental para que yo llegue a este ciclo, a mis hermanas que me brindaron su apoyo y compañía siendo otra pieza fundamental en este camino y finalmente a mí misma por no rendirme y seguir creyendo en mis propósitos y por transformar cada experiencia en sabiduría.

AGRADECIMIENTO

A la fuerza divina quién guio mi camino brindándome la fortaleza interior y claridad para culminar esta etapa muy significativa en mi vida.

A mi universidad y cada docente que contribuyó con su conocimiento, paciencia y acompañamiento, por ser parte esencial de mi formación profesional y personal.

A mi asesor de tesis, por su valiosa orientación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de este trabajo.

A los miembros del jurado, por su tiempo, dedicación y por las observaciones que enriquecieron este proyecto, contribuyendo mi formación profesional.

A mis amistades y personas que me brindaron apoyo y alentaron con palabras sinceras, gestos de cariño y fe en mis capacidades, recordándome siempre el valor de seguir adelante.

A los ejecutivos y los trabajadores de la compañía, por haber contribuido y otorgado facilidades para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
CAPÍTULO I	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	31
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	33
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	33
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	33
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	34
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. ENFOQUE	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	37
3.1.3. DISEÑO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS40	
3.3.1 TÉCNICA	40
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	70

CAPÍTULO V	78
DISCUSIÓN.....	78
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores administrativos y supervisores de la Compañía Minera Chungar S.A.C.....	39
Tabla 2 La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras	42
Tabla 3 La empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo.....	43
Tabla 4 La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores	44
Tabla 5 La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el que hacer diario de su labor	45
Tabla 6 La empresa mide la eficiencia de su trabajo	46
Tabla 7 La empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área.....	47
Tabla 8 la empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas.....	48
Tabla 9 la empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores.....	50
Tabla 10 La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores	51
Tabla 11 La empresa desarrolla talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa.....	52
Tabla 12 la empresa evalúa el desempeño de manera objetiva	53
Tabla 13 La empresa fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño	54
Tabla 14 La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos.....	55
Tabla 15 La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos.....	57
Tabla 16 Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa	58

Tabla 17 Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno.....	59
Tabla 18 Es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal.....	60
Tabla 19 Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación	61
Tabla 20 La empresa usa las diferentes plataformas para establecer comunicación clara y directa con sus trabajadores.....	63
Tabla 21 La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador	64
Tabla 22 Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores	65
Tabla 23 La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable	66
Tabla 24 La empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores.....	68
Tabla 25 La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores	69
Tabla 26 Pruebas de normalidad	70
Tabla 27	71
Tabla 28 Relación cultura organizacional y trabajo en equipo en la compañía Chungar Minera S.A.C. – Pasco 2025	72
Tabla 29 Relación innovación y trabajo en equipo en la compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025	73
Tabla 30 Relación orientación hacia los resultados y trabajo en equipo en la compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.....	75
Tabla 31 Relación orientación hacia el personal y trabajo en equipo en la compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025	76

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Funciones de la cultura organizacional.....	27
Figura 2 Diseño de la investigación que busca determinar como la cultura organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025	38
Figura 3 La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras	42
Figura 4 La empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo	43
Figura 5 La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores	44
Figura 6 La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor	45
Figura 7 La empresa mide la eficiencia de su trabajo.....	46
Figura 8 La empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área.....	47
Figura 9 La empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas	49
Figura 10 La empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores.....	50
Figura 11 La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores	51
Figura 12 La empresa desarrolla talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa	52
Figura 13 La empresa evalúa el desempeño de manera objetiva	54
Figura 14 La empresa fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño	55
Figura 15 La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos.....	56
Figura 16 La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos.....	57

Figura 17 Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa	58
Figura 18 Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno.....	59
Figura 19 Es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal.....	60
Figura 20 Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación	62
Figura 21 La empresa usa las diferentes plataformas para establecer comunicación clara y directa con sus trabajadores.....	63
Figura 22 La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador	64
Figura 23 Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores	65
Figura 24 La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable	67
Figura 25 La empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores.....	68
Figura 26 La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores	69

RESUMEN

La investigación ha tenido como objetivo determinar como la cultura organizacional se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025, para ello ha empleado una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, teniendo una población con una muestra no probabilística de tipo censal de 50 trabajadores, lo que ha permitido llegar a la siguiente conclusión de que sí existe relación significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en la compañía minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025, el cual puede ser evidenciado con el coeficiente de correlación obtenido cuyo valor es 0.677 sostenida y más en información de la tabla 3 donde se verifica que el 60% y 16% de trabajadores manifiestan que la empresa promueve ideas nuevas o soluciones innovadoras, respuesta que tiene la misma tendencia en la tabla 13 cuando se les consulta si la cultura de la compañía minera busca fomentar el rendimiento de su desempeño teniendo un 70% y 10% quienes están de acuerdo y muy de acuerdo a lo planteado, confirmando la relación que existe.

PALABRAS CLAVES: Compromiso, Equipos, identificación, Metas, Objetivos.

ABSTRACT

The research has aimed to determine how organizational culture relates to teamwork at the Chungar Mining Company S.A.C. - Pasco 2025, for this purpose it has used an applied methodology, with a quantitative approach, descriptive level, with a non-experimental design, having a population with a non-probabilistic census-type sample of 50 workers, which has allowed us to reach the following conclusion that there is a significant relationship between organizational culture and teamwork at the mining company Chungar S.A.C. – Pasco 2025, which can be evidenced by the correlation coefficient obtained, with a sustained value of 0.677, and further information in Table 3, where it is verified that 60% and 16% of workers state that the company promotes new ideas or innovative solutions. This response has the same tendency in Table 13 when asked if the mining company's culture seeks to foster performance, with 70% and 10% agreeing and strongly agreeing with the statement, confirming the relationship that exists.

KEY WORDS: Commitment, Teams, Identification, Goals, Objectives.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló a partir de una necesidad identificada dentro de la empresa minera estudiada: comprender de qué manera la cultura organizacional influye en el trabajo en equipo de los colaboradores. Este problema surgió debido a que la compañía viene impulsando diversas políticas internas orientadas a fortalecer la coordinación entre áreas; sin embargo, no se conocía con claridad si dichas acciones estaban generando un impacto real en el desempeño colectivo.

A partir de esta situación se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo? Esta pregunta permitió establecer una ruta de análisis orientada a evaluar ambas variables en sus dimensiones específicas y a determinar si existe o no vínculo significativo entre ellas.

La relevancia de este estudio se justifica porque una cultura organizacional sólida es un factor clave para el funcionamiento armónico, especialmente en el sector minero, donde el trabajo coordinado y la comunicación efectiva son fundamentales para garantizar la seguridad, la productividad y el bienestar del personal. Además, los resultados aportan información útil para la gestión interna de la empresa y para futuras investigaciones en el ámbito administrativo.

Los objetivos planteados se centraron en analizar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, describir el comportamiento de cada una de sus dimensiones y finalmente contrastar la hipótesis general de la investigación.

En cuanto al contenido, el trabajo se estructura en cinco capítulos, el primer capítulo presenta el planteamiento del problema, su formulación, las limitaciones y la justificación. El segundo capítulo expone los antecedentes, el marco teórico y la operacionalización de variables que sustenta las hipótesis. En el tercer capítulo se describe el método

utilizado, detallando el tipo de estudio, la población, la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados. El cuarto capítulo desarrolla los resultados descriptivos e inferenciales, analizando cada dimensión por separado y la relación entre variables. Finalmente, el quinto capítulo muestra la discusión vinculando los hallazgos con investigaciones previas para dar mayor solidez a las conclusiones.

La información utilizada proviene principalmente de fuentes académicas, artículos científicos, libros especializados y documentos institucionales, los cuales permitieron construir un marco conceptual actualizado. El proceso también presentó algunas limitaciones, entre ellas el acceso restringido a determinados documentos internos de la empresa y el tiempo disponible para la recolección de datos; sin embargo, estas dificultades fueron gestionadas adecuadamente sin afectar la validez del estudio.

En conclusión, la investigación demuestra que sí existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo dentro de la empresa minera analizada. Los resultados alcanzados permitieron cumplir los objetivos propuestos y aportar un documento que pueda servir como base para estudios posteriores para la mejora continua de la gestión organizacional.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Carranza (2023) el autor hace referencia que muchas organizaciones a nivel mundial han enfrentado dificultades para establecer una cultura organizacional que fomente efectivamente el trabajo en equipo, un ejemplo de ello es Google, que en sus inicios no contaba con una política para impulsar la colaboración entre sus equipos en el desarrollo tecnológico. Sin embargo, logró motivar a sus colaboradores a través del intercambio de información y la comunicación entre áreas, lo que fortaleció la motivación interna, esta práctica se consolidó como parte de la cultura organizacional, permitiendo la creación de equipos de trabajos sólidos que han desarrollado aplicaciones útiles para usuarios de todo el mundo. De esta manera, se evidencia que los desafíos relacionados con la cultura organizacional y el trabajo en equipo son una problemática global.

Según un análisis de Forbes Digital (2022) en las organizaciones de Argentina se ha podido determinar que muchos trabajadores se encuentran desanimados, dada la mala cultura organizacional que encuentra el ámbito público y privado, en ese sentido ha podido distinguir que este es un factor clave que impide el desarrollo de equipos de trabajo en las empresas en este país, proponiendo una serie de medidas que fomenten la creatividad e impulsar la calidad en el trabajo que desarrollen.

Trabajodigno.pe (2020) hace referencia que el ámbito laboral peruano, numerosas empresas han atravesado dificultades relacionadas con su cultura organizacional, lo cual ha afectado negativamente la satisfacción de sus trabajadores. Un caso emblemático es el de la compañía Backus, que durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 fue cuestionada por exigir la presencia física de su personal, a pesar de las restricciones establecidas por las autoridades mediante decretos de urgencia. Este tipo de acciones revelan deficiencias en la gestión interna,

especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos y el bienestar de los empleados. No obstante, luego de estas controversias, algunas organizaciones han iniciado procesos de mejora, promoviendo entornos de trabajo más unido y alineado con objetivos empresariales compartidos. Esta situación pone en relieve la necesidad de consolidar culturas organizacionales que no solo impulse el rendimiento, sino que también prioricen el respeto y compromiso hacia los colaboradores.

Compañía Minera Chungar S.A.C., empresa transnacional con amplia trayectoria en la industria minera, se distingue por sus sólidos lineamientos de cultura organizacional, desarrollados con base en estándares internacionales que promueven la eficiencia, el compromiso y la innovación. Asimismo, cuenta con equipos de trabajo formalmente constituidos en sus distintas áreas operativas y administrativas, especialmente en su sede ubicada en Cerro de Pasco, donde laboran aproximadamente 50 profesionales entre supervisores y administradores.

A pesar de contar con políticas organizacionales bien definidas y estructuras de equipo establecidas, persiste una incertidumbre respecto a la relación efectiva entre la cultura organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo. No se ha determinado con claridad si los valores, normas y prácticas promovidas por la empresa influyen directamente en la cohesión, motivación y productividad de los equipos, o si estos aspectos obedecen a otros factores como el liderazgo individual, incentivos económicos, condiciones laborales o dinámicas informales.

Esta falta de evidencia sobre el vínculo entre cultura organizacional y trabajo en equipo plantea un vacío crítico en la gestión interna, ya que impide identificar con precisión qué elementos están impulsando o limitando el rendimiento colectivo. En consecuencia, se vuelve necesario analizar esta relación para comprender si la cultura organizacional está siendo un motor real de integración y compromiso, o si se requiere ajustar las estrategias para fortalecer el impacto cultural sobre los equipos.

La presente investigación busca generar conocimiento relevante que permita esclarecer esta conexión, con el fin de proponer acciones que optimicen la cultura interna, potencien la motivación grupal y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la compañía.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la cultura organizacional se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿Cómo la innovación y toma de riesgo se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025?
- ¿Cómo la orientación hacia los resultados se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025?
- ¿Cómo la orientación hacia el personal se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar como la cultura organizacional se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar cómo la innovación y toma de riesgo se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

- ✓ Determinar cómo la orientación hacia los resultados se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.
- ✓ Determinar cómo la orientación hacia el personal se relaciona en el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación proporcionó información a la compañía, permitiéndole mejorar sus políticas de la cultura organizacional y de trabajo en equipo en toda la empresa. A partir de ello, se evidenció la posibilidad de optimizar el rendimiento de los trabajadores. En ese sentido, la contribución del estudio estableció lineamientos útiles de fácil implementación, alineados a los propósitos organizacionales, favoreciendo la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión interna.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de esta investigación se fundamentó en el marco teórico de la administración moderna, especialmente en los aportes de autores como Chiavenato, quienes estudiaron ampliamente la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento humano dentro de las empresas. En este contexto, se consideró que analizar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo permitió comprender cómo los valores, normas, creencias compartidas impactaban en la dinámica de los trabajadores. Desarrollar esta investigación resultó pertinente, ya que permitió identificar debilidades presentes en el trabajo conjunto dentro de la organización. Por ello, este estudio aportó no solo

a la comprensión teórica de dichas variables, sino también a la generación de información que contribuyó a mejorar la gestión interna y el desempeño colectivo.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación planteó un enfoque metodológico que incluyó el diseño de instrumentos específicos para recolectar información relacionada con ambas variables de estudio.

Dichos instrumentos fueron elaborados de forma estructurada y pudieron ser sometidos a evaluación, lo que permitió validar su utilidad y eficacia. A partir de la información obtenida, se generaron conclusiones relevantes que aportaron tanto al contexto empresarial como al ámbito académico. Asimismo, se proyectó que estos instrumentos pudieran ser adaptados y utilizados en futuras investigaciones de mayor alcance y complejidad.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las principales limitaciones que se presentó durante el desarrollo de la investigación fue la disponibilidad de tiempo de los trabajadores para participar en el estudio. Debido a sus responsabilidades y carga laboral diaria, se generaron demoras en la aplicación de las encuestas.

Sin embargo, esta limitación fue superada mediante una planificación flexible y una coordinación anticipada con las diferentes áreas, lo que permitió identificar momentos adecuados que no interfirieron con sus actividades y facilitó su participación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sustentó su viabilidad por las siguientes razones:

- Contó con bibliografía especializada
- Contó con asesoría adecuada para el desarrollo metodológico de la investigación
- Contó con recursos financieros necesarios para atender lo que demanda la investigación
- Contó el apoyo de la empresa y los trabajadores para el recojo de información
- Contó con el tiempo necesario para la conclusión de la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Solís y Ramos (2023) en su tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y las fuentes de poder de una empresa del sector automotriz” desarrollada en Ecuador, analizaron cómo las características culturales de una organización inciden en la dinámica interna de poder y en el funcionamiento de los equipos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de tipo correlacional, y contó con la participación de colaboradores de una empresa del sector automotriz. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y las fuentes de poder utilizadas en el entorno laboral. En particular, se observó que una cultura organizacional que promueve la colaboración, la cohesión y el liderazgo participativo, se relaciona de manera positiva con el uso de fuentes de poder legítimo y experto. Estos hallazgos demuestran que el tipo de cultura influye directamente en la forma en que se encuentran las relaciones interpersonales y en cómo se organizan los equipos para alcanzar los objetivos. Este antecedente reafirma la importancia de fomentar una cultura organizacional orientada a la cooperación, ya que fortalece el trabajo en equipo, mejora el clima laboral y facilita una mayor efectividad en el desempeño colectivo.

