

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES HUMANAS
SEGÚN LOS AGENTES EDUCATIVOS DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA NACIONAL DE MUJERES “RÍMAC” LIMA – 2014**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Bach. NANCY PATRICIA ARAGONEZ CALLE
Bach. LORENZA MARISOL ROSARIO CRUZ PACHECO

ASESOR:

Dr. SEMINARIO LEON HUAMAN QUISPE

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A nuestros padres, por su apoyo incondicional
brindado a lo largo de mi formación profesional.

Las investigadoras

Agradecimiento

A la Divina Providencia por darme las fuerzas y la oportunidad de ver cristalizados mis sueños y metas profesionales en la vida.

A todas las personas que se han sentido comprometidas con la realización de este estudio de una u otra forma, entre ellos, los directivos y docentes de la institución educativa nacional de mujeres “Rímac” donde se ha aplicado las actividades previstas en esta investigación; los docentes de los talleres de investigación de nuestra Casa Superior de Estudios “Universidad César Vallejo” y a las diferentes instituciones que nos han permitido recoger información bibliográfica de sus bibliotecas, como es el caso de la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Al Ingeniero César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad César Vallejo, por esta oportunidad, disposición y colaboración en este proceso de formación.

Presentación

Señores miembros del jurado calificador;

En cumplimiento con las disposiciones emitidas en el Reglamento de elaboración de tesis de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, se pone a vuestra consideración el presente trabajo de Investigación titulada: “Cultura Organizacional y Relaciones Humanas según los agentes educativos en la Institución Educativa Nacional de Mujeres “Rímac” - 2014” con el propósito de optar el grado de Magister.

Esperando que el contenido del siguiente Trabajo de Investigación atienda las expectativas puestas en toda la estructura y planificación de acciones ejecutadas en este estudio de carácter científico. Para las sesiones desarrolladas se han diseñado y aplicado instrumentos que permitan evaluar la variable en estudio; consolidando así el presente informe de tesis, que ahora se presenta para su respectiva valoración.

Asimismo, se evidencia un trabajo responsable, compuesto por cuatro capítulos que se inician desde el Problema de investigación, desarrollando el Marco Teórico, así como el Marco Metodológico para arribar en el cuarto capítulo el análisis de los resultados lo que permite llegar a las conclusiones y sugerencias.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	20
1.5.1. Antecedentes internacionales	20
1.5.2. Antecedentes nacionales	23
1.6. Objetivos	26
1.6.1. Objetivo general	26
1.6.2. Objetivo específicos	26
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	28
2.1. Bases teóricas de la cultura organizacional	28
2.1.1. Definición conceptual de la cultura organizacional	28
2.1.2. Fundamento teórico de la cultura organizacional	29
2.1.3. Características de la cultura organizacional	32
2.1.4. Dimensiones de la cultura organizacional	37
2.1.5. Medición de la percepción de Cultura Organizacional	47
2.2. Bases teóricas de las relaciones humanas	50

2.2.1. Definición conceptual de las relaciones humanas	50
2.2.2. Teoría de las relaciones humanas	51
2.2.3. Relaciones Humanas en las instituciones educativas	54
2.2.4. Dimensiones de las relaciones humanas	56
2.3. Definición de términos básicos	62
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	64
3.1. Hipótesis	65
3.1.1. Hipótesis general	65
3.1.2. Hipótesis específicas	65
3.2. Variables	65
3.2.1. Definición conceptual	65
3.2.2. Definición operacional	66
3.3. Metodología	67
3.3.1. Tipo de investigación	67
3.3.2. Diseño de investigación	68
3.4. Población y Muestra	69
3.5. Método de Investigación	69
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
3.7. Método de análisis de datos	75
CAPITULO IV RESULTADOS	76
4.1. Descripción	77
4.2. Prueba de hipótesis	79
4.3. Discusión	86
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	90
Conclusiones	91
Sugerencias	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	98
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Cuestionarios	

