



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones
interpersonales del Centro Educativo Nuestra Señora de
Fátima - Comas ,2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Illanes Gutiérrez, Barbara (ORCID: 0000-0001-9619-3780)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este informe va dedicado con mucho amor a mis padres Julian Illanes y Bárbara Gutiérrez e hijos quienes han sido mi motivación para terminar mi carrera, a ellos mi esfuerzo y dedicación los amo mucho, espero se sientan orgullosos.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por su bendición expresada en salud. A mis padres e hijos por el apoyo incondicional y la motivación de culminar mis metas, en especial a mis padres Julian Illanes y Barbara Gutiérrez por enseñarme a encarar las adversidades sin perder la dignidad, a ser resiliente y no desfallecer en el intento, Me dieron todo lo que hoy soy como persona, mis valores, mis principios y perseverancia y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	I
Agradecimiento	II
Indice de contenidos	III
Indice de tablas	IV
Indice de graficos y figuras	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variable y paralización	16
3.3 Poblacion,Muestra y muestreo	17
3.4 Tecnicas e instrumento de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Metodo de análisis de información	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	34
VI. Conclusiones.....	39
VII. Recomendaciones	40
Referencias bibliográficas	41
Anexos.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la variable cultura organizacional.....	19
Tabla 2. Resultado por dimensiones: Identidad.....	20
Tabla 3. Resultado por dimensiones: Valores	21
Tabla 4. Resultado por dimensiones : Productividad.....	25
Tabla 5. Resultados de la variable Relaciones Interpersonales.....	26
Tabla 6. Resultado por dimensiones: Counciación	27
Tabla 7. Resultado por dimensiones: Control de emociones	28
Tabla 8. Resultado por dimensiones: Influencia Social.....	29
Tabla 9. Prueba de normalidad.....	30
Tabla 10. Escala de coeficiente de correlación	31
Tabla 11. Analisis correlacional de la Hipotesis General.....	32
Tabla12. . Analisis correlacional de la Hipotesis Especifica 1.....	33
Tabla 13. . Analisis correlacional de la Hipotesis Especifica 2.....	34
Tabla 14. Analisis correlacional de la Hipotesis Especifica 3.....	35
Tabla 15. Tabla Resuen de modelo.....	51
Tabla 16. Tabla Coeficiente.....	53
Tabla 17. Validez del instrumento por expertos	54
Tabla 18. Resumen de procesamiento de datos	54
Tabla 19. Estadístico Confiabilidad	54
Tabla 20. Medidas de consistencia interna e interpretación de coeficiente.....	54
Tabla 21. Mapa de calor para el analisis de resultados	64

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Resultados de la variable cultura organizacional.....	22
Figura 2. Resultado por dimensiones: Identidad.....	23
Figura 3 Resultado por dimensiones: Valores	24
Figura 4. Resultado por dimensiones : Productividad	25
Figura 5. Resultados de la variable Relaciones Interpersonales.....	26
Figura 6. Resultado por dimensiones: Counciación	27
Figura 7. Resultado por dimensiones: Control de emociones	28
Figura 8. Resultado por dimensiones: Influencia Social	29

RESUMEN

El informe de investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre las relaciones interpersonales del centro educativo “nuestra señora de Fátima”. Comas, 2020. El presente desarrollo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, se siguió el método hipotético deductivo, con diseño no experimental de corte transversal con nivel correlacional con el propósito de influir entre las dos variables. Por lo cual se tomó una población de 30 colaboradores, tomando como muestra la misma cantidad de la población; se realizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, diseñado con 20 items en medición de tipo escala de Likert. Después paso por juicio de expertos para darle la validez. Para la prueba de normalidad se utilizó a shapiro wilk logrando un valor de significancia de ($0,000 < 0,05$) finalmente se midió el nivel de correlación con Pearson teniendo como resultado un coeficiente ,820, siendo positiva alta la incidencia de las variables V1 y V2. Obteniendo como resultado que la cultura organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales.

Palabras clave: cultura organizacional, relaciones interpersonales y comportamiento

ABSTRACT

The objective of the research report is to determine the incidence of the organizational culture on the interpersonal relations of the educational center "Nuestra Señora de Fátima". Comas, 2020. This research development has a quantitative approach, the deductive hypothetical method was followed, with a non-experimental cross-sectional design with a correlational level in order to influence between the two variables. Therefore, a population of 30 collaborators was obtained, taking as sample the same amount of the population; The survey was carried out as a technique and as an instrument the questionnaire, designed with 20 articles in Likert scale measurement. After the passage of expert judgment to validate it., 820, the incidence of variables V1 and V2 being high positive. Obtaining as a result that the organizational culture affects interpersonal relationships.

Keywords: organizational culture, interpersonal relationships and behavior

I. INTRODUCCIÓN

EL CENTRO EDUCATIVO “NUESTRA SEÑORA DE FATIMA”, es un colegio público de educación primaria que brinda educación a los estudiantes menores de 6 a 11 años de edad, cuenta con 4 colaboradores de limpieza y vigilancia ,2 administrativos y 24 docentes titulados en la carrera de educación, brindando conocimientos como también inculcando valores y principios para un futuro promisorio. Los docentes del centro educativo nuestras señoras de Fátima buscan formar alumnos que en el futuro aporten a nuestro país, siendo profesionales éticos. Actualmente el centro educativo está cerrado a causa del covid-19, la pandemia que viene causando temor a nivel mundial. Las clases presenciales fueron canceladas por el poder ejecutivo y se dictan clases por televisión y páginas web, no ajenos los docentes dictan clases vía WhatsApp llegando a sus alumnos y facilitándoles al realizar las tareas. los maestros de la institución en conjunto con los colaboradores administrativos cumplen y crean estrategias nuevas para poder solucionar esta situación actual del país y no dejar de educar a sus alumnos del nivel primaria. La cultura organizacional representa la postura de los individuos de una institución .se admite como el conjunto de valores, hábitos, creencias, etc. Existentes en todas las instituciones. Por relaciones interpersonales se entiende como una agrupación entre personas, tratándose de relaciones sociales que, así como, pueden basarse en sentimientos y emociones. Existen varios contextos de relaciones interpersonales en función de espacio o ambiente en el que se origine la acción recíproca. Así, podemos hablar de relaciones interpersonales en el núcleo familiar, en lo escolar, en el laboral, en lo amical, en comunidad, etc. El problema del proyecto en marca en el hecho que los educadores de la institución pública nuestra señora de Fátima, tiene dificultades para entablar relaciones interpersonales entre ellos; por consiguiente, existe una cultura organizacional, el hecho es que algunos docentes no se adaptan a esta y que de alguna u otra

forma esto viene afectando al centro educativo. el conflicto en la institución es un fenómeno continuo y constante debido a falencias en las relaciones interpersonales en que ellas se generan. Debido a esto surge la necesidad de identificar y que se adapten a la cultura que la designe, y como en toda institución encamina su accionar, actúa su impresión y la imagen que se tiene de esta; y si esto entorpece en las relaciones interpersonales de los docentes forjando su bajo desempeño. El proyecto de investigación está estructurado en tres capítulos, a continuación, su descripción: Capítulo I. Encontramos la introducción, realidad problemática del centro educativo virgen de Fátima, la formulación del problema seguido del problema general y específicos, la justificación, hipótesis general y específico por último el objetivo general y específico. En el capítulo II. Se registra el marco teórico, fijando los artículos a nivel nacional e internacional, también se menciona antecedentes nacionales e internacionales y finalmente tenemos las teorías relacionadas a la variable independiente y la dependiente. En el capítulo III. Se empleó la metodología, el tipo del estudio, el diseño de la indagación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumento de recopilación de datos, los métodos de análisis y los aspectos éticos. **Realidad problemática:** Actualmente la cultura organizacional ha cobrado gran representación en el interior de las organizaciones, los enfoques referentes a la cultura son diversas manifestaciones: valores, creencias, símbolos, historia, etc., La cultura organizacional ha despertado utilidad para su estudio, para lograr obtener un mejor ambiente de trabajo para los colaboradores que realizan sus actividades diarias dentro de la organización. De esta manera fortalecer compromiso y lealtad con la institución a la que representa el empleado. Las relaciones interpersonales, es significativa en las instituciones. Habitualmente para poder proteger nuestro puesto de trabajo, el hecho de mantener un puesto en una institución, está en las manos del colaborador reconocer y ejecutar las habilidades sociales indispensables para asegurar y sostener relaciones interpersonales correctas, permitiendo el desarrollo eficiente en un centro de trabajo. En el presente proyecto investigare los estudios que se han desarrollado en varios campos de las relaciones interpersonales laborales. Sin embargo, es preciso hacer ahínco en cuanto a deficientes relaciones interpersonales dentro de un centro educativo. En la institución educativa existe una cultura organizacional ya definida y desarrollada por sus colaboradores más antiguos,

el conflicto se crea por los nuevos colaboradores que van ingresando al centro educativo debido que ya hay empleados cesantes entonces los nuevos colaboradores siempre ponen sus puntos de vista y proponen cambiar algunas cosas que ya por años se llevan realizando en la institución, como las celebraciones del día del maestro, aniversario del centro educativo, etc. Los nuevos colaboradores desean cambiar las estructuras o la manera de cómo llevar las celebraciones incluso los esquemas de la metodología que ya implementan los maestros antiguos por mucho tiempo y que con esa metodología sus estudiantes terminan excelentes en los bimestres. ¿Si en el centro educativo que ya lleva más de 30 años brindando educación por qué los docentes nuevos desean cambiar o no se integran a la cultura ya establecida por años en el colegio nacional virgen de Fátima? **Formulación del Problema.** Esta investigación se llevó a cabo en el distrito de Comas, Lima, 2020 y se estudió “incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020” en consecuencia, se representó este proyecto enunciando las siguientes preguntas. **Problema General.** ¿Cómo incide la cultura organizacional en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima del distrito de comas, 2020? **Problemas Específicos** ¿Cómo incide la cultura organizacional en la comunicación del centro educativo “nuestra señora de Fátima” –comas, 2020? ¿Cómo incide la cultura organizacional en el control de emociones del centro educativo “nuestra señora de Fátima” –comas, 2020? ¿Cómo incide la cultura organizacional en la influencia social del centro educativo “nuestra señora de Fátima” –comas, 2020? **Justificación del estudio. Conveniencia:** La intención de este proyecto es dar a saber información productiva para que las instituciones interesadas conozcan y tengan un modelo de incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales en el colegio virgen de Fátima. **Relevancia social.** En este trabajo se da a conocer como la cultura organizacional incide en las relaciones interpersonales, asimismo será de gran utilidad como referencia para futuras investigaciones no obstante para instituciones que deseen aplicar como medidas de solución e implementación de las variables cultura organizacional y relaciones interpersonales. **Metodológica.** Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en el actual proyecto de investigación; inmediatamente comprobada su validez y confiabilidad pueden ser

proyectados a otras investigaciones. **Económica.** Para la investigación del presente proyecto cuento con el ingreso económico para llevarlo a cabo y cubrir los gastos necesarios. **Valor Teórico.** La investigación se acredita con en el propósito de poner al alcance de los centros educativos u organizaciones un instrumento que les conceda examinar el rendimiento laboral, estudiando las variables. Un buen conocimiento de la cultura organizacional, obtendrá el funcionamiento positivo del centro educativo nuestra señora de Fátima. Como efectos positivos, tenemos: beneficio, dominio, productividad, bienestar, adaptación, originalidad, etc. **Hipótesis General Ha.** La cultura organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020. **Hipótesis Específico Ha.** La cultura organizacional incide significativamente en la comunicación del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020. **Ha.** La cultura organizacional incide significativamente en el control de emociones del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020. **Ha.** La cultura organizacional incide significativamente en la influencia social del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020. **Objetivos. Objetivo General.** Determinar la incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020. **Objetivos Específicos.** Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la comunicación del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020. Determinar la incidencia de la cultura organizacional en el control de emociones del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020. Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la influencia social del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Cabrera, A. Díaz, M (2016). En su artículo, cultura en empresas de petróleos mexicanos región sur. tiene como objetivo analizar las fuerzas organizacionales que se muestran por el intercambio laboral entre colaboradores y se detalla la