Baltazar – Gómez et al. (2022) en su tesis titulada “Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de Salud en Querétaro, México” con el objetivo de analizar cómo se relacionan los componentes dentro de una organización influyendo directamente a la satisfacción y rendimiento de sus colaboradores. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, y contó con una participación de 125 profesionales, entre médicos, enfermeros, odontólogos y personal administrativo. Los

resultados demostraron una asociación significativa entre los componentes de cultura organizacional, como la adaptabilidad y la consistencia, aspectos del desempeño laboral, especialmente en lo que respecta a las relaciones interpersonales y la calidad del servicio brindado. A su vez, se evidenció que una mayor satisfacción laboral se relaciona con un mejor trabajo en equipo, lo que refuerza la importancia de cultivar un entorno organizacional favorable para alcanzar un desempeño colectivo más eficiente. Este estudio resalta la relevancia de fortalecer la cultura interna de las instituciones, así como de promover el sentido de pertenencia y motivación del personal, factores que influyen directamente en la eficacia del trabajo colaborativo y la mejora continua de los servicios.

Chango (2021) en su investigación titulada “La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas. Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito”, se propuso analizar y contrastar la cultura organizacional existente con aquella que sería ideal para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. El estudio adoptó un enfoque metodológico mixto y de carácter descriptivo, utilizando diversas técnicas de recolección de información como encuestas, entrevistas, cuestionarios y grupos focales aplicados al personal de Ielectric. A través de esta aproximación, se logró identificar los valores, normas y comportamientos que caracterizan actualmente a la organización. Asimismo, se planteó un proceso de transformación cultural orientado a redirigir estas prácticas hacia una cultura alineada con la visión de la empresa, fomentando la participación activa de directivos y trabajadores en la planificación y ejecución de estrategias que fortalezcan su identidad organizacional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vargas (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021”, analizó la relación existente entre el entorno cultural organizativo y la

dinámica de trabajo colaborativo dentro de la empresa. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de tipo básico, de corte correlacional. La población estuvo conformada por los colaboradores de Hercisa. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0.885 y un nivel de significancia bilateral de 0.000. La investigación concluye que, a mayor promoción de una cultura organizacional positiva que valore auténticamente a sus trabajadores, se potencia el fortalecimiento, la cohesión y el desempeño de los equipos de trabajo.

Flores Oriundo (2022) en su tesis titulada “La cultura organizacional y su influencia en la productividad de una empresa dedicada al rubro de mudanzas – Ate, 2022”, analizó cómo la empresa de mudanzas ubicada en el distrito de Ate. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario estructurado aplicado a una muestra de 50 trabajadores de las áreas administrativa y operativa. Los resultados evidenciaron que una cultura organizacional sólida favorece un entorno laboral más positivo y eficiente, influyendo directamente en el rendimiento de los colaboradores. Se concluyó que fortalecer la cultura organizacional mejora los niveles de productividad, al motivar el compromiso del personal y optimizar los procesos internos de la empresa.

Salazar y Alegre (2021) en su tesis titulado “Cultura organizacional y su relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021”, con el sustento de establecer la conexión entre la cultura empresarial y el entorno laboral, se realizó una investigación de carácter aplicado, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional, la muestra consistió en los empleados de Caja Raíz Piura, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios mediante la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral. Este

hallazgo se sustenta en un p-valor de 0.002, que se encuentra por debajo del nivel de significancia convencional de 0.05. Además, el valor del estadístico Chi cuadrado 14.603 sobrepasa significativamente el valor tabulado 3.485, lo que indica una relación de importancia entre las variables examinadas. Estos datos permiten concluir que la promoción de una cultura organizacional saludable contribuye positivamente a generar un ambiente laboral favorable dentro de la empresa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Alfaro Mego (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco – Perú 2022”, investigó cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha municipalidad. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 63 colaboradores, a quienes se aplicaron cuestionarios estructurados para evaluar ambas variables. Los resultados revelaron una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.540 y un valor p menor a 0.01, indicando una relación directa y moderada. Se concluyó que fortalecer la cultura organizacional es esencial para mejorar el rendimiento del personal, destacando la necesidad de implementar estrategias que promueven valores compartidos y un entorno laboral favorable.

Cordova (2021) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de Seguros Pacífico – sede Huánuco, 2021”, exploró la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en dicha empresa. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 22 trabajadores, incluyendo gerentes y asesores. Se emplearon encuestas con cuestionarios estructurados para recopilar datos sobre ambas variables.

Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.529 y un nivel de significancia menor a 0.05. Esto indica que una cultura organizacional sólida se asocia con un mejor desempeño laboral entre los colaboradores de la compañía.

Porras y Herrera (2021) en su tesis titulada “La cultura organizacional y la toma de decisiones en las MYPES del sector ferretero en la ciudad de Huánuco, 2021”, analizaron el vínculo entre los valores organizativos y la capacidad de decisión en empresas de menor escala. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional y corte transversal, aplicando encuestas estructuradas como instrumento de recolección de datos. La muestra fue seleccionada de manera probabilística a partir de una población de 204 ferreterías. Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa entre la cultura organizacional y la toma de decisiones, sustentada en un coeficiente de Pearson de 0.645 y un p-valor de 0.000, inferior al margen de error establecido. Este hallazgo sugiere que cuanto más sólida y compartida es la cultura en una MYPE, mayor es la claridad, confianza y eficacia con la que se toman decisiones dentro de la organización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Ritter (2008) en su libro cultura organizacional, lo conceptualiza como “la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 40)

La cultura empresarial se configura gradualmente a lo largo del tiempo, como consecuencia de una secuencia de eventos en la trayectoria de la empresa, derivados de las vivencias colectivas de sus colaboradores. A medida que los métodos y estándares de resolución de problemas utilizados por estos individuos demuestran su eficacia, se van

integrando y configurando como parte integral de la cultura corporativa (Encalada y Atoche, 2015)

Del mismo modo Arnold y Randall (2021) menciona que la cultura organizacional abarca los principios, las presunciones y las reglas que son compartidos por los integrantes de la empresa y que tienen un efecto en la conducta tanto individual como colectiva.

Ambos se centran en un cumulo de reglas, principios, cualidades, relacionados armónicamente es aquella que fomenta la adaptabilidad, el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva, el liderazgo proactivo. Estas características son primordiales para el triunfo y la conservación de las ordenaciones en un ambiente corporativo dinámico y competitivo.

La cultura organizacional desempeña características fundamentales:

1. Establece los fondos distintivos entre corporaciones.
2. Infunde un sentimiento de identificación.
3. Fomenta una responsabilidad propia con objetivos más amplios que los beneficios individuales, promoviendo un sentido de pertenencia y propósito compartido.
4. Contribuye a la estabilidad del sistema social al actuar como un vínculo que une a la organización, al proporcionar normas y valores compartidos que guían el comportamiento de los empleados.
5. Actúa como un componente de inspección y significado, influyendo y moldeando las actitudes y comportamientos de los integrantes.

FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Ritter (2008) nos relata que la cultura organizacional tiene como funciones primarias la identificación, integración, coordinación, motivación cuyo esquema se observa en la figura 1.

Figura 1

Funciones de la cultura organizacional



Fuente: según (Ritter 2008, p. 44)

Identificación muestra la personalidad de la empresa, integración se manifiesta a través de ligazón interna, coordinación es un piloto automático en acorde a cumplimientos, motivación la comunidad meritocrática de valores. Todo lo descrito se adhiere al éxito institución participativo.

DIMENSIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A. INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGO

Chiaveanto (2009) la innovación y la toma de riesgos implican fomentar un entorno que estimule la creatividad y facilite la experimentación, permitiendo que tanto líderes como colaboradores se atrevan a actuar más allá de los procedimientos establecidos cuando sea necesario, siempre considerando los posibles efectos de sus decisiones. Esta actitud organizacional contribuye significativamente a la adaptabilidad y al crecimiento continuo de la empresa.

- **Apertura al cambio:** una organización abierta al cambio es aquella que adapta sus estructuras y procedimientos en respuesta a su entorno para mantenerse competitiva (Chiavenato I. , 2009).

- **Aceptación de riesgos calculados:** constituye una práctica propia del liderazgo organizacional moderno, ya que implica asumir riesgos estratégicos de manera consciente y controlada. Esta actitud permite a las organizaciones experimentar con nuevas formas de alcanzar el éxito competitivo (Chiavenato I. , 2009).

B. ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS

Chiavenato (2006) es la medida en el que se evalúa la capacidad de una organización para enfocar sus esfuerzos en la consecución de objetivos estratégicos, priorizando la eficiencia en el uso de recursos y la satisfacción de las partes interesadas.

- **Eficiencia:** Se refiere a la habilidad de una organización para optimizar el uso de sus recursos disponibles, logrando los objetivos establecidos con el menos desperdicio posible. Esto implica realizar las tareas correctamente, utilizando métodos y procesos que maximicen la productividad y minimicen los costos (Chiavenato, 2006)
- **Satisfacción laboral:** Surge cuando los valores compartidos, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de metas comunes dentro del equipo fortalecen el compromiso, la motivación y la identificación con la organización (Chiavenato, 2006).

C. ORIENTACIÓN HACIA EL PERSONAL

Chiavenato (2009) implica reconocer y valorar a los colaboradores como el recurso más importante de la empresa. Esta dimensión se enfoca en promover un entorno laboral que favorezca el desarrollo personal y profesional, fomentando la participación, la comunicación abierta y el respeto mutuo.

- **Gestión de aprendizaje:** Consiste en promover y facilitar la adquisición, transferencia y aplicación del conocimiento entre los

miembros de la organización, destaca que la retroalimentación y los programas de capacitación efectiva son esenciales, impulsando así el desarrollo individual (Chiavenato, 2009).

- **Desempeño:** Representa el grado de afectividad y eficiencia con el que un colaborador cumple sus responsabilidades dentro de la organización. Abarcando tanto los resultados concretos obtenidos como la calidad del proceso empleado (Chiavenato, 2009).

2.2.2. TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo representa una forma de organización del trabajo donde los miembros cooperan entre sí, comparten responsabilidades y aportan distintas habilidades para alcanzar un objetivo común. Esta dinámica mejora el desempeño organizacional al fomentar la integración y la participación activade los colaboradores (Chiavenato I. , 2009).

Coulter (2018) mencionan que el trabajo en equipo es una estrategia que permite combinar talentos individuales para lograr mejores resultados organizacionales, fomentando la comunicación, la confianza y la toma de decesiones compartidas.

Koontz (2012) definen al trabajo en equipo como la cooperación entre individuos con diferentes habilidades en un entorno de respeto y responsabilidad compartida, donde las metas se alcanzan mediante la colaboración más que por esfuerzos individuales

DIMENSIONES DE TRABAJO EN EQUIPO

A. PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

Chiaveanto (2009) afirma que las prácticas organizacionales son el conjunto de acciones y comportamientos recurrentes que se establecen dentro de una organización, reflejando su cultura y valores compartidos. Estas prácticas influyen en la forma en los equipos colaboran, se

comunican y se adaptan a los cambios, siendo fundamentalmente para el desarrollo de un entorno laboral cohesionado y eficiente.

- **Innovación de procesos:** Es la implementación de métodos nuevos o significativamente mejorados en la producción o entrega de servicios dentro de una organización, buscando aumentar eficiencia, calidad y adaptabilidad (Oslo, 2005).
- **Adaptabilidad de cambio:** Es la alteración en las personas, estructuras o tecnologías que afecta el funcionamiento de una organización. La adaptabilidad es la forma en que los individuos responden activamente a estos cambios, adoptando nuevas formas de trabajo, ajustando conductas y desarrollando habilidades nuevas para enfrentar el entorno dinámico (Keith Davis y John W. Newstrom, (Davis, 2003).

B. COMUNICACIÓN

Amoros (2007) conceptualiza a la comunicación como la capacidad de transmitir vivencias, de manera específica y directa en los miembros de un equipo, así mismo mantener la interacción interpersonal entre los colaboradores con un dialogo más práctico y nato con la inferencia de ser comprensible.

- **Retroalimentación:** Proceso mediante el cual se proporciona información constructiva y evaluativa sobre el desempeño, comportamiento o resultados, con el fin de facilitar el aprendizaje, el desarrollo o la mejora (Aladro, 2004).
- **Comunicación clara:** Transmisión efectiva de mensajes que son comprensibles, directos y libres de ambigüedad, facilitando así la comprensión mutua entre los interlocutores (Aladro, 2004).

C. COMPLEMENTARIEDAD

Según Amoros (2007) define a la complementariedad como la idea de que dos o más elementos, acciones o conceptos se combinan de manera unida o complementaria para alcanzar un objetivo común o generar un resultado más completo y efectivo. Es decir, son las distintas partes que se refuercen mutuamente, valiéndose sus posiciones y subsanando sus extenuaciones para lograr sinergias y resultados óptimos.

- **Habilidades:** Son competencias adquiridas mediante el aprendizaje, la práctica y la experiencia, se centran en conocimientos especializados y destrezas contribuyen al éxito en otras áreas de la vida, como el liderazgo, la empatía o la resolución de problemas (Maruri, 2021).
- **Capacidades:** Son habilidades que representan el potencial o aptitud que posee una persona para enfrentar y resolver problemas. Estas Cualidades actúan como una base sólida para el desarrollo de habilidades específicas, permitiendo un crecimiento continuo tanto en el ámbito personal como en el profesional (Maruri, 2021).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) Comportamiento administrativo:** Acciones, decisiones y actitudes que los administradores y empleados adoptan dentro de una organización en el ejercicio de sus roles y responsabilidades (Amoros, 2007).
- b) Confianza:** Comprendida como la seguridad que un empleado tiene en la responsabilidad y preocupación de la organización hacia él, lo que abarca confiar en sus compañeros y su supervisor (Coronado et al., 2020).
- c) Cultura de la persona:** Es una representación paradójica de cultura en el que el sujeto y sus aspiraciones son el reflector

central, cuya intención es concurrir a quienes prefieren trabajar (Arnold y Randall, 2012).

- d) **Cultura del poder:** Se concierne con una colocación semejante a una red, donde una o más imágenes son las que ejercen control (Arnold y Randall, 2012).
- e) **Dependencia:** Nivel en que un empleado reconoce la necesidad de mantener una conexión laboral para alcanzar sus propios objetivos (Coronado et al., 2020).
- f) **Estructura organizacional:** Diseño y la disposición de roles, responsabilidades, autoridades y relaciones dentro de una organización (Amoros, 2007).
- g) **Elementos visibles de la cultura organizacional:** Son las manifestaciones externas y observables de la cultura, como símbolos, uniformes, rutinas y el ambiente físico, que reflejan los valores internos de la organización. (Arnold y Randall, 2012)
- h) **Normas:** Rigen cómo se concernirían comportar los miembros en contextos concretas, estas simbolizan los criterios del mando no escritas (Arnold y Randall, 2012).
- i) **Satisfacción del trabajo:** Grado en que los empleados experimentan una sensación de bienestar, contento y asistencia en correspondencia con su entorno laboral (Coronado et al., 2020)
- j) **Suposiciones básicas:** Representan presupuestos no cuestionables y no discutibles sobre cómo interactuar con el entorno, así como sobre la naturaleza tanto del ser humano como de su actividad (Arnold y Randall, 2012).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₀: No existe una relación significativa entre la cultura organización y el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- **Innovación y toma de riesgos**

H₀: La innovación y toma de riesgos no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₁: La innovación y toma de riesgos se relaciona significativamente y positivamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

- **Orientación hacia los resultados**

H₀: La orientación hacia los resultados no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₁: La orientación hacia los resultados se relaciona significativamente y positivamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C – Pasco 2025.