Anexo 3 Juicio de expertos

Anexo 4 Base de datos

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de variable Cultura Organizacional	31
Tabla 2 Operacionalización de variable Relaciones Humanas	66
Tabla 3 Validez de contenido del instrumento de la cultura organizacional por juicio de expertos	67
Tabla 4 Resultados de confiabilidad del instrumento de Cultura Organizacional	72
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de Cultura Organizacional	74
Tabla 6 Estadístico total elemento por dimensión variable Cultura Organizacional	74
Tabla 7 Distribución de frecuencias del nivel de percepción de la Cultura Organizacional en la IEN de mujeres Rímac 2014	77
Tabla 8 Distribución de frecuencias del nivel relaciones humanas en la IEN de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	78
Tabla 9 Prueba de normalidad de Cultura Organizacional y relaciones humanas según los directivos y docentes de la IEN de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	79
Tabla 10 Correlación entre Cultura Organizacional y relaciones humanas según los encuestados de la IEN de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	80
Tabla 11 Correlación entre la dimensión creencias y relaciones humanas según los encuestados de la IEN de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	81
Tabla 12 Correlación entre la dimensión valores y relaciones humanas según el personal de la IEN de mujeres “Rímac” Lima – 2014	83
Tabla 13 Correlación entre la dimensión lenguaje y las relaciones humanas según el personal de la IEN de mujeres “Rímac” Lima – 2014	84
Tabla 14 Correlación entre la dimensión rituales y las relaciones humanas según el personal de la IEN de mujeres “Rímac” Lima – 2014	86

Lista de figuras

Figura 1. Métodos de la Psicología Organizacional tomado de Chiavenato 2007	31
Figura 2. Distribución de frecuencias del nivel de Cultura Organizacional en la Institución Educativa Nacional de mujeres Rímac 2014	77
Figura 3. Distribución de frecuencias del nivel de relaciones humanas en la Institución Educativa Nacional de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	78
Figura 4. Correlación entre Cultura Organizacional y relaciones humanas según los encuestados de la Institución Educativa Nacional de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	80
Figura 5. Correlación entre dimensión creencias y relaciones humanas según los encuestados de la Institución Educativa Nacional de Mujeres en el distrito del Rímac 2014	82
Figura 6. Correlación entre la dimensión valores y relaciones humanas según el personal de la Institución educativa Nacional de mujeres “Rímac” Lima – 2014	83
Figura 7. Correlación entre la dimensión lenguaje y las relaciones humanas según el personal de la Institución educativa Nacional de mujeres “Rímac” Lima – 2014	85
Figura 8. Correlación entre la dimensión rituales y las relaciones humanas según el personal de la Institución educativa Nacional de mujeres “Rímac” Lima – 2014	86

Resumen

El presente estudio se realizó ante la necesidad de lograr mejores niveles de compromiso de los agentes educativos en una óptima Cultura Organizacional, en este sentido la investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y las Relaciones Humanas según los agentes educativos de la Institución educativa nacional de mujeres “Rímac” Lima – 2014

La investigación se desarrolló en el enfoque cuantitativo, en el tipo descriptivo sustantivo de diseño no experimental transversal de alcance correlacional, se utilizó una encuesta validada por juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el procesamiento estadístico de Alpha de Cronbach aplicándose a 103 docentes mencionada institución educativa diseñado sobre la estructura de la escala de Likert.

Las conclusiones del estudio indican que con un coeficiente de correlación $\rho = ,639$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que Existe relación directa y significativa entre la Cultura Organizacional y las Relaciones Humanas, según los agentes educativos de la Institución educativa nacional de mujeres “Rímac” Lima – 2014, esta relación es de magnitud moderada

Palabras-clave: Cultura Organizacional, Relaciones Humanas, Actitudes, Involucramiento

Abstract

This study was conducted with the need to achieve greater levels of commitment of educators in an optimal organizational culture, in this sense the research aimed to determine the relationship between organizational culture and human relations as agents of educational institution national education of women "Rimac" Lima – 2014

The research was conducted in the quantitative approach, the substantive descriptive cross nonexperimental correlational scope , a survey validated by expert judgment and determined reliability by statistical processing Cronbach Alpha was used was applied to 103 teachers that institution educational structure designed on the Likert scale .

The findings indicate that a correlation coefficient $\rho = 639$ and $p = 0.000$ a value less than $\alpha = 0.05$ level, we conclude that there direct and significant relationship between organizational culture and human relations, as agents educational educational Institution of national women "Rimac" Lima - 2014 , this ratio is of moderate magnitude

Key words: Organizational Culture, Human Relations