metodología planteada para la recolección y estudio de los datos; luego, se examina el desarrollo de las metodologías FEL o VCD en Pemex. Pemex busca señalar los beneficios, los perjuicios y las consecuencias contratando mano de obra competente de origen venezolano. Sánchez, M. (2017). En su artículo tiene como objetivo elaborar un estudio del conocimiento de la cultura laboral en colegios superior del sur de sonora., entonces a través del análisis se logra tener datos estratégicos para la toma de decisiones, requiriendo tener conocimiento de su cultura, para así obtener un mejor nivel de educación con relación a la educación de calidad y reputación ya que forman parte de la nueva sociedad del conocimiento. además, está conformado por un marco teórico, metodología, resultados y discusión dando finalmente conclusiones y sugerencias, así como las restricciones encontradas durante la investigación. Cnivell, D. guerra, L. & Badia, A. (2018) Su artículo La cultura organizacional en instituciones mediáticas: del periódico Guerrillero de Pinar del Río, Cuba, tiene como objetivo un estudio de caso, parte desde una perspectiva cualitativa y se propone caracterizar los rasgos que distinguen la cultura organizacional del periódico *Guerrillero* de Pinar del Río, Cuba. Los resultados revelan la existencia en la institución de una cultura fuerte orientada hacia el cumplimiento de sus objetivos, con resistencia al cambio, y en la que prevalecen, como valores compartidos, la profesionalidad, la responsabilidad, la disciplina y la solidaridad, a pesar de que existen dificultades en los canales de comunicación y se adolece de una figura líder. Encalada, J. Atoche, C. (2017) En su artículo la cultura organizacional como base de la ventaja competitiva en las empresas, tiene como objetivo fundamentar el valor de la cultura laboral como pilar de la ventaja competitiva en las empresas. El modelo se basa en que la gerencia es la responsable de generar un estilo laboral en base de valores y producciones, en donde las personas vinculadas a las organizaciones empresariales se concienticen sobre la necesidad de esforzarse por comprender la complejidad

para así aspirar a mejorar los modelos mentales de los trabajadores de las organizaciones empresariales. Domínguez, I. Rodríguez, B. & Navarro, J. (2009) en su artículo tiene como objetivo sensibilizar a los colaboradores de una organización, el manejo de valores organizacionales. Dando a conocer la práctica obtenida de los autores en relación con sus características, elementos, formación, funciones, desarrollo de los valores como componente principal de una institución. Considerando la Cultura Organizacional fundamental para el progreso de los sistemas de salud. Marulanda, C. López, M. & López, F. (2016) En su artículo Teniendo como objetivo poner a la vista la asociación de sus variables cultura en las organizaciones y las competencias del conocimiento en pequeñas empresas de Colombia. La investigación se inicia con un modelo de prueba de gestión del conocimiento, tomando a 321 instituciones. Fue un tipo de estudio descriptivo explicativo y correlacional. Utilizando los métodos de análisis y síntesis para conseguir un mejor efecto. A través de esta investigación se tiene la expectativa que sirva para las pymes y así haya una mejora para su crecimiento. Segredo, A. (2011) En su artículo el objetivo nos habla de lo importante que es el clima laboral en la gestión universitaria de medicina; reflexiona sobre como determinar el clima organizacional y optimizar. Entre estos modelos de establecer se pone mayor intensidad en las investigaciones de salud pública detallando la investigación del clima organizacional a través de cinco dimensiones básicas: incentivo, liderazgo, reciprocidad, colaboración y escucha activa. Para una mayor eficiencia en las organizaciones se reconoce el clima organizacional como un instrumento poderoso que determina la gestión del cambio. Rodríguez, R. Peña, D. (2008) En su artículo tiene como objetivo Asumir y aceptar la presencia de la subjetividad de la persona, que subyace a nivel laboral y que es preciso instruirse y gerenciar, constituye un principio clave para acometer cambios organizacionales. Ignorarla puede llevar irremediabilmente a una crisis. Por ello, determinar los rasgos que caracterizan a la cultura de una empresa y que pueden facilitar o entorpecer su entidad. **Tesis a nivel nacional** Calero, F. (2018). Desarrollo un trabajo de investigación, para conseguir la licenciatura en administración, universidad MSM Lima. Teniendo como objetivo general determinar la afinidad entre la Cultura en las Organizaciones y el rendimiento de la empresa procesadora de atún, con la finalidad de sugerir un balance del desempeño para la parte manufacturera del atún. El enfoque es

cuantitativo no experimental, si transversal - correlacional, la población fue de 8 empresas cuya muestra fue de 314 personas. El resultado obtenido de la investigación fue lo que se aplicó en la hipótesis general planteada: si tiene relación la Cultura Organizacional y la eficacia en las procesadoras. Como conclusión el autor llega a establecer que se cumplió el objetivo general planteado, es decir, se determinó que la cultura de las organizaciones tiene relación con la ejecución de los colaboradores de la compañía de atún, Ecuador.

Como teoría el autor uso: Schein (2010) quien menciona a la cultura organizacional como suposiciones o creencias, entonces ¿una suposición podría mejorar el rendimiento del personal?, o, ¿una creencia o el apreciar una cultura en la institución podría ser un factor preciso para un cambio de modelo y ser eficiente en la práctica? León, G. (2019). Desarrollo de investigación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración Pública. Teniendo como objetivo general: establecer el valor de la cultura organizacional como elemento definitivo en la capacidad de los militares del Perú. El enfoque es cuantitativo de tipo descriptiva, la población de 480 oficiales en actividad siendo la muestra el 30% de la población que es equivalente a 144 oficiales. El resultado obtenido de la investigación que se aplicó la hipótesis general planteada: existe relación entre la cultura organizacional como factor determinante en la eficacia del personal militar del Perú". Como conclusión el autor llega a atestiguar que se cumplió el objetivo general ya mencionado anteriormente. Como teoría el autor uso Beckhard, R. (1972). (p. 19). Indica que la cultura organizacional es "un comportamiento de vida, un conjunto de creencias, expectativas y valores, aceptando interactuar y relacionarse entre todos de determinada institución". Chávez, C, Núñez, X y tipia, L. (2016) en su trabajo de investigación tiene como objetivo general Comprobar si los valores y la competencia de la empresa forma parte de la cultura organizacional. El enfoque es de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional de diseño no experimental. La población fue todo el personal administrativo y obreros de la empresa de cerámicas, utilizo un tamaño maestral de 162 trabajadores. El producto de la investigación que se aplicó en la hipótesis general fue: Hay relación entre una cultura organizacional fundamentada en valores y la competencia de la empresa cerámica. como teoría el autor uso a El Dr. Yarce en su libro, nos indica que en las empresas que

emplean el recurso humano no medible y muy volátil a comparación del área financiera, administrativa o de producción. No obstante, esta idea es equivocada, pues la nueva corriente en gerencia y administración acepta que los valores tiene un efecto superior en la cultura de la organización. Ureta, F. (2018) Desarrollo una investigación en el banco de crédito para precisar la cultura en las Organizaciones y su impacto en el rendimiento Laboral. Para lograr tener el título profesional de Licenciatura. Tuvo como objetivo general precisar si la cultura dentro de una organización tiene impacto en el rendimiento de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP. El enfoque Se utilizará una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa). Del tipo cuantitativo ya que los datos se analizarán con métodos estadísticos y un análisis cualitativo que se obtendrá de una entrevista a profundidad en las instalaciones del área. La población que fue tomada serán personas de altos grados gerenciales, tanto de la empresa de la entidad bancaria como también, de una consultora externa enfocada dedicada a la dirección de recursos humanos de la empresa Lukoll. Y su muestra a Fiorella Pineda Ruiz, quien se desempeña desde hace 2 años en el cargo de Sub-Gerente y Mireya Morita Oshiro, quién se desempeña como consultora externa dedicada a manejo de recursos humanos, El logro alcanzado de la investigación que se utilizó en la hipótesis general planteada: Posee relación entre Cultura Organizacional y el efecto en la eficiencia del personal .Como teoría el autor uso Schein (2016) indico que existen 3 dimensiones en la cultura organizacional: artefactos, creencias y valores.

Paredes, M (2010). Tuvo una investigación descriptiva comparativa en una empresa productora del Perú. Teniendo como objetivo general Determinar las destrezas interpersonales para la negociación según el Estilo de Vida y el Nivel ocupacional del personal en compañías productoras de Lima, Perú. La población, es aquella que desarrolla sus actividades en las 4 categorías de una empresa productora. La muestra está conformada por los colaboradores, de cada área de observación de la organización, según los cuatro niveles ocupacionales. El resultado obtenido de la investigación que se empleó en la hipótesis general planteada: La capacidad interpersonal para la negociación difiere significativamente según los estilos de vida obtenidos, y el nivel ocupacional de la población de compañías manufactureras. Monge, J. (2017)

Realizo una investigación donde sostiene como objetivo general Determinar el vínculo entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del Hospital Cayetano. El enfoque es de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 enfermeros profesionales del Hospital Nacional. La muestra fue lograda gracias al muestreo aleatorio simple estando conformada por 45 profesionales de enfermería. El resultado obtenido de la investigación que se aplicó la hipótesis general planteada a mejor condición de las relaciones interpersonales mejor será el nivel de desenvolvimiento en el centro de trabajo. **Tesis a nivel Internacionales:** Ferras, X. Boada, J. (2018). Desarrollo una investigación en empresas españolas y latinoamericanas para definir la cultura Organizacional. Tuvo como objetivo general Aprobación al castellano para evaluar la Cultura Organizacional en empresas españolas y latinoamericanas. El enfoque del presente método es descriptivo correlacional. La población fueron los expertos de España y Latinoamérica. La muestra fue 756. El resultado obtenido de la investigación que se empleó la hipótesis general Si la adaptación al castellano muestra el mismo orden interno de cuatro factores propuesto por el modelo de Cameron y Quinn (2006), entonces dicha escala, mostrará cuatro factores y será una confiabilidad conforme. Monte, F. paredes, L. & Alarcón, A. (2018) Realizo una investigación en “Corporación Fomentar Desarrollo” sobre Cultura Organizacional y el rango de Gestión de Proyectos Aplicación en Bogotá. Tuvo como objetivo general efectuar el resultado de cultura en las instituciones y manejo de trabajos gobernado por la Corporación. Fomentar Desarrollo para la solución que nos lleve al siguiente nivel de madurez de acuerdo al OPM3 del PMI. El enfoque del presente método fue una investigación de campo. La

población y muestra para este proyecto de investigación es de 2 personas, ya que en la actualidad no cuenta con más funcionarios que trabajen directamente con la dirección de proyectos o ejecución de planes de atención al cliente. Se resalta que la cultura en las organizaciones del VSM versión 2013 de Hofspede, generalmente no se deben trabajar muestras inferiores a 20 personas ya que en ocasiones afecta el porcentaje de los datos. como consecuencia, de la investigación se empleó la hipótesis general planteada ¿Qué características requiere la corporación en cuanto al nivel de madurez de los proyectos y las dimensiones cultura organizacional? Alejandro, L. (2017). Tuvo una investigación donde su objetivo general pretende determinar con una cultura resistente y que sea interpretado por los valores inventados y visualizados en ella. Tiene un enfoque tipo cuantitativo y cualitativo, de investigación mixto, de uso estadístico y la experimentación, obtenidos de procesos secuenciales, deductivos y probatorios. La población fueron ejecutivos de 8 organizaciones públicas y la muestra de 796 ejecutivos. El resultado obtenido de la investigación que se aplicó la hipótesis general planteada: un liderazgo interactivo y un aporte de influencia directa en una cultura novedosa y rivalizada para obtener consecuencias positivas y efectivos. **Teorías relacionadas:** Schein (1988). Inserto la idea de presunciones y creencias, para darle un significado más amplio al concepto de cultura en las organizaciones, entonces precisándola como resultados que han entendido los individuos ante sus obstáculos de existencia en su medio externo e interno. Donde las apreciaciones y creencias llegan a ser la esencia misma de la cultura, llegando a ser las experiencias fundamentales y significativas en el medio externo como interno. (p.24). **Variable Independiente: Cultura Organizacional** Es significativo saber el marco en el cual se sitúa la cultura organizacional y antes de precisarla, a continuación, se puntualizará temas previos. **Definición de cultura:** Llanos, M (2016). Define que cultura desde los términos del arte tiene muchas aristas; como conjunto de conocimientos generales, hasta las costumbres y valores explícita o implícitamente por un grupo de personas o cuerpo social. Podemos decir que cultura nos indica aquellas características que permiten a un individuo o grupo de personas a conservar su propia identidad; como la cultura de cada comunidad; región y país. (p,8) **Definición de cultura organizacional:** Pérez, A., Naranjo, R. y Roque, Y. (2009). Los individuos que forman la institución son

los encargados de aprobar en su acción diaria las características que integran la cultura, incluso la van edificando al pensar que cada institución u organización en si misma son cultura, logrando poner en su lugar las interacciones humanas y el suceso de la organización. (p,60). Llanos, M. (2016). Definió la cultura organizacional como la introducción de la psicología empresarial, esta permitió estudiar la conducta y dinámica con la que se relacionan los colaboradores de una empresa y la consecuencia que esta genera en la organización. De esta manera las organizaciones se han ido desarrollando con el transcurrir del tiempo y con todo el conocimiento con proporción a las relaciones laborales. (p,11)

