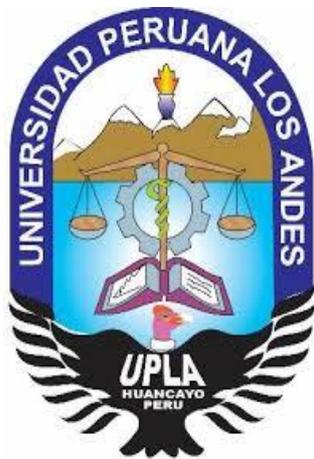


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los  
Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Malache Rivas Sarai Alexandra  
: Bach. Vicente Marcos Beatriz Fatima

Asesor : Dr. Bejar Mormontoy Aguedo Albino

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 16.03.2021 – 15.03.2022

Huancayo – Perú  
2022

# HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

### TESIS

Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores  
en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020

#### PRESENTADA POR:

Bach. Sarai Alexandra, Malache Rivas

Bach. Beatriz Fatima, Vicente Marcos

#### PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

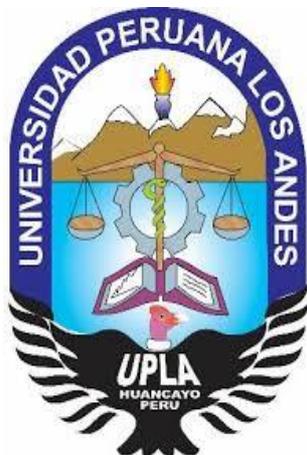
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**

#### APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

<b>PRESIDENTE</b>	:	_____
		<b>Dr.</b>
<b>PRIMER MIEMBRO</b>	:	_____
		<b>Mg.</b>
<b>SEGUNDO MIEMBRO</b>	:	_____
		<b>Mg.</b>
<b>TERCER MIEMBRO</b>	:	_____
		<b>Mg.</b>

Huancayo, .....de.....del 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor (es) : Bach. Sarai Alexandra Malache Rivas  
Bach. Beatriz Fatima, Vicente Marcos

Asesor : Dr. Aguedo Albino Bejar Mormontoy

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Institucional : Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 16.03.2021 al 15.03.2022

**Huancayo – Perú**

**2021**

**Asesor:**

Dr. Aguedo Albino Bejar Mormontoy

### **DEDICATORIA**

Dedicamos el desarrollo de la presente investigación principalmente a nuestros **padres**, por su infinito amor y apoyo incondicional, y a cada una de las personas que creyeron en nuestros logros.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a **Dios** por todas sus bendiciones.

Agradecemos profundamente: **Universidad Peruana Los Andes**, por sus enseñanzas a lo largo de este gran camino, a la institución que nos permitió desarrollar este trabajo de grado en sus instalaciones **con ubicación geográfica en San Borja**, por las facilidades brindadas.

**Sarai y Beatriz**

## CONTENIDO

HOJA DE APROBACION DEL JURADO.....	i
FALSA PORTADA.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
<b>CONTENIDO DE TABLAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>CONTENIDO DE FIGURAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>20</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>20</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática.</b> .....	<b>20</b>
<b>1.2. Delimitación del problema.</b> .....	<b>23</b>
<i>1.2.1. Espacial.</i>	23
<i>1.2.2. Temporal.</i>	23
<i>1.2.3. Conceptual.</i>	23
<b>1.3. Formulación del problema.</b> .....	<b>23</b>
<i>1.3.1. Problema general.</i>	23
<i>1.3.2. Problemas específicos.</i>	23
<b>1.4. Justificación.</b> .....	<b>24</b>
<i>1.4.1 Social.</i>	24
<i>1.4.2. Teórica</i>	24
<i>1.4.3. Metodológica</i>	25
<b>1.5. Objetivos</b> .....	<b>25</b>
<i>1.5.1. Objetivo general</i>	25
<i>1.5.2. Objetivos específicos.</i>	25
<b>2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2. Bases teóricas.</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.1. Cultura organizacional</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.2. Dimensiones de la cultura organizacional</b> .....	<b>30</b>

<b>2.2.3. Características de la cultura organizacional .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2.4. Funciones de la cultura organizacional.....</b>	<b>33</b>
<b>2.2.5. Tipos y niveles de cultura organizacional .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.6. Fundamentos que definen el rendimiento - laboral.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.7. Dimensiones rendimiento laboral.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.8. Tipos de rendimiento laboral.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2.9. Características del rendimiento laboral.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2.10. Factores del rendimiento laboral.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3. Marco Conceptual.....</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>43</b>
<b>HIPÓTESIS .....</b>	<b>43</b>
<b>3.1. Marco hipotético .....</b>	<b>43</b>
<b><i>3.1.1. Hipótesis general.</i></b>	<b>43</b>
<b><i>3.1.2. Hipótesis específicas.</i></b>	<b>43</b>
<b>3.3. Variables.....</b>	<b>43</b>
<b><i>3.3.1. Definición de variables</i></b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>47</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>47</b>
<b>4.1. Método de investigación. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.2. Tipo de investigación. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.3. Nivel de investigación. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.4. Diseño de la investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>4.5. Población y muestra.....</b>	<b>48</b>
<b><i>4.5.1. Población</i></b>	<b>48</b>
<b><i>4.5.2. Muestra.</i></b>	<b>48</b>
<b>4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....</b>	<b>49</b>
<b>4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....</b>	<b>49</b>
<b>4.8. Aspectos éticos.....</b>	<b>50</b>

<b>CAPÍTULO V</b> .....	51
<b>RESULTADOS</b> .....	51
<b>5.1. Descripción de resultados</b> .....	51
<b>5.2. Contrastación de hipótesis</b> . ....	67
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	72
<b>CONCLUSIONES</b> .....	75
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	76
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	77
<b>ANEXOS</b> .....	81
<b><i>MATRIZ DE CONSISTENCIA</i></b>	82
<b><i>Matriz de Operacionalización de las variables</i></b>	83
<b><i>Matriz de operacionalización del instrumento</i></b>	84
<b><i>Instrumento de investigación y su aplicación</i></b>	85
<b><i>Confiabilidad y Validación del instrumento</i></b>	131
<b><i>Data y Procesamiento de datos (IBM SPSS)</i></b>	146
<b><i>Consentimiento Informado</i></b>	149
<b><i>Autorización de la Institución para realizar la investigación</i></b>	151
<b><i>Evidencia de Aplicación del Instrumento</i></b>	152

**CONTENIDO DE TABLAS**

Tabla 1	Características de la cultura organizacional	31
Tabla 2	Características del rendimiento laboral	37
Tabla 3	Operacionalización de las variables	43
Tabla 4	Descripción de resultados – pregunta 1	49
Tabla 5	Descripción de resultados – pregunta 2	50
Tabla 6	Descripción de resultados – pregunta 3	51
Tabla 7	Descripción de resultados – pregunta 4	52
Tabla 8	Descripción de resultados – pregunta 5	53
Tabla 9	Descripción de resultados – pregunta 6	54
Tabla 10	Descripción de resultados – pregunta 7	55
Tabla 11	Descripción de resultados – pregunta 8	56
Tabla 12	Descripción de resultados – pregunta 9	57
Tabla 13	Descripción de resultados – pregunta 10	58
Tabla 14	Descripción de resultados – pregunta 11	59
Tabla 15	Descripción de resultados – pregunta 12	60
Tabla 16	Descripción de resultados – pregunta 13	61
Tabla 17	Descripción de resultados – pregunta 14	62
Tabla 18	Descripción de resultados – pregunta 15	63
Tabla 19	Descripción de resultados – pregunta 16	64
Tabla 20	Análisis de la cultura organizacional y su influencia significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja - 2020.	65
Tabla 21	Análisis del involucramiento de la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja -2020.	66

Tabla 22	Análisis de la consistencia de la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja -2020.	67
Tabla 23	Análisis de la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficiencia y eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – 2020.	69

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1	Productividad laboral en América del Sur y México	19
Figura 2	Dimensiones de la Cultura Organizacional	29
Figura 3	Tipo de cultura organizacional	33
Figura 4	Dimensión del rendimiento laboral	35
Figura 5	Factores del rendimiento laboral	38
Figura 6	Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional	49
Figura 7	Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas	50
Figura 8	Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar	51
Figura 9	Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores	52
Figura 10	Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados	53
Figura 11	Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas	54
Figura 12	Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente	55
Figura 13	Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la institución evaluada.	56
Figura 14	Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos	57

Figura 15	Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada	58
Figura 16	Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada	59
Figura 17	Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo	60
Figura 18	Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos	61
Figura 19	Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas	62
Figura 20	Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer	63
Figura 21	Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales	64

## RESUMEN

El estudio titulado “Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020”, buscó conocer como las tres dimensiones más importantes de la cultura organizacional como son: Involucramiento, consistencia y la adaptabilidad, inciden en el rendimiento laboral de la mencionada Entidad. En tal sentido, se propuso como objetivo general determinar como se relaciona la cultura organizacional con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020. Para abordar esta problemática fue necesario recurrir a las bondades metodológicas del tipo de investigación básica con un nivel correlacional, diseño no experimental con corte transversal. Asimismo, se detectaron algunos hallazgos que originó la situación planteada y que fueron precisados a través del SPSS/25, entre los más resaltantes: la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Rendimiento Laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020. En tal sentido se concluyó: La Cultura Organizacional permite fortalecer los lazos laborales existentes en la Institución y sus colaboradores, promoviendo buenas relaciones entre los grupos, los cuales trabajan con mucha identidad fomentando un mayor Rendimiento, por lo que es importante identificar las debilidades incidentes en la Cultura Organizacional en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020. Con el fin de lograr los objetivos y metas propuestas a corto y mediano plazo.

***Palabras Clave:*** Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral

## ABSTRACT

The study entitled "Organizational Culture and Work Performance of Employees in Ugel N° 07 - San Borja - Lima 2020", sought to know how the three most important dimensions of organizational culture such as: Involvement, consistency and adaptability, affect the work performance of the mentioned Entity. In this sense, the general objective was to determine how the organizational culture is related to the work performance of the collaborators in Ugel N° 07 - San Borja - Lima 2020. To address this problem, it was necessary to resort to the methodological benefits of basic research with a correlational level, non-experimental design with cross-sectional cut. Likewise, some findings were detected that originated the situation raised and that were specified through SPSS/25, among the most outstanding ones: Organizational Culture is significantly related to the Labor Performance of the collaborators Ugel N° 07 - San Borja - Lima 2020. In this sense it was concluded: The Organizational Culture allows to strengthen the existing labor ties in the Institution and its collaborators, promoting good relations between the groups, which work with a lot of identity promoting a higher performance, so it is important to attack the weaknesses in the Organizational Culture in Ugel N° 07 - San Borja - Lima 2020. In order to achieve the objectives and goals proposed in the short and medium term.

***Key words:*** Organizational Culture and Work Performance.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “*Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020*”, se desarrolla en virtud a que se viene observando ciertas debilidades en todos aquellos aspectos que guardan relación con la cultura organizacional: como es el caso de las reacciones o manifestaciones del talento humano al momento de expresar sus emociones, sentimientos, actitudes, hábitos, valores, tradiciones ante usuarios internos y externos, observándose cierto malestar en cuanto a las directrices que identifica a una buena cultura organizacional, proyectada mediante el involucramiento, la consistencia y la adaptabilidad, ninguna de estas dimensiones se cumplen a cabalidad en la mencionada institución académica.

En tal sentido, se determinó como misión principal indagar sobre los elementos que intervienen en la institución objeto de estudio específicamente en el tema cultural y de organización con el fin de medir el rendimiento laboral.

Establecieron como problema general, el siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?

En cuanto a la metodología con la que se trabajará en el presente estudio corresponde a: Tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental con corte trasnversal, con una muestra de 42 colaboradores y la estadística se realizará a través del programa estadístico IBM SPSS versión 2020, mediante la correlación R de Pearson para contrastar las hipótesis.

De acuerdo al propósito que se persigue en el Capítulo I, incluye el Problema; la descripción y formulación del mismo, los parámetros de investigación tanto general y específico y los límites respectivos e importancia del estudio, en lo social y teórico.

Capítulo II, titulado Marco Teórico; se describen las experiencias previas desde esferas nacionales e internacionales, teorías correspondientes a ambas variables, términos básicos, plan hipotético y la operacionalización de las variables en estudio.

Capítulo III, titulado Hipótesis: Comprende la hipótesis general, específicas y definición de las mismas.

Capítulo IV, titulado Metodología, resaltando los métodos utilizados en el proceso, el tipo, nivel y diseño del proyecto de investigación, así como la especificación de la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la Institución.

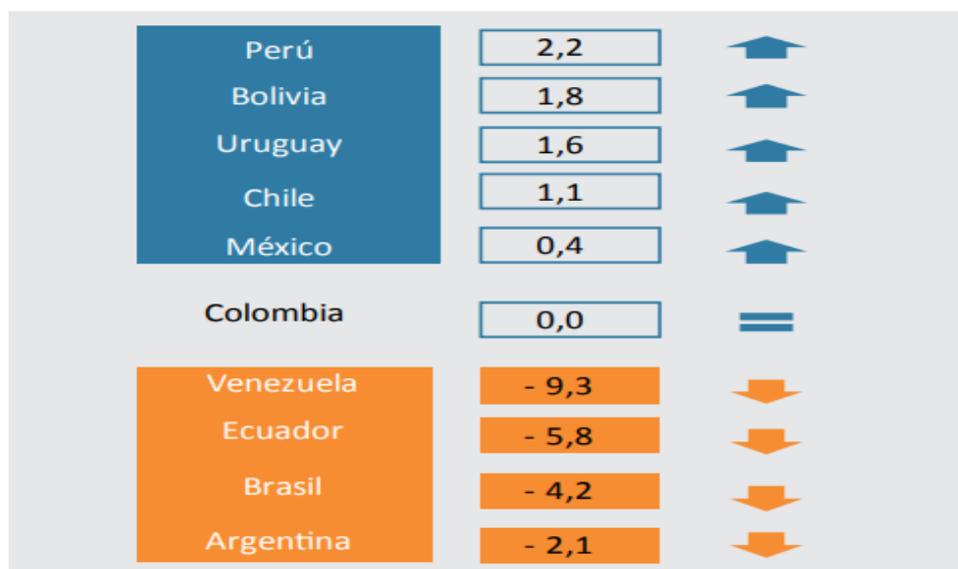
## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática.

Las organizaciones se construyen bajo valores éticos y de principios que reflejan su identidad como tal, en el transcurso de sus actividades diarias como instituciones al servicio de la sociedad, por lo que es necesario mantener una cultura organizacional positiva y buena que motive al personal a maximizar su rendimiento laboral, de la misma manera permita el logro de los objetivos institucionales y personales a la vez que se alcanzan las metas. Por lo que es importante que los administradores y gerentes mantengan una efectiva comunicación laboral con dicho talento humano, con el fin de conocer sus necesidades personales, laborales y las organizacionales, para luego establecer lineamientos que conduzcan a mejorar la situación previamente observadas las cuales infieren en el rendimiento laboral, cuyo cambio debe darse bajo un enfoque que resalte el involucramiento de la cultura organizacional como una de las dimensiones que busca el equilibrio entre el bienestar social y la productividad de la empresa como la satisfacción de sus seguidores, usuarios y personal en general, sin descuidar la consistencia de la cultura empresarial y la adaptabilidad de la misma, estas ayudan a impulsar a la empresa hacia metas concretas de la mano con el personal, respetando los valores que promueven el éxito en cada uno de ellos.