- **Orientación hacia el personal**

H₀: La orientación hacia el personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₁: La orientación hacia el personal se relaciona significativamente y positivamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C – Pasco 2025.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Cultura Organizacional

DIMENSIONES:

- Innovación y toma de riesgo
- Orientación hacia los resultados
- Orientación hacia el personal

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Trabajo en equipo

DIMENSIONES:

- Prácticas Organizacionales
- Comunicación
- Complementariedad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDIDA
Cultura organizacional	Ritter (2008) nos menciona que la cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización, teniendo su origen en conjunto de creencias y valores compartidas	Innovación y toma de riesgo	Apertura de cambio	1. ¿La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras? 2. ¿La empresa facilita espacios o recursos que permitan la expresión de la creatividad del trabajo?	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario	1. Si está muy en desacuerdo 2. Si está en desacuerdo 3. Si es indiferente 4. Si está de acuerdo 5. Si está muy de acuerdo
			Aceptación de riesgos	3. ¿La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores? 4. ¿La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor?		
		Orientación hacia los resultados	Eficiencia	5. ¿La empresa mide la eficiencia de su trabajo? 6. ¿La empresa fomenta eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área?		
			Satisfacción Laboral	7. ¿La empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas? 8. ¿La empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores?		
		Orientación hacia el personal	Gestión de aprendizaje	9. ¿La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores? 10. ¿La empresa desarrolla talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa?		
			Desempeño	11. ¿La empresa evalúa el desempeño de manera objetiva? 12. ¿La empresa fomenta una cultura de mejoras en el		

				rendimiento de su desempeño?		
Trabajo en equipo	Chiavenato (2009) nos menciona que el trabajo en equipo es una forma de organización donde los miembros colaboran, comparten responsabilidad es junto a las habilidades para objetivos comunes.	Prácticas Organizacionales	Innovación de procesos	13. ¿La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos? 14. ¿La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos?		
			Adaptabilidad de cambio	15. ¿Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa? 16. ¿Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno?		
		Comunicación	Retroalimentación	17. ¿Es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal? 18. ¿Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación?		
			Comunicación clara	19. ¿La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador? 20. ¿La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador?		
		Complementariedad	Habilidades	21. ¿Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores? 22. ¿La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable?		
			Capacidades	23. ¿La empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores? 24. ¿La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores?		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Tamayo y Tamayo (2022) la investigación aplicada “Se orienta a la solución de problemas concretos, utilizando los conocimientos teóricos y prácticos existentes para intervenir de manera efectiva en la realidad”. Bajo esta perspectiva, el presente estudio fue de tipo aplicada, ya que diagnosticó y atendió la problemática relacionada con la cultura organizacional y la conformación de equipos de trabajo en Compañía Minera Chungar S.A.C. buscando mejorar el cumplimiento de metas organizacionales.

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se caracterizó por ser estructurado, utilizar datos numéricos y aplicar herramientas estadísticas para analizar la información. Este método permitió medir variables y comprobar hipótesis de forma objetiva.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo porque buscó analizar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo mediante datos concretos y medibles, lo cual permitió obtener resultados confiables y generalizables.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) un estudio puede tener distintos niveles, entre ellos el descriptivo y el correlacional, dependiendo de los objetivos que se planteen. En primer lugar, el nivel descriptivo se enfoca en brindar una visión precisa y detallada de las características de un fenómeno tal como ocurre en la realidad. Posteriormente, el nivel correlacional permite analizar si existe una relación

significativa entre dos o más variables, sin llegar a establecer causalidades.

En ese sentido, la presente investigación tuvo un nivel descriptivo – correlacional, ya que por un lado buscó caracterizar de manera detallada el fenómeno en estudio, y por otro, examinó el grado de asociación entre las variables seleccionadas. Este tipo de enfoque facilitó una comprensión más amplia y profunda del objeto de estudio, permitiendo identificar patrones, tendencias o vínculos relevantes en los datos recolectados.

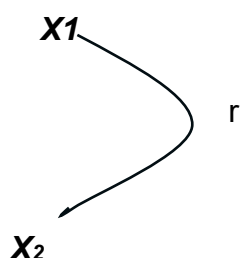
3.1.3. DISEÑO

Según la definición de Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental se aplica en estudios donde no se manipulan las variables, sino que se observan tal como se presentan en su contexto natural. Este tipo de diseño permite analizar los datos en un único momento del tiempo, sin intervención directa del investigador.

En ese sentido, el presente estudio adoptó un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló las variables y a su vez la investigación se desarrolló en una sola línea de tiempo, en este en el 2025.

Figura 2

Diseño de la investigación que busca determinar como la cultura organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025



X₁: Variable Cultura organizacional

X₂: Variable trabajo en equipo

r: relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) para el autor la población está conformada por el conjunto de individuos, elementos u objetos que serán objeto de estudio y de quienes se buscará obtener información relevante. En este caso, la población estuvo integrada por todos los trabajadores administrativos y supervisores de la compañía llegando a su totalidad con 50 colaboradores, cuyas percepciones y opiniones fueron fundamentales para el análisis de las variables planteadas. Posteriormente, se presentó la composición total de dicha población en la tabla correspondiente.

Tabla 1

Trabajadores administrativos y supervisores de la Compañía Minera Chungar S.A.C.

Trabajadores	Total	Porcentaje
Administrativos	38	76%
Supervisores	12	24%
Total	50	100%

Nota. Registro de trabajadores

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) los autores hacen referencia a que la muestra es un subconjunto de la población, seleccionado con el propósito de representar sus características generales. Esta puede determinarse mediante técnicas probabilísticas o no probabilísticas, dependiendo del

enfoque del estudio. En este caso, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que los participantes fueron seleccionados de forma deliberada por su vínculo directo con las variables analizadas. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por un total de 50 trabajadores de la compañía quienes cumplen funciones en las áreas administrativas y de supervisión.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICA

Para este estudio se empleó la técnica de la encuesta, entendida como un procedimiento de investigación que permitió recopilar información a través de un conjunto estructurado de preguntas aplicadas a una muestra determinada. Esta técnica facilitó obtener datos relevantes sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los participantes en la relación con las variables de estudio.

3.3.2 INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual consistió en una serie de preguntas formuladas previamente, diseñadas específicamente para recolectar información de manera ordenada y uniforme. Este instrumento se aplicó de forma directa a los trabajadores seleccionados, asegurando la confidencialidad y objetividad en el proceso de recolección de datos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Hernández et al. (2018) sugieren que el análisis de los datos recolectados se realizó mediante herramientas estadísticas que faciliten su interpretación. Para ello, se aplicó las siguientes técnicas:

- **Tablas de frecuencia**, para procesar la opinión de las variables de estudio, permitiendo una organización sistemática y comprensión de la distribución de las respuestas.
- **Figuras de barras**, utilizados para representar visualmente los resultados, facilitando la interpretación y comparación de las distintas categorías o variables.
- **Coeficiente de correlación**, se calculó para establecer el grado de asociatividad entre las variables, lo que ayudará a identificar posibles relaciones o dependencias entre ellas

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

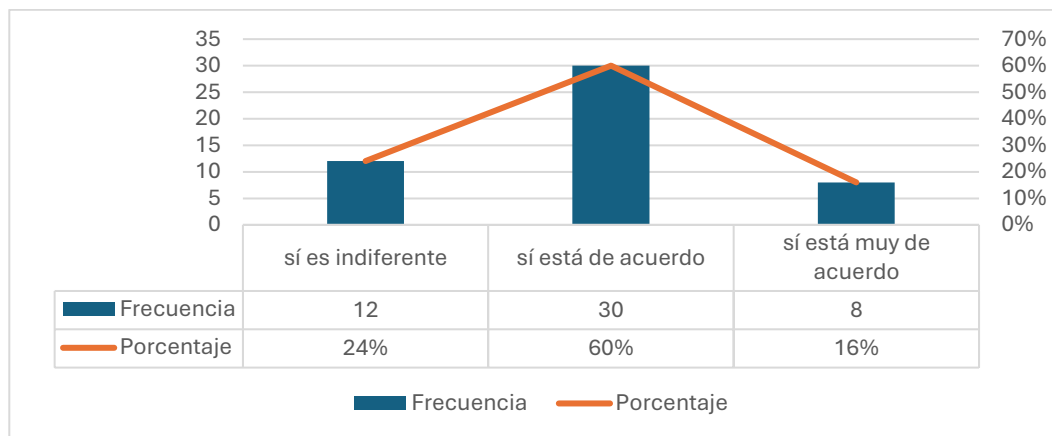
La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí es indiferente	12	24,0	24,0	24,0
	sí está de acuerdo	30	60,0	60,0	84,0
	sí está muy de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 3

La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras



Análisis e interpretación: La figura muestra que la Compañía Minera Chungar S.A.C. tiene una cultura organizacional que fomenta la innovación y la participación de sus trabajadores, ya que un significativo 60,0% de los encuestados está de acuerdo en que la empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras, y un 16,0% está muy de acuerdo. Esto sugiere que la empresa valora la creatividad y la iniciativa de

sus empleados. Sin embargo, un 24,0% se muestra indiferente, lo que podría indicar que aún falta mejorar la comunicación y el involucramiento de todos los trabajadores en la cultura de innovación de la empresa.

Tabla 3

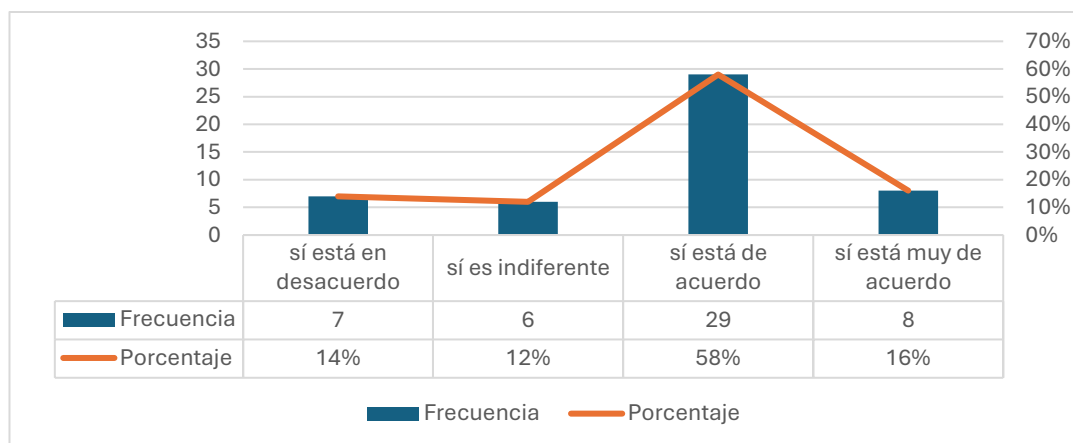
La empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	26,0
	sí está de acuerdo	29	58,0	58,0	84,0
	sí está muy de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

La empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo



Análisis e interpretación: La figura muestra que la Compañía Minera Chungar S.A.C. facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo, según el 58,0% de los encuestados que está de acuerdo y el 16,0% que está muy de acuerdo, lo que representa un total del

74,0% de respuestas positivas. Un 12,0% se muestra indiferente y un 14,0% está en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa proporciona espacios y recursos para la expresión de la creatividad.

Tabla 4

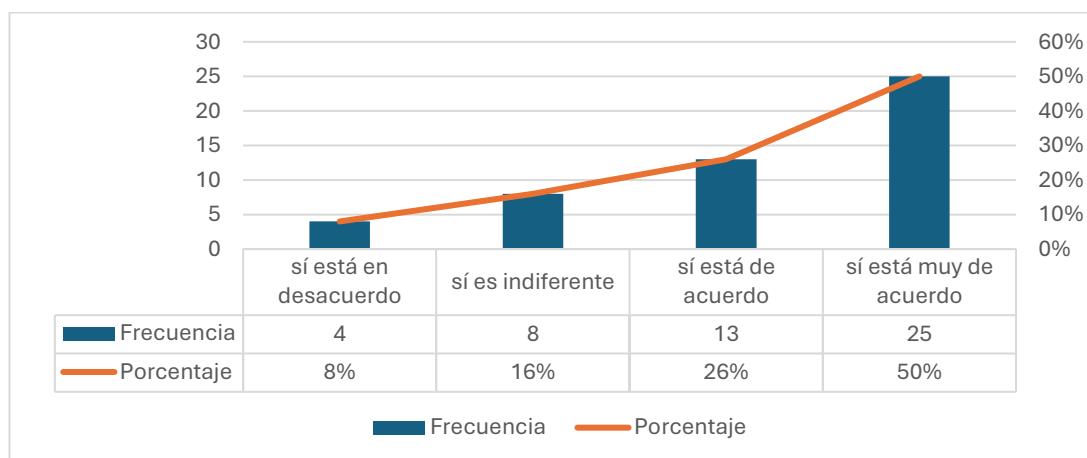
La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	8	16,0	16,0	24,0
	sí está de acuerdo	13	26,0	26,0	50,0
	sí está muy de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores



Análisis e interpretación: Según la figura la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco, permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores, según el 76,0% de los encuestados que respondieron positivamente (26,0% de acuerdo y 50,0% muy de acuerdo). Un 16,0% se muestra indiferente y un 8,0% está en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa fomenta la experimentación y la innovación, incluso en situaciones que pueden implicar riesgos.

Tabla 5

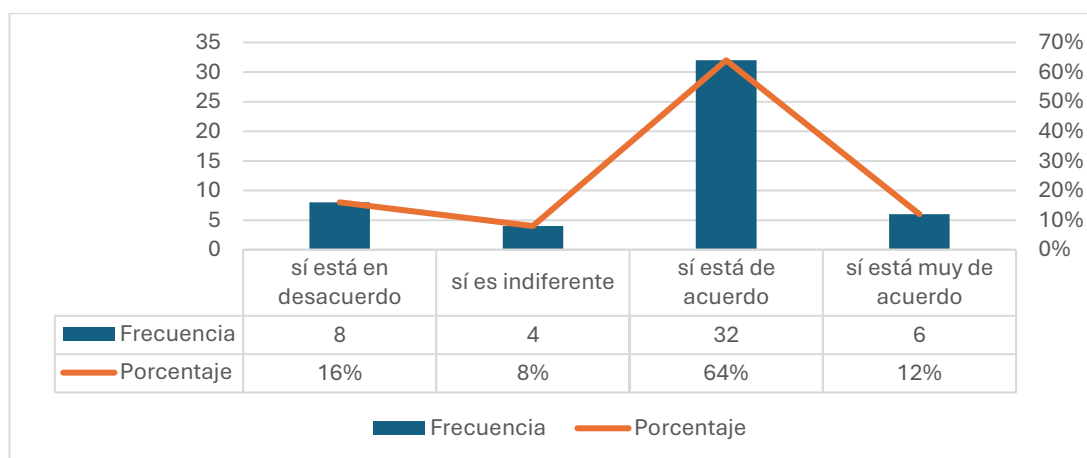
La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	sí es indiferente	4	8,0	8,0	24,0
	sí está de acuerdo	32	64,0	64,0	88,0
	sí está muy de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 6

La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor



Análisis e interpretación: según la figura la Compañía Minera Chungar S.A.C. mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor, según el 76,0% de los encuestados (64,0% de acuerdo y 12,0% muy de acuerdo). Esto sugiere que la empresa tiene mecanismos para evaluar y reconocer el aporte de sus empleados en su trabajo diario. Sin embargo, un 16,0% de los encuestados está en desacuerdo, lo que podría indicar que hay trabajadores que no sienten que su contribución sea reconocida o evaluada de manera efectiva. Un 8,0% se muestra indiferente. En general, los resultados muestran una tendencia positiva hacia la evaluación y reconocimiento del aporte de los trabajadores.