Identidad: La identidad son rasgos particulares de cada persona. Donde estos rasgos caracterizan al individuo o a la colectividad frente a los demás. También decimos que la identidad es la conciencia que un individuo tiene respecto a si mismo y que lo diferencia de los demás; donde la idea de identidad se asocia con algo propio, una verdad interior que se puede expresar tras actitudes o comportamientos en el ser humano. Según De la torre, C. (2017). Hace referencia que la identidad es una necesidad cognitiva, practica y existencial, en lo que se refiere a poder ser, conocer y hacernos a nosotros mismos, como en lo vinculado a nuestras afiliaciones y pertenencias para desarrollarnos en el mundo que nos rodea. **Valores:** teneos conocimiento que los valores son esos principios, virtudes o cualidades que caracterizan a un individuo, la acción que se considera representativamente positivo o de gran importancia para la sociedad. Entonces decimos que los valores son virtudes que se recalca de cada persona, y a su vez, le impulsa a comportarse de una manera que forman parte de sus creencias, determinan su pensamiento, su conducta y la manera que desean vivir. Bogdanski, T. santana, P. portillo, A (2014). Nos indica que los valores son apreciaciones o juicios de valor, es una cuestión de experiencia. los valores nos llevan a reconsiderar nuestra manera de actuar desde distintos escenarios para la vida, de manera en la que nos desenvolvemos en nuestro entorno. Siendo las cualidades que vamos adquiriendo a lo largo de nuestra formación como persona o como parte de un grupo social. Productividad: El factor productividad, que es clave para alcanzar la competitividad o el éxito a nivel organizacional, entonces decimos que la cultura organizacional bien establecida suma relevancia para conseguir que esta institución siga operando de manera eficaz. Parte del recurso más valioso es su capital humano y la

cultura. Según Nemur, L. (2016). Indica que la productividad puede definirse como tener la capacidad de crear, generar o mejorar bienes y servicios. el tiempo es el mayor recurso cuando se quiere optimizar la productividad. (p.189).

Variable Dependiente: Relaciones interpersonales: Bisquerra (2003), señala a relación interpersonal como asociación entre dos o más sujetos. Habla de relaciones sociales que de tal modo se encuentran previstas por leyes de vínculo social. por otra parte, tenemos la teoría de Fernández (2003) realizar nuestras actividades en un ambiente laboral inmejorable es muy importante para los colaboradores, debido a que en un ambiente sano incide directamente en el desenvolvimiento que estos tengan y el confort emocional. Dándose de diferentes formas las relaciones interpersonales a veces el ambiente donde trabajan se hace insoportable para los individuos, de lo contrario hay veces que el clima es satisfactorio llegando a establecer lazos de amistad sobre pasando las barreras del trabajo. Wiemann, M. (2009). las relaciones interpersonales requieren compromiso y no se pueden crear relaciones con cien personas a la vez. las conductas de las personas, sostienen que podemos desarrollar muchas relaciones interpersonales satisfactorias que probablemente no irán más allá de una etapa de experimento y que, solo podemos desarrollar unas pocas relaciones que tengan una mayor intimidad. (p,150).

Comunicación: Los seres humanos a través del proceso de comunicación comparten información entre sí, creando del acto de comunicar una actividad básica para la vida en la humanidad. Teniendo dos tipos de comunicación; la verbal donde localizamos la comunicación oral y escrita .la no verbal se emite por medio del lenguaje corporal, signos no lingüísticos. Según Langevin, L. (2000). nos hace referencia que, para conseguir una comunicación placentera, se requiere elementos indispensables como precisión, autenticidad, respeto, comprensión empática. En caso estos faltaran obtendríamos una comunicación fracasada. (p.20).

Control de emociones: Cuando interactuamos con otro individuo por medio de una conversación, fluyen nuestras emociones donde podemos tener episodios en la vida que no controlamos nuestras emociones y podemos desbordar de felicidad como ansiedades. Según Langevin, L. (2000). Nos dice que cambiando el pensamiento y el hecho que causa el mal estado de ánimo logramos cambiar los estados emocionales desagradables en los que un individuo se puede encontrar. Este esfuerzo les permitirá recuperar su serenidad. (p.28).

Influencia social: La

influencia social es un proceso psicológico de la persona en el que una o un grupo de individuos influyen en el comportamiento, creencias, actitud, sentimientos, opiniones. Provocando cambios en la conducta e incluso percepción de los demás. Surià, R. (2014) nos indica que falomir considera la influencia social como interacciones sociales que modifican la percepción, los juicios, los modos de pensar o de actuar de un individuo. (p.75)

III METODOLOGÍA

En el actual proyecto se utiliza el enfoque cuantitativo, de tal modo para comprobar la hipótesis se ejecutará una clasificación de datos por medio de un cuestionario.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente proyecto es de tipo aplicada, su propósito es dar un anuncio útil para establecer opciones de solución en un tiempo definido sobre la incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales dentro del centro educativo. Baena, G. (2014). Indica en relación a la investigación aplicada, reúne su atención en las posibilidades de llevar a la práctica las teorías generales y destinan sus esfuerzos a resolver las dudas que se plantean la sociedad y las personas. (p.11) **Diseño de Investigación:** El diseño es no experimental – transversal en esta investigación. Según Toro, I. Parra, R. (2006) precisa que la investigación no experimental ya que se lleva a cabo sin tocar las variables. Después investigar fenómenos en su contexto natural. En un estudio no experimental no se edifica ningún escenario, si no que se ejecuta escenarios que existen, no estimuladas por el investigador. (p.158) **Nivel de Investigación:** Este proyecto corresponde a un nivel explicativo- causal donde trata de explicar y detallar el porqué de los hechos. Valbuena, R. (2017) Menciona a la investigación explicativo – causal, a la acción científica mediante la cual, el investigador describe, explica y esclarece la conexión necesaria y suficiente entre al menos dos cosas o hechos. (p.257) **Método de la investigación: Hipotético deductivo:** Echegoyen, J (2012) es un procedimiento que sigue ciertos pasos para poder realizar una actividad científica que serán comprobados a través de la experiencia

3.2 Variables y Operacionalización

En este proyecto de investigación hallamos dos tipos de variables de estudio, como variable independiente la cultura organizacional y relaciones interpersonales como variable dependiente.

V1: cultura organizacional (Independiente)

V2: relaciones interpersonales (Dependiente)

3.3 Población y muestra.

Población: La población del estudio fueron todos los trabajadores del centro educativo; 24 docentes, 2 administrativos, 4 personal operario. Se puso en marcha una estrategia de cultura organizacional en la institución para la evaluación del efecto que tiene esta estrategia en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Según Fuentes, C. Icart, M. Pulpon, (2006). Nos hace referencia que el grupo de personas que poseen algunas características o propiedades que se quieren estudiar, hablamos de una población finita cuando conocemos el número de personas que la componen, y al hablar de una población infinita es porque no se conocemos el número de individuos. (p.5)

Muestra: En el presente proyecto la muestra fue de tipo censo donde la muestra y la población son la misma ya que fueron considerados todos los trabajadores del centro educativo durante el periodo escolar. Según Fuentes, C. Icart, M. Pulpon, A. (2006). Señala que la muestra se estudiara a un grupo de individuos, siendo un subconjunto de la población. (p.55)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Encuesta: Hernández, Fernández y Baptista (2006), "el investigador utiliza el instrumento de comprobación para tener en cuenta la información de variables que tiene en mente" (p.276). Instrumentos de recopilación de datos:

Cuestionario: El cuestionario que se usara es de tipo Likert, donde encontraremos 20 preguntas; tendrá validez y confiabilidad. Según Martínez, M. Galan, A. (2014). Hace referencia que una investigación tipo encuesta; los ítems deben estar de manera clara, unívoco, adecuado al objetivo de la investigación. (p.53). **La validez del instrumento:** Es la cualidad que tiene un instrumento

para indicarnos el grado de exactitud, que se puede utilizar con el fin pronosticado. Según Corral, Y. (2014). Nos indica que los métodos por los cuales puede determinar la validez incluyen: examinar el tema de la prueba, calcular la correlación entre las calificaciones en la prueba y la calificación en el criterio de interés e identificar las características psicológicas o constructos medidos por la prueba. (p.95). **Confiabilidad del Instrumento:** La confiabilidad de un

instrumento de medición es cuando por repetidas veces se lleva al mismo sujeto u objeto produce el mismo resultado. Según Corral, Y. (2014). Nos indica que la

confiabilidad es una característica referentemente estable. Nos dice que la confiabilidad de un conjunto de calificaciones en una muestra se dice como un número decimal positivo que está entre 00 y 1.00. Donde una r_1 de 1.00 indica una confiabilidad perfecta y una r_{11} de 00 dice una falta absoluta de confiabilidad de la medición. (p.94)

3.5 Procedimientos

El procedimiento se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, en el cual se enunció los ítems en forma de preguntas con alternativas de acuerdo a la escala de Likert, las manipulaciones de datos fueron procesados en el spss. El centro educativo autorizó el estudio mediante un documento de autorización, firmado por la directora de la institución.

3.6 Métodos de análisis de datos

En este desarrollo del proyecto el método que se utilizó es el Software SPSS y Microsoft Excel ya que es útil para muchos procesos también accedeos a medir una variable independiente y la consecuencia que tiene sobre una variable dependiente del trabajo de investigación, la cual puede tener o usar variables cuantitativas y cualitativas ya que el objetivo es tener resultados para su debido análisis e interpretación. Según Martínez.M. Galan, A. (2014). Nos indica que cuando son recogidos los datos de una investigación por medio de un cuestionario o entrevista, se tiene que pasar la calificación y la información de los cuestionarios a una base de datos al ordenador para su análisis. (p.54)

3.7 Aspectos éticos

En este proyecto de investigación se analizó los campos legales y éticos para respetar su validez y su fiabilidad del fruto obtenido, también resaltar a los autores apropiadamente en citas según el manual APA como corresponde. Además, se respetó la originalidad de la recolección de datos planteados por el centro educativo como referencia de mucho valor para la investigación y de esta manera respaldar la validez y originalidad de este proyecto.

IV RESULTADOS:

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1. Resultados de la variable cultura organizacional

Tabla 1: variable independiente cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	36,7
	A VECES	11	36,7	36,7	73,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 1:

porcentaje de la variable cultura organizacional



Fuente: Elaboración con la herramienta SPSS versión 25.