En tal sentido, el rendimiento laboral viene a representar el indicador necesario para medir el desempeño de los trabajadores y como este contribuye a la satisfacción, tanto de propietarios o empresarios y los colaboradores de las mismas. En este mismo orden, existen organizaciones nacionales e internacionales que proyectan el desarrollo de los países en relación con el rendimiento laboral, a nivel América del Sur y México según, Peñaranda (2018), los refleja de la siguiente forma:

**Figura 1***Productividad laboral en América del Sur y México*

**Fuente:** The conferencia Board, INEI. Elaboración del IEDEP

Con estos resultados se pueden apreciar por decirlo así, las economías con el mayor crecimiento de productividad laboral en el 2016, donde Perú ocupa el primer lugar seguido de Bolivia y Uruguay.

Las Unidades de Gestión Educativas Locales (UGEL) son organizaciones públicas responsables de la administración de la política educativa que implementa el Ministerio de Educación del Perú, las mismas se encuentran diseminadas a lo largo de la geografía peruana, estas agrupan una cantidad de instituciones educativas a su cargo de acuerdo a la geopolítica del país.

De manera puntual, la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja, Departamento de Lima, no escapa a la situación actual y los cambios que constantemente se producen en aspectos que involucran la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el accionar de sus procesos y actividades cotidianas.

Se puede observar que la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja, hoy en día no ha tomado en cuenta aspectos relacionados con la cultura organizacional en el

accionar de sus procesos y actividades cotidianas. Lo cual genera ciertas falencias en el rendimiento laboral de cada colaborador, por lo que no existe un óptimo involucramiento dimensional de la cultura organizacional en los procesos inherentes a desarrollo y empoderamiento del talento humano frente a situaciones diversas y a la institución en su rol formativo y de jerarquía académica lo que antecede a una mala praxis en la identificación de debilidades y amenazas referente a cultura organizacional, por las cuales viene atravesando la institución, lo que infiere de igual manera en la consistencia y adaptabilidad de la cultura organizacional para el logro de objetivos y metas que garanticen el éxito de la institución y resalte el desenvolvimiento y eficacia de su personal.

No obstante, la carencia de factores tales como la buena comunicación interna, la motivación y reconocimiento a los frutos del equipo, así como los valores, creencias, normas, símbolos, clima y filosofía de organización van a lograr que sea parte influyente para revertir la situación actual de la mencionada institución hacia la consolidación de una organización eficiente con buena calidad y consistencia cultural.

De igual manera la presente investigación constituirá una herramienta de punto de partida, consulta, apoyo, alternativa de mejora y recomendaciones que permitan lograr una influencia positiva en la Cultura Organizacional y en el Rendimiento Laboral de sus colaboradores, y así enmendar errores de manera oportuna en la Ugel N° 07 – San Borja.

Por lo antes expuesto, se establece como problema principal de la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultural organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?

## **1.2. Delimitación del problema.**

### **1.2.1. Espacial.**

La presente investigación, se realizó en la Sede Principal de la Ugel N° 07, del Distrito de San Borja, Provincia y Departamento de Lima.

### **1.2.2. Temporal.**

La investigación fue analizada con datos correspondientes - 2020.

### **1.2.3. Conceptual.**

Aborda el estudio de la relación existente entre dos variables, tales como son: la Cultura Organizacional y el Rendimiento Laboral, que fueron relevantes para la culminación del estudio en la Ugel N° 07 – San Borja.

## **1.3. Formulación del problema.**

### **1.3.1. Problema general.**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?

### **1.3.2. Problemas específicos.**

- ¿Cómo se relaciona el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja - Lima 2020?
- ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?
- ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja - Lima 2020?

## **1.4. Justificación.**

### **1.4.1 Social.**

El propósito es determinar las relaciones existentes entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, por lo que es importante realizar una inducción general a los colaboradores de la Ugel N° 07 – San Borja, sobre todos aquellos aspectos inherentes a la cultura organizacional muy específicamente resaltando los que se involucran directamente con el rendimiento del talento humano, para lograr con esto un mejor desenvolvimiento y mayor eficacia en los procesos a realizar.

Con este estudio se pretende determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, con el fin de hacer los cambios o correctivos necesarios que requiera la Ugel N° 07, para crear un buen ambiente de trabajo donde se respeten los derechos y obligaciones de cada uno de los colaboradores, donde se perciba un clima de honestidad y responsabilidad que genere en los usuarios la confianza ante los operarios que se encargan de los tramites que solicitan en la mencionada institución y a su vez logre su máximo desenvolvimiento laboral.

### **1.4.2. Teórica**

El estudio promovió la revisión literaria y documental que nutrió este documento especial de grado, apoyada en diferentes técnicas de trabajo científico como método general, los cuales aportaron series de información acerca de: cultura organizacional y rendimiento laboral. Con ello obtendremos fuente de información para las futuras investigaciones relacionadas a las variables planteadas, con el fin de mejorar el sistema administrativo en la Ugel N° 07 – San Borja.

### **1.4.3. Metodológica**

En términos metodológicos, el proceso de investigación e indagación condujo a un material informativo escrito, que podrá ser utilizado como un modelo referencial y bibliográfico para otros trabajos de investigación, donde se pretenda abordar este tema, resaltando que la institución objeto de estudio es reconocida en el contexto de la educación en Perú. De la misma manera, como material de soporte y/o evidencia para otras investigaciones similares, porque además contiene herramientas de interés documental, metodológico y de análisis de resultados validadas por expertos en el área de investigación.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos.**

- Determinar como se relaciona el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- Determinar como se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- Determinar como se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

##### Nacionales

**De LaTorre & Afán (2017)**, en su trabajo titulado *“Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional de Perú 2016”*, cuyo objetivo; tuvo como alternativa precisar aspectos claves sobre los elementos culturales y organizacionales, valores, creencias, el clima y las normas que intervienen en el desempeño laboral, fue una investigación de índole cualitativo, la cual aportó a dicho contexto que el desempeño de los trabajadores en cuanto a productividad se ve afectado por la manera como se maneja la cultura organizacional, la cual debe mejorar.

**Olivera, Córdova & Alba (2018)**, en su trabajo titulado *“La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 Comas, Lima”*, cuyo objetivo fue establecer si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04, el estudio tuvo una estructura cualitativa de tipo aplicada y trabajaron con una población de 92 empleados de la institución en estudio y una muestra probabilística de 74 personas, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el cuestionario, lo que los llevo a concluir: que la formación- empresarial influye en el desempeño laboral de los empleados.

**Zavala (2020)**, tituló su trabajo *“Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú S.A.C., 2019”*, cuyo motivo general fue determinar estuvo identificado con el eje temático, los alcances tuvieron enmarcado en los hechos cuantitativos, aplicada, a su vez utilizó medios de correlación -descriptivo, y trabajaron con una muestra probabilística de 52 personas, la técnica de recolección de datos utilizada fue la

encuesta y su instrumento el cuestionario, lo que los llevó a concluir: que existe relación directa entre la cultura organizacional y desempeño del mencionado personal.

**Luque & Morales (2015)** en su trabajo *“La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa”*, cuyo objetivo; fue describir la cultura organizacional y la relación con la actuación laboral del personal del área de logística, es una investigación de enfoque cualitativo y la población de estudio fue un total de 57 trabajadores de la empresa, lo que los llevó a concluir: que cuando se tiene bien arraigada la cultura organizacional considerando la misión y visión, esta tiene una incidencia positiva en el rendimiento laboral.

**Jiménez (2018)** en su trabajo *“Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero 2018”*, cuyo propósito; fue la determinación eficaz de la formación / organizacional y su importante influencia en la actuación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad, es una investigación que contó con un modelo (...) no experimental, de tipo explicativo, como instrumento de selección de datos utilizó la encuesta y el cuestionario a una población de 32 trabajadores, lo que les permitió concluir: que las situaciones que manejan los trabajadores influían en la productividad de los mismos, lo que les permitió ver que hay relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral.

### **Internacionales**

**Figuroa (2015)** en su trabajo titulado *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución Gubernamental”*, en estudio se centró en la meta propuesta por el investigador que tuvo que ver con el título plasmado anteriormente. Se trabajó con una población de 47 empleados, de diferente sexo, para lo cual utilizaron como instrumento de medición el cuestionario, lo que los llevó a concluir:

literalmente la cultura organizacional se relaciona con la actuación laboral de los colaboradores en la institución gubernamental identificada previamente.

**Ramírez (2015)** trabajo titulado *“Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE”*, cuyo objetivo fue buscar la influencia que tiene la formación / organizacional en la destreza laboral de los docentes, es una investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo, el instrumento de recolección de datos fue la encuesta a una población de 124 docentes y una entrevista dirigida a 19 directivos, los resultados que obtuvieron les permitieron identificar los elementos principales de la cultura organizacional, por lo que concluyen: que el personal docente y directores académicos tienen claro el significado de rendimiento académico, en tal sentido, suelen ser más eficientes.

**Campos, Martínez & Reyna (2015)**, artículo científico *“El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A”*. Menciona que su objetivo principal es realizar un análisis sobre los aportes que tiene la formación/ organizacional en la destreza laboral del personal de producción de la mencionada empresa, luego de su análisis y de realizar los estudios necesarios llegan a concluir que existen varios factores incidentes: aspecto físico, vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones tienen una integración positiva en el desempeño laboral de los empleados previamente señalados.

**Carro (2017)** en su artículo científico *“La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial en el periodo de octubre-diciembre 2017”*. Señala que su meta principal fue detectar la integración metodológica entre la formación /organizacional y su influencia en la sustentabilidad de las empresas, en esta oportunidad el estudio lo aplicó al caso de la industria de la cerámica, para tales fines el investigador realizó un diagnóstico sobre los factores incidentes en cada modelo aplicado por la gerencia para mejorar su personal. Por lo que concluyen: que la cultura organizacional influye en las dimensiones sociales e institucionales,

por lo que es necesario desarrollar estrategias que permitan que las dimensiones de sustentabilidad sean consideradas ejes sustantivos dentro de la cultura empresarial.

**Jiménez (2018)** en su investigación titulada “*Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018-Chucuito – Puno*”. Cuyo objetivo es determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral. En cuanto a la metodología que se usó se consideró el Hipotético deductivo, Cuantitativo, No experimental, Descriptivo. El instrumento fue el cuestionario, aplicado a una muestra de 32 trabajadores, usando el programa estadístico SPSS, resultando que existe nivel de significancia entre sus variables. El 43.8% tienen un liderazgo organizacional autoritario deficiente, un 50% de jefes mantienen un nivel desagradable y el 53.1% la relación con los compañeros es desagradable.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Cultura organizacional**

Es considerada por Robbins & Judge (2017), expone que es un sistema de mucha significancia para el equipo de trabajo de una organización, de manera similar, la cultura ayuda a una organización a distinguirse de otras; a tener un sentido de identidad y unidad definido, por ende, centrar la atención en la mayoría en lugar del interés propio, fortalecer la estabilidad del sistema social como un agente social que une a las organizaciones; sirve como procedimientos para controlar y moldear las conductas y actuaciones de los empleados (p. 512).

De allí que la cultura organizacional se convierte en todas las acciones que se realicen dentro y fuera de la organización, es como decir, imaginamos la forma en la que el mundo nos rodea: todo aquello que tenga algún significado para nosotros, como palabras o gestos. En este sentido, Gravano (2012), señala que: en la cultura organizacional intervienen una serie de

factores que son de gran interés empresarial, entre los que se mencionan los sociales, colectivos, valores, comportamientos, mitos otros, que se ponen de manifiesto a través del personal, lo que debe importar son los efectos que deja en dicho ambiente de trabajo.

Se entiende entonces que este término Cultura transmite la idea de ser un proceso continuo donde las personas aprenden a internalizar, sociabilizar y van aprendiendo reglas, este concepto tomo más auge en los años 80 donde lo interpretaban como el hombre y su papel en la creación de símbolos, lenguajes y visiones.

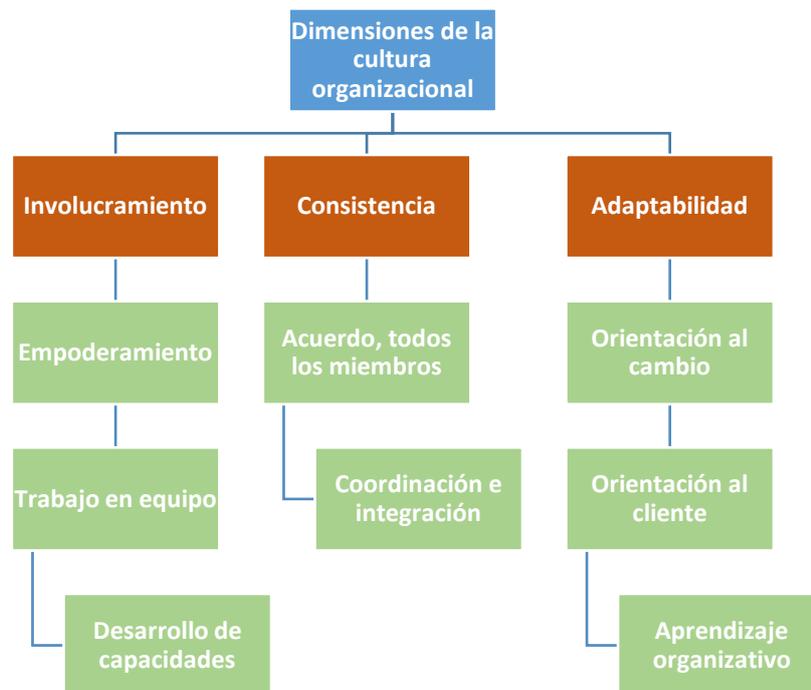
Por otro lado, Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019), define a la cultura organizacional explicando que:

Son todos aquellos elementos que pueden ser compartidos por el talento humano que hace vida en una organización, además tienen que ver con el proceso de adaptación externa e interna, de este modo se logrará una cultura deseable y a tono con las exigencias y necesidades del entorno laboral (p. 82).

De lo planteado por el autor, cabe señalar que la cultura organizacional implica una serie de factores que indican el comportamiento tanto de la empresa como de su talento humano en un momento determinado, permitiendo que estos puedan modificar aquellas conductas empresariales de una manera positiva con el fin de que tengan una percepción y forma de pensar diferente.

### **2.2.2. Dimensiones de la cultura organizacional**

Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019), mencionan que las dimensiones de la cultura organizacional, son: involucramiento, consistencia y adaptabilidad, tal como se visualiza en el siguiente gráfico:

**Figura 2***Dimensiones de la Cultura Organizacional*

**Fuente:** Muñoz, P. (2019).

A continuación, el mismo autor realiza de manera más detallada la explicación de las dimensiones:

- **Involucrar:** Donde las organizaciones buscan empoderar a sus trabajadores, haciéndoles partícipes en equipo de la solución de problemas, permitiendo el desarrollo integral de sus trabajadores, donde estas destrezas y habilidades muestran el compromiso del trabajador con el logro de objetivos de la empresa, y se estructura así:
  - a. Empoderamiento, donde se les da la capacidad de resolver problemas mostrando su sentido de pertenencia con la empresa.
  - b. Trabajo en equipo, se persiguen objetivos comunes, y todos los trabajadores asumen su responsabilidad propia.

