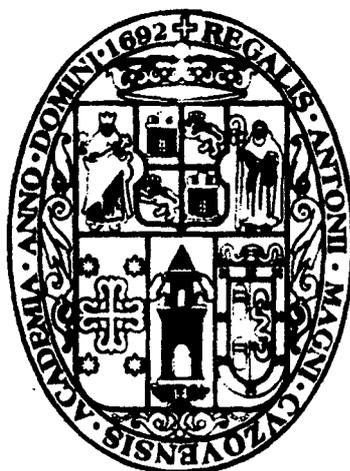


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO  
ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IDIOMAS  
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**



**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN  
LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DEL INDECI SUR ORIENTE – CUSCO**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**BACH. INDIRA GUILYA MADUEÑO BARRIOS**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**CUSCO – PERÚ**

**2014**

## INTRODUCCIÓN

La Cultura Organizacional ha tomado singular importancia desde la década del 80 del siglo pasado, a partir del estudio realizado por Tom Peters y Robert consultores de Mc Kinsey, quienes aplicaron los conceptos antropológicos y Psicosociales a las organizaciones.

En la actualidad, la Cultura Organizacional ha dejado de ser un tema periférico para convertirse en un elemento de importancia estratégica en las instituciones, considerándose como una fortaleza que orienta a las organizaciones hacia la excelencia y al éxito.

Es en este contexto que el desarrollo de la Cultura Organizacional admite que los trabajadores de la organización expresen y manifiesten algunas conductas e inhiban otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros; si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite por ser amplia.

La presente Investigación, respecto a la Cultura Organizacional resultó muy importante, no sólo por el hecho de habernos encontrado laborando en esta institución, sino y fundamentalmente por la inquietud de establecer si la misma es influida o no por las relaciones interpersonales del personal de la DRISO y cuyos resultados implementarán una serie de acciones promotoras del óptimo equilibrio en la Cultura Organizacional de esta organización.

La Investigación se realizó en base a 4 acápites estimados como concurrentes:

- La parte preliminar desarrolló el planteamiento y delimitación del problema, detallándose minuciosamente los aspectos de la realidad cultural y su incidencia en las relaciones interpersonales en la DRISO.
- La justificación del estudio.
- Los objetivos tanto generales como específicos que orientan a la investigación.
- La metodología investigativa.

La estructura estimada pertinente y acorde con la naturaleza de la investigación diseñada, generó la secuencia capitular:

### **CAPÍTULO I**

Contiene el Marco Teórico, en el que se presenta el estado de arte y la fundamentación teórica, concepciones y enfoques con el respectivo análisis y aporte del investigador.

### **CAPÍTULO II**

Aborda los aspectos generales en relación al objeto de estudio.

### **CAPÍTULO III**

Analiza e interpreta la información obtenida a partir de la aplicación y operacionalización de la investigación de campo, aplicada tanto a los trabajadores de la DRISO como a los secretarios técnicos de las municipalidades seleccionadas y las entrevistas a funcionarios de la misma.

### **CAPÍTULO IV**

Exposición de propuestas para mejorar la Cultura Organizacional y, como culmen de la investigación se presentan las conclusiones, sugerencias, la bibliografía y los anexos.

Señores miembros del jurado examinador:

Pongo a su consideración este estudio, anhelando colmar vuestras expectativas; que las proposiciones planteadas sirvan de consulta para ulteriores trabajos y, manifestándoles mi eterna gratitud por vuestra amable deferencia.