

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **TESIS**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES  
HUMANAS DEL PERSONAL DE LA I. E. N° 2026 SIMÓN  
BOLÍVAR UGEL 04 – 2013.

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

**CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR:**

Br. CONSUELO MARLENE CUBAS BERNABEL

**ASESOR:**

Dr. LUIS ALBERTO NUÑEZ LIRA

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme perseverancia para lograr mis objetivos

A mis queridos padres que en paz descansan, por que han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios en la escuela de post grado y así poder cumplir con un mejor servicio a mi país

De la misma forma, agradecer al maestro y asesor Dr. Luis Alberto Núñez Lira por sus sabias enseñanzas y permanente orientación para la consolidación del trabajo de investigación.

Así mismo, a la Institución Educativa N° 2026 Simón Bolívar y a la comunidad educativa por su comprensión y facilidades para realizar mi investigación.

## **PRESENTACIÓN**

Honorables integrantes del jurado, presento a vuestra consideración la tesis titulada: Clima Organizacional y las Relaciones Humanas del Personal de la I. E. N° 2026 Simón Bolívar UGEL 04 - 2013, con la finalidad de determinar si el Clima Organizacional tiene relación directa y significativa en las Relaciones Humanas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Dicho estudio comprende IV capítulos:

En el capítulo I se describe el problema de investigación a través del planteamiento y formulación del problema, justificación limitaciones, antecedentes y objetivos del estudio.

En el capítulo II se describe el marco teórico: que integra las argumentaciones teóricas, empíricas y contextuales de cada variable, donde se establece toda la información que soporta esta investigación.

En el capítulo III se detalla el marco metodológico que incluye las hipótesis, variables, metodología, población, muestra, técnicas de recolección de datos, y métodos de análisis de datos usados durante el desarrollo de la investigación.

En el capítulo IV se detalla los resultados de la información generada con tablas, los respectivos gráficos y la discusión con el análisis de los resultados.

Finalmente las conclusiones, sugerencias y las referencias bibliográficas, incluido los anexos.

La Autora

## INDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
I.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	25
1.6.1 Objetivo General	25
1.6.2 Objetivos Específicos.	25
II.- MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases Teóricas Científicas de Clima Organizacional	27
2.1.1. Definición de Organización.	27
2.1.2. Definiciones de Clima Organizacional	28
2.1.3. Orígenes del Clima Organizacional	31
2.1.4. Teoría del Clima Organizacional de Likert	32
2.1.5. Tipos de clima organizacional	33
2.1.6. Medición del clima Organizacional Según Likert	39

2.17. Importancia del clima organizacional	40
2.1.8. Clasificación del clima organizacional	41
2.1.9. Dimensiones de clima organizacional	41
2.2. Bases Teóricas Científicas: relaciones humanas	50
2.2.1 Algunas definiciones de relaciones humanas	50
2.2.2. Origen del término relaciones humanas	
2.2.3 Definición del término relaciones humanas	52
2.2.3Teoría Organizacional, en función de la Psicología Organizacional.	57
2.2.4. Teoría de las relaciones humanas	58
2.2.5. Orígenes de la teoría de las relaciones humanas	64
2.2.6 Relaciones Interpersonales	65
2.2.7 Tipos de Relaciones Interpersonales	66
2.7.8 Dimensiones de las relaciones humanas.	68
2.3. Definición de términos básicos.	72
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Hipótesis	76
3.2. Variables	77
3.2.1 Definición conceptual	77
3.2.2 Definición operacional	77
3.3 Metodología	79
3.3.1 Tipo de estudio	79
3.3.2. Diseño	79
3.4 Población y muestra	80
3.5 Método de investigación	81
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.6.1. Validez y Confiabilidad	82
3.6.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos	83
3.7 Métodos de análisis de datos	83
<b>IV. RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción	86
4,2 Discusión	96

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumento de evaluación de la variable independiente
3. Instrumento de evaluación de la variable independiente dependiente
4. Tabla de evaluación Juicio de expertos
5. Matriz de instrumentos de evaluación
6. Base de datos

## ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Tablas	Pág.
1	Operacioalización de variable: Clima Organizacional	78
2	Operacionalización de la variable Relaciones Humanas	78
3	Población	80
4	Evaluación del instrumento según juicio de expertos	83
5	Validez de Confiabilidad	83
6	Estilo Gerencial <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	86
7	Del liderazgo <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	87
8	De los niveles de comunicación <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	88
9	Del manejo de conflicto <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	88
10	Del Clima Organizacional <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	89
11	Del Nivel de motivación <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	90
12	Del Nivel de autorrealización <i>del personal de la I.E N° 2026</i> Simón Bolívar	91
13	Relaciones humanas y estilo gerencial <i>del personal de la I.E. N° 2026</i> Simón Bolívar	92
14	Relaciones humanas y Liderazgo <i>del personal de la I.E. N° 2026</i> Simón Bolívar	93
15	Relaciones humanas y niveles de comunicación <i>del personal de la I.E. N° 2026</i> Simón Bolívar	94

16	Las relaciones humanas y manejo de conflictos del personal de la I.E. N° 2026 Simón Bolívar	95
17	Clima organizacional y relaciones humanas de la I.E. N° 2026 Simón Bolívar	96

## ÍNDICE DE FIGURAS

Nº	Figuras	Pág.
1	Del estilo gerencial	86
2	Del Liderazgo	87
3	De los niveles de comunicación	88
4	Del manejo de conflictos	89
5	Del Clima organizacional	89
6	De la motivación	90
7	De la autorrealización	91

## RESUMEN

Este estudio se planteo como objetivo principal determinar en que medida el Clima Organizacional se relaciona con las Relaciones Humanas del personal de la I. E. N° 2026 Simón Bolívar UGEL 04-2013.

En una población constituida por 85 trabajadores de la institución Educativa Simón Bolívar comprendidos entre, docentes, administrativos y directivos, se empleo una muestra censal que comprendió 85 sujetos. Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, el instrumento empleado fue construido por Montalvo (2011), adaptada para la muestra. Siendo validado por la técnica de juicio de expertos con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,827 encontrándose que la dimensión niveles de comunicación tienen relación significativa con las relaciones humanas. Con un coeficiente de correlación 0,536 y una significancia bilateral de 0.000. Sin embargo las dimensiones estilo gerencial, liderazgo, manejo de conflictos no se encuentran relacionados con las relaciones humanas, aceptándose la hipótesis nula.

Concluyéndose que el Clima Organizacional se relaciona en forma directa y significativa con las Relaciones Humanas, con un coeficiente de correlación 0,499 y una significancia bilateral 0.000.

Palabras claves: estilo gerencial, liderazgo, niveles de comunicación, manejo de conflictos, motivación, autorrealización

## ABSTRAC

This study had as main objective to determine to what extent the organizational climate is related to the Human Relations staff of School N°. 2026 Simón Bolívar UGEL 04 -2013.

In a population consisting of 85 employees of the educational institution between Simón Bolívar, teachers, administrators and managers used a census sample that included 85 subjects. The design was not experimental, descriptive correlational, the instrument used was built by Montalvo (2011), adapted to the sample. Being validated by expert judgment technique with a Cronbach alpha reliability of 0.827 was found that the levels of communication dimension have significant relationship with human relationships. With a correlation coefficient of 0.536 and 0.000 bilateral significance. However dimension management style, leadership, conflict management are not related to human relationships, accepting the null hypothesis.

Concluding that organizational climate is related directly and significantly with Human Relations, with a correlation coefficient of 0.499 and 0.000 bilateral significance.

Keywords: management style, leadership, levels of communication, conflict management, motivation, self