- c. Desarrollo de capacidades, se le brinda constante capacitación a los trabajadores de manera que incrementen sus conocimientos y habilidades.
- **Consistencia:** se caracteriza por la integración y solides de las empresas y todos sus miembros, comparten una misma visión, los motiva a establecer acuerdos y mueve a los trabajadores a actuar de la misma manera, esta dimensión de la cultura se divide en los siguientes indicadores:
  - a. Acuerdo, todos los miembros de la organización estarán de acuerdo en temas primordiales de la organización.
  - b. Coordinación e integración: todas las áreas y puestos de trabajo tendrán la misma capacidad de trabajo en conjunto que se verá reflejado en el logro de objetivos.
- **Adaptabilidad:** cuando una organización es efectiva se formarán a partir de una organización integral que se adapta y aprende de los errores, está dispuesta a asumir riesgos, teniendo el objetivo principal de satisfacer a sus clientes, busacando prestar un mejor servicio. En esta dimensión se divide en tres subescalas que se observan a continuación.
  - a. Orientación al cambio; estará capacitada para adoptar cambios y podrá interpretar la situación de la empresa que le permita de manera inmediata cambiar los contextos que busquen adelantarse ante los cambios futuros.
  - b. Orientación al cliente: podrá saber cuáles son las necesidades de sus clientes y anteponerse a sus necesidades, ya que el objetivo es la satisfacción de los clientes.
  - c. Aprendizaje organizativo: para potenciar las capacidades de los trabajadores, la organización estará atenta a los cambios que según los propios trabajadores sea necesario.

### 2.2.3. Características de la cultura organizacional

Dentro de las características de la cultura encontramos una serie de situaciones que según, Rodríguez (2011), que se desglosan de esta manera:

**Tabla 1**

*Características de la formación/ organizacional*

<b>Característica</b>	<b>Explicación</b>
Identidad de sus miembros	Les permite a los trabajadores sentirse parte de la organización identificándose con ella.
Énfasis en el grupo	Donde se le da la oportunidad de realizar las labores de trabajo por grupo, no por personas.
Enfoque hacia las personas	Antes de que la administración tome alguna decisión consideran las repercusiones de los integrantes de la organización.
La integración de unidades	Les permite trabajar de manera independiente y coordinada.
Orientación de resultados	La organización se centra en los eventos o los resultados en vez de los procesos para lograrlos.
El control	Donde se colocan las normas implícitas en los procesos supervisorios en la conducta de los trabajadores.
Innovación y aceptación al riesgo	Donde se establecen y se distribuyen las recompensas salariales y los bonos de rendimiento del empleado.
Los criterios para recompensar	Donde los empleados muestran precisión y atención a los detalles

**Fuente:** Rodríguez, (2011)

De manera que cada una de estas características muestra que es un proceso continuo y que solo cumpliendo con ellos se obtiene una orientación de la cultura organizacional.

### 2.2.4. Funciones de la cultura organizacional

Como saben, como parte de la cultura organizativa, tiene una serie de funciones y, por lo tanto, Robbins y el Judge (2017) indican que: permite establecer límites; Esto significa que crea la diferencia entre la organización, y el resto, la segunda basada en sus poderes para transferir el sentido de identidad para los miembros de la organización, la tercera persona se

basa en la solicitud simplificada de crear el cumplimiento de algo más que los intereses personales. En el cuarto es mejorar la estabilidad del sistema SOCAL y, finalmente, se refiere a su función como un mecanismo significativo y las instrucciones de control y cumplir con las relaciones y comportamientos de los empleados.

De allí, que la cultura crea la identidad del empleado con la organización en este mismo sentido, Luna y Pezo (2007), En su trabajo sobre la cultura de la innovación y la gestión de la tecnología, la cultura organizacional es: una dimensión significativa relacionada con los comportamientos organizacionales, considerada una configuración de comportamientos y resultados aprendidos, sus efectos, los elementos se comparten y se comunican a otros, los miembros de la comunidad permiten que los actores sean micro - habilitados: necesidades, creencias, valores, principios, símbolos, etc. para crear comportamientos macro-organizacionales.

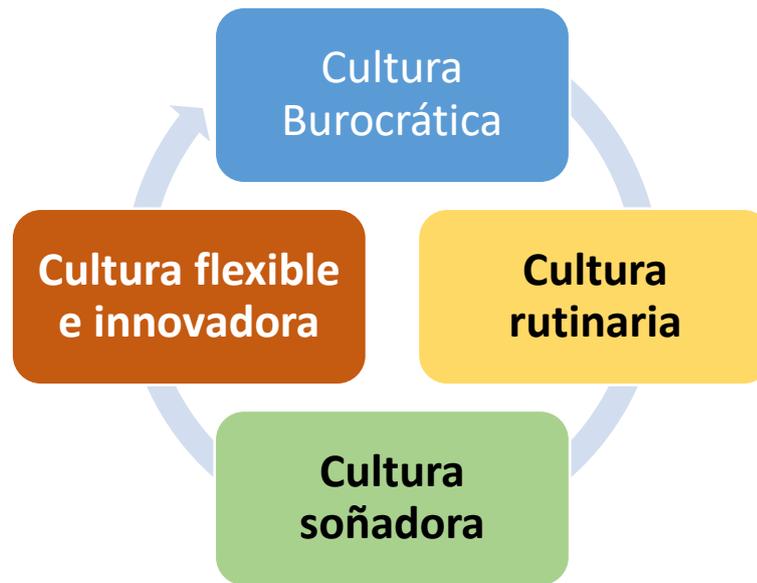
Por lo tanto, la cultura organizacional contiene aspectos que permiten el equilibrio de las relaciones laborales y de las funciones de cada uno de sus componentes.

### **2.2.5. Tipos y niveles de cultura organizacional**

Se conocen varios tipos de Cultura Organizacional que, dependen de la empresa y su modelo predominante, por lo tanto se considera elemental establecer qué tipo de formación predomina en una organización, según los siguientes autores Luna & Pezo (2010), señalan en su literatura cuatro tipos de cultura sobre la formación , innovación y la gestión tecnológica: De manera que existen diversos tipos de culturas organizacionales que nos ayudan a definir cuál es la que más se adapta al caso de cada organización. El siguiente gráfico visualiza estos cuatro tipos:

### Figura 3

#### *Tipos de cultura organizacional*



**Fuente:** Luna y Pezo (2010)

Asimismo, según el mismo autor brinda un análisis detallado de estos cuatro tipos de cultura organizacional que a continuación explica:

- a. **Cultura Burocrática:** este tipo de cultura siempre busca la manera de controlar a las personas y siempre se enfocan en encontrar las fallas de las personas, todo producto del crecimiento desmedido que tienen.
- b. **Cultura rutinaria:** solo toman las decisiones los directivos, y no se trabaja con objetivos claros olvidándose de la creatividad, y los gerentes trabajan bajo presión siempre están apurados ocupados y sobrecargados.
- c. **Cultura soñadora:** tratan de romper con la rutina promoviendo el deseo de mejorar sin necesidad de modificar la estructura interna, y confunden la creatividad con la ilusión de cambiar, pero no toman medidas que promuevan el trabajo con tecnologías aparentes.

- d. Formación innovadora: las empresas con esta cultura dan prioridad a los valores y pautas de comportamiento que ayudan la organización a afrontar con éxito y un nivel de adaptación las nuevas oportunidades.

De manera que existen diversos tipos de cultura organizacional que nos ayudan a definir cuál es la que más se adapta al caso de cada organización.

### **2.2.6. Fundamentos que definen el rendimiento laboral**

Entendemos que el rendimiento es el producto del trabajo de un empleado donde ejecuta y cumple con las tareas, acerca de, Motowidlo (2003), define como: El valor total que la empresa espera, con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la eficacia de su organización.

De allí que el rendimiento laboral indica el valor positivo o negativo del empleado, es decir todo depende de lo bien o mal que desarrolle su trabajo, tocando este mismo tema Campbell & Otros (2018), concluyen que:

La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento. En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

De manera que dependiendo de la calidad calificada en la productividad y efectividad del trabajador se determina si tiene un buen desempeño, por lo cual es también conocido como

rendimiento o desempeño laboral. Según Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019), lo define como:

El desempeño laboral se manifiesta como el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo en las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral (p. 36).

De allí la importancia de tener claro lo que este proceso representa para la organización y sus colaboradores, debido a que repercute directamente en la productividad de los trabajadores y de la organización.

### 2.2.7. Dimensiones rendimiento laboral

Para Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019), las dimensiones del desempeño o rendimiento laboral, las cuales muestra el siguiente gráfico:

#### Figura 4

*Dimensión del rendimiento laboral*



**Fuente:** Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019)

El mismo autor realiza un análisis detallado de las dimensiones del rendimiento laboral que a continuación explica:

- **Capacidad laboral:** permiten promover las actitudes del trabajador expresada por la experiencia, habilidades e inteligencia.

- **Desenvolvimiento:** Es la capacidad de manejar la situación y manejar el crecimiento de las aptitudes y destrezas del trabajador.
- **Eficacia:** Es la manera correcta de hacer las cosas, con el fin de lograr los objetivos y permitir medir el desempeño individual de cada trabajador.

### 2.2.8. Tipos de rendimiento laboral

No existe un tipo de rendimiento laboral estándar, todos van encaminados a una formación cultural donde se resalten los valores y oportunidades laborales que motiven al talento humano a esforzarse para lograr las metas y objetivos propuestos.

En este sentido, Motowidlo (2003), señala 2 maneras lograr las tareas, se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales, y se compone de diferentes elementos, como:

- Adquirir los conocimientos necesarios, habilidades, estrategias y tácticas aparentes para realizar las tareas.
- Mantener actualizado al personal con el fin de lograr mejor desempeño laboral.

Asegurarse que los trabajadores apliquen correctamente los conocimientos que exige cada área de trabajo:

- De manera especial los relacionados con la materia prima su transformación, procesos de bienes y/o servicios.
- Ejecución de tareas que permitan el logro de otras actividades anteriores, como, por ejemplo, la planificación o la supervisión.
- Son todas aquellas habilidades que no son exigidas, de igual manera se consideran importantes para el logro de metas exitosas.

### 2.2.9. Características del rendimiento laboral

Dentro de las características del rendimiento laboral encontramos la que señala Motowidlo (2003), y que se consideran en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Características del rendimiento laboral*

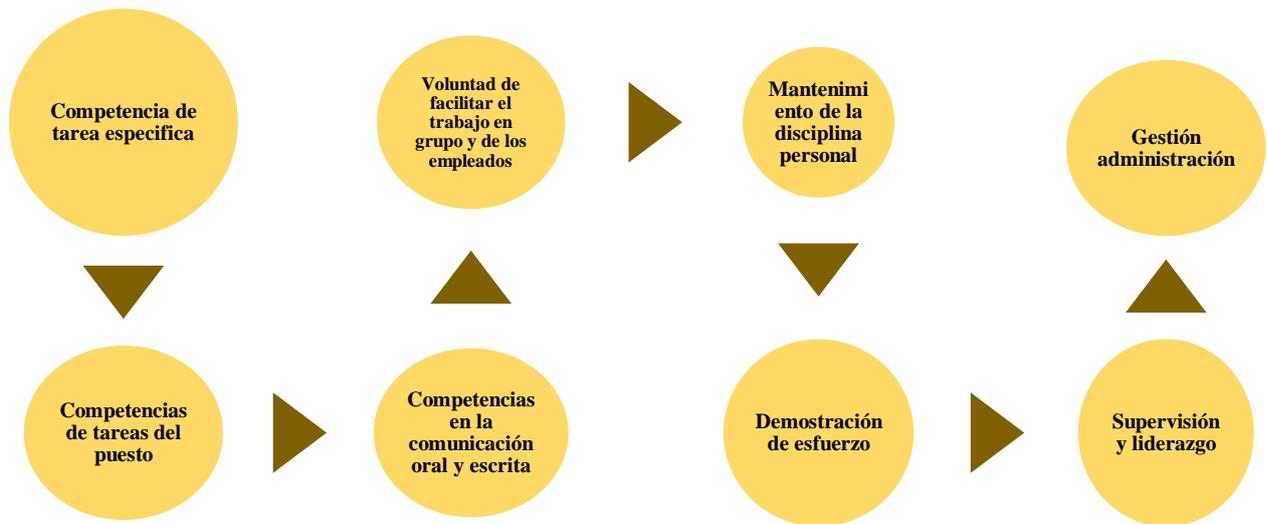
<b>Características</b>	<b>Detalles</b>
Expon táneas	Nunca están entre las obligaciones del puesto
Intencionales	Es el individuo quien decide comprometerse con su empresa a través de sus comportamientos.
Positivas	Pretenden beneficiar a la organización
Desinteresadas	<p>En tal sentido, la motivación no representa un beneficio personal, tampoco lo difiere. El talento humano en la empresa puede aportar desinteresadamente los conocimientos a bien de todo el equipo: Aportando ideas que permitan contribuir con los factores psicosociales de la organización: al promover la cooperación, comunicación, confianza, etc. entre los empleados, o al colaborar para evitar o reducir los conflictos.</p> <p>Incrementar el punto de equilibrio organizacional hasta llevarlo a su máxima potencia, en este proceso los trabajadores tienen mucho que ver, (por ejemplo, aceptando condiciones de trabajo adversas).</p> <p>Realizando conductas que ayuden a la empresa ahorrar recursos (por ejemplo, reutilizando el papel impreso).</p>

**Fuente:** Motowidlo, (2003)

Estos tipos de rendimiento están generando numerosísimas investigaciones en los últimos años ya que son vitales para el crecimiento de las organizaciones.

### **2.2.10. Factores del rendimiento laboral**

El rendimiento laboral tiene varios factores y es que Campbell et- al. (s.f), en su posición plantea un modelo de 8 factores que lo integran:

**Figura 5***Factores del rendimiento laboral***Fuente:** Campbell (et al.)

Por lo tanto, dentro de los factores del rendimiento laboral encontramos la gestión del área administrativa y la supervisión por lo que depende mucho del departamento de administración de recursos humanos, ya que el trabajador va a rendir más, si antes se le hace una evaluación de capacidades, que permita ver si puede cumplir con las actividades que se le asignan.

### 2.3. Marco Conceptual.

#### Variable Cultura organizacional

Un modelo de asuntos básicos integrado por equipos de trabajo que de manera satisfactoria han resuelto los problemas individuales de adaptación en el entorno laboral y fuera de él con un efectivo comportamiento de funcionamiento, con un significativo alcance en lo laboral e individual, de este modo, se instruye a los nuevos candidatos, resaltando la forma correcta de percibir, interpretar y sentir cualquier problema. Bonavia, Prado & García (citado

por Muñoz P., 2019), el mismo autor plantea sus dimensiones, tal como se describen a continuación:

### **Dimensión involucramiento**

Donde las organizaciones buscan empoderar a sus empleados, haciéndoles partícipes en equipo de formación y solución de problemas, permitiendo el desarrollo integral de sus trabajadores, donde estas destrezas y habilidades muestran el compromiso del trabajador con el logro de objetivos de la empresa, Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019).