Tabla 6

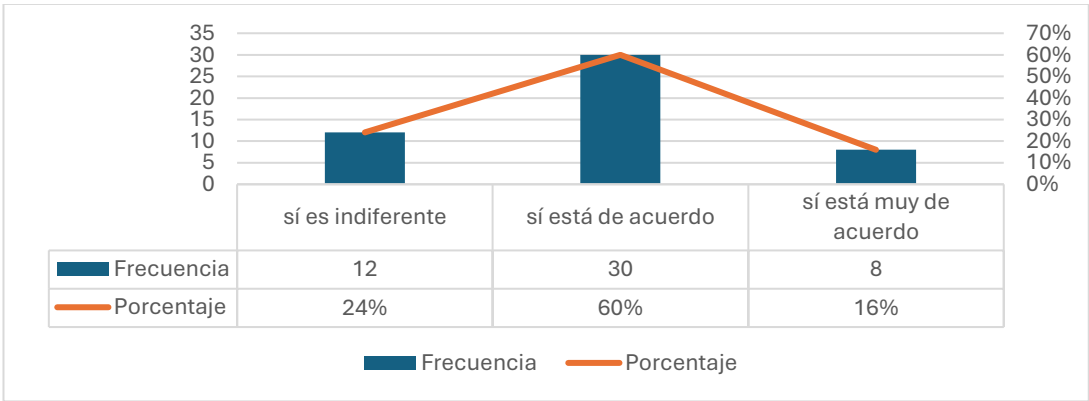
La empresa mide la eficiencia de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí es indiferente	12	24,0	24,0	24,0
	sí está de acuerdo	30	60,0	60,0	84,0
	sí está muy de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 7

La empresa mide la eficiencia de su trabajo



Análisis e interpretación: Según la figura La Compañía Minera Chungar S.A.C. tiene una percepción positiva en cuanto a la medición de la eficiencia de su trabajo, con un 76% de los encuestados (60% de acuerdo y 16% muy de acuerdo) considerando que la empresa evalúa efectivamente la eficiencia de su trabajo, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa tiene mecanismos para evaluar y mejorar la productividad y el rendimiento, mientras que un 24% se muestra indiferente, lo que podría indicar que algunos trabajadores no tienen una opinión clara sobre la medición de la eficiencia o no están seguros de cómo se evalúa.

Tabla 7

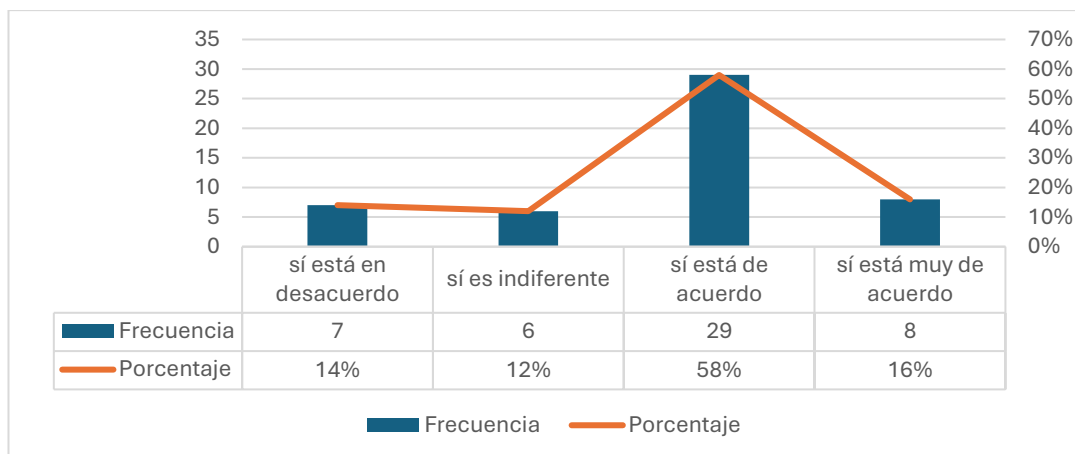
La empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	26,0
	sí está de acuerdo	29	58,0	58,0	84,0
	sí está muy de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 8

La empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área



Análisis e interpretación: Según a figura un total del 74% de los trabajadores de la Compañía Minera Chungar S.A.C. considera que la empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para cada área, ya que el 58% está de acuerdo y el 16% está muy de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores percibe que la empresa promueve un uso óptimo de los recursos y el tiempo, mientras que un 12% se muestra indiferente, lo que podría indicar que no tienen una opinión clara al respecto, y un 14% está en desacuerdo, lo que podría sugerir que hay oportunidades para mejorar la gestión de recursos y tiempo en algunas áreas o para algunos trabajadores.

Tabla 8

la empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas

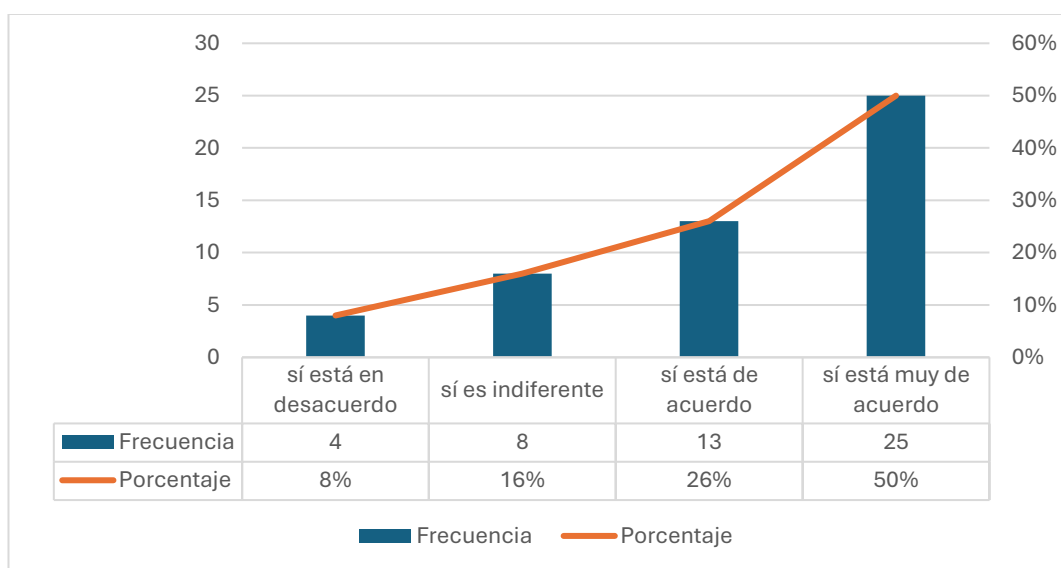
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	8	16,0	16,0	24,0
	sí está de acuerdo	13	26,0	26,0	50,0

sí está muy de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 9

la empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas



Análisis e interpretación: La Compañía Minera Chungar S.A.C. tiene un enfoque destacado en el monitoreo de la satisfacción de sus trabajadores en relación con las tareas concluidas, ya que un 76% de los encuestados (26% de acuerdo y 50% muy de acuerdo) considera que la empresa realiza este tipo de monitoreo, lo que indica que la empresa se preocupa por evaluar y mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores en función de su desempeño y logros, mientras que un 16% se muestra indiferente y solo un 8% está en desacuerdo, lo que indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la atención de la empresa hacia la satisfacción de sus trabajadores.

Tabla 9

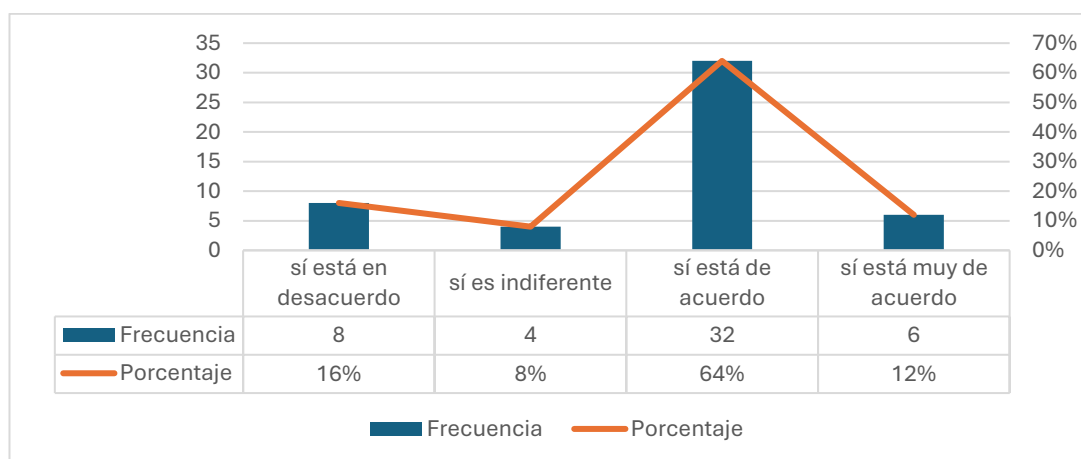
La empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	sí es indiferente	4	8,0	8,0	24,0
	sí está de acuerdo	32	64,0	64,0	88,0
	sí está muy de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 10

La empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores



Análisis e interpretación: La Compañía Minera Chungar S.A.C. tiene una percepción positiva en cuanto a la medición de la satisfacción laboral en función del esfuerzo y dedicación de sus trabajadores, siendo el 64% de acuerdo y el 12% muy de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que la empresa valora y reconoce el esfuerzo y la dedicación de sus trabajadores, lo que a su vez puede contribuir a una mayor motivación y compromiso

laboral, mientras que un 8% se muestra indiferente, lo que podría indicar que no tienen una opinión clara al respecto, y un 16% está en desacuerdo, lo que podría sugerir que hay oportunidades para mejorar la evaluación y reconocimiento del esfuerzo para algunos trabajadores.

Tabla 10

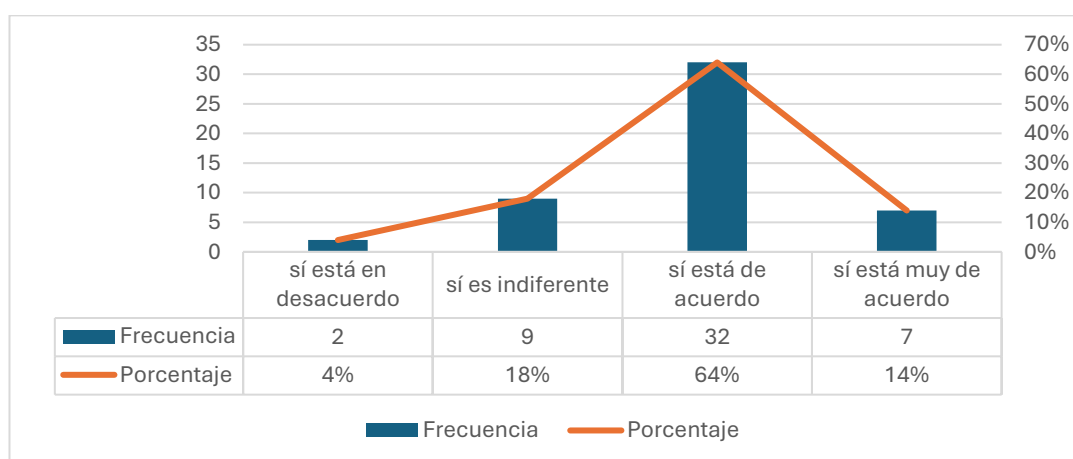
La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	sí es indiferente	9	18,0	18,0	22,0
	sí está de acuerdo	32	64,0	64,0	86,0
	sí está muy de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11

La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura en la Compañía Minera Chungar S.A.C., el aprendizaje constante es una prioridad para la mayoría de los trabajadores, ya que el 64% está de acuerdo y el 14% está muy de acuerdo en que la empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje continuo, lo que sugiere que la empresa valora el desarrollo y crecimiento de sus trabajadores, lo que puede contribuir a una mayor competitividad y eficiencia en el trabajo, mientras que un 18% se muestra indiferente, lo que podría indicar que no tienen una opinión clara al respecto, y solo un 4% está en desacuerdo, lo que indica una percepción minoritariamente negativa sobre la cultura de aprendizaje en la empresa.

Tabla 11

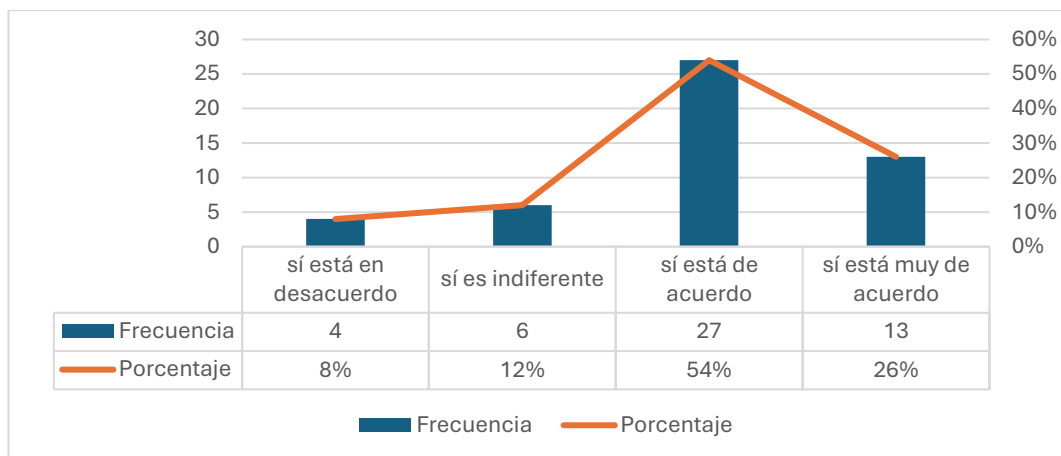
La empresa desarrolla talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	20,0
	sí está de acuerdo	27	54,0	54,0	74,0
	sí está muy de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12

La empresa desarrolla talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa



Análisis e interpretación: La figura muestra que el desarrollo de habilidades y conocimientos en la Compañía Minera Chungar S.A.C. es un proceso apoyado por la empresa, ya que el 54% de los encuestados está de acuerdo y el 26% está muy de acuerdo en que se desarrollan talleres para impulsar el crecimiento de las personas en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa, lo que sugiere que la empresa se preocupa por brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento a sus trabajadores, mientras que un 12% se muestra indiferente y un 8% está en desacuerdo, lo que podría indicar que hay oportunidades para mejorar la percepción sobre la oferta de capacitaciones y talleres en la empresa.