Interpretación: Según los datos mostrados en la tabla 1 y figura 1 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 36,7% de los colaboradores indican que a veces se identifican con la cultura organizacional, mientras el 30% consideran que casi nunca, por otro lado, el 23,3% señalan que casi siempre, el 6,7% de los encuestados apunta que nunca a diferencia del 3,3% quienes consideran que siempre.

4.1.1.1. Resultado por dimensiones

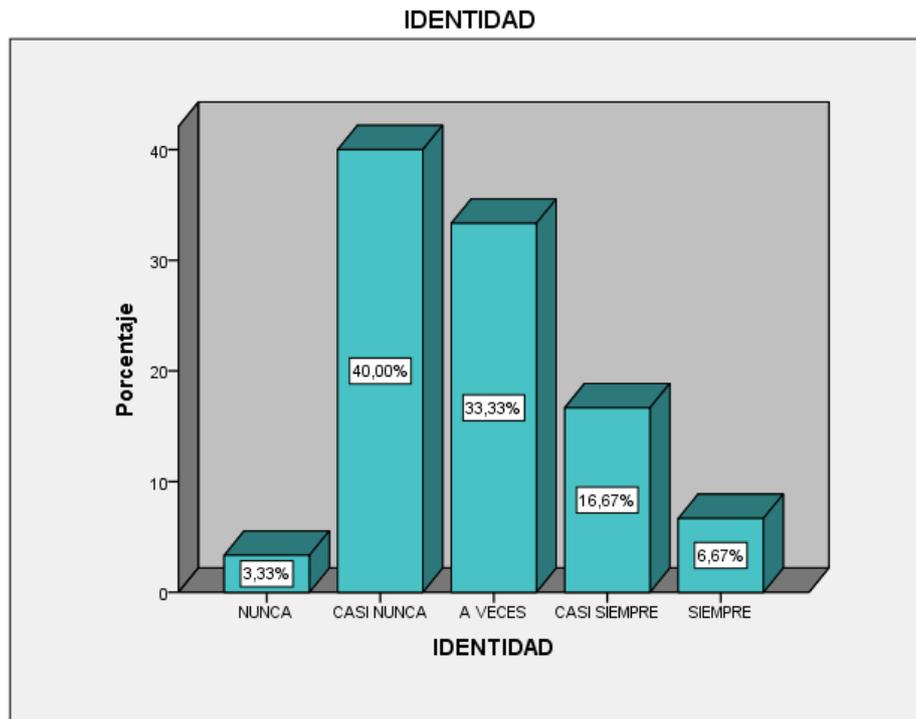
Tabla 2: dimensión identidad

		IDENTIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	12	40,0	40,0	43,3
	A VECES	10	33,3	33,3	76,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: patrón de datos

figura 2:

porcentaje de la dimensión identidad

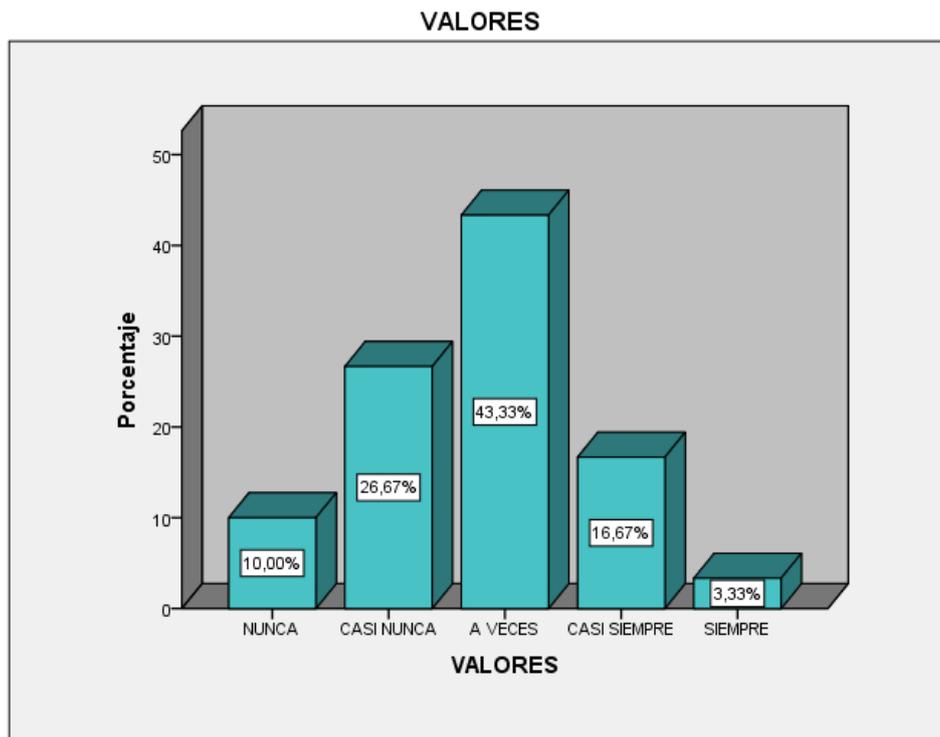


Interpretación: Según los datos mostrados en la tabla 2 y figura 2 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 40,33% de los colaboradores indican que casi nunca se identifican con la cultura organizacional, mientras el 33,33% consideran que a veces, por otro lado, el 16,67% señalan que casi siempre, el 6,67% de los encuestados apunta que siempre a diferencia del 3,33% quienes consideran que nunca.

Tabla 3: dimensión valores

		VALORES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	36,7
	A VECES	13	43,3	43,3	80,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 3:
porcentaje de la dimensión valores

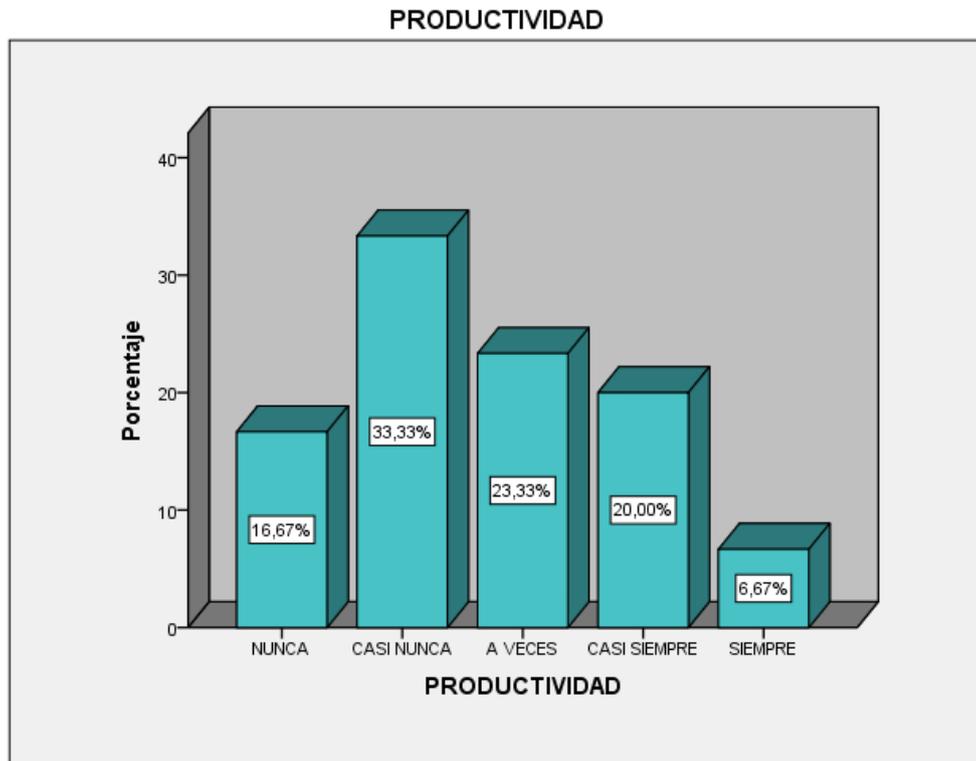


Interpretación: Según los datos mostrados en la tabla 3 y figura 3 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 43,33% de los colaboradores indican que a veces los valores forman parte de la cultura organizacional, mientras el 26,67% consideran que casi nunca, por otro lado, el 16,67% señalan que casi siempre, el 10% de los encuestados apunta que nunca a diferencia del 3,33% quienes consideran que siempre.

Tabla 4: dimensión productividad

		PRODUCTIVIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	10	33,3	33,3	50,0
	A VECES	7	23,3	23,3	73,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 4:
porcentaje de la dimensión productividad



Interpretación:

Según los datos mostrados en la tabla 4 y figura 4 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 33,33% de los colaboradores indican que productividad casi nunca integra la cultura organizacional, mientras el 23,33% consideran que a veces, por otro lado, el 20% señalan que casi siempre, el 16,67% de los encuestados apunta que nunca a diferencia del 6,67% quienes consideran que siempre.

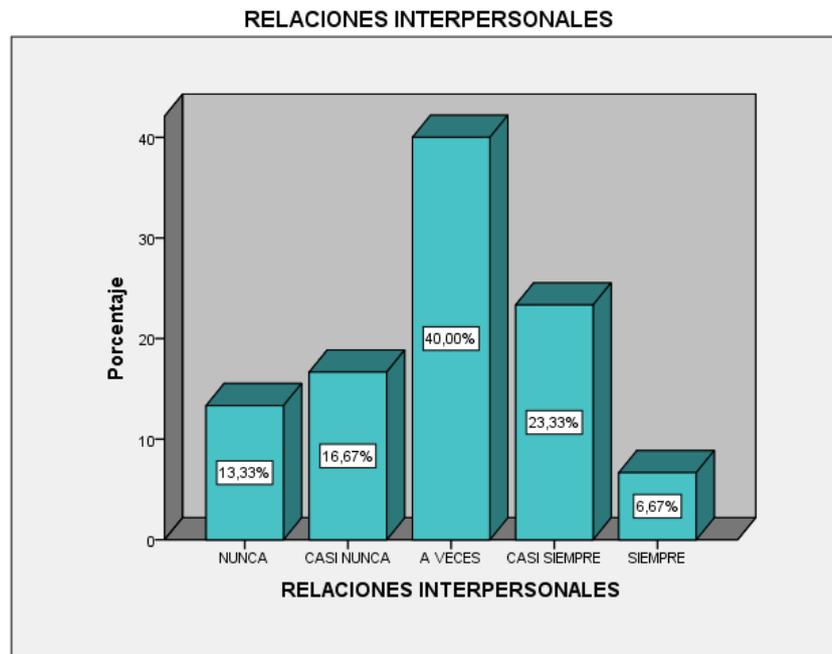
4.1.2. Resultados de la variable 2 relaciones interpersonales

Tabla 5: variable2 Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	30,0
	A VECES	12	40,0	40,0	70,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base al programa operativo SPSS Versión 25.

figura 5:
porcentaje de la variable Relaciones interpersonales



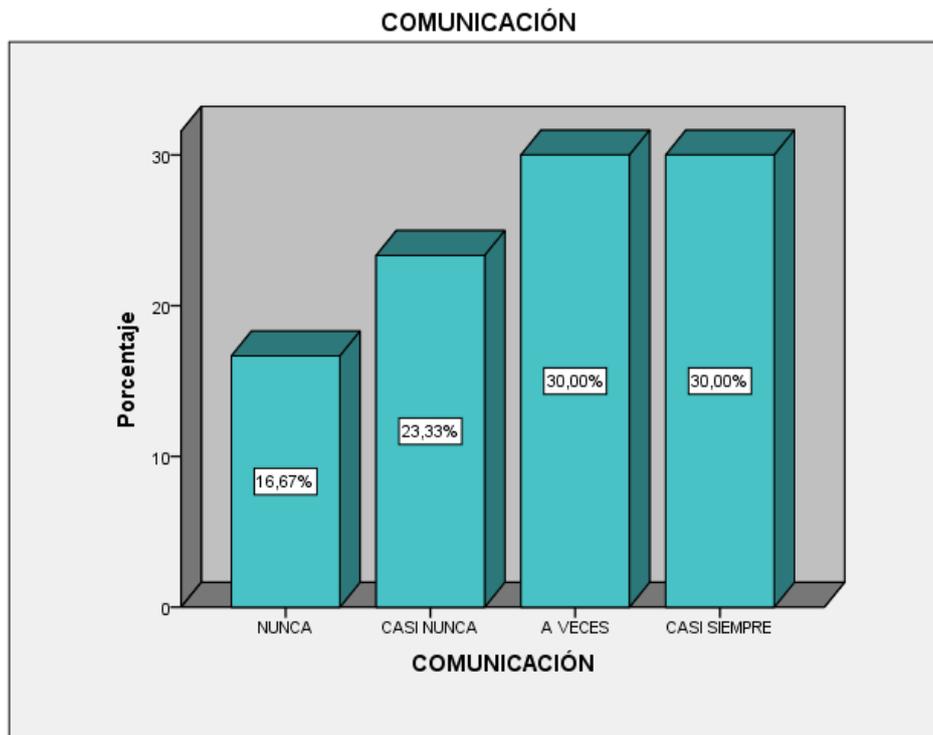
Interpretación: Según los datos mostrados en la tabla 5 y figura 5 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 40% indican que a veces las relaciones interpersonales se asocian entre los colaboradores mientras el 23,33% consideran que casi siempre, por otro lado, el 16,67% señalan que casi nunca, el 13,33% de los encuestados apunta que nunca a diferencia del 6,67% quienes consideran que siempre.