### **Dimensión consistencia**

Son aspectos característicos de organizaciones donde el talento humano trabaja de la mano con la gerencia para controlar y coordinar las tareas haciendo uso de herramientas apropiadas que coadyeven a lograr las metas planificadas. Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019).

### **Dimensión adaptabilidad**

Las empresas que muestran una excesiva integración y de esta manera dificultades para afrontar el cambio y adaptarse a los nuevos contextos. Durante este tiempo, se formarán estructuras efectivas a partir de la integración interna y la adaptación externa, que pueden ser difíciles de lograr. Por ello, una organización adaptativa se caracterizará por aprender de sus errores, asumir riesgos y demostrar competencia y capacidad de estar al día, centrada en el cliente, a quienes considera instructores para un mejor servicio. Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019).

### **Variable Rendimiento laboral**

Según Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019), es definido como: Un proceso eficaz donde el personal muestra alcanzar un máximo de productividad y efectividad en las actividades desempeñadas en las organizaciones, la cual es de mucha utilidad y satisfacción laboral. (p. 36).

En este sentido, el rendimiento o desempeño laboral es un proceso vital en las organizaciones en función de la productividad y logro de los objetivos planteados tanto a nivel institucional como de los colaboradores, el mismo autor plantea las siguientes directrices:

### **Dimensión Capacidad laboral**

El empoderamiento laboral se proyecta mediante actitudes positivas que emplea el trabajador en su puesto de trabajo mediante sus propias experiencias, conocimientos, destrezas, pericia que manifiesta en cada jornada laboral. Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019).

### **Dimensión Desarrollo**

Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal. Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019).

### **Dimensión Eficacia**

La Real Academia Española (2018), eficacia es: “Es la máxima tendencia alcanzada durante una jornada de trabajo, en el menor tiempo posible, y con el menor uso de recurso”. Por otro lado, Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019), es la capacidad que tienen las organizaciones de ofrecer un ambiente de trabajo acorde con las necesidades y exigencia de los puestos de trabajo, para que el talento humano pueda hacer su trabajo correctamente, en el tiempo deseado con resultados favorable.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Marco hipotético**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja –Lima 2020.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas.**

- Existe relación significativa entre el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – 2020.

#### **3.3. Variables.**

##### **3.3.1. Definición de variables**

**Variable 1:** Cultura organizacional

###### **Definición conceptual**

Un modelo de asuntos básicos integrado por equipos de trabajo que de manera satisfactoria han resuelto los problemas individuales de adaptación en el entorno laboral y fuera de él con un efectivo comportamiento de funcionamiento, con un significativo alcance en lo laboral e individual, de este modo, se instruye a los nuevos candidatos, resaltando la forma

correcta de percibir, interpretar y sentir cualquier problema. Bonavia, Prado & García (citado por Muñoz P., 2019).

## **Variable 2: Rendimiento laboral**

### **Definición conceptual**

Según Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019), es definido como: Un proceso eficaz donde el personal muestra alcanzar un máximo de productividad y efectividad en las actividades desempeñadas en las organizaciones, la cual es de mucha utilidad y satisfacción laboral. (p. 36).

### **Definición operacional**

A continuación, se muestra la operacionalización de las variables:

**Tabla 3***Operacionalización de la variable*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rangos</b>
<b>Variable 1 Cultura Organizacional</b>	Un modelo de asuntos básicos integrado por equipos de trabajo que de manera satisfactoria han resuelto los problemas individuales de adaptación en el entorno laboral y fuera de él con un efectivo comportamiento de funcionamiento, con un significativo alcance en lo laboral e individual, de este modo, se instruye a los nuevos candidatos, resaltando la forma correcta de percibir, interpretar y sentir cualquier problema. Bonavia, Prado & García (citado por Muñoz P., 2019).	• Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Desarrollo de habilidades y destrezas (ver p. 26)</li> </ul>	1 – 3	• Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni en acuerdo ni en desacuerdo</li> </ul>
		• Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores centrales</li> <li>• Acuerdo</li> <li>• Coordinación e integración. (ver p. 26)</li> </ul>	4 – 6	• Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente desacuerdo</li> </ul>
		• Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al cambio</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Aprendizaje organizativo</li> </ul>	7 - 9	• Ordinal	

<b>Variable 2 Rendimiento laboral</b>	<p>El rendimiento laboral o conocido por otros autores como desempeño laboral según Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. &amp; Retamozo, C., (2019), lo define como:</p> <p>El desempeño laboral manifiesta es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral (p. 36).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y actualización de conocimientos</li> <li>• Habilidades individuales</li> <li>• Comunicación abierta</li> <li>• Trabajo en grupo</li> </ul>	10 – 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni en acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente desacuerdo</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del trabajo.</li> <li>• Conocimiento</li> </ul>	14 - 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficaz</li> </ul>	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación.**

El método general:

##### **Científico.**

El mismo fue de gran utilidad para llevar a cabo esta investigación ya que sus aportes generaron nuevos conocimientos que servirán de interés investigativo a futuros investigadores. De este modo se llevó a cabo mediante el uso de herramientas metodológicas que le brindaron a la investigación claridad en sus resultados. (Oré, 2015, p. 8).

#### **4.2. Tipo de investigación.**

Desde la posición de Behar, (2018), su estructura cuantitativa es básica, permitió profundizar en lo teórico en aquellos aspectos de mayor relevancia para los objetivos e hipótesis planteada, de esta manera buscó indagar sobre datos específicos de la naturaleza del problema, para concluir con bases sólidas y garantía de otras experiencias previas. (p.19)

#### **4.3. Nivel de investigación.**

El presente estudio fue Correlacional tuvo por finalidad conocer la relación o grado de asociación que se da entre varios conceptos o variables que evalúan una muestra en particular. Con mucha frecuencia sólo se analiza la relación entre dos variables, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: p.93)

#### **4.4. Diseño de la investigación.**

El diseño de la investigación viene a ser no experimental con corte transversal. Se dice no experimental porque en estos estudios no es necesario que se manipulen los resultados,

simplemente se analizan en concordancia con su propia naturaleza. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.152)

También transversal porque las mediciones se hicieron en un momento unico o un solo corte. Cuya misión fue describir aspectos específicos de cada variable y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Se da como “tomar una fotografía” de un hecho. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.154)

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población

La población estuvo conformada por los colaboradores de la Sede Principal de la institución previamente identificada, en su totalidad fueron 48 colaboradores.

### 4.5.2. Muestra.

Para obtener la muestra, es el resultado que se realizara en base a la data de la población de la Entidad, para este procedimiento se realizara la siguiente ecuación:

$$n = \frac{z^2(p)(q)(N)}{e^2(N-1) + z^2(p)(q)}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (48)}{0.05^2 (48 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = 42$$

$z$ : Posición de confianza, al 1.96 %

$p$ : Porcentaje de aciertos 50% = 0.5

$q$ : Porcentaje de fracasos 50%=0.5

$e$ : Error Máximo permitido (5% = 0.05)

$N$ : Tamaño de la población 48

La muestra corresponde a 42

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

##### **Técnicas de recolección de datos.**

La técnica de recolección de datos para el presente estudio será la encuesta, lo que permitirá obtener resultados e información para contestar las interrogantes en concordancia con las hipótesis del presente estudio.

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

Se empleó un cuestionario con 16 preguntas y opciones de respuesta múltiple, usando la escala de Likert, para que los colaboradores puedan responder de manera abierta sus opiniones, este cuestionario se realizó de manera virtual (Anexo 4). La validez y confiabilidad del mismo fue sometido al juicio de tres (3) expertos, con su respectiva corroboración estadística por medio de la correlación de las variables en estudio a través R. Pearson.

##### **Procedimientos de recolección de datos.**

Para el procedimiento de la recolección de datos, en primer lugar, una vez planteado el problema se recurrió a solicitar el permiso respectivo para la aplicación del instrumento, luego se explicó a los encuestados la forma como responder el mismo, el cuestionario contó con varias alternativas (5) de respuestas, estas preguntas fueron basadas en las variables de la presente investigación.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se inició agregando los datos para la aplicación del instrumento de recolección de datos al Programa Estadístico IBM SPSS versión 25, y a una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016, a fin de procesarlos, analizarlos, para obtener los resultados y presentarlos en los cuadros con sus respectivos gráficos.

#### **4.8. Aspectos éticos.**

La tesis es original, fue realizado con mucha rigurosidad, honestidad y responsabilidad que permitió orientar mejorar la cultura organizacional y el rendimiento laboral. La información fue tomada de diversos autores, los cuales fueron ubicados en las referencias respetando de esta manera los derechos de autores. Asimismo, el cuestionario que se realizó fue de manera anónima y los resultados se utilizaron de manera exclusiva para esta investigación lo que también fue respetado, manteniendo en compromiso ético.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados.

En cuanto a la variable Cultura Organizacional:

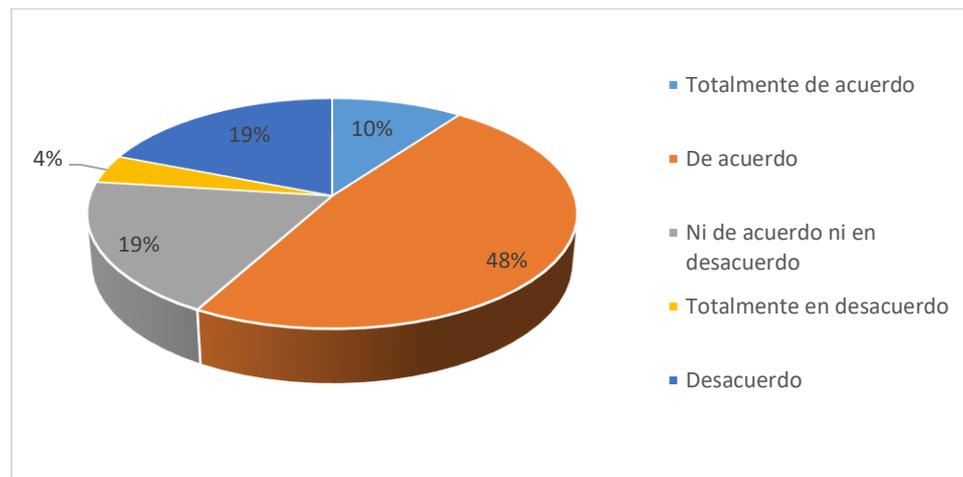
**Tabla 4**

*Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	4	10 %	10 %	10%
De acuerdo	20	48 %	48 %	58%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	19%	19%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 6**

*Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?, se identificó que el 48% de los consultados están de acuerdo, un 19% desacuerdo, otro 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el restante 4% totalmente de acuerdo.

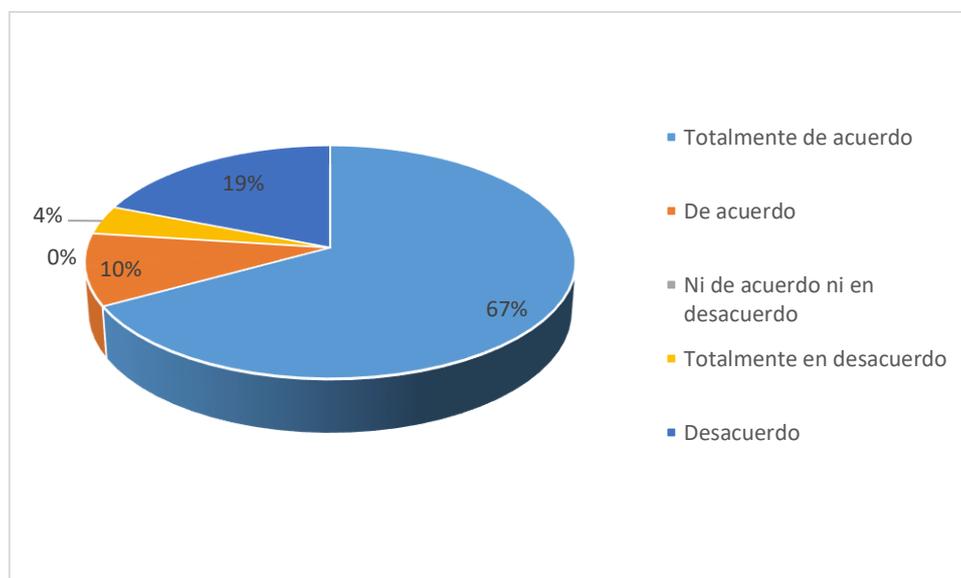
**Tabla 5**

*Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	28	67%	67%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 7**

*Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?, se identificó que el 67% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% en desacuerdo, otro 10% de acuerdo y el restante 4% totalmente en desacuerdo.

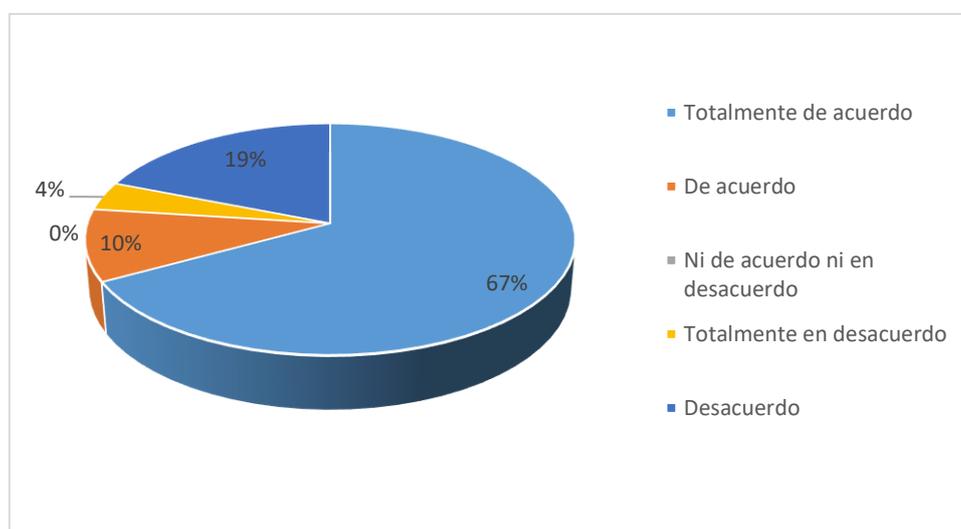
**Tabla 6**

*Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	28	67%	67%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 8**

*Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar?, se identificó que el 67% de los trabajadores respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% están en desacuerdo, otro 10% de acuerdo y el restante 4% están totalmente en desacuerdo.