Tabla 12

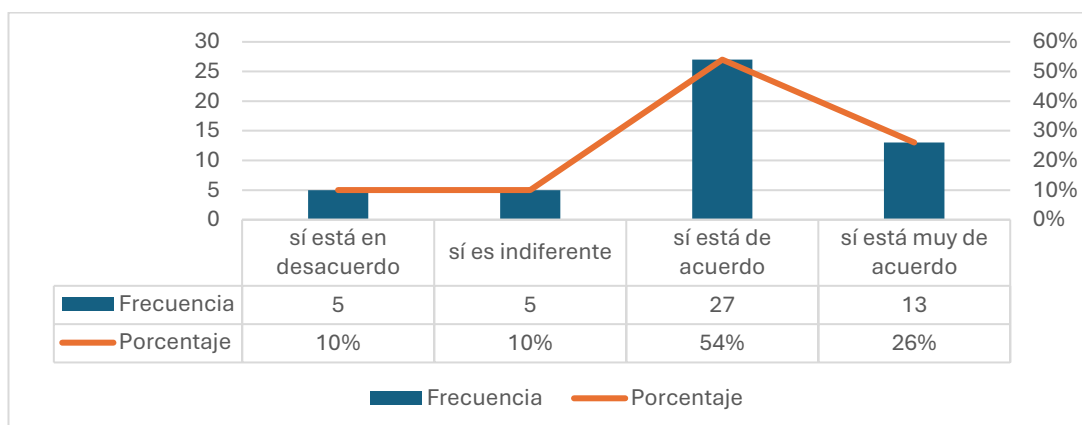
La empresa evalúa el desempeño de manera objetiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	sí es indiferente	5	10,0	10,0	20,0
	sí está de acuerdo	27	54,0	54,0	74,0
	sí está muy de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13

La empresa evalúa el desempeño de manera objetiva



Análisis e interpretación: Según la figura la evaluación del desempeño en la Compañía Minera Chungar S.A.C. es percibida como objetiva por la mayoría de los trabajadores encuestados, ya que el 54% está de acuerdo y el 26% está muy de acuerdo en que la empresa evalúa el desempeño de manera objetiva, lo que indica que la empresa cuenta con mecanismos de evaluación claros y transparentes, lo que puede contribuir a una mayor confianza y motivación en el trabajo, mientras que un 10% se muestra indiferente y otro 10% está en desacuerdo, lo que podría señalar que hay oportunidades para mejorar la percepción sobre la objetividad en la evaluación del desempeño en la empresa.

Tabla 13

La empresa fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño

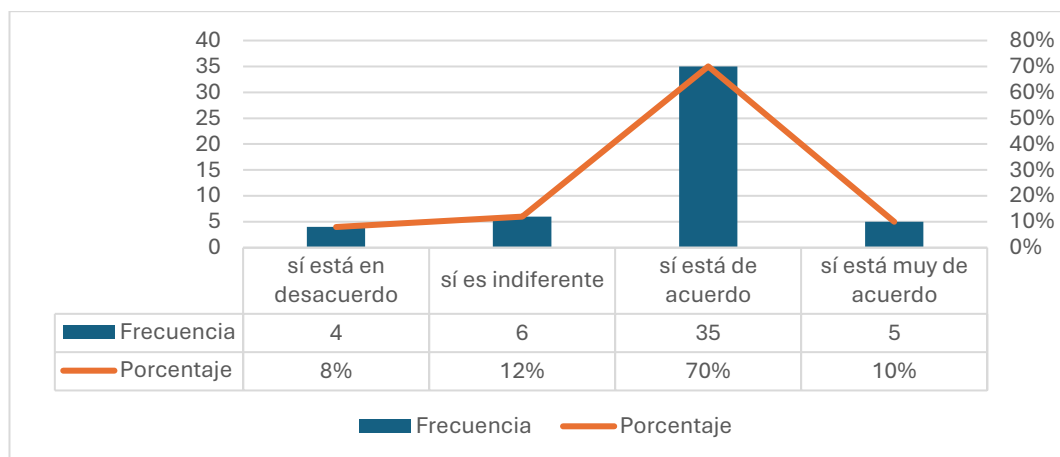
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	20,0
	sí está de acuerdo	35	70,0	70,0	90,0
	sí está muy de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

La empresa fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño



Análisis e interpretación: Según la figura la Compañía Minera Chungar S.A.C. fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño, según el 70% de los encuestados que está de acuerdo y el 10% que está muy de acuerdo con esta afirmación. Esto indica que la empresa promueve un ambiente que valora la mejora continua, lo que puede contribuir a un mayor crecimiento y desarrollo de sus trabajadores. Un 12% de los encuestados se muestra indiferente, mientras que un 8% está en desacuerdo, lo que refleja una diversidad de opiniones sobre la cultura de mejora continua en la empresa.

Tabla 14

La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos

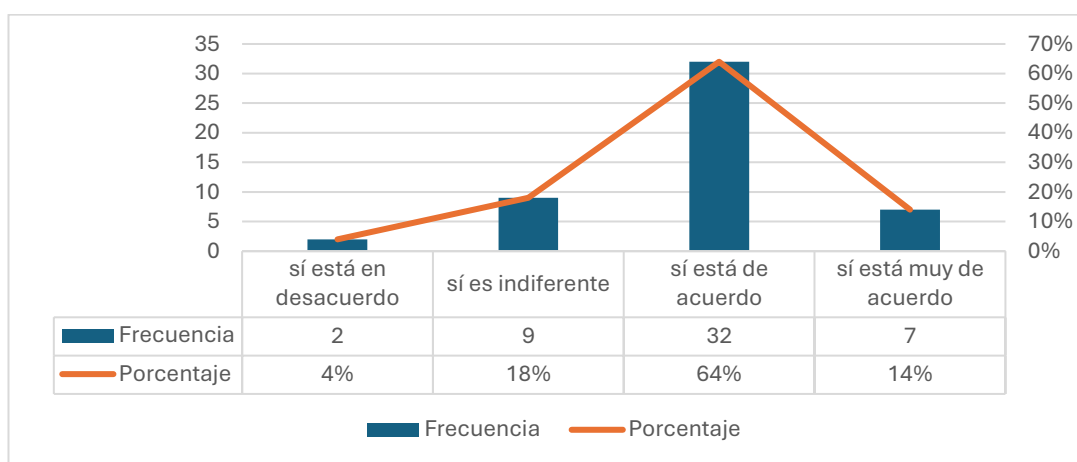
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	sí es indiferente	9	18,0	18,0	22,0

sí está de acuerdo	32	64,0	64,0	86,0
sí está muy de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos



Análisis e interpretación: Según la figura la Compañía Minera Chungar S.A.C. tiene un enfoque proactivo hacia la mejora continua, donde el 64% de los encuestados afirma estar de acuerdo y el 14% muy de acuerdo en que la empresa impulsa mejoras en los procesos de trabajo. Esto se traduce en una dinámica laboral que busca optimizar y perfeccionar las tareas y procedimientos de la empresa minera, lo que puede tener un impacto directo en la productividad y eficiencia de los equipos. La distribución de opiniones también revela que un 18% mantiene una postura neutral, mientras que una minoría del 4% expresa desacuerdo, lo que sugiere áreas específicas para profundizar en la retroalimentación y análisis.

Tabla 15

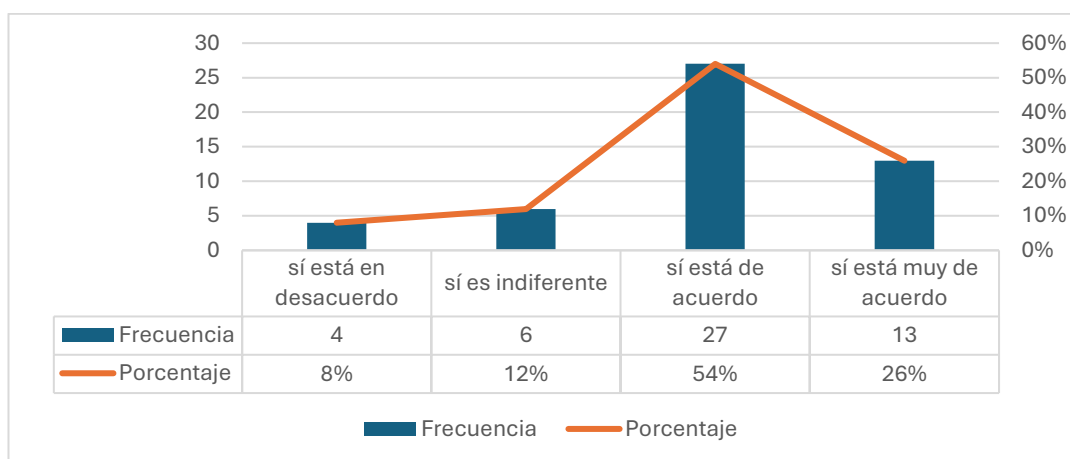
La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	20,0
	sí está de acuerdo	27	54,0	54,0	74,0
	sí está muy de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 16

La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos



Análisis e interpretación: En la Compañía Minera Chungar S.A.C., la innovación es valorada dentro de los procesos operativos y administrativos, según el 54% de los encuestados que está de acuerdo y el 26% que está muy de acuerdo con esta afirmación. Esto refleja una cultura organizacional que prioriza la creatividad y la búsqueda de soluciones innovadoras, lo que impulsa la competitividad y el crecimiento de la empresa. Un 12% de los

encuestados mantiene una postura neutral, mientras que un 8% considera que la innovación no es suficientemente valorada, lo que podría indicar áreas de mejora para fomentar aún más la innovación en la empresa.

Tabla 16

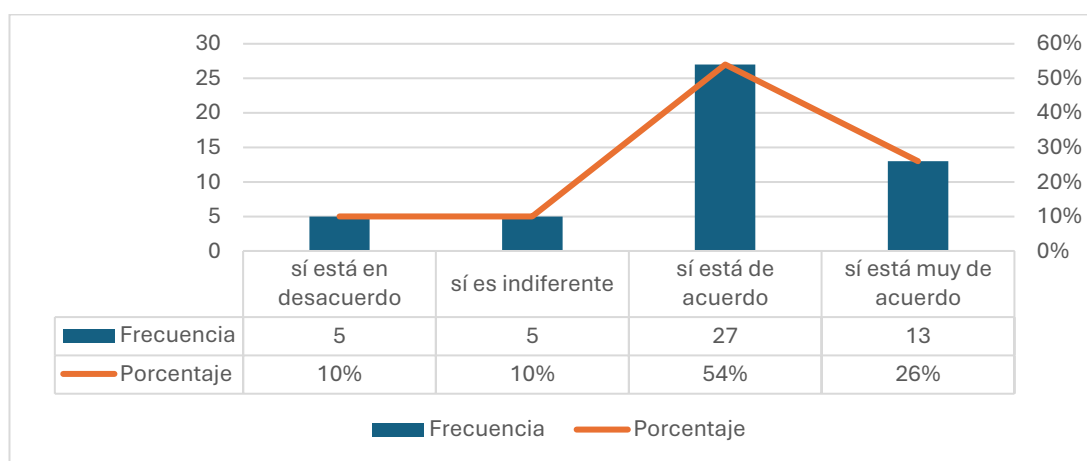
Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	sí es indiferente	5	10,0	10,0	20,0
	sí está de acuerdo	27	54,0	54,0	74,0
	sí está muy de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17

Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa



Análisis e interpretación: Según la figura en la Compañía Minera Chungar S.A.C., los trabajadores muestran una buena capacidad de adaptación a los cambios promovidos por la empresa, según el 54% de los encuestados que está de acuerdo y el 26% que está muy de acuerdo con esta afirmación.

Esto indica una flexibilidad y apertura al cambio dentro de la organización, lo que puede facilitar la implementación de nuevas estrategias y procesos. Un 10% de los encuestados se muestran indiferente, mientras que otro 10% considera que los trabajadores tienen dificultades para adaptarse a los cambios, lo que podría requerir una mayor atención y apoyo en la gestión del cambio.

Tabla 17

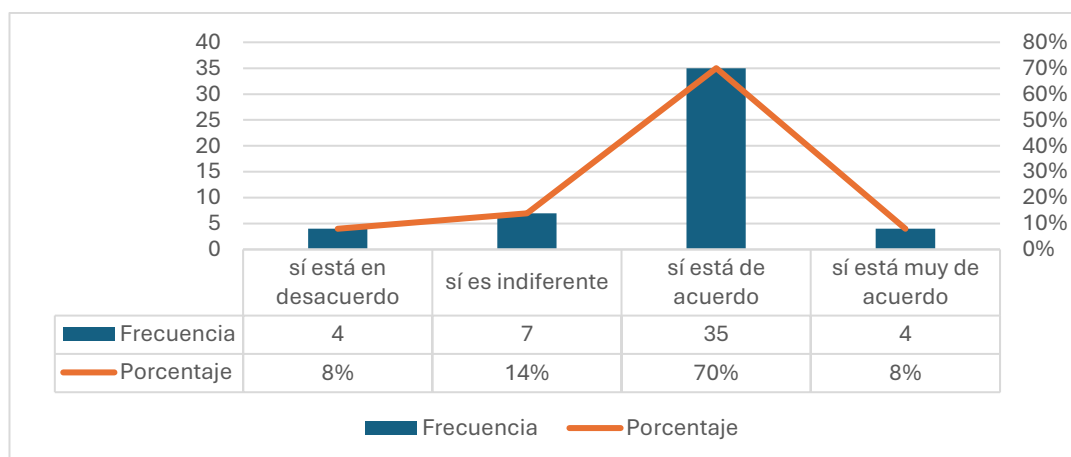
Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	7	14,0	14,0	22,0
	sí está de acuerdo	35	70,0	70,0	92,0
	sí está muy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 18

Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno



Análisis e interpretación: Según la figura El 70% de los encuestados está de acuerdo en que existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno en la Compañía Minera Chungar S.A.C. Un 8% adicional está muy de acuerdo, lo que sugiere que la empresa ha implementado mecanismos efectivos para afrontar cambios y desafíos. La presencia de un 14% de encuestados indiferentes indica que algunos trabajadores no están directamente involucrados en estas estrategias o no las perciben con claridad. Por otro lado, un 8% está en desacuerdo con esta formación. En general, estos resultados destacan la importancia de seguir fortaleciendo la capacidad de adaptación en la empresa.