4.1.2.1. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 6: Dimensión 1 comunicación

COMUNICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	40,0
	A VECES	9	30,0	30,0	70,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 6:
porcentaje de la dimensión comunicación



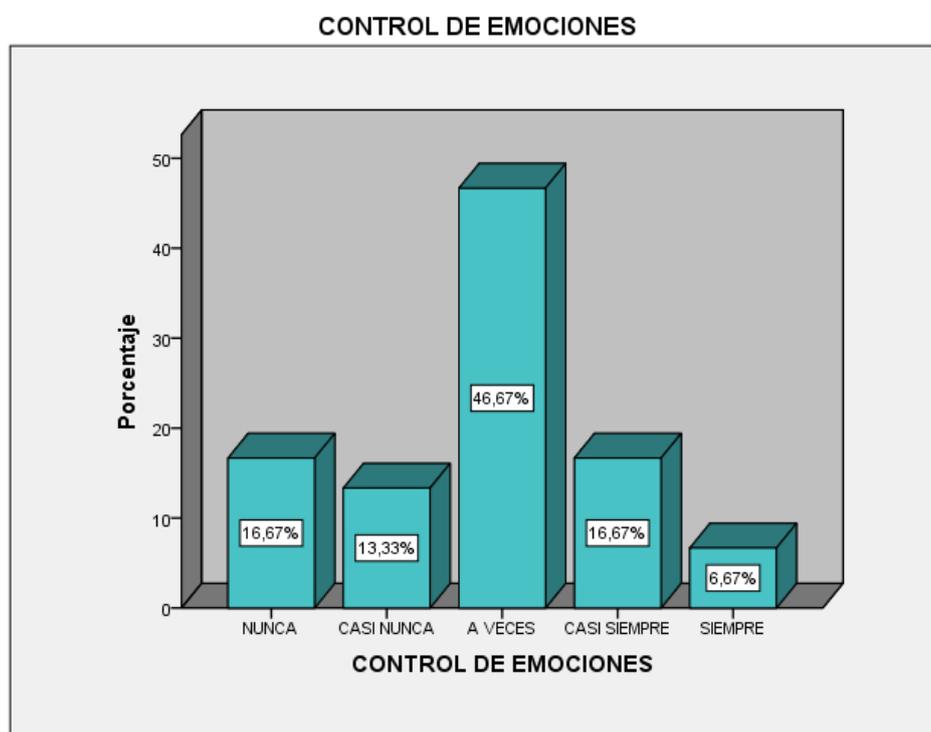
Interpretación:

Según los datos mostrados en la tabla 6 y figura 6 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 30% indican que casi siempre las comunicaciones se asocian entre los colaboradores mientras el 30% consideran que a veces, por otro lado, el 23,33% señalan que casi nunca, el 16,67% de los encuestados apunta que nunca.

Tabla 7: Dimensión 2 control de emociones

CONTROL DE EMOCIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	30,0
	A VECES	14	46,7	46,7	76,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 7:
porcentaje de la dimensión control de emociones



Interpretación:

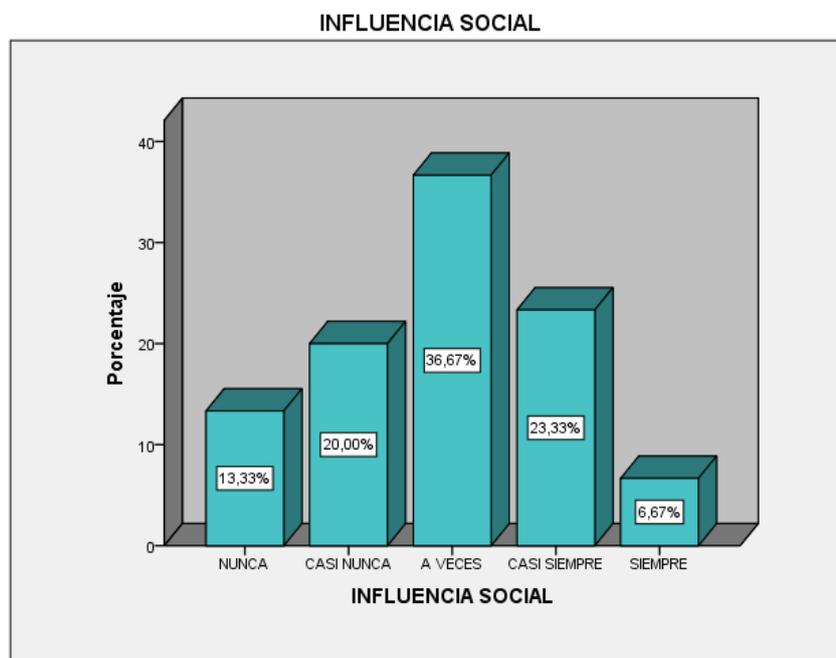
Según los datos mostrados en la tabla 7 y figura 7 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 46,67% de los colaboradores indican que a veces el control de emociones influye en las relaciones interpersonales mientras el 16,67% consideran que casi siempre, el 16,67% de los encuestados apunta que nunca. Por otro lado, el 13,33% señalan que casi nunca.

Tabla 8: Dimensión 3 Influencia social

INFLUENCIA SOCIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	33,3
	A VECES	11	36,7	36,7	70,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

figura 8:

porcentaje de la dimensión influencia social



Interpretación

Según los datos mostrados en la tabla 8 y figura 8 de la encuesta realizada al centro educativo de comas, observamos que el 36,67% de los colaboradores indican que a veces la influencia social se asocia en las relaciones interpersonales mientras el 23,33% consideran que casi siempre, el 20% de los encuestados apunta que casi nunca. Por otro lado, el 13,33% señalan que nunca y el 6,67% indica siempre.

PRUEBA DE NORMALIDAD

la prueba de normalidad es utilizada para comprobar si un conjunto de datos está bien moldeado por una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable aleatoria subyacente al conjunto de datos se distribuya normalmente. Según Droppelmann, G (2018) nos indica que antes de examinar algún tipo de datos, el investigador deberá tener en cuenta la distribución que posee estos, vale decir el comportamiento de probabilidades que exponen las variables según su naturaleza continua, p(39).

Regla de correspondencia:

- a) $N < 50$ entonces es shapiro-wilk
- b) $N > 50$ entonces es kolmogorov-smirnov

Hipótesis de Normalidad

Ho: la distribución de datos muestral es normal

H1: la distribución de datos muestral no es normal

Regla de decisión:

Sig. $P \leq 0.05 \Rightarrow$ Rechazo Ho

Sig. $P > 0.05 \Rightarrow$ Acepto Ho

Tabla 9:

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,188	30	,008	,911	30	,015
RELACIONES INTERPERSONALES	,224	30	,001	,911	30	,016

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación dado que el tamaño de la muestra es menor a 50, se observa los datos recolectados de shapiro-wilk donde se analiza que el valor de significancia es menor al 0,05 ($016 > 0,05$) señalando que es un estudio paramétrico, se tomó como técnica estadística a pearson.

4.2. Análisis estadístico inferencial

4.2.1. prueba de hipótesis general de Pearson

Tabla 10: Escala de coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

REGLA DE DECISIÓN

Si valor p de Sig. Bilateral < 0.05 , se rechaza (H_0) y se acepta (H_1).

Si el valor p de Sig. Bilateral > 0.05 , se acepta (H_0) y se rechaza (H_1).

Hipótesis general de la investigación

H₀: La cultura organizacional no incide significativamente en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima – comas, 2020.

H₁: La cultura organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020.

Tabla 11: Análisis correlacional de la Hipótesis general

Correlaciones			
		CULTURA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,820**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	,820**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Interpretación: de acuerdo a la tabla 11 se puede visualizar los resultados obtenidos, que el valor del análisis estadístico de pearson es de 0,820, el cual cotejando con la tabla 10, podemos asegurar que el coeficiente de correlación es positiva alta. Y referente al valor de significancia que es menor a 0,05, se determina que la variable cultura organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La cultura organizacional no incide significativamente en la comunicación del centro educativo nuestra señora de Fátima – comas, 2020.

H1: La cultura organizacional incide significativamente en la comunicación del centro educativo nuestra señora de Fátima – comas, 2020.

Tabla 12 : correlación de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Interpretación: acorde a los resultados producidos de la tabla 12 se puede observar que el valor del análisis estadístico de pearson es de 0,850, el cual contrastando con la tabla 10, podemos asegurar que el coeficiente de correlación es positiva alta. Y referente al valor de significancia que es menor a 0,05, se concluye que la variable cultura organizacional incide significativamente en la comunicación, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

Ho: La cultura organizacional no incide significativamente en el control de emociones del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020.

H1: La cultura organizacional incide significativamente en el control de emociones del centro educativo nuestra señora de Fátima –comas, 2020.

Tabla 13: correlación de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		CULTURA ORGANIZACIONAL	CONTROL DE EMOCIONES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
CONTROL DE EMOCIONES	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Interpretación: según los resultados obtenidos en la tabla 13 podemos observar que el valor del análisis estadístico de Pearson es de 0,740, el cual contrastando con la tabla 10, podemos asegurar que el coeficiente de correlación es positiva alta. Y referente al valor de significancia que es menor a 0,05, se concluye que la variable cultura organizacional incide significativamente en el control de emociones, rechazando a la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

Ho: La cultura organizacional no incide significativamente en la influencia social del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020.

H1: La cultura organizacional incide significativamente en la influencia social del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas, 2020.

Tabla 14: correlación de hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		CULTURA ORGANIZACIONAL	INFLUENCIA SOCIAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,838**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INFLUENCIA SOCIAL	Correlación de Pearson	,838**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Interpretación: de acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 14 se puede observar que el valor del análisis estadístico de pearson es de 0,838, el cual contrastando con la tabla 10, entonces decimos que el coeficiente de correlación es positiva alta. Y referente al valor de significancia que es menor a 0,05, se concluye que la variable cultura organizacional incide significativamente en la influencia social, por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

4.3. Dispersión de datos:

Ho: La cultura organizacional no incide significativamente en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima, - comas, 2020.

H1: La cultura organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima, - comas, 2020.

Tabla 15.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,820 ^a	,672	,660	,648	,672	57,417	1	28	,000

a. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL

b. Variable dependiente: RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 16.