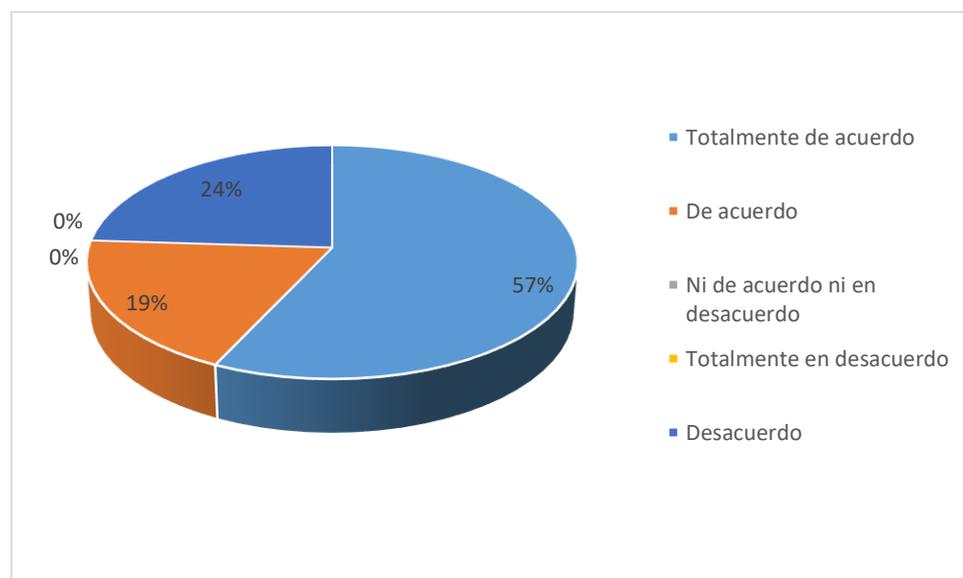
**Tabla 7**

*Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	24	57%	57%	57%
De acuerdo	8	19%	19%	76%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	76%
En desacuerdo	0	0%	0%	76%
Totalmente desacuerdo	10	24%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 9**

*Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?, se identificó que el 57% de los consultados están totalmente de acuerdo, otro 24% en desacuerdo y el restante 19% están de acuerdo.

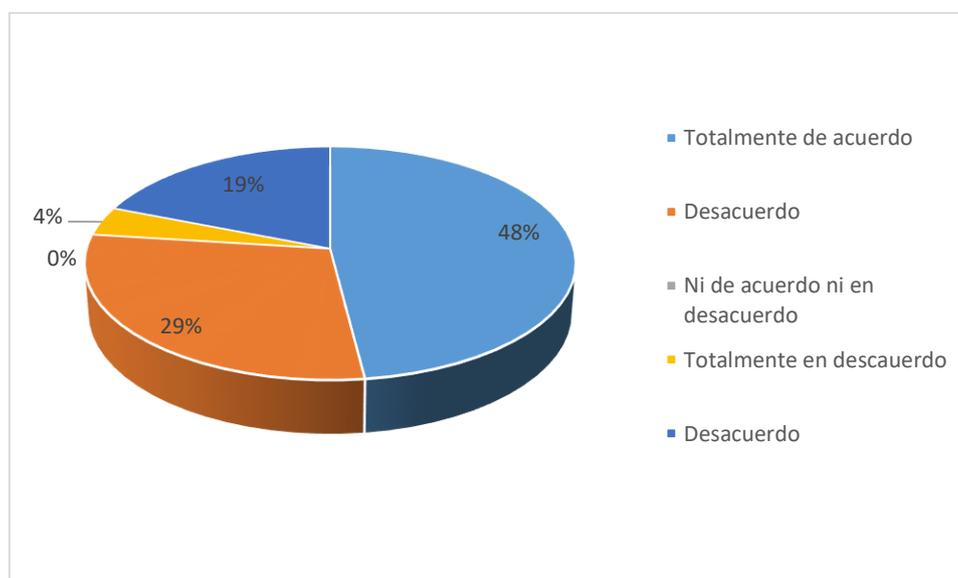
**Tabla 8**

*Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	48%	48%	48%
De acuerdo	12	29%	29%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 10**

*Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?, se identificó que el 48% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 29% de acuerdo, otro 19% en desacuerdo, el restante 4% totalmente en desacuerdo.

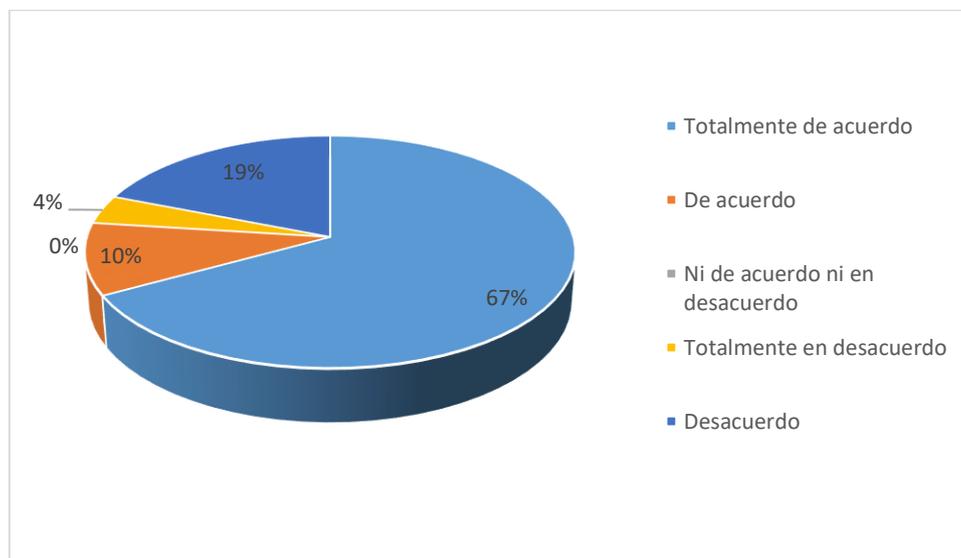
**Tabla 9**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	28	67%	67%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 11**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?, se identificó que el 67% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% en desacuerdo, otro 10% de acuerdo y el 4% restante totalmente en desacuerdo.

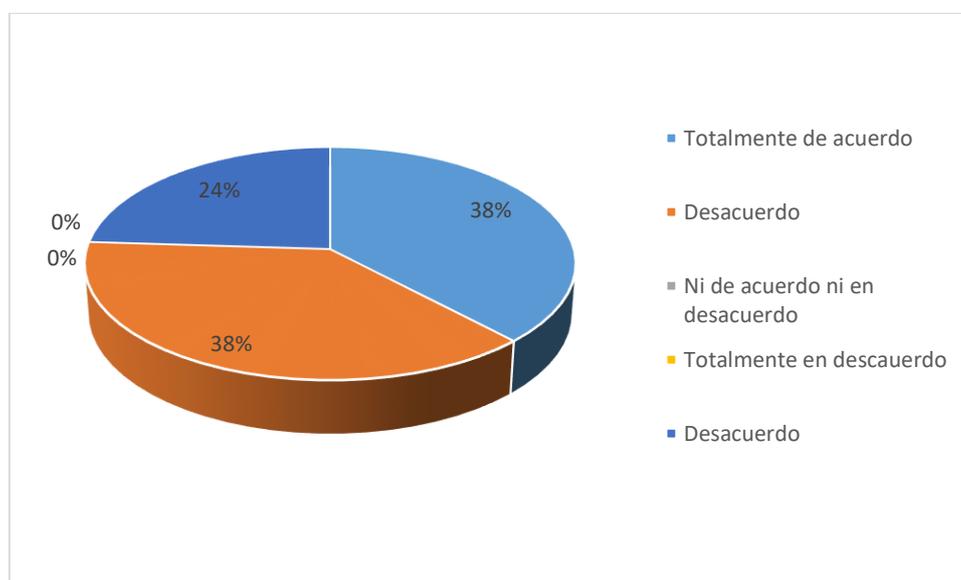
**Tabla 10**

*Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	38%	38%	38%
De acuerdo	16	38%	38%	76%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	76%
En desacuerdo	0	0%	0%	76%
Totalmente desacuerdo	10	24%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 12**

*Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente*



**Interpretación.** Al observar el gráfico anterior en relación al ítem: *¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?*, se identificó que el 38% de los consultados respondieron que totalmente, otros 38% en de acuerdo y el restante 24% desacuerdo.

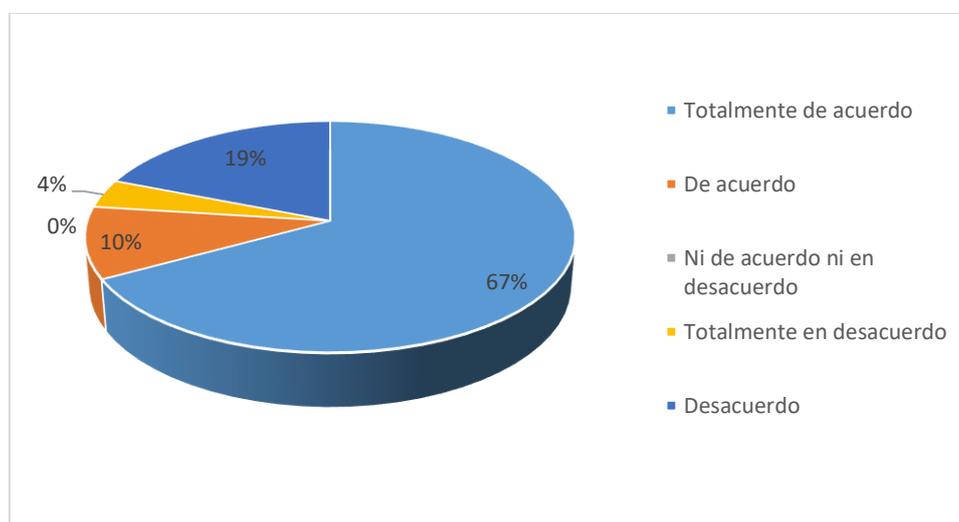
**Tabla 11**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	67%	67%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 13**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la institución en estudio, se identificó que el 67% de los encuestados respondieron totalmente de acuerdo, un 19% en desacuerdo, 10% de acuerdo y el 4% restante ni de acuerdo ni en desacuerdo.

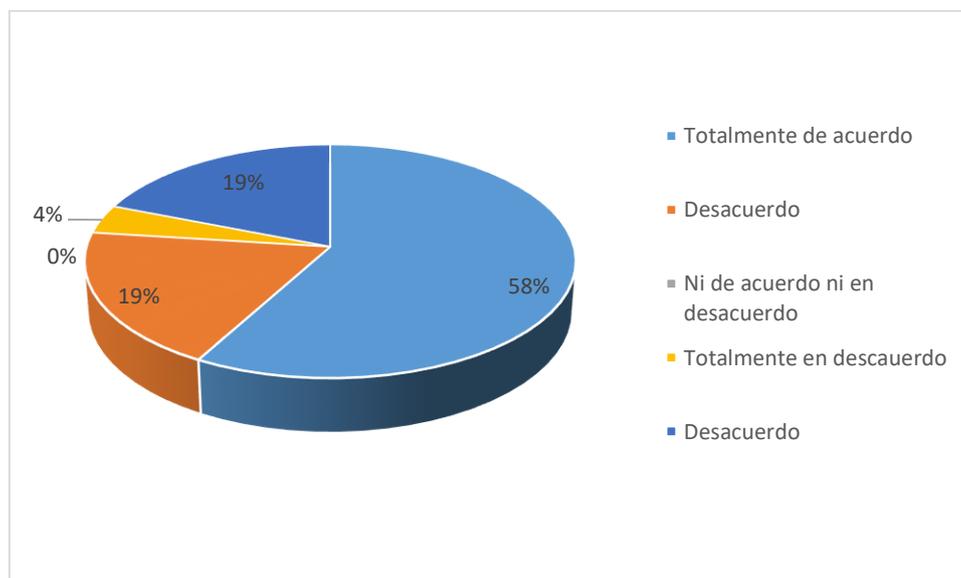
**Tabla 12**

*Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	58%	58%	58%
De acuerdo	8	19%	19%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 14**

*Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos*



**Interpretación.** Al observar la opinión de las personas consultadas en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?, se identificó que el 58% de los encuestados respondieron totalmente de acuerdo mientras que un 19% en desacuerdo y otro 19% de acuerdo, finalmente el restante 4% totalmente en desacuerdo.

En cuanto a la variable Rendimiento Laboral:

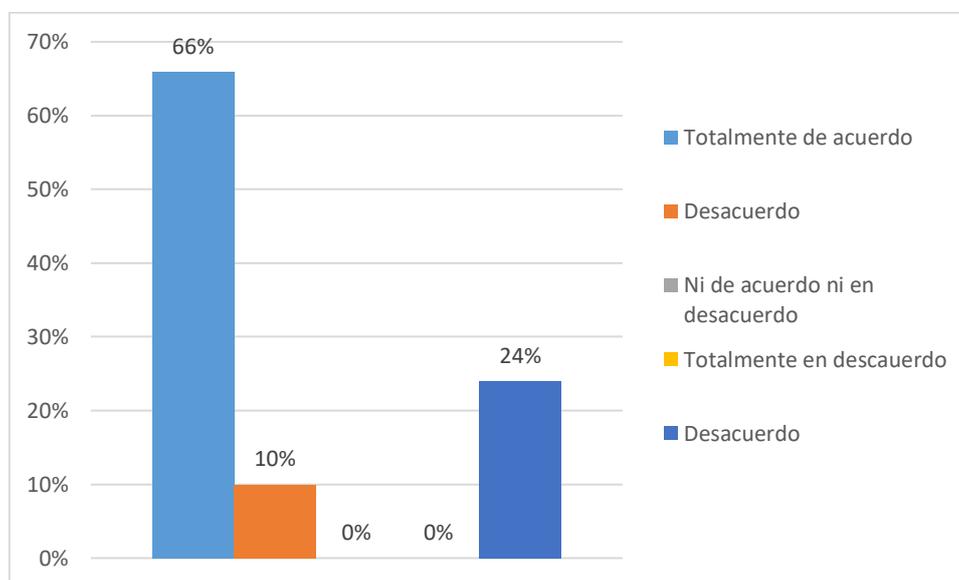
**Tabla 13**

*Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	66%	66%	66%
De acuerdo	4	10%	10%	76%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	76%
En desacuerdo	0	0%	0%	76%
Totalmente desacuerdo	10	24%	24%	100%
<b>Total</b>	42	100%	100%	

**Figura 15**

*Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada*



**Interpretación.** De acuerdo con los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?, se identificó que el 68% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo mientras que un 24% en desacuerdo y el otro 10% de acuerdo.

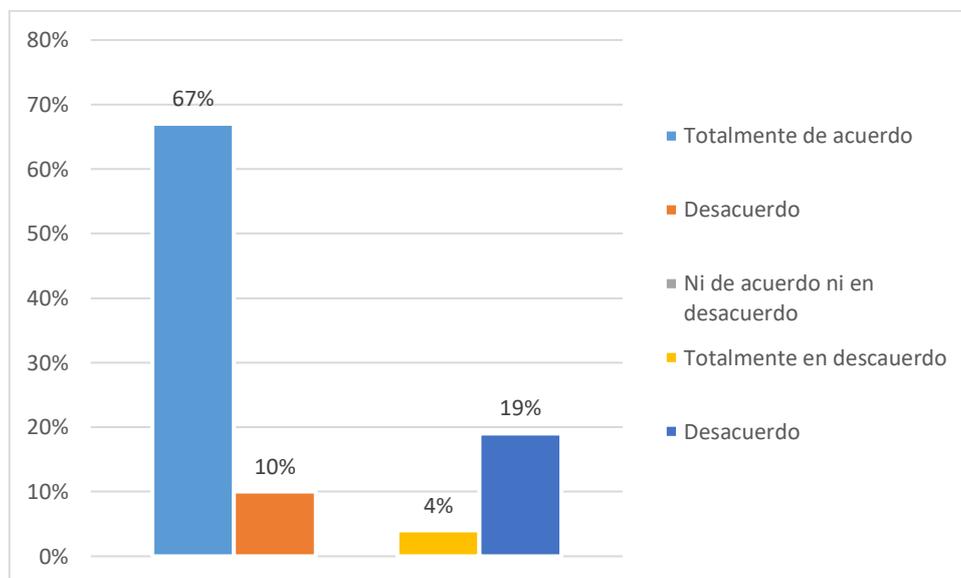
**Tabla 14**

*Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	28	66%	66%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	0%	0%	81%
Totalmente desacuerdo	8	24%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 16**

*Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada*



**Interpretación.** Los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?, arrojaron que el 67% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% están en desacuerdo, otro 10% de acuerdo y el restante 4% totalmente en desacuerdo.