Tabla 18

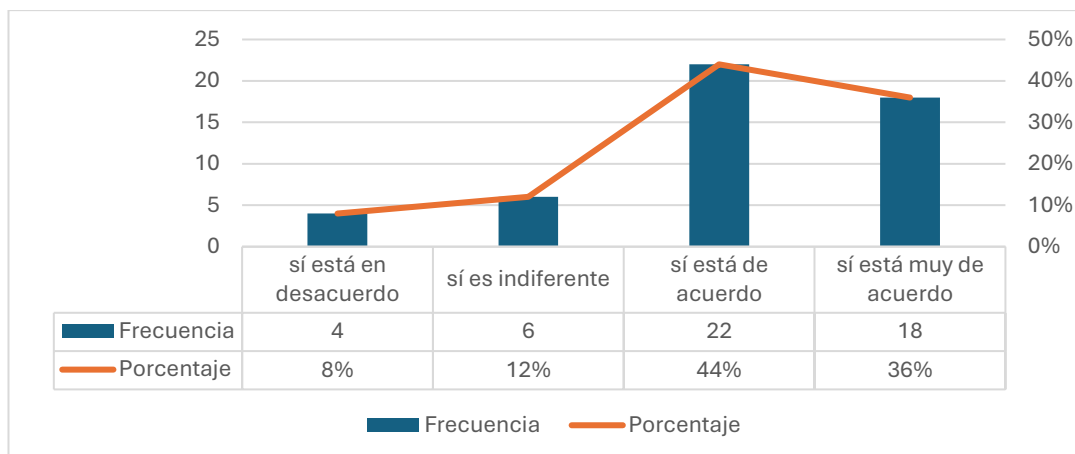
Es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	6	12,0	12,0	20,0
	sí está de acuerdo	22	44,0	44,0	64,0
	sí está muy de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 19

Es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal



Análisis e interpretación: En la Compañía Minera Chungar S.A.C., la comunicación formal es un componente relevante de la cultura organizacional, ya que el 44% de los encuestados está de acuerdo y el 36% está muy de acuerdo en que es parte de la cultura. Esto sugiere que la empresa valora la comunicación estructurada y transparente, lo que contribuye a una mayor claridad y eficiencia en la transmisión de información. Un 12% de los encuestados se muestra indiferente, mientras que un 8% considera que la comunicación formal no es una prioridad cultural. En resumen, la comunicación formal es percibida como un aspecto importante de la cultura en esta empresa minera.

Tabla 19

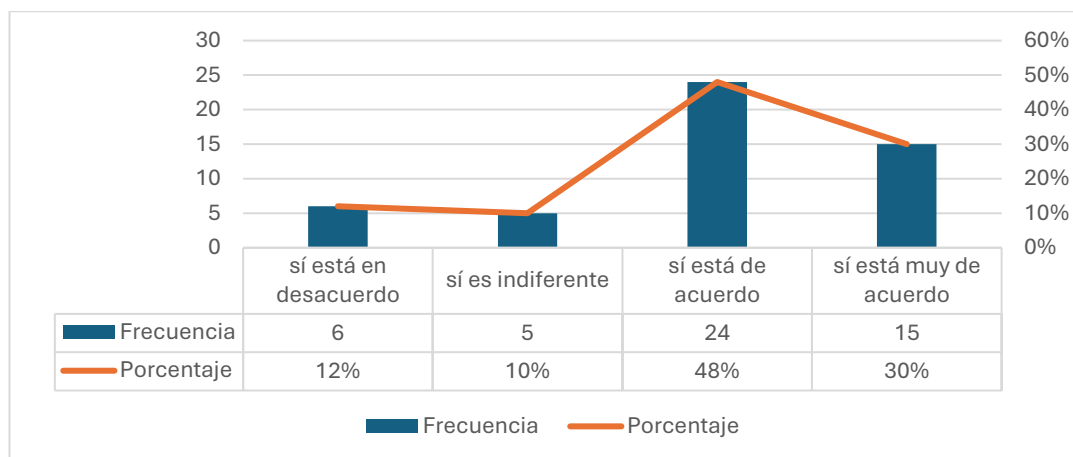
Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	sí es indiferente	5	10,0	10,0	22,0
	sí está de acuerdo	24	48,0	48,0	70,0
	sí está muy de acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 20

Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación



Análisis e interpretación: La figura muestra que en la Compañía Minera Chungar S.A.C., fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación es una práctica cultural valorada, ya que el 48% de los encuestados está de acuerdo y el 30% está muy de acuerdo con esta afirmación. Esto indica que la empresa promueve un entorno de crecimiento y desarrollo, donde se aprovechan las experiencias para mejorar la comunicación y el desempeño. Un 10% de los encuestados se muestra indiferente, mientras que un 12% considera que esta práctica no es parte de la cultura, lo que podría sugerir oportunidades para fortalecer la cultura de aprendizaje continuo en la empresa.

Tabla 20

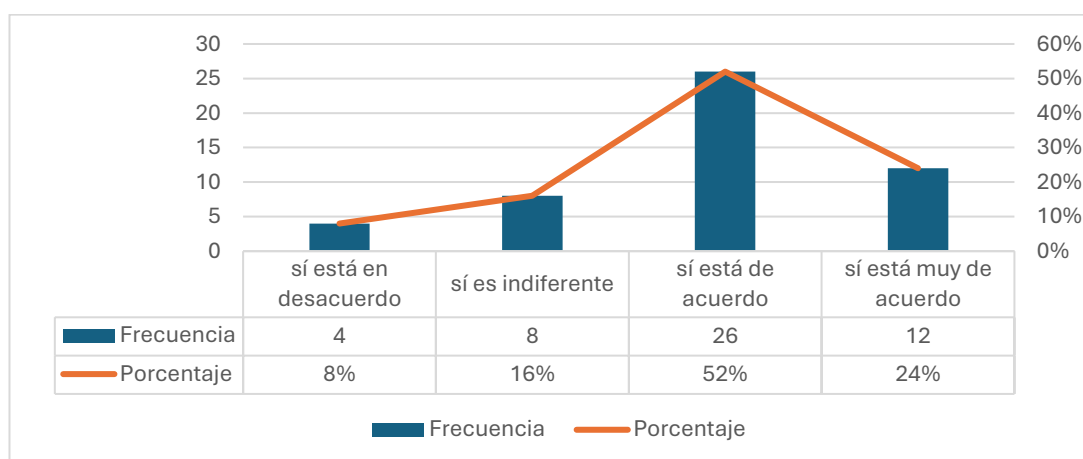
La empresa usa las diferentes plataformas para establecer comunicación clara y directa con sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	8	16,0	16,0	24,0
	sí está de acuerdo	26	52,0	52,0	76,0
	sí está muy de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 21

La empresa usa las diferentes plataformas para establecer comunicación clara y directa con sus trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura La utilización de plataformas de comunicación en la Compañía Minera Chungar S.A.C. es una estrategia efectiva para mantener una comunicación clara y directa con los trabajadores, según el 52% de los encuestados que está de acuerdo y el 24% que está muy de acuerdo. Esto refleja un enfoque proactivo en la implementación de tecnologías que facilitan la interacción y el intercambio de

información dentro de la organización. Aunque un 16% de los encuestados mantiene una postura neutral, es notable que solo un 8% expresa desacuerdo, lo que sugiere que la mayoría percibe la comunicación digital como una fortaleza.

Tabla 21

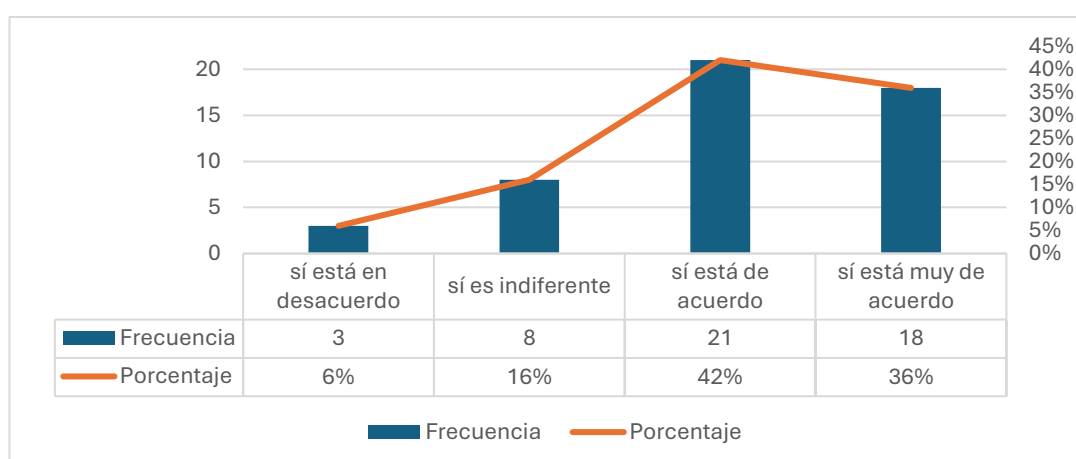
La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	sí es indiferente	8	16,0	16,0	22,0
	sí está de acuerdo	21	42,0	42,0	64,0
	sí está muy de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 22

La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador



Análisis e interpretación: En la Compañía Minera Chungar S.A.C., la política de comunicación está orientada hacia la eficiencia del desempeño del trabajador, según el 42% de los encuestados que está de acuerdo y el 36% que está muy de acuerdo. Esto sugiere que la empresa valora la comunicación efectiva como un medio para optimizar el rendimiento y alcanzar objetivos. Un 16% de los encuestados se muestra indiferente, lo que podría indicar que no tienen una percepción clara sobre la política de comunicación o su impacto en el desempeño. Solo un 6% está en desacuerdo, lo que refuerza la idea de que la mayoría percibe la política de comunicación como un factor positivo para la eficiencia laboral.

Tabla 22

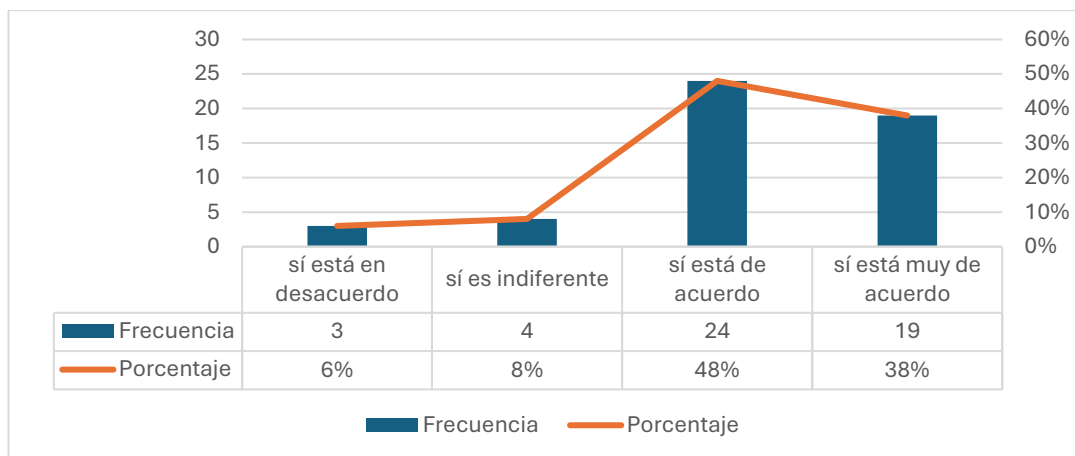
Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	sí es indiferente	4	8,0	8,0	14,0
	sí está de acuerdo	24	48,0	48,0	62,0
	sí está muy de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 23

Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura La Compañía Minera Chungar S.A.C. prioriza el desarrollo de habilidades en sus trabajadores como parte integral de su cultura organizacional. El 48% de los encuestados está de acuerdo y el 38% está muy de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere un fuerte compromiso con la capacitación y el crecimiento profesional de los empleados. Solo un 6% está en desacuerdo, mientras que un 8% se muestra indiferente, lo que podría indicar que hay una percepción mayoritariamente positiva sobre las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa. Esto es un factor clave en la retención de talentos y en la mejora continua del desempeño organizacional de la empresa minera.

Tabla 23

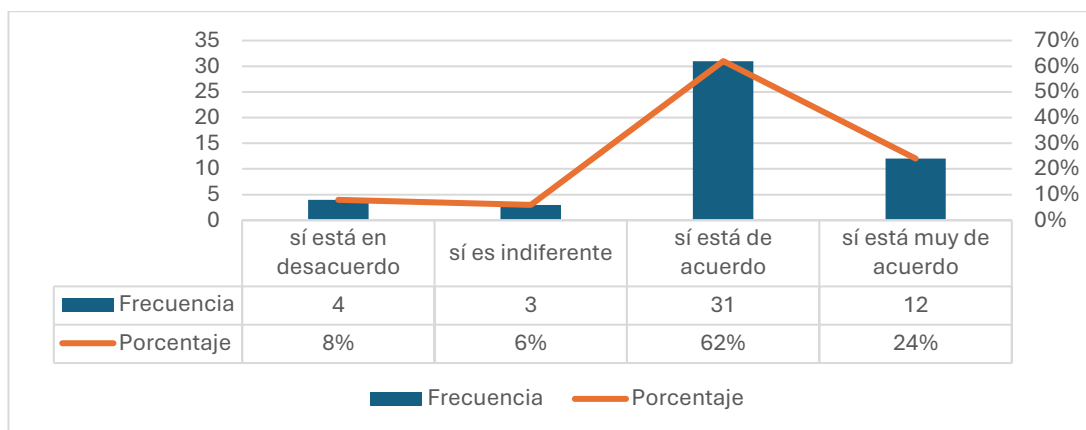
La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	sí es indiferente	3	6,0	6,0	14,0
	sí está de acuerdo	31	62,0	62,0	76,0
	sí está muy de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 24

La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable



Análisis e interpretación: Según la figura el desarrollo de habilidades blandas es un aspecto relevante en la cultura empresarial, ya que el 62% de los encuestados está de acuerdo y el 24% está muy de acuerdo en que se impulsa este tipo de habilidades en la Compañía Minera Chungar S.A.C. Esto refleja una atención en la formación integral de los trabajadores, más allá de las habilidades técnicas, lo que puede contribuir a un mejor desempeño laboral y a una cultura empresarial más responsable. La baja proporción de encuestados en desacuerdo (8%) y la escasa indiferencia (6%) respalda que la mayoría valora positivamente estas iniciativas, lo que podría ser un factor clave para la cohesión y el éxito organizacional.

Tabla 24

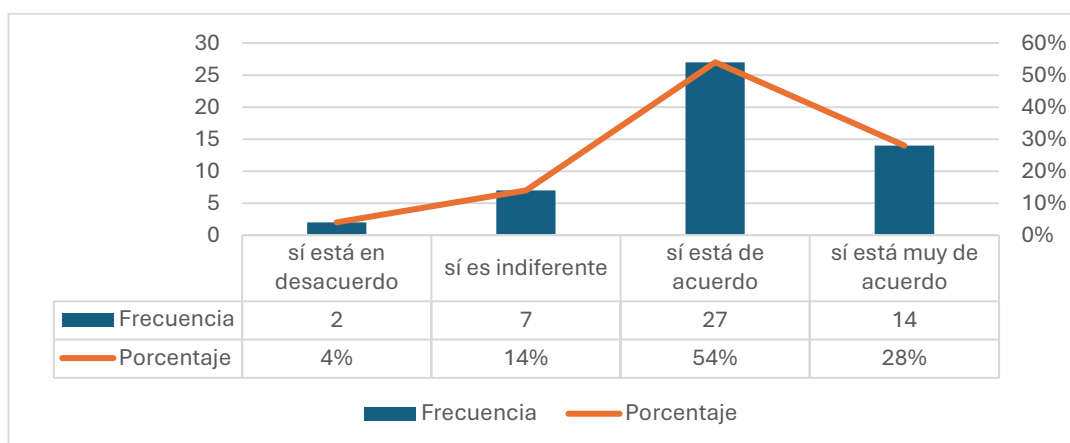
La empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	sí es indiferente	7	14,0	14,0	18,0
	sí está de acuerdo	27	54,0	54,0	72,0
	sí está muy de acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 25

La empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores



Análisis e interpretación: La cultura organizacional de la empresa prioriza el fomento de capacidades técnicas en sus colaboradores, según el 54% de los encuestados que está de acuerdo y el 28% que está muy de acuerdo. Esto indica un compromiso con la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores, lo cual contribuye a mejorar su desempeño y productividad. Un 14% de indiferencia podría indicar que algunos colaboradores no

perciben directamente estas iniciativas, mientras que solo un 4% está en desacuerdo. En general, la empresa tiene una estrategia sólida para fortalecer las habilidades técnicas de su equipo.