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		t	Sig.
		B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	,762	,296			2,571	,016
	RELACIONES INTERPERSONALES	,717	,095	,820		7,577	,000

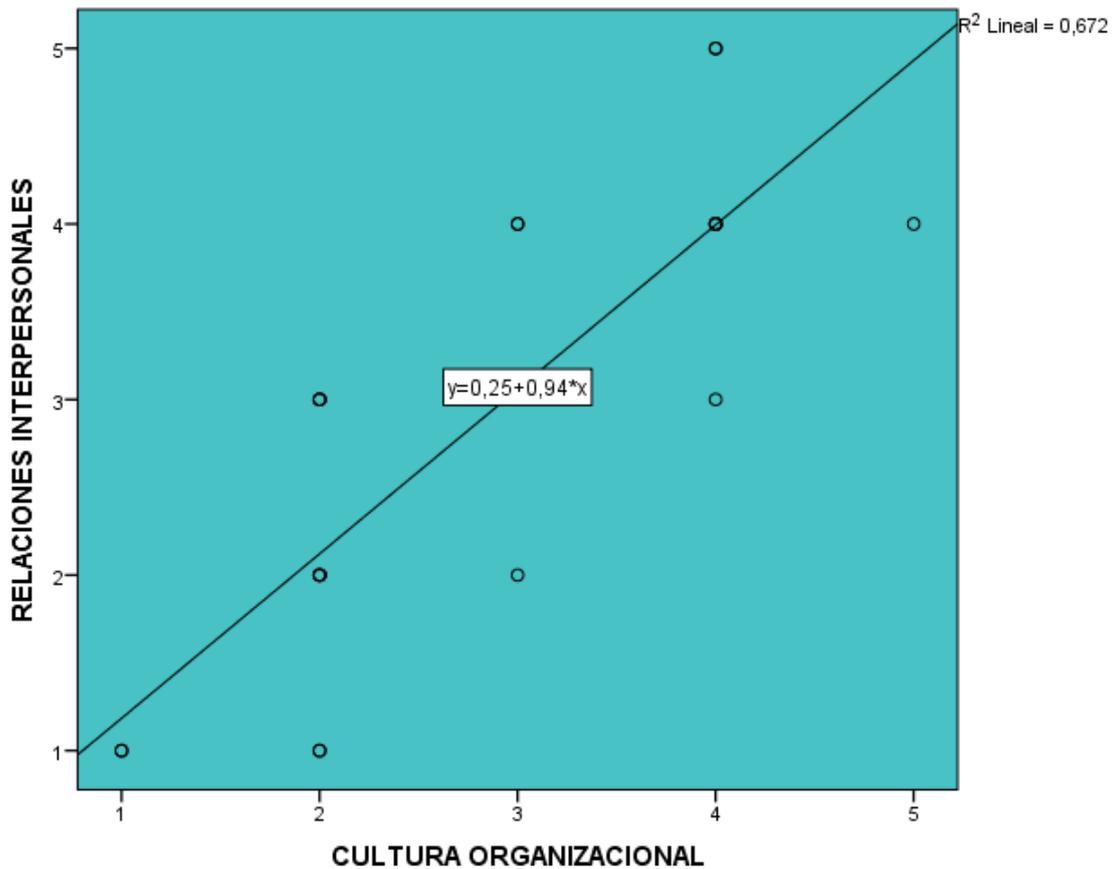
a. Variable dependiente: CULTURA ORGANIZACIONAL

Interpretación: se examina en la tabla 15 que la correlación Pearson es ,820 positiva alta, de acuerdo a la tabla de coeficiente de correlación.

También observamos en la tabla 16 que el nivel de significancia real Sig R es ,000 siendo menor que 0,05(0,000 < 0,05, Nivel de aceptación :95%; Z=1,96) teniendo en cuenta la regla de decisiones se tiene que rechazar la hipótesis nula Ho; es decir se acepta como cierta la hipótesis alterna H1.

En definitiva, existe incidencia significativa de la variable cultura organizacional sobre las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima – comas, 2020.

figura 1: R cuadrado de hipótesis general.



Gráfica de la regresión lineal simple de las variables Cultura organizacional y Relaciones interpersonales.

Finalmente, en la tabla 16 tenemos lo siguiente:

El coeficiente de discriminación es R^2 (cuadrado) que en este caso es 67,2% esclarece el cambio que sufre la variable dependiente Relaciones interpersonales por efecto de la variable independiente Cultura organizacional.

La recta de regresión lineal nos da la siguiente ecuación:

$$Y(x) = B_0 + B_1X; Y=0,25+0,94X$$

Donde $B_0 = 0,25$

$B_1 = 0,94$

Luego reemplazando estos valores se tiene:

$$\text{RELACIONES INTERPERSONALES} = 0,25 + 0,94(\text{CULTURA ORGANIZACIONAL})$$

El valor (0,25) es el punto de corte de la recta de regresión lineal con el eje y del sistema coordenado cartesiano. además, el valor (0,94) es el aporte porcentual (94%) de la variable independiente cultura organizacional para que cambie las relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Discusión por objetivo

Como objetivo general de esta investigación fue determinar la incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales del centro educativo nuestra señora de Fátima – comas, 2020. En consecuencia, se investigó si existe incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales con la intención de mejorar y fortalecer los vínculos entre los colaboradores y así estén definidos con la cultura organizacional que tiene la institución por más de 30 años. En razón de que en la institución se creó un ambiente tenso debido a que los nuevos colaboradores buscaban cambiar algunas tradiciones, parte de la metodología empleada por buenos maestros incluso no se integraban del todo a los demás colaboradores ya que no aceptaban estos cambios. Por consiguiente, a través del análisis estadístico inferencial mediante la prueba de hipótesis de Pearson se mostró que existe influencia en las variables de estudio. Schein, P. (2017) Nos hace referencia a cultura organizacional como naciones, grupos étnicos, religiones y otros tipos de unidades sociales tiene cultura. Las experiencias con muchas grandes compañías incluso globalmente dispersos comparten la misma cultura. p (39). Este trabajo de investigación se asemeja al de Becerra, M. Cánova, F. (2018) donde tuvo como objetivo específico determinar si existe incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales de la motivación de los colaboradores de la cadena de hoteles en Miraflores, Lima. 2017. lo cual se confirma dicha incidencia con un coeficiente de 0,753, llegando a la conclusión que existe incidencia de ambas variables.

Discusión por metodología

el nivel empleado para esta investigación fue explicativa- causal ya que se buscó explicar por la cual ocurren dichas situaciones, explorando las variables plasmadas. se llevó a cabo con el diseño no experimental –transversal ya que en la indagación no se manipulan ni alteran las variables, estudiándolas en su escenario existente en un tiempo determinado. Fue de tipo aplicada ya que el investigador conocía el problema y estaba determinado por lo cual se utilizó la investigación y conocimientos teóricos para dar respuesta. El método se llevó a cabo analizando las hipótesis, de característica descriptivo, correlacional de corte transversal. Empleándose a los docentes del centro educativo nuestra

señora de Fátima ubicado en comas, con 20 preguntas. Acorde a los antecedentes anteriormente mencionado la investigación que coincide fue la de Ureta, F. (2018) Desarrollo una investigación en el banco de crédito para precisar la cultura Organizacional y su impacto en el rendimiento Laboral. Para lograr tener el título profesional de Licenciado en Administración. Tuvo como objetivo general precisar si la cultura organizacional tiene impacto en el rendimiento del personal del área de Créditos Hipotecarios del BCP. El enfoque Se utilizará una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa). Del tipo cuantitativo ya que los datos se analizarán con métodos estadísticos y un análisis cualitativo que se obtendrá de una entrevista a profundidad en las instalaciones del área. La población que fue tomada serán personas de altos grados gerenciales, tanto de la empresa de la entidad bancaria como también, de una consultora externa enfocada dedicada a la gestión de recursos humanos de la empresa Lukoll. Y su muestra a Fiorella Pineda Ruiz, quien se desempeña desde hace 2 años en el cargo de Sub-Gerente y Mireya Morita Oshiro, quién se desempeña como consultora externa dedicada a la gestión de recursos humanos, El logro alcanzado de la investigación que se utilizó en la hipótesis general planteada: Posee dependencia entre Cultura Organizacional y su impacto en la Ocupación de los colaboradores .Como teoría el autor uso Schein (2016) indico que existen 3 dimensiones en la cultura organizacional: artefactos, creencias y valores.

Discusión por resultados

Mediante esta investigación se buscó alcanzar los mejores resultados así reconocer la situación de los colaboradores de la institución en la cual se encuentran y darles soluciones de mejora. Para la recolección de información se realizó una prueba piloto de 30 personas y estuvo conformado por 22 items, estableciendo la confiabilidad del instrumento a llevar a cabo. Después de verificar que el cuestionario cumple con la fiabilidad y se empleó a los objetos de estudio formada por 30 colaboradores del centro educativo. Se quiso medir la incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales, por lo que se quiere lograr que todos los colaboradores y más aún los nuevos se adapten o integren con una cultura definida y así influya en cómo se relacionan entre trabajadores. Los resultados dieron del 100%; el 36,67% indican que a veces la cultura organizacional de la institución se identifica por medio de su

insignia y la virgen de Fátima. Incluso resaltan por los valores que practican tanto en el ámbito interno como externo, concluyendo es significativo como parte de la cultura la productividad diaria de los colaboradores reflejándose en los estudiantes. Por otro lado, en cuanto a la variable relaciones interpersonales los resultados obtenidos fueron el 40%, señalando que a veces se relacionan entre sí a través de la comunicación, controlan sus emociones y socializan en la institución educativa. Constatando que si existe incidencia de las variables con un coeficiente de correlación de ,820 siendo positiva alta. Garantizando que si existiera una cultura constituida y aceptada por todos los colaboradores de la institución influiría en cómo se relacionan entre colegas, teniendo como consecuencia un impacto positivo para encaminar el centro educativo a la paz social y así verse reflejados en los estudiantes que serían el futuro de una sociedad con valores y la capacidad de relacionarse en la sociedad. León, G. (2019). Desarrollo de investigación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración Pública. Donde tuvo como objetivo general: establecer el valor de cultura organizacional como elemento definitivo en la capacidad de los militares del Perú. El enfoque Es una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, la población se conformó por 480 oficiales en actividad siendo la muestra el 30%, que es equivalente a 144 oficiales. El resultado obtenido del proyecto en la que se aplicó la hipótesis general planteada: existe relación entre la cultura en las organizaciones como factor en la eficacia del personal militar”. Como conclusión al resumen del promedio total en porcentajes de las cuatro dimensiones, los encuestados eligieron la opción 1 “Totalmente de acuerdo” con el 87% y opción 2 “De acuerdo” con el 13%, en la que se interpreta que el personal militar considera que la cultura organizacional tiene mucha relevancia en la eficacia del personal militar del Ejército del Perú. La dimensión de cultura organizacional, los encuestados optaron por la opción 1 “Totalmente de acuerdo” con el 91%, haciendo notar que el personal militar considera que el control y la supervisión de un conjunto de acciones (programas de capacitación) es significativo para el desenvolvimiento del personal militar del Ejército. El autor llega atestiguar que se cumplió el objetivo general, que el personal militar considera que la cultura en las instituciones tiene notabilidad como causa definitiva en la eficacia del personal militar del Perú.

Discusión por conclusión

Mediante el estudio ejecutado se llegó a la conclusión que los colaboradores del centro educativo están de acuerdo en insertarse y ser parte de la cultura de la institución, para crear y mantener una sólida relación interpersonal entre compañeros. Fortalecer los vínculos entre trabajadores llevara y encaminara al centro educativo a ser sobresaliente por la calidad de sus profesionales que lo integran, mostrando así su productividad, el manejo de sus emociones, una comunicación efectiva, pero sobre todo teniendo claro su identidad como empleado de la institución algo que a donde vaya servirá para que reconozcan o identifiquen de donde viene el individuo. Scheneir,B. barbera,K(2014). Conceptualiza la cultura organizacional como valores y creencias siendo las características de la organización y se trasmite por las experiencias de la sociedad. P (32). En consecuencia, la investigación del autor Sánchez, M. (2017). En su artículo tiene como objetivo elaborar un estudio del conocimiento de la cultura laboral en colegios superior del sur de sonora., entonces a través del estudio se logra tener información estratégica para la toma de decisiones, requiriendo tener conocimiento de su cultura, para así obtener un mejor nivel de educación con relación a la educación de calidad y reputación ya que forman parte de la nueva sociedad del conocimiento. además, este escrito está conformado por un marco teórico de la cultura organizacional, metodología, resultados y discusión dando finalmente sugerencias, así como las limitaciones que se encontraron en el estudio. Concluyo que existen diferencias significativas en la percepción de la cultura en las instituciones .de acuerdo a lo analizado, reconocemos la existencia de 4 tipos de culturas, así como diferencias significativas en la percepción de los empleados de acuerdo al rol que llevan a cabo.