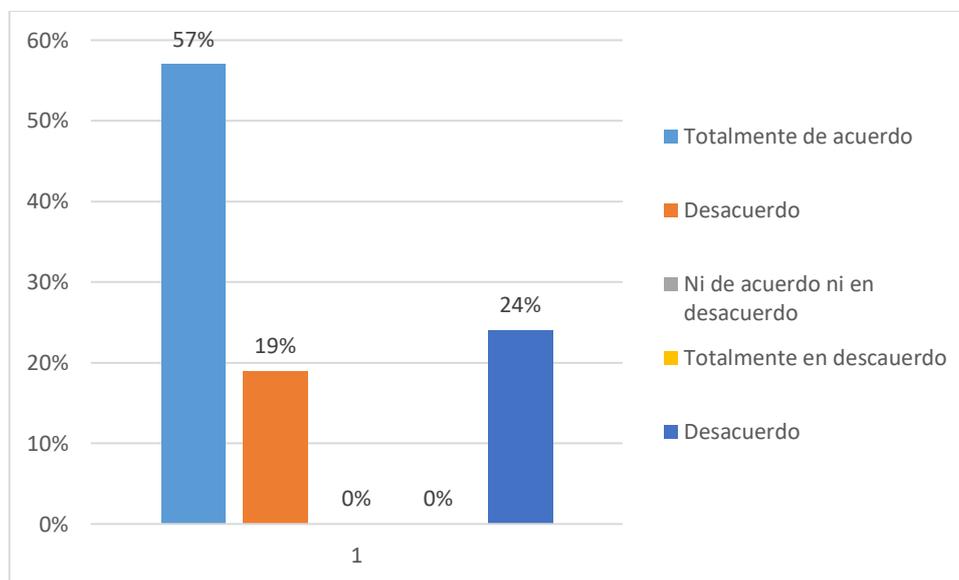
**Tabla 15**

*Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	24	57%	57%	57%
De acuerdo	8	19%	19%	76%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	76%
En desacuerdo	0	0%	0%	76%
Totalmente desacuerdo	10	24%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 17**

*Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?, se identificó que el 57% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, 24% en desacuerdo y el restante 10% de acuerdo.

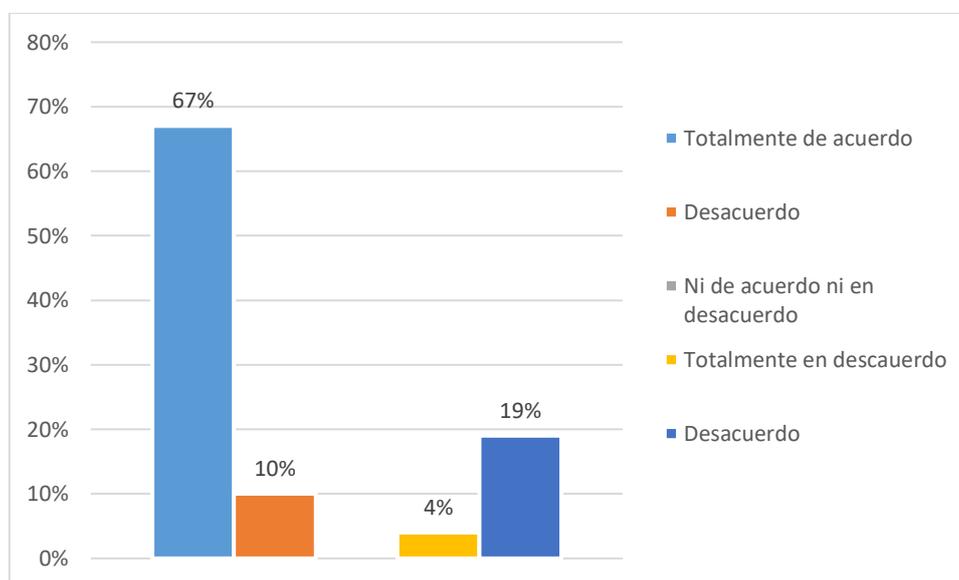
**Tabla 16**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	63	68%	68%	68%
De acuerdo	29	32%	32%	100%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	
En desacuerdo	0	0%	0%	
Totalmente desacuerdo	0	0%	0%	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 18**

*Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos*



**Interpretación.** En los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?, se identificó que el 67% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% en desacuerdo y el restante 4% totalmente en desacuerdo.

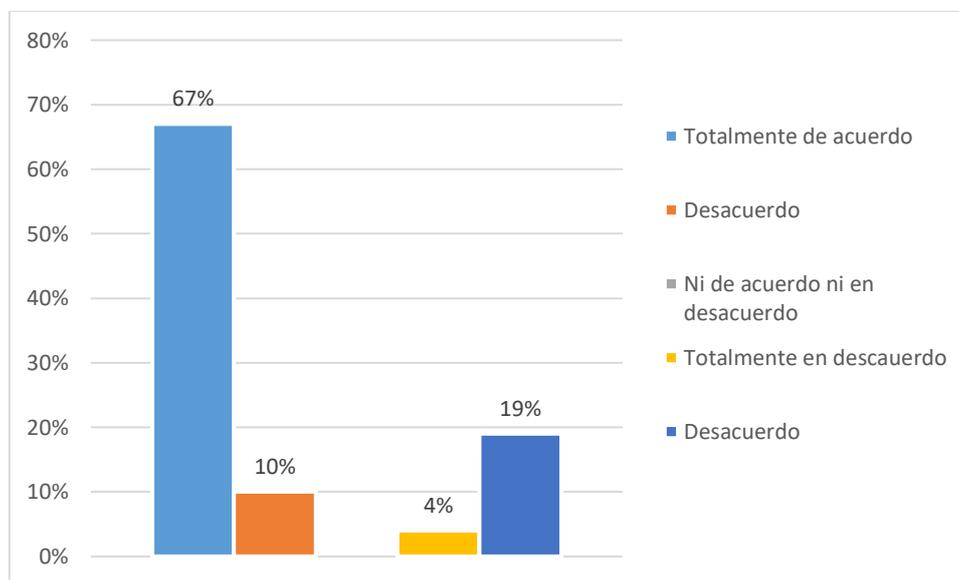
**Tabla 17**

*Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	28	67%	67%	67%
De acuerdo	4	10%	10%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 19**

*Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas*



**Interpretación.** De los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?, se identificó que el 67% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 19% en desacuerdo, otro 10% de acuerdo y el restante 4% totalmente en desacuerdo.

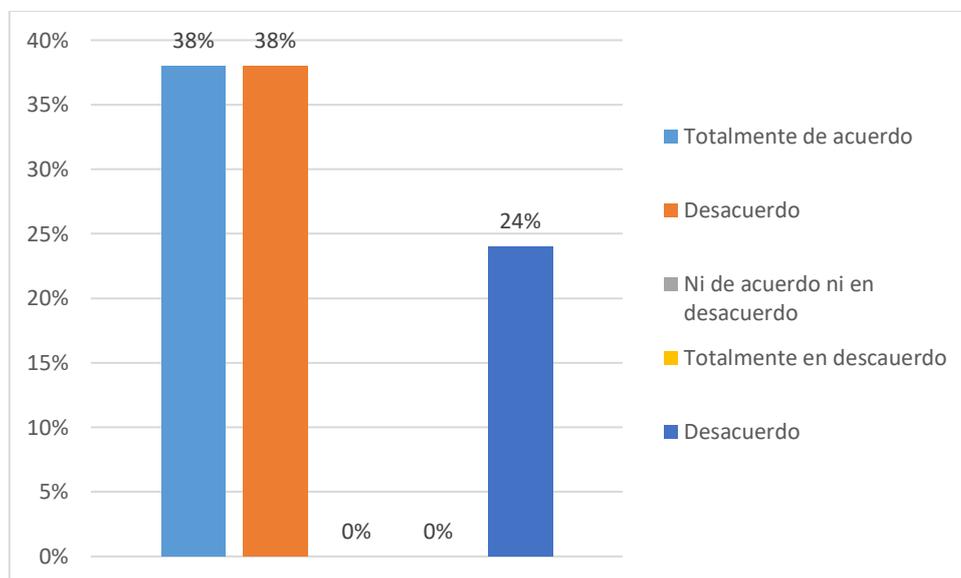
**Tabla 18**

*Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	16	38%	38%	38%
De acuerdo	16	38%	38%	76%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	76%
En desacuerdo	0	0%	0%	76%
Totalmente desacuerdo	10	24%	24%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 20**

*Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación al ítem: ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?, se identificó que el 38% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, el otro 38% de acuerdo y el restante 24% están en desacuerdo.

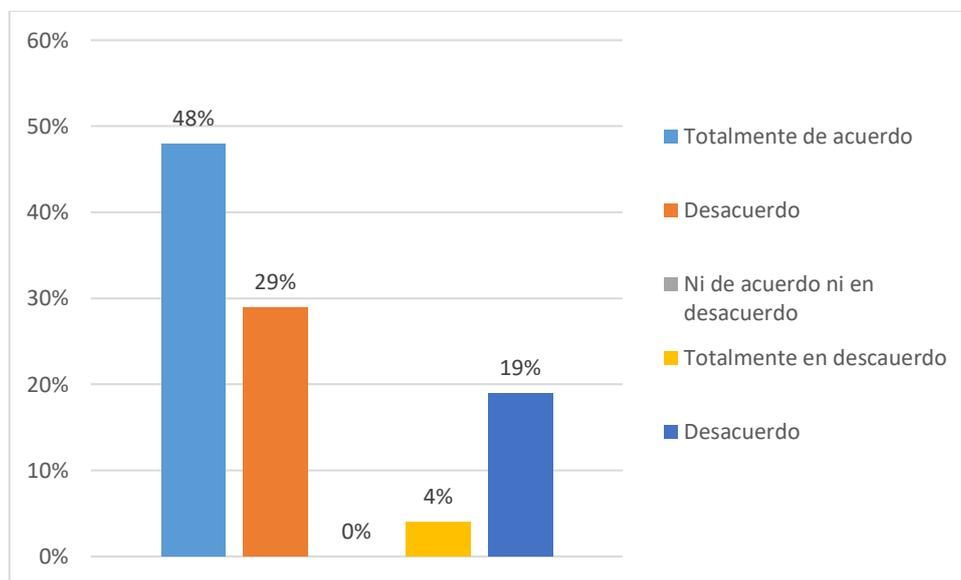
**Tabla 19**

*Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	48%	48%	48%
De acuerdo	12	29%	29%	77%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0%	77%
En desacuerdo	2	4%	4%	81%
Totalmente desacuerdo	8	19%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Figura 21**

*Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales*



**Interpretación.** Al observar los resultados en el gráfico anterior en relación a la pregunta: ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?, se identificó que el 48% de los consultados respondieron que totalmente de acuerdo, un 29% están de acuerdo, otro 19% en desacuerdo y el restante 4% totalmente en desacuerdo.

## 5.2. Contrastación de hipótesis.

### Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**Tabla 20**

*Correlaciones de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja –Lima 2020.*

		<b>Cultura organizacional</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0.681**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	0.681**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Planteamiento hipotético

Ho. La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

H1. La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

### Conclusión

Al aplicar la estadística inferencial de las variables del presente estudio con el software estadístico IBM SPSS STATISTICS 25, mediante la prueba estadística R. de Pearson se

encontró un Valor Positivo Alto que corresponde a 0.681 y la Sig. Bilateral es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) lo que indica hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna que dice: La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

### Hipótesis Específica primera

Existe relación significativa entre el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja –Lima 2020.

### Tabla 21

*Correlaciones entre el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja –Lima 2020.*

		<b>El involucramiento</b>	<b>Capacidad laboral</b>
El involucramiento	Correlación de Pearson	1	0.553**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Capacidad laboral	Correlación de Pearson	0.553**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Planteamiento hipotético

- Ho. El involucramiento de la cultura organizacional NO se relaciona significativamente con la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- H1. El involucramiento de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

## Conclusión

Por medio de la estadística inferencial se buscó determinar la correlación entre las variables del estudio, con el programa estadístico IBM SPSS versión 25 aplicando la prueba R de Pearson para hallar el valor P y la significancia entre las mismas, consiguiéndose un valor P medio y positivo de 0.553 y la significancia es de 0.000 (al considerar que los valores para la significancia son de 0.000 a 0.005) lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona: El involucramiento de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

## Hipótesis Específica segunda

Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**Tabla 22**

*Correlaciones entre la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.*

		<b>La consistencia de la cultura organizacional</b>	<b>Desenvolvimiento Laboral</b>
Consistencia de la cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0.843**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
Desenvolvimiento laboral	Correlación de Pearson	0.843**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

**Planteamiento hipotético**

- Ho. La Consistencia de la cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja –Lima 2020.
- H1. La Consistencia de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**Conclusión**

La estadística inferencial aplicada a las variables del estudio en la búsqueda de la correlación entre ellas con el uso del SPSS versión 25 por medio de la R de Pearson para hallar el valor P y la significancia, arrojó que: el R de Pearson tiene un valor alto y positivo que es 0.843 y la significancia es de 0.000 (al considerar que los valores para la significancia son de 0.000 a 0.005) se llega a la siguiente conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona: La Consistencia de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**Hipótesis Específica tercera**

Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**Tabla 23**

*Correlaciones entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.*

		<b>La adaptabilidad de la cultura organizacional</b>	<b>La eficacia laboral</b>
La adaptabilidad de la cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0.614**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	42	42
La eficacia laboral	Correlación de Pearson	0.614**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Planteamiento hipotético**

- Ho. La adaptabilidad de la cultura organizacional NO se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.
- H1. La adaptabilidad de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

### **Conclusión**

La comprobación por medio de la estadística inferencial de las variables en estudio, con el programa estadístico SPSS versión 25, para hallar el valor P por medio de la prueba estadística de Pearson dio como resultados que: el R de Pearson tiene un valor alto y positivo que es 0.614 y la significancia es de 0.000 (al considerar que los valores para la significancia son de 0.000 a 0.005) se llegó a la siguiente conclusión de que: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona: La adaptabilidad de la cultura organizacional SI se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Finalizado el estudio se procedió a la contrastación de las hipótesis según las variables objeto del estudio. Observándose los siguientes resultados:

### **Hipótesis Integral**

El presente estudio buscó la relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja, acerca de, se logró una correlación de 0.681. La tabla 20 confirma claramente el grado de correlación que se establece entre las variables evaluadas sustentadas en la hipótesis general y determinadas en el objetivo general. Al respecto, De Latorre & Afán (2017), en sus tesis indicó una efectiva relación significativa entre la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, acotando que entre los factores medibles hubo relación directamente y proporcional. En concordancia, la cultura organizacional es considerada por Robbins & Judge (2017), Como saben, como parte de la cultura organizativa, tiene una serie de funciones y, por lo tanto, Robbins y el Judge (2017) indican que: permite establecer límites; Esto significa que crea la diferencia entre la organización, y el resto, la segunda basada en sus poderes para transferir el sentido de identidad para los miembros de la organización, la tercera persona se basa en la solicitud simplificada de crear el cumplimiento de algo más que los intereses personales. En el cuarto es mejorar la estabilidad del sistema SOCAL y, finalmente, se refiere a su función como un mecanismo significativo y las instrucciones de control y cumplir con las relaciones y comportamientos de los empleados. (p. 512). Mientras que Motowidlo (2003), define como: El valor total que la empresa espera, con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la eficacia de su organización.