Tabla 25

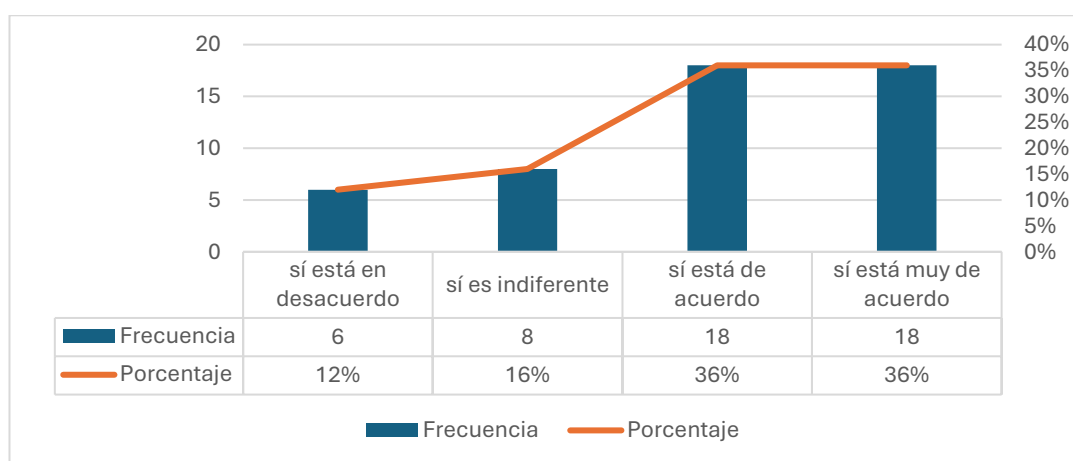
La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	sí es indiferente	8	16,0	16,0	28,0
	sí está de acuerdo	18	36,0	36,0	64,0
	sí está muy de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 26

La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura los resultados muestran que el 36% de los encuestados está de acuerdo y otro 36% está muy de acuerdo

en que la Compañía Minera Chungar S.A.C. impulsa talleres para fortalecer las capacidades de sus trabajadores, lo que suma un 72% de percepción positiva. Por otro lado, un 16% se muestra indiferente y un 12% está en desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados reconoce esfuerzos significativos por parte de la empresa para mejorar las habilidades de su personal a través de talleres y capacitaciones.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 26

Pruebas de normalidad

	Shapiro W		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Variable Independiente			
Cultura organizacional	,335	50	,000
Variable Dependiente			
Trabajo en equipo	,335	50	,000

Nota. Data descriptiva correspondiente a cada una de las variables de estudio

Los resultados obtenidos tras la aplicación de las pruebas de normalidad para la variable independiente cultura organizacional y la variable dependiente trabajo en equipo evidenciaron niveles de significancia inferiores a $p < 0.005$. Este hallazgo indica que ambas variables no siguen una distribución normal, lo cual invalida el uso de pruebas paramétricas como la correlación de Pearson, que exige normalidad en los datos. En consecuencia, se opta por aplicar la correlación de Spearman, una técnica no paramétrica que no requiere supuestos de normalidad y que resulta adecuada para evaluar relaciones monótonas entre variables ordinales o de intervalo con distribución no normal.

La correlación de Spearman se basa en el ordenamiento de los datos y permite identificar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables, incluso cuando la relación no es lineal. Para este estudio, se utilizarán los

criterios de Spearman que consideran el coeficiente de correlación (ρ) como indicador de la intensidad del vínculo, interpretado según rangos establecidos: valores cercanos a ± 1 reflejan asociaciones fuertes, mientras que valores próximos a 0 indican relaciones débiles o inexistentes.

Esta elección metodológica garantiza un análisis estadístico robusto, confiable y ajustado a la naturaleza de los datos, fortaleciendo la validez de las conclusiones obtenidas.

Tabla 27

Criterios para la correlación entre las variables

Valor de ρ (rho)	Interpretación de la relación
+1	Correlación perfecta positiva
0.80 a 0.99	Correlación muy fuerte positiva
0.60 a 0.79	Correlación fuerte positiva
0.40 a 0.59	Correlación moderada positiva
0.20 a 0.39	Correlación débil positiva
0.01 a 0.19	Correlación muy débil positiva
0	Sin correlación
-0.01 a -0.19	Correlación muy débil negativa
-0.20 a -0.39	Correlación débil negativa
-0.40 a -0.59	Correlación moderada negativa
-0.60 a -0.79	Correlación fuerte negativa
-0.80 a -0.99	Correlación muy fuerte negativa
-1	Correlación perfecta negativa

HIPÓTESIS GENERAL

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

- **H₀:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.
- **H₁:** La cultura organizacional si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

Tabla 28

Relación cultura organizacional y trabajo en equipo en la compañía Chunga S.A.C. – Pasco 2025

		Cultura Organizacional	Trabajo en Equipo
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	1	,677
	Sig. (bilateral)		,025
	N	50	50
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,677	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	50	50

Nota. Tablas del 2 al 13 para cultura organizacional y del 14 al 25 para trabajo en equipo

Análisis e Interpretación: A partir de la información obtenida en la tabla anterior se puede verificar que en términos inferenciales existe un nivel de complementariedad entre las variables de estudio, mencionando que la cultura organizacional en la compañía evaluada tiene una percepción positiva de parte de los trabajadores que coincide con la valoración que estos dan al trabajo en equipo. El coeficiente de correlación obtenido cuyo valor es 0.677 da cuenta que existe coincidencia y la misma tendencia entre las respuestas de ambas variables. El cual puede ser corroborado como referencia la información de la primera tabla donde se verifica que los trabajadores reconocen que la compañía promueve e impulsa la proposición de ideas nuevas o soluciones innovadoras, así lo expresa el 60% y 16% quienes están de acuerdo y muy de acuerdo a la pregunta planteada, En esa misma línea podemos advertir que las respuestas en la tabla 13 expresan que el 70% de trabajadores está de acuerdo y 10% muy de acuerdo cuando se les consulta si se fomenta la cultura teniendo como fin la mejora en el rendimiento de su desempeño. Como se puede advertir las respuestas de ambas variables siguen la misma tendencia lo que permite junto al dato inferencial confirmar que efectivamente la hipótesis planteada para la

presente investigación tiene hacedero dado que sí existe una relación significativa entre las variables de estudio en la compañía minera Chungar S.A.C. Pasco 2025.

Conclusión: La cultura organizacional sí se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025. Además, los datos descriptivos apoyan esta relación, evidenciando que los trabajadores perciben positivamente la cultura organizacional, lo que coincide con su validación del trabajo en equipo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

La innovación y toma de riesgo se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

- **H₀:** La innovación y toma de riesgo no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.
- **H₁:** La innovación y toma de riesgo sí se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

Tabla 29

Relación innovación y trabajo en equipo en la compañía Chunga S.A.C. – Pasco 2025

		Innovación	Trabajo en Equipo
Innovación	Correlación de Spearman	1	,701
	Sig. (bilateral)		,028
	N	50	50
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,701	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	50	50

Nota. Tablas del 2 al 5 para Innovación y del 14 al 25 para trabajo en equipo

Análisis e Interpretación: Con la tabla anterior se puede verificar que el coeficiente de correlación confirma un nivel de asociatividad entre la dimensión innovación y la cultura organizacional en la compañía minera teniendo un valor de 0.701, esto puede ser entendido con información de las

tabla 3 donde el 58% de trabajadores está de acuerdo y 16% está muy de acuerdo cuando se le consulta si la empresa provee espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de su trabajo, Lo que permite verificar que en la tabla 14 con preguntas correspondientes al trabajo en equipo se observa que un 64% de trabajadores está de acuerdo y 14% muy de acuerdo cuando se les consulta si la empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajo realizado por los equipos, ambas respuestas tanto de la dimensión como de la variable siguen la misma tendencia, lo que permite advertir que efectivamente hay una relación no solo inferencial sino también descriptiva confirmando la hipótesis específica planteada para la presente investigación.

Conclusión: La innovación y toma de riesgo sí se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, respaldado también por los datos descriptivos de percepción de los trabajadores.

La orientación hacia los resultados se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

- **H₀:** La orientación hacia los resultados no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.
- **H₁:** La orientación hacia los resultados se relaciona significativamente y positivamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

Tabla 30

*Relación orientación hacia los resultados y trabajo en equipo en la compañía Chunga S.A.C.
– Pasco 2025*

		Orientación hacia los resultados	Trabajo en Equipo
Orientación hacia los resultados	Correlación de		
	Spearman	1	,669
	Sig. (bilateral)		,022
	N	50	50
Trabajo en equipo	Correlación de		
	Spearman	,669	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	50	50

Nota. Tablas del 6 al 9 para Innovación y del 14 al 25 para trabajo en equipo

Análisis e Interpretación: En la tabla anterior podemos observar que la relación establecida a través de la inferencia calculada describe un nivel de asociatividad entre las respuestas de la dimensión orientación con la cultura organizacional teniendo un valor del coeficiente de 0.669, el cual puede ser corroborada con información de la tabla 8 donde el 26% y 50% de trabajadores manifiesta estar de acuerdo y muy de acuerdo cuando se le consulta si la empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas, Estas respuestas van en el mismo sentido cuando se observa las de la tabla 17 donde el 70% está de acuerdo y 8% muy de acuerdo cuando se les consulta si existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno. De esta manera se puede confirmar que efectivamente existe una relación positiva entre la dimensión y la variable de estudio.

Conclusión: La orientación hacia los resultados se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

La orientación hacia el personal se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₀: La orientación hacia el personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

H₁: La orientación hacia el personal se relaciona significativamente y positivamente con el trabajo en equipo en la Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

Tabla 31

Relación orientación hacia el personal y trabajo en equipo en la compañía Chunga S.A.C. – Pasco 2025

		Orientación hacia el personal	Trabajo en Equipo
Orientación hacia el personal	Correlación de Spearman	1	,722
	Sig. (bilateral)		,025
	N	50	50
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,722	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	50	50

Nota. Tablas del 10 al 13 para Innovación y del 14 al 25 para trabajo en equipo

Análisis e Interpretación: Con las respuestas de la tabla anterior se puede verificar que existe relación entre la dimensión orientación hacia el personal Con trabajo en equipo teniendo un coeficiente de correlación cuyo valor es 0.722, El cual puede ser corroborado con información de la tabla 12 donde se verifica que el 54% está de acuerdo y 26% muy de acuerdo cuando se les consulta si la empresa evalúa el desempeño de manera objetiva, respuestas que siguen la misma tendencia en la tabla 22 respecto a la dimensión de

trabajo en equipo cuando se le consulta si es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores teniendo como dato que el 48% está de acuerdo con ello y 38% muy de acuerdo. De esta manera podemos confirmar la tercera hipótesis planteada para la presente investigación.

Conclusión: La orientación hacia el personal se relaciona significativamente en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025.

Conclusión General: Para todas las hipótesis formuladas, se definió la hipótesis nula (H_0) indicando la ausencia significativa y la hipótesis alterna (H_1) indicando la existencia de relación significativa. La aceptación o rechazo de las hipótesis se realizó en función del p-valor y del coeficiente de la correlación p , siguiendo el baremo de interpretación de fuerza y dirección de las relaciones. Los resultados muestran que todas las variables analizadas se relacionan significativamente con el trabajo en equipo, confirmando la validez de las hipótesis planteadas para esta investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación ha tenido como finalidad establecer la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en la compañía minera a partir del cual se ha podido evidenciar en las diferentes tablas descriptivas una caracterización adecuada de parte de los trabajadores a estas dos variables por ejemplo en la tabla 3 se puede observar que la empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad del trabajo como parte de la dimensión innovación así lo reconoce el 58% de trabajadores que está de acuerdo y 16% que está muy de acuerdo a la par a este resultado se puede advertir en la tabla 16 que los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa tal como reconoce el 54% y 26.0%. Qué significa estos resultados para la investigación en realidad lo que nos está describiendo es una valoración positiva de la cultura organizacional de una empresa transnacional que tiene políticas claras dentro de su cultura para promover y fortalecer el trabajo en equipo.

Si comparamos estas evidencias con lo expuesto por Solís y Ramos (2023) en su tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y las fuentes de poder de una empresa del sector automotriz” Y Baltazar – Gómez et al. (2022) en su tesis titulada “Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de Salud en Querétaro, México” Ambos coinciden que fundamentalmente los elementos de la cultura organizacional van a establecer comportamientos en los trabajadores que impulsen una cohesión a la mejora de objetivos establecidos dentro de la compañía tal como se ha podido verificar en las tablas descriptivas correspondientes. Para Flores Oriundo (2022) en su tesis titulada “La cultura organizacional y su influencia en la productividad de una empresa dedicada al rubro de mudanzas – Ate, 2022”, Se ha podido advertir en sus conclusiones que la cultura organizacional tiene elementos que impulsan la productividad de un trabajador. Es pues en comparación con la tesis desarrollada que la cultura organizacional dentro de la compañía minera está

permitiendo que se constituyan trabajos en equipo para lograr metas específicas para ello proveer recursos necesarios que fomenta la innovación y estimula la adaptación rápida. Alfaro Mego (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco – Perú 2022”, En el contexto local podemos advertir que tras haber sido evaluado la influencia que tiene en la cultura organizacional en el desempeño laboral queda claro de que la cultura tiene indicadores suficientes como motivar esos cambios en el comportamiento de los trabajadores.

Si hay algo que podemos advertir es que los trabajadores y la compañía en general han comprendido tal como dice el autor que la cultura empresarial se configura gradualmente a lo largo del tiempo, como consecuencia de una secuencia de eventos en la trayectoria de la empresa, derivados de las vivencias colectivas de sus colaboradores. A medida que los métodos y estándares de resolución de problemas utilizados por estos individuos demuestran su eficacia, se van integrando y configurando como parte integral de la cultura corporativa (Encalada y Atoche, 2015). De esta manera podemos advertir en la investigación no se opone a lo que ya se sabe de la cultura organizacional ni mucho menos del trabajo en equipo por el contrario complementa haciendo un análisis a un contexto específico en el cual se comportan ambas variables.

CONCLUSIONES

1. La investigación ha llegado a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en la compañía minera Chgungan S.A.C. – Pasco 2025, el cual puede ser evidenciado con el coeficiente de correlación obtenido cuyo valor es 0.677 sostenida y más en información de la tabla 3 donde se verifica que el 60% y 16% de trabajadores manifiestan que la empresa promueve ideas nuevas o soluciones innovadoras, respuesta que tiene la misma tendencia en la tabla 13 cuando se les consulta si la cultura de la compañía minera busca fomentar el rendimiento de su desempeño teniendo un 70% y 10% quienes están de acuerdo y muy de acuerdo a lo planteado, confirmando la relación que existe.
2. La investigación ha llegado a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la innovación y el trabajo en equipo en la compañía minera Chgungan S.A.C. – Pasco 2025, esta afirmación se sustenta en el coeficiente de la correlación Spearman, cuyo valor fue 0.701, indicando una relación fuerte y positiva entre ambas variables.