Discusión por teoría

en el presente estudio se empleó para la variable 1 cultura organizacional la teoría de Schein (1988). Hace referencia a la idea de presunciones y creencias, para darle un significado más amplio al concepto de cultura en las organizaciones, entonces precisándola como resultados que han entendido los

individuos ante sus obstáculos de existencia en su medio externo e interno. Donde las apreciaciones y creencias llegan a ser la esencia misma de la cultura, incluso las experiencias son fundamentales y significativas en su lugar de trabajo. (p.24). por ello decimos que la cultura organizacional se conceptualiza por características que logran diferenciar a una organización de otra, guiando el comportamiento de los individuos a través de un régimen de normas y valores que se trasmite de una generación a otra incluso mediante procesos de socialización /aprendizaje incluyendo ritos, ceremonias, mitos, leyendas entre otros. A nivel organizacional la cultura se crea en la organización como un dispositivo que autoriza encarar su medio ambiente con éxito adaptivo. Sin embargo, ya establecida la cultura tiende a fijarse y a perpetuarse por lo tanto puede ser un obstáculo adaptarse a los cambios que se producen el medio. Finalmente, como teoría relacionada a relaciones interpersonales esta Bisquerra (2003), señala a relación interpersonal como acción mutua entre dos o más sujetos. Habla de relaciones sociales que de tal modo se localizan reglamentadas por leyes e instituciones de la interacción social. por otra parte, tenemos la teoría de Fernández (2003) realizar nuestras actividades en un clima laboral inmejorable tiene gran relevancia para los colaboradores, debido a que en un ambiente sano incide directamente en la eficacia con la que actúan y su bienestar emocional. Dándose de diferentes formas las relaciones interpersonales a veces el clima laboral se hace insoportable para los empleados, de lo contrario hay veces que el buen clima organizacional llega a establecer lazos afectivos de amistad sobre pasando barreras del trabajo.

VI CONCLUSIONES

1. Se cumplió con el objetivo general donde se demostró que existe incidencia en las variables cultura organizacional y relaciones interpersonales. Con un coeficiente de 0,820, señalando la correlación positiva alta. conforme a la tabla de decisión el nivel de significancia fue de ($\text{sig.} 0,000 < 0,05$) aceptando la hipótesis alterna donde nos indica que existe incidencia en las variables de estudio.
2. Se logró determinar el objetivo específico 1(OE1), con un coeficiente de 0,850, siendo una correlación positiva alta. Así mismo siendo el nivel de sig. menos a 0,05 ($0,000 < 0,05$) rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando que la cultura organizacional incide significativamente en la comunicación.
3. En el segundo objetivo específico (OE2) su resultado fue óptimo con un coeficiente de correlación de ,740. estableciendo una relación positiva alta. Por lo tanto, en el nivel de significancia es ($0,000 < 0,05$) por ende se acepta la hipótesis alterna donde la variable cultura organizacional incide significativamente en control de emociones.
4. Para el tercer objetivo específico (OE3) el resultado dio un coeficiente de correlación de ,838 dando una relación positiva alta. En consecuencia, el nivel de significancia es de ($0,000 < 0,05$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde la cultura organizacional incide significativamente en la influencia social.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere integrarse e identificarse con la cultura de la institución así entablar y fortalecer las relaciones interpersonales creando lazos fuertes entre colegas. Para poder formar equipos de trabajo y exista una cooperación e identificación entre todos los colaboradores de la institución.

Segunda: desarrollar capacitaciones o charlas donde participen todos los trabajadores y puedan crear la visión, misión y valores para el fortalecimiento de su cultura organizacional. Teniendo en cuenta las experiencias, creencias, ritos.

Tercera: llevar acabo dinámicas psicológicas periódicamente para mejorar las relaciones interpersonales mediante la comunicación, ante eventos desagradables el manejo de sus emociones, todo ello socializando.

Cuarta: desarrollar un plan de retroalimentación donde puedan participar todos los colaboradores de la institución, con la intención de establecer y promover los elementos de la cultura organizacional. permitiendo el crecimiento de los individuos a su vez cada colaborador llevar lo aprendido a sus estudiantes ya que ellos son parte fundamental y quienes también representan al centro educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Scheneir, B. Barbera, K (2014). *The Oxford Handbook of Organizational climate and culture* (El manual de Oxford sobre clima y cultura organizacionales) *oxford library psychology*, (52)
<https://search.proquest.com/docview/2134885756/bookReader?accountid=37408>

Droppelmann G. *Pruebas de Normalidad*. Rev. Actuali. Clinic. Meds. Vol. 2. Num 1, Enero-Junio (2018). ISSN 0719-8620, pp 39-43.
<https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>

Vargas Hernández, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. (Edición electrónica gratuita) México: LAP Lambert Acad.
<https://books.google.com.pe/books?id=ravJFDLoEC&pg=PT117&dq=patron+de+creencias&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwieosPslerlAhVDq1kKHe7qBToQ6AEIJzAA#v=onepage&q=patron%20de%20creencias&f=false>

Cardona Sánchez. (2000). *Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas*.
<https://books.google.com.pe/books?id=oqMHZOLeCgC&printsec=frontcover&dq=valores&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiV48izlurlAhWHslkKHcjhDzoQ6AEILDAB#v=onepage&q=valores&f=false>

De la Corte, J, Blanco, A y Sabucedo, M. (2004). *Psicología y derechos humano*.
<https://books.google.com.pe/books?id=K6LGd9qUqywC&pg=PA69&dq=relaciones+interpersonales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiqzZ7Xo-rlAhVPnKwKHce5DW44ChDoAQg3MAI#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales&f=false>

Langevin, L. (1986). *La comunicación: un arte que se aprende*.
<https://books.google.com.pe/books?id=t8b75Cp6a24C&printsec=frontcover&dq=comunicacion&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjf2fmmpOrlAhUDM6wKHc9BBXwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=comunicacion&f=false>

Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*.
<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipo+de+investigacion+aplicada+libro&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjDhdr24vLIAhXQuFkKHTECBuIQ6AEISjAF#v=onepage&q&f=false>

Guevara, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí- Ecuador (tesis doctorado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/8968/Calero_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, G. (2019). *Importancia de la cultura organizacional como factor determinado en la eficiencia del personal militar en el ejército del Perú (tesis pregrado)*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1434/browse?value=Cultura+organizational&type=subject&locale-attribute=es>.

Chávez, Nuñez, y Tipiana. (2019). *Efecto del desarrollo de una cultura organizacional basada en valores sobre la competitividad de la empresa Cerámica San Lorenzo S.A (Tesis pregrado)*. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621727/chavez_cc.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Ureta, F. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018 (Tesis pregrado)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625160/Ureta_CF.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Paredes, M. (2010). *Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú (Tesis pregrado)*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3218/paredes_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monge, J. (2017) *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015 (Tesis pregrado)*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferràs. Boada, J. (2018) *Cultura Organizacional: Una investigación psicométrica, predictiva y transcultural, en empresas españolas y latinoamericanas*. Universitat De Vic Universitat Central De Catalunya. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666969/tesdoc_a2018_assens_serra_jordi_cultura_organizational.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montes, F. Paredes, L. Alarcón, A. (2018) *Cultura Organizacional y Grado de Madurez en Gestión de Proyectos Aplicación Entidad sin Ánimo de Lucro en Bogotá Corporación Fomentar Desarrollo*. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16026/1/TESIS%20DE%20GRADO%20FINAL.pdf>

Alejandro, Luis. (2017) *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional y su rendimiento*. Universidad De San Andrés. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16134/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20M.%20Ges.%20Couce%2c%20Luis%20Alejandro.pdf>

Cabrera, A. Díaz, M. (octubre del 2016) *Tensiones por cultura organizacional en Petróleos Mexicanos, Región Sur*. <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018825032016000400713&script=sci>

_arttext&tlng=en

Sánchez, M (junio del 2017) *Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682017000100006&script=sci_arttext&tlng=en

Canivell.Guerra.Badia,A (La Habana 2018) *La cultura organizacional en instituciones mediáticas: Estudio de caso del periódico Guerrillero de Pinar del Río, Cuba*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241199702018000400113

Marulanda. Lopez.Lopez, F. (2016) *La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642016000600002&script=sci_arttext&tlng=e

Atoche, C. (Abril del 2017) *la cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales*. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/124>

Dominguez.Rodriguez. Navarro, J (noviembre del 2009) *La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S168418242009000600012&script=sci_arttext&tlng=pt

Segredo, A. (junio del 2011) *La gestión universitaria y el clima organizacional*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412011000200013&script=sci_arttext&tlng=en

Rodriguez,R.Peña,Z.(mayo del 2008) *Diagnóstico cultural del ambiente organizacional: un paso previo a la introducción de un sistema de gestión de información*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000500002

Fuentelsaz,C.Icart,M.Pulpon, A.(2006) *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina* (edición universidad de Barcelona).<https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA55&dq=poblacion+y+muestra&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi7INnz1fDIAhWizlkKHaAIBbsQ6AEIKDAA#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false>

Bogdanski, T. Santana, E,Portillo,A.(2014) *Valores para la vida* . (Editorial digital UNID) México. La loma Tlalnepantla. <https://books.google.com.pe/books?id=AY-PAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=valores+libro&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiR3JmI9vLIAhUhxVvKkHZb2D6g4ChDoAQgvMAE#v=onepage&q=valores%20libro&f=false>

Perez,A.Naranjo,R.Roque,Y.(2009) *La cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos*.file:///C:/Users/SAMSUNG/Downloads/DialnetLaCulturaOrganizacional-4835835.pdf

Lanos,M.(2016) *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Dino,M.(2011) *Principios de administración*
file:///C:/Users/SAMSUNG/Downloads/794226076.9._CULTURA_ORGANIZACIONAL[1].pdf

Clemente,R(2015) *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*.(editorial servicio de comunicación y publicaciones) España:castellon de la plana
Recuperado:https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/47c1ec7c-bf2e-4f64-9659-ddcb38b1f48a/1516_es.pdf?guest=true

Wiemann,M.(2009) *Te Amo / Te Odio. Armonizar las Relaciones Personales*.
España: aresta SC

Anexo 5. Matriz de operacionalización de Variables de estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Según taran, O. Lorenzo, J. (2011). La cultura organizacional es muy usada en el contexto de las corporaciones o instituciones públicas como privadas, donde se entiende por cultura organizacional a todos aquellos aspectos tangibles (artefactos) como los rituales, símbolos, mitos y lenguaje: conjunto de creencias, valores, actitudes, identidad, tradiciones y productividad. La cultura organizacional se caracteriza porque los valores son aceptados por todos los integrantes de la organización. (p.102)	Para la presente investigación se utilizará los instrumentos de recolección de datos; como la encuesta para poder evaluar la variable.	IDENTIDAD	Organización y funciones	1	LIKERT ORDINAL 1: Nunca 2: Casi nunca 3 A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
				Tradiciones	2		
				Símbolo	3		
				justicia	4		
				solidaridad	5		
			VALORES	Responsabilidad social	6		
				Eficiencia	7		
				Recursos	8		
				PRODUCTIVIDAD	conocimientos		9
							10
RELACIONES INTERPERSONALES	Se define como interacción recíproca entre dos o más personas. Según blanco, A. (2004). Indica que entre individuos o grupos producen un efecto fundamental de influencia social, donde la enseñanza, aprendizaje, la formación y transformación de actitudes sociales, la comunicación, el control de sus emociones son considerados necesarios y positivamente valorados. (p.69)	Para la evaluación de esta variable al igual que la anterior se evaluará mediante una encuesta a los clientes de la empresa.	COMUNICACIÓN	Asertividad	11		
				empatía	12		
				autenticidad	13		
			CONTROL DE LAS EMOCIONES	Estados emocionales	14		
				confrontacion	15		
				comportamiento	16		
			INFLUENCIA SOCIAL	personalidad	17		
				responsabilidad	18		
					19		
					20		