### **Primera hipótesis específica**

Por otro lado, se encontró, en la hipótesis específica primera, con la cual se buscó identificar el involucramiento de la cultura organizacional en la capacidad laboral de los colaboradores, se observó una correlación positiva de 0.553, lo establece la tabla 21. De acuerdo con este resultado, Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019). Estos autores en su visión de cultura organizacional sostienen que el involucramiento empodera a los trabajadores, haciéndoles partícipes el trabajo en equipo, en la solución de problemas, permitiendo el desarrollo integral de sus trabajadores, donde estas destrezas y habilidades muestran el compromiso del trabajador con el logro de objetivos de la empresa.

### **Segunda hipótesis específica**

Se encargó de demostrar una significativa y positiva correlación entre la dimensión de consistencia y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores objeto del estudio, la correlación fue positiva y alta de 0.843 a efecto, Bonavia, Prado y García (citado por Muñoz P., 2019), Aseveran que la organización se define por su integración y solidez, propias de una fuerte cultura donde los colaboradores llegarán a acuerdos en beneficio de la empresa, aunque no haya un consenso total, ya que comparten un conjunto de valores que reflejan su sentido de identidad. Esta característica se identificaría con el tipo de jerarquía cultural o control del modelo de Quinn (1988, citado en Martínez., et al, 2015), lo que explica que las organizaciones tengan un alto grado de control sobre su propia cultura.

### **Tercera hipótesis específica**

Por último, declaró la hipótesis una correlación positiva de 0.614, verificada en la tabla 23 del presente estudio entre las dimensiones adaptabilidad y la eficacia laboral. Coincidiendo con Prado y García (citado por Muñoz P., 2019), Las empresas que muestran una excesiva integración y de esta manera dificultades para afrontar el cambio y adaptarse a los nuevos contextos. Durante este tiempo, se formarán estructuras efectivas a partir de la

integración interna y la adaptación externa, que pueden ser difíciles de lograr. Por ello, una organización adaptativa se caracterizará por aprender de sus errores, asumir riesgos y demostrar competencia y capacidad de estar al día, centrada en el cliente, a quienes considera instructores para un mejor servicio. Con respecto a la eficacia Campbell & Otros (2018), mencionan que:

La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento. En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

## CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la Cultura Organizacional si se relaciona significativamente con el Rendimiento Laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020, donde la Correlación de Pearson es un valor positivo alto que corresponde a 0.681 y la significancia es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) en este caso hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. Se concluyó que el Involucramiento de la Cultura Organizacional si se relaciona significativamente con la Capacidad Laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020, donde la Correlación de Pearson es un valor positivo alto que corresponde a 0.553 y la significancia es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) en este caso hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. Se concluyó que la Consistencia de la Cultura Organizacional, sí se vincula significativamente con el Desarrollo Laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020, donde la Correlación de Pearson es un valor positivo alto que corresponde a 0.843 y la significancia es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) en este caso hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Se concluyó que la Adaptabilidad de la Cultura Organizacional, sí se vincula significativamente con la Eficacia Laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020, donde la Correlación de Pearson es un valor positivo alto que corresponde a 0.614 y la significancia es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) en este caso hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## RECOMENDACIONES

1. Recomendamos empoderar el talento humano a través de estrategias de crecimiento y mejoramiento profesional, que les permita ser más eficaces en su desempeño laboral. De igual manera la institución deberá establecer planes de reconocimiento motivacionales que estimulen al trabajador a esforzarse y tener el máximo de rendimiento esperado en su puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una cultura organizacional efectiva.
2. Recomendamos generar una cultura organizacional donde prevalezcan los valores y sana convivencia, la comunicación sea efectiva entre compañeros de trabajo, las normas sean claras en cuanto a la filosofía institucional y exista un mejor involucramiento del talento humano con respecto al trabajo en equipo, con el fin de desarrollar la capacidad laboral del colaborador y obtener resultados eficaces en su desempeño laboral.
3. Recomendamos mejorar la consistencia de la cultura organizacional, en pro de maximizar el rendimiento laboral, para ello es importante otorgar confianza y autonomía al colaborador, establecer acuerdos entre ellos para un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, generando con esto una mejor integración y coordinación de las actividades que proyecte la institución.
4. Recomendamos darle mayor importancia a la adaptación cultural y/o organizacional en la Ugel N° 07 – San Borja, ya que es fundamental contar con una fuerza laboral interesada en el desarrollo colectivo, y que impulse la ejecución de sus actividades de una manera eficaz, con ello estaremos logrando que los colaboradores puedan adaptarse fácilmente a los cambios sin que estos repercutan en su rendimiento laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barriaga, V. & Retamozo, C., (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los Hoteles Backpackers de la ciudad de Arequipa.*
- Behar, D., (2008). *Metodología de la investigación.*
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison.* España. Summa Psicológica UST, 7 (1), 15-32. Recuperado de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gica.pdf>.
- Campbell & Otros (2018). *Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.* In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Campos, Martínez, y Reyna (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño.* RAITES. Recuperado de: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/117-116-1-PB.pdf>
- Carro, (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad.* Revista Estudios Gerenciales. Universidad Politécnica de Tlaxcala México. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger>

Definiciones Rendimiento Laboral en línea. Recuperado de:  
<http://liderazgoycomunicación23.blogspot>.

De la Torre & Afán (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional de Perú 2016*, Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola.

Figuroa (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución Gubernamental*. Presentada en la Universidad Rafael Landívar Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Jiménez D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018-Chucuito – Puno*. Recuperado: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez\\_Jimenez\\_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimenez_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Luque & Morales (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Luna, Raúl y Pezo, Alfredo. (2010). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Edición del convenio Andrés Bello. Colombia.

Martínez, Olivier & Escobedo (2013). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la organización: Un estudio en empresas maquiladoras de la ciudad de chihuahua*, Universidad Autónoma de Chihuahua, México.

Motowidlo, S.J. y Schmit, M.J. (2003). *Performance assessment in unique jobs*. In D. R. Ilgen and E.D. Pulakos (eds) *The changing nature of performance*, San Francisco: Jossey-Bass.

Muñoz P., Vania (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entrenamiento*.

Olivera, Córdova & Alba (2018). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 Comas, Lima*, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Oré (2015). *Métodos de investigación y metodología*.

Peñaranda C. (2018). *Productividad laboral en América del Sur y México*. Perú lideró crecimiento de productividad laboral en la región. Revista Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial,

Ramírez (2015). *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la Puce*, presentada en la Pontificia Universidad católica del Ecuador.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez (2011). *Cultura organizacional y sus características*.

Sánchez, H & Reyes, C. & Mejia, K (2015) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.

Tamayo, M. (2010). *Diseño de Investigación*. (5° ed.) Lima – Perú: Lanusa.

Zavala (2020). *Cultura organizacional y y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú S.A.C., 2019*, Tesis, Universidad Cesar Vallejo.

**ANEXOS**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: “Cultura Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020”**

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.	Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básico</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental con corte transversal</p> <p><b>Población</b> 48 colaboradores</p> <p><b>Muestra</b> 42 personas</p> <p><b>Instrumento</b> Encuesta Cuestionario</p> <p><b>Estadística</b> Programa estadístico IBM SPSS 25</p>
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivos específicos.</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<p>Involucramiento</p> <p>Consistencia</p> <p>Adaptabilidad</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Rendimiento Laboral</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja - Lima 2020?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja - Lima 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar como se relaciona el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> <li>• Determinar como se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> <li>• Determinar como se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el involucramiento de la cultura organizacional y la capacidad laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> <li>• Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> <li>• Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la eficacia laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.</li> </ul>	<p>Capacidad laboral</p> <p>Desenvolvimiento</p> <p>Eficacia</p>	

### Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
<p><b>Variable 1</b> Cultura organizacional</p>	<p>Un patrón de asunciones básicas compartidas por un grupo que solucionó sus problemas de adaptación externa e interna y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, se enseña a los nuevos miembros, indicando como es la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas. Bonavia, Prado &amp; García (citado por Muñoz P., 2019)</p>	<p>En el presente estudio se analizará como el conjunto de sentimientos, hábitos, costumbres, entre otros que son compartidos por los miembros de una organización que permite fortalecer la estabilidad del sistema social como un agente social que mantiene la organización unida; sirve como mecanismo de control y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados.</p>	<p>Involucramiento Consistencia Adaptabilidad</p>
<p><b>Variable 2</b> Rendimiento laboral</p>	<p>El rendimiento laboral o conocido por otros autores como desempeño laboral según Robbins y Timothy citado por Barriaga, V. &amp; Retamozo, C., (2019), lo define como: El desempeño laboral manifiesta es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral (p. 36).</p>	<p>El desempeño o rendimiento laboral para el presente estudio se considera como el proceso eficaz del personal en el desarrollo de las actividades diarias de su trabajo conforme a las funciones establecidas lo que le conduce a un estado de satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Capacidad laboral Desenvolvimiento Eficacia</p>

### Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	
Variable 1 Cultura Organizacional	Involucramiento	• Empoderamiento	• ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?
		• Trabajo en equipo	• ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?
		• Desarrollo de capacidades	• ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?
	Consistencia	• Valores centrales	• ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?
		• Acuerdo	• ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?
		• Coordinación e integración.	• ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?
	Adaptabilidad	• Orientación al cambio	• ¿Cree usted que los colaboradores deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?
		• Orientación al cliente	• ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07?
		• Aprendizaje organizativo	• ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?
Variable 2 Rendimiento laboral	Capacidad laboral	• Formación y actualización de conocimientos	• ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada? • ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?
		• Habilidades individuales	• ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?
		• Comunicación abierta	• ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?
	Desenvolvimiento	• Percepción del trabajo.	• ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?
		• Conocimiento	• ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?
	Eficacia	• Eficaz	• ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?

## Instrumento de investigación y su aplicación



### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

#### Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**Título: En la presente investigación:** Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

Estimados colaboradores: esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima, con el fin de conocer las opiniones de los colaboradores sobre diferentes aspectos relacionados al tema de investigación.

Por lo cual, se agradece seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro respectivo, tiene carácter anónimo y su procesamiento será reservado por lo que le requiere SINCERIDAD en las respuestas.

Totalmente de acuerdo	<b>1</b>
De acuerdo	<b>2</b>
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	<b>3</b>
En desacuerdo	<b>4</b>
Totalmente desacuerdo	<b>5</b>

<b>VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Ítem</b>	<b>Preguntas</b>	<b>ESCALA</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Involucramiento</b>					
1.	¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?					
2.	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?					
3.	¿Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar?					
	<b>Consistencia</b>					
4.	¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?					
5.	¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?					
6.	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?					
	<b>Adaptabilidad</b>					
7.	¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?					
8.	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?					
9.	¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?					

<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>						
<b>Ítem</b>	<b>Preguntas</b>	<b>ESCALA</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Capacidad laboral</b>					
10.	¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?					
11.	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?					
12.	¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?					
	<b>Desenvolvimiento</b>					
13.	¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?					

14.	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?					
	<b>Eficacia</b>					
15.	¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?					
16.	¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?					

**Gracias por su colaboración.**



Fatima vicente marcos  
<fatima28.acuario@gmail.com>

**Re: ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL**

42 mensajes

**JotForm** <noreply@jotform.com>

1

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE ADMINISTRACION

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	✓	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral

**SERVIR**

Seleccione su área

**AREA DE ASESORIA JURIDICA**

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-

5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

2

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

4

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	-	✓
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	-	✓
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	-	-	✓
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	-	-	✓
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	-	-	-	✓
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	-	-	-	✓
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	-	-	✓
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	-	-	-	✓
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	-	-	-	✓
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	-	-	✓
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	-	-	✓
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	-	✓
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	-	-	✓
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	-	✓

JotForm <noreply@jotform.com>

5

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

6

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral OTROS

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

7

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

8

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	-	✓
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	-	✓
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	-	-	✓
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	-	-	✓
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	-	-	-	✓
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	-	-	-	✓
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	-	-	✓
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	-	-	-	✓
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	-	-	-	✓
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	-	-	✓
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	-	-	✓
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	-	✓
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	-	-	✓
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	-	✓

JotForm <noreply@jotform.com>

9

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

10

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	✓	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	✓	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	-	✓	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	-	-	✓
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	-	-	✓	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	-	-	✓	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	-	-	✓
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	-	-	✓	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	✓	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	-	-	-	✓
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	-	✓	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	-	-	✓
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	✓	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	-	✓	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	-	✓

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral

OTROS

Seleccione su área

AREA DE ASESORIA JURIDICA

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral OTROS

Seleccione su área AGEBATP

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?		-	-	-	✓
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	✓	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	✓	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	✓	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AGEBATP

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AGEBRE

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	✓	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	-	✓
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	-	✓	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	-	-	✓
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	-	-	-	✓
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	-	-	-	✓
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	-	-	✓
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07 -San Borja?	-	-	-	-	✓
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	-	-	-	✓
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	-	-	✓
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	-	-	✓
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	-	✓
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	-	-	✓
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	✓	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área ASGESE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	✓	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE ASESORIA JURIDICA

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral

OTROS

Seleccione su área

AREA DE ASESORIA JURIDICA

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-

9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?		-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-



JotForm <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com

28



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral OTROS

Seleccione su área

ASGESE

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07 -San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	✓	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	✓	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área

AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	✓	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

30

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE ADMINISTRACION

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	✓	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?					