Asimismo, la información descriptiva respalda este resultado. En la tabla 3, el 58% de los trabajadores señaló estar de acuerdo y el 16% muy de acuerdo con que la empresa brinda espacios o recursos que facilitan el desarrollo de la creatividad. De forma coherente, en la tabla 14, el 64% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo y el 14% muy de acuerdo con que la empresa impulsa mejoras continuas en los procesos ejecutados por los equipos, demostrando de esta manera la relación entre la dimensión y la variable del estudio.
3. La investigación ha llegado a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el trabajo en equipo en la compañía minera Chgungan S.A.C. – Pasco 2025, dicha afirmación puede ser corroborada con coeficiente de correlación cuyo valor obtenido es 0.669, sostenida además en información de la tabla 8 donde el 26% y 50% de trabajadores manifiesta estar de acuerdo cuando se les consulta si la empresa monitorea el nivel de satisfacción

de sus trabajadores el cual demuestra una misma tendencia en la tabla 17 donde el 70% y 8% está muy de acuerdo y de acuerdo cuando se le consulta si existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación a los equipos de trabajo ante nuevas situaciones, confirmando la relación existente entre la dimensión y la variable.

4. La investigación ha llegado a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la orientación al personal y el trabajo en equipo en la compañía minera Chgungan S.A.C. – Pasco 2025, El cual puede ser confirmada con el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.722 sostenida en información de la tabla 12 donde se verificó que el 54% está de acuerdo y 26% muy de acuerdo cuando se le consulta si la evaluación de su desempeño es de manera objetiva lo que demuestra la misma tendencia en la tabla 22 donde el 48% está de acuerdo y 38% muy de acuerdo cuando se consulta si la cultura de la empresa le permite el desarrollo de habilidades específicas a los trabajadores confirmando la relación entre la dimensión y la variable.

RECOMENDACIONES

1. Tomando en cuenta la primera conclusión la tesis recomienda al gerente de la empresa de la compañía minera, apoyarse con infografías publicadas en diferentes zonas en la empresa para que los trabajadores puedan sentirse comprometido de manera permanente con la cultura empresarial el cual incluye no solamente las dimensiones establecidas sino la práctica de valores a nivel de los trabajadores y con los terceros que visitan frecuentemente la compañía.
2. Respecto a la segunda conclusión, tomando en cuenta que no es un porcentaje absoluto la valoración fue positiva de la innovación como parte de la cultura la investigación recomienda el gerente de la compañía establecer un área específica donde se pueda promover la creatividad al 100% de trabajadores, permitiendo desarrollar ideas para la mejora de la gestión o participación de los trabajadores en las actividades a las cuales se compromete.
3. Respecto a la tercera conclusión, en cuanto a la orientación hacia los resultados la tesis recomienda al gerente de la empresa establecer los criterios de evaluación y expectativas esperadas de parte de los trabajadores debiendo esto hacer públicos para que el trabajador pueda comprender lo que él espera de la empresa en el corto plazo.
4. Respecto a la cuarta conclusión, la tesis recomienda a la empresa que defina y comunique claramente cómo se evalúa, de manera que el 100% de los trabajadores tenga conocimiento con exactitud qué criterios se usan y que estos se basen en metas y resultados de corto plazo. Esto ayudará a que los trabajadores entiendan mejor su evaluación y sea justa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aladro, E. (2004). *Comunicación y retroalimentación (Vol.2).* Fragua. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=925762>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. USAT - Escuela de Economía.* https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento_organizacional.pdf
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral (5.ª ed.).* Pearson educacion.
- Arzola, M., & Mejias, A. (2007). *Modelo conceptual para gestionar la innovación en las empresas del sector servicios. Revista Venezolana de Gerencia,* 22(37). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000100005
- Baltazar-Gómez, M. R. (2022). *Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100112&script=sci_abstract
- Cardenas, G. (2004). *Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas (4.ª ed.).* Universidad de Guadalajara.
- Carranza, A. (23 de marzo de 2023). *Crehana - Futuro of People. Ejemplos de cultura organizacional: 16 casos exitosos que te ayudarán a crear un buen ambiente laboral para tu equipo:* <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/ejemplos-cultura-organizacional/>
- Carranza, A. (2023). *Ejemplos de cultura organizacional: 16 casos exitosos que te ayudarán a crear un buen ambiente laboral para tu equipo. Crehana.* <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/ejemplos-cultura-organizacional/>

Chango, E. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestria, Universidad Andina Simon Bolivar- Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB. repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7842/1/T3382-MDTH-Chango-La%20cultura.pdf

Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos* (7.^a ed.). <https://es.scribd.com/document/466316338/CHIAVENATO-Administracio-n-de-Recursos-Humanos-pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). https://archive.org/details/idalberto_chiavenato_-_introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administracion

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). <https://studylib.es/doc/9478415/comportamiento-organizacional-idalberto-chiavenato>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). <https://studylib.es/doc/9478415/comportamiento-organizacional-idalberto-chiavenato>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). <https://studylib.es/doc/9478415/comportamiento-organizacional-idalberto-chiavenato>

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). McGraw-Hill. https://archive.org/details/idalberto_chiavenato_-_introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administracion

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). McGraw-Hill. https://archive.org/details/idalberto_chiavenato_-_introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administracion

[_introduccion_a_la_teoria_general_de_la_administracion/page/n6/mod
e/1up](#)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (octava ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Condor, L., & Almache, P. (2023). *La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito san antonio de toacaso en el periodo 2022-2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional UTC.
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/10042/1/PI-002374.pdf>

Cordova, G. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de Seguros Pacífico- Sede Huanuco*, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huanuco]. Repositorio Institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3265>

Coulter, R. &. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson.
<https://studylib.es/doc/9469289/robbins-y-coulter---2014---administracion>

Davis, K. &. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
<https://archive.org/details/comportamientohu0000keit>

Digital, F. (04 de Marzo de 2022). FORBES. Obtenido de Los signos que demuestran que la cultura organizacional está muerta:
<https://www.forbesargentina.com/negocios/los-signos-demuestran-cultura-organizacional-esta-muerta-n13357>

Digno, T. (16 de abril de 2020). *Trabajodigno.pe*. Obtenido de Las empresas que los peruanos no debemos olvidar: <https://trabajodigno.pe/las-empresas-que-los-peruanos-no-debemos-olvidar/>

- Encalada, J., & Atoche, C. (2015). *La cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales*. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 2(4), 24-31. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/download/124/123>
- Forbes, D. (2022). *Los signos que demuestran que la cultura organizacional está muerta*. <https://www.forbesargentina.com/negocios/los-signos-demuestran-cultura-organizacional-esta-muerta-n13357>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. &. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/100160079/Koontz_Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial
- Maruri, A. (2021). *Capacidades y habilidades profesionales para el emprendimiento en la Economía Social*. Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, CIRIEC-España. In *Guía Laboral de la Economía Social Valenciana*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8662439>
- Nicole, F. O. (2022). *La cultura organizacional y su influencia en la productividad de una empresa dedicada al rubro de mudanzas – Ate, 2022*. https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/2f0fc532-1744-4500-89eb-d827f7b8b7d9?utm_source
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U.

- Oslo, M. d. (2005). *Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3.^a ed.). OCDE. <https://archive.org/details/ocde-manual-de-oslo-3ra.-edicion-2005>
- Porras, M., & Herrera, W. (2021). *La cultura organizacional y toma de decisiones en las MYPES del sector Ferretero en la ciudad Huanuco 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7302/TAD00732P78.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: gestión y comunicación*. DIRCOM.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Salazar, D., & Alegre, K. (2021). *Cultura Organizacional y su Relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021*. [Teis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repsoitorio Institucional UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/8760/RE_P_DANNY.SALAZAR_KEVIN.ALEGRE_CULTURA.ORGANIZACIONA L.pdf;jsessionid=0214D4F14000AA9F15FEAF412BA1E57F?sequence=1
- San Roman, G. (2022). *La gestión del talento y el aprendizaje de los profesionales*. *Revista de la Sociedad Española de Informática y Salud*(150), 22-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8509789>
- Solis, R. y. (2023). *Relación entre la cultura organizacional y las fuentes de poder en una empresa del sector automotriz*. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/402>
- Trabajodigno.pe. (16 de 04 de 2020). *Las empresas que los peruanos no debemos olvidar*. <https://trabajodigno.pe/las-empresas-que-los-peruanos-no-debemos-olvidar/>

Vargas, V. (2022). *Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratista Generales, Callao - 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTONOMA.

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

Ysabel, A. M. (2022). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco – Perú 2022*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/05f4a453-66c0-4684-9976-c6a0e88b90a7>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Lino Jorge, E. (2026) “*Cultura Organizacional y trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025*” [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General ¿Cómo la cultura organizacional se relaciona en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025? Específicos ¿Cómo la innovación y toma de riesgo se relaciona en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025? ¿Cómo la orientación hacia los resultados se relaciona en el trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025? ¿Cómo la orientación hacia el personal se relaciona en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025?	General Determinar cómo la cultura organizacional se relaciona en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 Específicos Determinar cómo la innovación y toma de riesgo se relaciona en el trabajo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 Determinar cómo la orientación hacia los resultados se relaciona en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 Determinar cómo la orientación hacia el personal se relaciona en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025	General La cultura organizacional se relaciona significativamente en el trabajo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 Específicos La innovación y toma de riesgo se relaciona significativamente en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 La orientación hacia los resultados se relaciona significativamente en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025 La orientación hacia el personal se relaciona significativamente en el trabajo en equipo Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025	Variable 1 Cultura organizacional Dimensiones: - Innovación y toma de riesgo - Orientación hacia los resultados - Orientación hacia el personal Variable 2 Trabajo en equipo Dimensiones: - Compromiso - Comunicación - Complementariedad	• Tipo: Aplicada • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Descriptivo correlacional • Diseño: No experimental - Transversal • Población: 50 colaboradores • Muestra: 50 colaboradores • No probabilística • Técnica La encuesta • Instrumento Cuestionario



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

ENCUESTA

(Guía de cuestionario dirigida a trabajadores de la Compañía Minera Chungar S.A.C.).

Instrucciones de llenado: el llenado de la presente encuesta tiene fines académicos su contribución va a ser importante para determinar cómo la cultura organizacional dentro de la compañía está estableciendo o no relación con la Constitución de equipos de trabajo. Este es de carácter anónimo:

Marque 1: si está muy en desacuerdo

Marque 2: si está en desacuerdo

Marque 3: si es indiferente

Marque 4: si está de acuerdo

Marque 5: si está muy de acuerdo

1. ¿La empresa impulsa a los trabajadores a proponer ideas nuevas o soluciones innovadoras?
2. ¿La empresa facilita espacios o recursos que permiten la expresión de la creatividad de trabajo?
3. ¿La empresa permite que los trabajadores experimenten nuevas formas de hacer las cosas, aun si existe la posibilidad de cometer errores?
4. ¿La empresa mide la contribución de sus trabajadores en el quehacer diario de su labor?
5. ¿La empresa mide la eficiencia de su trabajo?
6. ¿La empresa fomenta la eficiencia a partir del uso razonable del tiempo y los recursos designados para su área?

7. ¿La empresa monitorea el nivel de satisfacción de sus trabajadores en base a las tareas concluidas?
8. ¿la empresa mide el nivel de satisfacción en base al esfuerzo y dedicación que le ponen sus trabajadores?
9. ¿La empresa tiene una cultura que busca fomentar el aprendizaje constante de sus trabajadores?
10. ¿La empresa desarrollo de talleres para impulsar el crecimiento de la persona en base a nuevos conocimientos útiles para la empresa?
11. ¿la empresa evalúa el desempeño de manera objetiva?
12. ¿La empresa fomenta una cultura de mejoras en el rendimiento de su desempeño?
13. ¿La empresa impulsa mejoras continuas en los procesos de trabajos realizados por los equipos?
14. ¿La cultura organizacional de la empresa valora la innovación dentro de los procesos operativos y administrativos?
15. ¿Los trabajadores se adaptan fácilmente a los cambios promovidos por la empresa?
16. ¿Existen estrategias organizacionales que facilitan la adaptación de los equipos de trabajo ante nuevas situaciones o exigencias del entorno?
17. ¿es parte de la cultura de la empresa la comunicación adecuada formal?
18. ¿Es parte de la cultura de la empresa fomentar el aprendizaje a partir de las primeras experiencias de comunicación?
19. ¿la empresa usa las diferentes plataformas para establecer comunicación clara y directa con sus trabajadores?
20. ¿La empresa tiene una política de comunicación en el que se fomenta la eficiencia del desempeño del trabajador?
21. ¿Es parte de la cultura de la empresa desarrollar habilidades en sus trabajadores?
22. ¿La empresa impulsa el desarrollo de habilidades blandas en sus trabajadores como parte de una cultura empresarial responsable?

23. ¿la empresa como parte de la cultura fomenta las capacidades técnicas de sus colaboradores?
24. ¿La empresa impulsa talleres que buscan el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores?

Gracias por su apoyo

ANEXO 2

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Asunto: Solicitud de permiso para realizar investigación de tesis en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco

Sr. Carlos Cajachagua Jacay
Administrador – jefe inmediato

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar formalmente su autorización, para llevar a cabo una investigación de tesis dentro de la Compañía Minera Chungar S.A.C., en el marco de mi formación académica en la carrera de Administración de Empresas, como parte del cumplimiento de los requisitos para la obtención del título profesional.

El tema de mi investigación está relacionado con “La cultura organizacional y trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C. – Pasco 2025”, por lo que considero de gran valor poder realizar el estudio en la compañía, dada su estructura organizativa, su relevancia en el sector y mi conocimiento interno como colaboradora. La investigación se llevará a cabo respetando estrictamente los principios éticos, garantizando la confidencialidad de la información y sin interferir con las actividades laborales de la compañía.

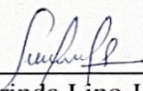
De ser aprobada mi solicitud, me comprometo a entregar una copia del trabajo final a la empresa si así lo requiere, así como mantener informados a los responsables pertinentes del desarrollo del estudio.

Agradezco de antemano su atención a la presente solicitud y quedo a la espera de su aprobación para proceder con los trámites correspondientes ante mi institución educativa.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Huánuco 17 de abril de 2025

Atentamente,



Elebrinda Lino Jorge
72102300

ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACIÓN

CHUNGAR

COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR S.A.C.



Compañía Minera Chungar S.A.C.

Asunto: Carta de Autorización

Pasco 21 de abril 2025

Señorita

Elebrinda Lino Jorge

Por medio de la presente, autoriza a la señorita Elebrinda Lino Jorge, identificada con N° de DNI 72102300, Bachiller en la carrera profesional de Administración de Empresas, a realizar su investigación de tesis titulada "La cultura organizacional y trabajo en equipo en Compañía Minera Chungar S.A.C – Pasco 2025".

La investigación se desarrollará bajo los lineamientos establecidos por su centro de estudios y no interferirá con el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Asimismo, la información brindada será utilizada únicamente con fines académicos y bajo estricta confidencialidad.

Autorizo el acceso a la información necesaria y al personal correspondiente, siempre en coordinación con mi persona y respetando los protocolos internos.

Sin otro particular, le deseo éxitos.

Atentamente,

Carlos Cajachagua Jacay
Administrador
21284053