Anexo 6. CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES

Estimado(a) colaboradores: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, Incidencia de la Cultura organizacional en las relaciones interpersonales en el centro educativo nuestra señora de Fátima –Comas 2019. Por ello se le solicita responder todas las siguientes preguntas con veracidad. **INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ítems						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	La institución educativa cuenta con un manual de organizaciones y funciones					
2	Las autoridades vigilan el cumplimiento de las reglas y normas escritas en la institución					
3	La institución educativa tiene un emblema que la identifique					
4	En la institución educativa se fomenta la justicia y la paz					
5	En la institución educativa los valores se sostienen con intensidad					
6	La institución cuenta con proyectos de responsabilidad social					
7	La institución fomenta el reciclaje					
8	Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido las responsabilidades asignadas					
9	Los trabajadores hacen buen uso de los materiales entregados por las autoridades					
10	Los trabajadores tienen los objetivos orientados hacia el crecimiento de la calidad de enseñanza					
11	Los trabajadores de la institución educativa son capacitados constantemente					
12	En la institución existe la comunicación franca para el bienestar del personal					
13	En la institución se cumple y colabora en el desarrollo de sus funciones					
14	Las autoridades y trabajadores son auténticos					
15	En la institución educativa existe una igualdad de trato con todo el personal					
16	Los trabajadores saben cómo salir de una discusión					
17	Los trabajadores implementan propuestas pedagógicas					
18	La institución cuenta con personal eficiente y competitivo					
19	El personal posee actitud positiva frente a los padres de familia y alumnos					
20	Los trabajadores cumplen con las metas y propuestas educativas					

(Anexo 7) Declaración de consentimiento informado

Lima 04 de junio de 2020

INTITUCION EDUCATIVA N° 2033 "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA" UGEL N° 04

Permiso de la institución educativa nuestra señora de Fátima N° 2033

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se le autoriza a la Srta. Illanes Gutiérrez Bárbara con DNI. 47475051, a realizar la investigación correspondiente con el fin de realizar su trabajo de tesis titulado: "Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales de los trabajadores del centro educativo nuestra señora de Fátima- comas 2020".

Sin otro particular me despido

Atentamente



[Handwritten signature]
DIRECTORA

Nombre y Apellido del Director de la IE

(Anexo 8). Validación del instrumento

Tabla 1

N ^a de Expertos	Expertos	Calificación del Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Aplicable	Ciencias Empresariales
Experto 2	Dr. Carranza Estela, Teodoro	Aplicable	Gestión de organizaciones
Experto 3	Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante	Aplicable	

Anexo N°8. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Tabla 2

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaborado a través del programa Spss versión 26.

Tabla 3.

Estadístico Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,913	20

Fuente: Elaborado a través del programa Spss versión 26.

Tabla 4.

Medidas de consistencia interna e interpretación de coeficiente

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

(Anexo 9). Validación del instrumento por expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS												
Título de la investigación: Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales de los trabajadores del centro educativo" nuestra señora de Fátima " - Comas ,2019.												
Apellidos y nombres del investigador: Illanes Gutiérrez, Bárbara												
Apellidos y nombres del experto: D ^a CONSTANTE CASTILLA CASTILLO												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN	
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo				
CULTURA ORGANIZACIONAL	Identidad	Organización y funciones	la institución educativa cuenta con un manual de organizaciones y funciones							✓		
		Tradiciones	Las autoridades vigilan el cumplimiento de las reglas y normas escritas en la institución							✓		
		símbolos	La institución educativa tiene un emblema que la identifica								✓	
	valores	justicia	En la institución educativa se fomenta la justicia y paz social								✓	
		solidaridad	En la institución educativa los valores se sostiene con intensidad								✓	
		Responsabilidad social	La institución cuenta con proyectos de responsabilidad social								✓	
		Eficiencia	Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido las responsabilidades asignadas								✓	
	productividad	Recursos	Los trabajadores hacen buen uso de los materiales entregados por las autoridades								✓	
		conocimientos	Los trabajadores tienen los objetivos orientados hacia el crecimiento de la calidad de enseñanza								✓	
			Los trabajadores de la institución educativa son capacitados constantemente								✓	
Firma del experto:				Fecha: 28 / NOVIEMBRE / 2019								

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS												
Título de la investigación: Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales de los trabajadores del centro educativo" nuestra señora de Fátima " - Comas ,2019.												
Apellidos y nombres del investigador: Illanes Gutiérrez, Bárbara												
Apellidos y nombres del experto: D ^a CHERANZA ESTEVA TEODORO												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN	
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo				
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	Aserividad	En la institución existe la comunicación franca para el bienestar del personal							✓		
		empatía	En la institución se cumple y colabora en el desarrollo de sus funciones.							✓		
		Autenticidad	Las autoridades y trabajadores son auténticos								✓	
	Control de emociones	Estados emocionales	En la institución educativa existe una igualdad de trato con todo el personal								✓	
		confrontación	Los trabajadores saben cómo salir de una discusión								✓	
			Los trabajadores implementan propuestas pedagógica								✓	
	Influencia social	comportamiento	La institución cuenta con personal eficiente y competitivo								✓	
		personalidad	El personal posee actitud positiva frente a los padres de familia y alumnos								✓	
		responsabilidad	Los trabajadores cumplen con las metas y propuestas educativas								✓	
											✓	
Firma del experto:				Fecha: 28 / NOVIEMBRE / 2019								

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS												
Título de la investigación: Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales de los trabajadores del centro educativo" nuestra señora de Fátima " - Comas ,2019.												
Apellidos y nombres del investigador: Illanes Gutiérrez, Bárbara												
Apellidos y nombres del experto: D ^a CHERANZA ESTEVA TEODORO												
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN	
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo				
CULTURA ORGANIZACIONAL	Identidad	Organización y funciones	la institución educativa cuenta con un manual de organizaciones y funciones							✓		
		Tradiciones	Las autoridades vigilan el cumplimiento de las reglas y normas escritas en la institución							✓		
		símbolos	La institución educativa tiene un emblema que la identifica								✓	
	valores	justicia	En la institución educativa se fomenta la justicia y paz social								✓	
		solidaridad	En la institución educativa los valores se sostiene con intensidad								✓	
		Responsabilidad social	La institución cuenta con proyectos de responsabilidad social								✓	
		Eficiencia	Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido las responsabilidades asignadas								✓	
	productividad	Recursos	Los trabajadores hacen buen uso de los materiales entregados por las autoridades								✓	
		conocimientos	Los trabajadores tienen los objetivos orientados hacia el crecimiento de la calidad de enseñanza								✓	
			Los trabajadores de la institución educativa son capacitados constantemente								✓	
Firma del experto:				Fecha: 27 / 11 / 2019								

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

Anexo 10. Encuesta desarrollada a través del Formulario Google, Drive

Para las colaboradoras del centro educativo "Nuestra Señora de Fátima"

Centro Educativo "Nuestra Señora de Fátima"



¿La institución educativa cuenta con un manual de organizaciones y funciones?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

(Anexo 13) Análisis coeficiente de correlación de Pearson

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
VAR00001	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00002	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00003	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00004	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00005	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00006	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00007	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00008	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00009	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00010	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00011	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00012	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00013	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00014	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00015	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00016	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00017	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00018	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00019	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VAR00020	Númérico	8	0		(1. NUNCA)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
V2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
V11	Númérico	5	0	CULTURA OR...	(1. NUNCA)	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V22	Númérico	5	0	RELACIONES I...	(1. NUNCA)	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
D1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
D2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
D3	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
D11	Númérico	5	0	IDENTIDAD	(1. NUNCA)	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
D22	Númérico	5	0	VALORES	(1. NUNCA)	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
D33	Númérico	5	0	PRODUCTIVID...	(1. NUNCA)	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	0018	VAR00019	VAR00020	V1	V2	V11	V22	D1	D2	D3	D11	D22	D33	D4	D5	D6
1	3	3	2	2.55	2.56	3	3	2.67	2.75	2.25	3	3	2	2.67	2.33	2.67
2	4	4	4	4.36	4.00	4	4	4.67	4.00	4.50	5	4	4	4.00	4.00	4.00
3	4	4	4	4.00	3.33	4	3	3.67	3.75	4.50	4	4	4	3.33	2.67	4.00
4	3	3	2	2.18	2.89	2	3	2.00	2.00	2.50	2	2	2	3.00	3.00	2.67
5	3	3	4	4.36	3.67	4	4	4.00	5.00	4.00	4	5	4	4.33	3.33	3.33
6	1	1	1	1.55	1.00	2	1	1.67	1.00	2.00	2	1	2	1.00	1.00	1.00
7	3	3	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	3.00	3	3	3	3.00	3.00	3.00
8	4	5	4	4.55	4.00	5	4	4.67	4.50	4.50	5	4	4	4.00	3.67	4.33
9	3	3	4	2.55	3.00	3	3	1.67	3.00	2.75	2	3	3	3.00	2.67	3.33
10	3	4	5	3.64	3.78	4	4	3.67	3.50	3.75	4	3	4	3.67	3.67	4.00
11	5	5	5	4.36	4.67	4	5	3.33	4.50	5.00	3	4	5	4.33	4.67	5.00
12	3	4	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	3.00	3	3	3	2.00	3.67	3.33
13	2	3	2	2.18	2.22	2	2	2.33	1.75	2.50	2	2	2	2.00	2.33	2.33
14	3	4	3	2.82	3.22	3	3	3.00	2.75	2.75	3	3	3	2.67	3.67	3.33
15	5	5	5	3.55	4.78	4	5	2.33	3.25	4.75	2	3	5	4.33	5.00	5.00
16	2	2	2	2.55	2.11	3	2	3.00	2.75	2.00	3	3	2	2.33	2.00	2.00
17	2	3	2	1.64	2.56	2	3	2.00	1.75	1.25	2	2	1	2.33	3.00	2.33
18	2	3	2	1.64	2.56	2	3	2.00	1.75	1.25	2	2	1	2.33	3.00	2.33
19	1	1	1	2.18	1.00	2	1	3.00	1.75	2.00	3	2	2	1.00	1.00	1.00
20	4	5	3	4.27	3.56	4	4	4.00	4.50	4.25	4	4	4	3.67	3.00	4.00
21	3	3	4	3.00	3.00	3	3	3.33	2.50	3.25	3	2	3	2.67	3.00	3.33
22	2	2	2	2.00	1.56	2	2	2.00	2.50	1.50	2	2	1	1.33	1.33	2.00
23	3	3	2	1.91	2.33	2	2	1.67	1.75	2.25	2	2	2	1.67	2.67	2.67
24	3	4	5	2.91	3.56	3	4	3.33	3.00	2.50	3	3	2	3.67	3.00	4.00
25	3	4	5	2.91	3.56	3	4	3.33	3.00	2.50	3	3	2	3.67	3.00	4.00
26	1	1	1	1.00	1.00	1	1	1.00	1.00	1.00	1	1	1	1.00	1.00	1.00
27	1	2	2	2.45	1.89	2	2	2.00	3.00	2.25	2	3	2	2.33	1.67	1.67
28	3	3	3	3.36	3.00	3	3	3.67	3.25	3.25	4	3	3	3.00	3.00	3.00
29	1	1	1	1.18	1.00	1	1	1.67	1.00	1.00	2	1	1	1.00	1.00	1.00