			-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

31

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

32

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área DIRECCIÓN

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?		-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área AREA DE ASESORIA JURIDICA

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	✓	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área AGEBATP

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?			-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07 -San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AGEBRE

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 276

Seleccione su área

ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	✓	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	✓	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

**JotForm** <noreply@jotform.com>

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	-	✓
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	✓	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	✓	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	-	✓

JotForm <noreply@jotform.com>

38

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	-	✓	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	-	-	-	✓
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	-	-	✓	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	-	-	-	✓
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	-	-	-	✓
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	-	-	-	✓
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	-	-	-	✓
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	-	-	-	✓
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	-	-	-	✓
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	-	-	-	✓
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	-	-	-	✓
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	-	-	-	✓
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	-	-	✓
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	-	-	-	✓
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	-	-	-	✓

JotForm &lt;noreply@jotform.com&gt;

39

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área

AREA DE RECURSOS HUMANOS

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	✓	-	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	-	✓	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	✓	-	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	✓	-	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	✓	-	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

40

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE RECURSOS HUMANOS

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	✓	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	✓	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

41

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE ADMINISTRACION

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	✓	-	-	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	✓	-	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-
4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	✓	-	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	✓	-	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	✓	-	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	✓	-	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	✓	-	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	✓	-	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	✓	-	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	✓	-	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	✓	-	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

JotForm <noreply@jotform.com>

42

Responder a: fatima28.acuario@gmail.com Para: fatima28.acuario@gmail.com



**ENCUESTA CULTURA  
ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
LABORAL**

Seleccione su Régimen Laboral DL 1057

Seleccione su área AREA DE ADMINISTRACION

	1	2	3	4	5
1. ¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?	-	-	✓	-	-
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?	-	✓	-	-	-
3. ¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?	-	✓	-	-	-

4. ¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?	-	✓	-	-	-
5. ¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?	-	✓	-	-	-
6. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?	-	✓	-	-	-
7. ¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?	-	✓	-	-	-
8. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Borja?	-	✓	-	-	-
9. ¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
10. ¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?	-	✓	-	-	-
11. ¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?	-	✓	-	-	-
12. ¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?	-	✓	-	-	-
13. ¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?	-	✓	-	-	-
14. ¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?	-	✓	-	-	-
15. ¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?	-	✓	-	-	-
16. ¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?	-	✓	-	-	-

## Confiabilidad y Validación del instrumento

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. MG.:

Charles Augusto ORTIZ BRICEÑO

---

Presente. -

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: "*Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020*". Que, el desarrollo del mismo nos permitirá optar al título profesional de Licenciadas en Administración.

Conocedores de su connotada experiencia en temas de investigación educativa y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene lo siguiente:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted.

Atentamente,



Bach. Sarai Alexandra Malache Rivas

D.N.I. N° 70518191



Bach. Beatriz Fatima, Vicente Marcos

D.N.I. N° 70883039


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Tesis: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción respuesta	
			1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
	Dimensión 1: Involucramiento	¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?						X		X		X		
		¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?						X		X		X		
		¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?						X		X		X		
	Dimensión 2: Consistencia	¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?						X		X		X		
		¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?						X		X		X		
	Dimensión 3: Adaptabilidad	¿Cree usted que los colaboradores deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07?						X		X		X		
		¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Cultura Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** ORTIZ BRICEÑO, Charles Augusto

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** Magister en Gerencia Pública

**VALORACIÓN:**

Muy bueno ( X )    Bueno (   )    Regular (   )    Malo (   )

Lima, 30 de marzo de 2021.



.....  
LIC. CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO  
Administrador  
CLAP: 04071

.....  
**DNI N°: 10549111**



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Tesis: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE DEPENDIENTE (V): RENDIMIENTO LABORAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción respuesta	
			1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
	<b>Dimensión 1: Capacidad Laboral</b>	¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?						X		X		X		
		¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?						X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Desenvolvimiento</b>	¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Eficacia</b>	¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?						X		X		X		
¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?							X		X		X			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** ORTIZ BRICEÑO, Charles Augusto

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** Magister en Gerencia Pública

**VALORACIÓN:**

Muy bueno ( X )    Bueno (   )    Regular (   )    Malo (   )

Lima, 30 de marzo de 2021.



.....  
LIC. CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO  
Administrador  
CLAP: 04071

.....  
**DNI N°: 10549111**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sr. MG.:

**LUIS F. INGUNZA PANDO**

**Presente. -**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: *"Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020"*. Que, el desarrollo del mismo nos permitirá optar al título profesional de Licenciadas en Administración.

Conocedores de su connotada experiencia en temas de investigación educativa y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene lo siguiente:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted.

Atentamente,



Bach. Sarai Alexandra Malache Rivas

D.N.I. N° 70518191



Bach. Beatriz Fatima, Vicente Marcos

D.N.I. N° 70883039



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tesis: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACION						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
			Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo		Totalmente de su acuerdo		Relación entre la variable y la dimensión			Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción respuesta	
			1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1: Involucramiento	¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?						X		X		X						
		¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?						X		X		X						
		¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?						X		X		X						
	Dimensión 2: Consistencia	¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?						X		X		X						
		¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?						X		X		X						
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?						X		X		X						
	Dimensión 3: Adaptabilidad	¿Cree usted que los colaboradores deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?						X		X		X						
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07?						X		X		X						
		¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X						

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Cultura Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** Ingunza Pando Luis Fernando.

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** Magister en Marketing y Negocios Internacionales

**VALORACIÓN:**

Muy bueno (X)      Bueno ( )      Regular ( )      Malo ( )

Lima, 30 de marzo de 2021.



.....  
**Mg. Luis F. Ingunza Pando**

**DNI. N°: 40839671**



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Tesis: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): RENDIMIENTO LABORAL	DIMENSIONES	ÍTEMES	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			1	2	3	4	5							
Dimensión 1: Capacidad Laboral	¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?							X		X		X		
	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?							X		X		X		
	¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?							X		X		X		
Dimensión 2: Desarrollo	¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?							X		X		X		
	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?							X		X		X		
Dimensión 3: Eficacia	¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?							X		X		X		
	¿Cree usted que la eficiencia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?							X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

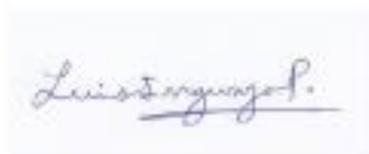
**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** Ingunza Pando Luis Fernando.

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** Magister en Marketing y Negocios Internacionales

**VALORACIÓN:**

Muy bueno (X)      Bueno ( )      Regular ( )      Malo ( )

Lima, 30 de marzo de 2021.



Mg. Luis F. Ingunza Pando

DNI. N°: 40839671

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**SEÑORA MG.: PAOLA JANET REATEGUI RIVAS**

**Presente. -**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en nuestra calidad de Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: "*Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020*". Que, el desarrollo del mismo nos permitirá optar al título profesional de Licenciadas en Administración.

Conocedores de su connotada experiencia en temas de investigación educativa y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene lo siguiente:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted.

Atentamente,



Bach. Sarai Alexandra Malache Rivas

D.N.I. N° 70518191



Bach. Beatriz Fatima, Vicente Marcos

D.N.I. N° 70883039



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tesis: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMES	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
			1	2	3	4	5							
Dimensión 1: Involucramiento	¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?						X		X		X			
	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?						X		X		X			
	¿Considera usted que como colaborador deben desarrollar sus capacidades procurando innovar?						X		X		X			
Dimensión 2: Consistencia	¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?						X		X		X			
	¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?						X		X		X			
	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?						X		X		X			
Dimensión 3: Adaptabilidad	¿Cree usted que los colaboradores deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?						X		X		X			
	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07?						X		X		X			
	¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Cultura Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** REATEGUI RIVAS PAOLA JANET

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

**VALORACIÓN:**

Muy bueno ( X )    Bueno (   )    Regular (   )    Malo (   )

Lima, 30 de Marzo de 2021.



.....  
**Mg. PAOLA JANET REATEGUI RIVAS**

**DNI N°: 40445561**



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Test: "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020".

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): RENDIMIENTO LABORAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS/ESCALA					VALORACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción respuesta	
								1	2	3	4		5	SI
Dimensión 1: Capacidad Laboral		¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?						X		X		X		
		¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?						X		X		X		
Dimensión 2: Desenvolvimiento		¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?						X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		
Dimensión 3: Eficacia		¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?						X		X		X		
		¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?						X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja – Lima 2020.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la Sede Principal de la Ugel N° 07 – San Borja, Lima

**APELLIDO Y NOMBRE DEL JUEZ VALIDADOR:** REATEGUI RIVAS PAOLA JANET

**GRADO ACADÉMICO DEL VALIDADOR:** MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

**VALORACIÓN:**

Muy bueno ( X )    Bueno (   )    Regular (   )    Malo (   )

Lima, 30 de Marzo de 2021.



.....  
**Mg. PAOLA JANET REATEGUI RIVAS**

**DNI N°: 40445561**

## Data y Procesamiento de datos

### (IBM SPSS)

\*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 2 de 2 variables

VAR00001

1	¿Realiza usted acciones que le permita empoderarse constantemente para mejorar como profesional?
2	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a cumplir con las metas establecidas?
3	¿Considera usted que como colaborador debe desarrollar sus capacidades procurando innovar?
4	¿Cree usted que una cultura organizacional debe contar con personas que posean valores?
5	¿Cree usted que los acuerdos son importantes para perseguir los objetivos trazados?
6	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar coordinaciones e integración para unificar ideas?
7	¿Cree usted que los profesionales deben orientarse al cambio en un mundo globalizado tecnológicamente?
8	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar orientación al cliente de manera adecuada, cuando visiten la sede principal de la Ugel N° 07-San Bor
9	¿Cree usted que el aprendizaje organizativo logra el cumplimiento de metas y objetivos?
10	¿Cree usted que los servidores deben tener una formación actualizada?
11	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer conocimientos del área asignada?
12	¿Cree usted que los colaboradores deben contar con habilidades individuales que ayude a la mejora de su área de trabajo?
13	¿Cree usted que es importante la comunicación abierta para resolver problemas o conflictos laborales?
14	¿Cree usted que los colaboradores deben realizar trabajos de grupos con comunicación abierta para el cumplimiento de metas y objetivos?
15	¿Cree usted que la percepción del trabajo mejora la calidad de este y el buen manejo de sus tareas?
16	¿Cree usted que la eficacia va de la mano de los conocimientos, pues ayuda a saber que hacer o no hacer?
17	
18	
19	
20	
21	
22	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Administracion.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR1	Cadena	152	0		Ninguno	Ninguno	152	Izquierda	Nominal	Entrada
2	VAR2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	VAR3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
4	VAR4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	VAR5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6	VAR6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	VAR7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	VAR8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	VAR9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	VAR10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	VAR11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	VAR12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	VAR13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	VAR14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	VAR15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	VAR16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : VAR00001 ,0 Visible: 25 de 25 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
1	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	
2	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
3	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	
4	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	
5	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	
6	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	
7	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
8	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
9	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	
10	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
11	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	
12	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
13	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	
14	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
15	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	
16	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Consentimiento Informado

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 06 de agosto de 2020.

**Sra. Licenciada Gloria María SALDAÑA USCO**  
**Directora de la Unidad Educativa Local N° 07 – UGEL 07**  
 Dirección: Av. Álvarez Calderón N°492 - Torres de Limatambo - San Borja

Asunto: Apoyo para realizar Tesis de Investigación Universitaria

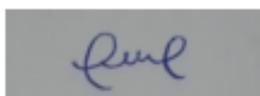
De nuestra especial consideración, es grato dirigimos a su digno despacho para solicitarle lo siguiente:

Las suscritas, VICENTE MARCOS BEATRIZ FATIMA, identificada con DNI. N° 70883039, con domicilio en Pasaje Tingo María 189 – Urbanización Caja de Agua – Distrito de San Juan de Lurigancho y MALACHE RIVAS SARAI ALEXANDRA, identificada con DNI. N° 70518191, con domicilio en Jr. San Román N° 471 – Distrito de Lurín, Bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, que actualmente venimos desarrollando nuestra Tesis titulada: "La Cultura Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja".

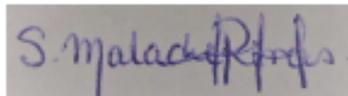
Acudimos a su digna autoridad, para que nos permita realizar estudios sobre dicho tema en vuestra prestigiosa institución, del cual solo trataremos temas relacionados con nuestra línea de investigación, además de realizar una pequeña encuesta vía virtual, de carácter anónima al personal involucrado de dicha institución, la cual será informada con la anticipación debida, y cuyos resultados solo tendrán uso estadístico según lo establece el protocolo de Investigación Científica de nuestra Universidad de origen.

Agradeciendo de ante mano la oportunidad brindada, reiteramos nuestro aprecio personal hacia Usted,

Atentamente,



**BEATRIZ FATIMA VICENTE MARCOS**  
**DNI. N° 70883039**



**SARAI ALEXANDRA MALACHE RIVAS**  
**DNI. N° 70518191**

Anexo: Adjuntamos Copia de Diploma de Bachillerato.

7/8/2020 sinad.ugel07.gob.pe/SinadUgelpp/Reportes/TicketExpedientePopUp.aspx?data=ELDI25nWap9NI751CUlpRnSFyqieSpT%2FOAR061...

PERU

UGEL N°07 SAN BORJA

### ATENCIÓN AL USUARIO

Av. Alvarez Calderón, Torres de Lima Tambo - San Borja

Fecha: 07/08/2020 Hora: 12:58

Expediente: **AT2020-EXT-0028941**

Remitente: BEATRIZ FATIMA VICENTE MARCOS

DNI/CE 70883039

Tipo Documento: CARTA

Folios: 3

Nro. de Doc.: S/N

Consultas sobre su trámite al teléfono: **2247579**

y/o ingrese a : [www.ugel07.gob.pe](http://www.ugel07.gob.pe) y haga click en :

ORIENTACIÓN  
AL CIUDADANO  SINAD  
TRÁMITES

CONTRASEÑA : **1258**

Registrado Por: JTITOF



DECIMO DE LA CALIDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRAS 2011 - 2017  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



San Borja, 24 de agosto de 2020

**OFICIO MULTIPLE N° 007 -2020/MINEDU/VMGI/DRELM/UGEL.07-DIR**

Señorita(s)  
**Beatriz Fátima Vicente Marcos**  
 Bachiller en Administración  
 DNI: 70883039  
**Sarai Alexandra Malache Rivas**  
 Bachiller en Administración  
 DNI: 70518191

Presente -

Asunto : Autorización para realizar Tesis de Investigación Universitaria.

Referencia: SINAD N.° 28941-2020

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que en atención al documento de la referencia, mediante el cual las señoritas VICENTE MARCÓS BEATRIZ FATIMA, identificada con DNI. N° 70883039 y MALACHE RIVAS SARAI ALEXANDRA, identificada con DNI. N° 70518191, Bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, que actualmente vienen desarrollando su Tesis titulada: "La Cultura Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07 – San Borja", solicitan autorización para realizar estudios sobre dicho tema en esta Institución.

Al respecto, informarle que se les autoriza la realización de la Tesis de Investigación Universitaria, a fin de que puedan recabar información necesaria para su proyecto de investigación y aplicar entrevistas y/o encuestas de manera virtual, en esta Unidad de Gestión Educativa Local N° 07.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión de expresarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**Lic. GLORIA MARIA SALDAÑA USCO**  
 Directora del Programa Sectorial II  
 UGEL07 - San Borja

08/08/2020 07:27  
 Patricia Alvar  
 2020/08/08



Firmado digitalmente por:  
 SALDAÑA USCO Gloria Maria  
 ID: F7AU 20204829281 soft  
 Idioma: Soy el autor del documento  
 Fecha: 14/08/2020 16:23:31-0808

### Evidencia de Aplicación del Instrumento

