



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo directivo y cultura organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Mónica Alexandra Muñoz Hermenejildo (ORCID: 0000-0002-5197-2649)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Política Pública

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi Dios que me cuida en cada paso que doy, a mi madre que desde arriba me da fuerzas para seguir luchando y a cada una de las personas que me apoyan y me dan motivación para que no me rinda.

Gracias por su apoyo.

Mónica Muñoz Hermenjildo.

AGRADECIMIENTO

A la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” por abrirme sus puertas y a cada una de las personas que me apoyaron con un granito de arena para desarrollar mi tesis.

Y a la Universidad y a sus docentes por sus enseñanzas que dieron para cumplir con mi meta.

Mónica Muñoz Hermenejildo.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM, del día 04 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA U.E. "ELOY ALFARO" DISTRITO 09D21, PROVINCIA DEL GUAYAS, 2018", presentada/o por el /la bachiller **MUÑOZ HERMENEJILDO MÓNICA ALEXANDRA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por Unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *Apta* para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 04 de Abril del 2019

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

PRESIDENTE

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mónica Alexandra Muñoz Hermenejildo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con C.I. 0917372708, con la tesis titulada "**Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.**"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, julio de 2018.


Mónica Alexandra Muñoz Hermenejildo

C.I.: 0917372708

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	11
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, operacionalización.....	27
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Variable operacionalización: Liderazgo directivo.....	28
Tabla 2 Variable operacionalización Cultura Organizacional	29
Tabla N° 3 Población de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Guayas.	30
Tabla 4 Muestreo: Incluidos y Excluidos.....	31
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación	33
Tabla 6 Calculo de Alfa de Cron Bach	34
Tabla 07: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional.	36
Tabla 08: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa.	37
Tabla 09: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa.	38
Tabla 10: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa.	39
Tabla 11: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático.	40
Tabla 12: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático.	41
Tabla 13: Coeficiente de correlación y nivel de significación Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional.	42

RESUMEN

Esta investigación busco relacionar el Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de tipo correlacional, muestra no probabilística. Se usó la técnica de la encuesta con los instrumentos Cuestionario sobre contexto Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional, ambos ya validados y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad dando como resultado 0,928. Se aplicaron a los 52 servidores público de los cuales 35 mujeres y 17 hombres en un estudio que fue censal. La variable Liderazgo Directivo tuvo las dimensiones de Liderazgo Autocrático, Liderazgo Burocrático y Liderazgo Transformacional con 6 indicadores. La variable Cultura Organizacional con las dimensiones: Cultura Participativa, Cultura Informativa y Cultura Organizativa con 6 indicadores. Lo que se relacionó que las dos variables fue significativa y el coeficiente bilateral; se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman; es decir crece en una dirección ascendente. Como conclusiones se llegó a establecer que se estimulen a los servidores públicos para un buen desarrollo dentro del trabajo. Se recomienda fortalecer las capacidades en gestión institucional y estimular a los servidores públicos para así mejorar las relaciones interpersonales; se debe implementar estrategias y realizar planificaciones mensuales sobre actividades que involucren a todo el personal con el fin de integrarse para que este motivado y así llegar a las expectativas que el director se propone. Integrarlos en actividades para que se genere un buen ambiente por su labor.

PALABRAS CLAVES: Comportamiento, Líder y entidad pública

ABSTRACT

This research had as the primary goal to establish a relationship between the directive leadership and the organizational culture of the public servers from the Eloy Alfaro high school. District 09D21, province of Guayas, 2018. This research is presented under a positivist paradigm, with a quantitative methodology. It was performed in a correlational, no probabilistic and no experimental way. The survey technique was used with the questionnaire instruments based on the context of directive leadership and the organizational culture, both previously validated and testing their reliability through the Cronbach's Alpha system obtaining 0,928 as a result. The questionnaire was applied to fifty-two public servers, thirty-five women and seventeen men in a census study. The directive leadership variable had as dimensions: The autocratic leadership, bureaucratic leadership and transformational leadership with six indicators. The organizational culture variable had the dimensions: Participative culture, informative culture, and corporate culture with six indicators establishing that the two variables were significative with a bilateral coefficient. A perfect correlation is considered due to the rule established by Spearman; which means that it grows in an ascending direction. As a conclusion, it was established that the public servers should be stimulated to have a proper work development. It is recommended to strengthen the capabilities about institutional management and stimulate to the public servers to improve their relationships; It is necessary to implement strategies and realize monthly plans about activities that involve and motivate all the staff to achieve the goals the director has previously established obtaining an appropriate work environment.

Keywords: Behavior, leader, public entity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A través del avance y progreso de la humanidad a nivel social, se ha ponderado perennemente la gestión gubernamental, empresas privadas o simplemente personas influyentes. Con el transcurrir de los años se los identificó como líderes, quienes en el contexto actual de la sociedad impulsan algún tipo de autoridad para lograr metas previamente establecidas para favorecer a la sociedad, la construcción, planificación e incentivo forman parte su labor cultural organizativa en busca de nuevo propósitos.

El rumbo que conduce hacia momentos históricos permite identificar acciones que se relacionan, con la aplicación de conocimientos como parte del progreso en la humanidad. Ser un líder implica conocer de organización para poder emplear nuevos procedimientos ordenados y que permitan desarrollar competitividad en el entorno y al mismo tiempo permita potencializar todo lo relacionado al sector público y posteriormente permita mejorar calidad de servicio y mejor atención a los usuarios. Ecuador no cuenta personas que proyecten un liderazgo positivo en diferentes campos, principalmente en el manejo de recursos del estado, todo esto implica que exista poco interés por integrar al usuario al campo de la culturización. El liderazgo impulsa el trabajo a nivel general, en busca de un propósito progresista, Pérez (2008).

El liderazgo es uno de los procedimientos primordiales para el crecimiento institucional, es un camino directo hacia el éxito. Mendoza (2012) refiere que una de las claves para fomentar el aprendizaje en las actividades educativas, consiste en que las cabezas principales o autoridades puedan desempeñar su rol de forma correcta y socializada.

Ser líder implica aprender a manejar grupos en un ambiente de motivación, planificación y proyecciones a futuro. De los Santos (2018) indica que los empleados son los que se encargan de las actividades diarias en una institución, pero su desempeño depende mucho del trabajo de su líder (pág. 4).

Las relaciones laborales permite fomentar el crecimiento a nivel institucional, que no es otra cosa que culturizar de forma organizativa a quienes forman parte de entorno laboral; la cultura organizacional está basada en valores, actitudes, experiencias. (Bretones, 2009).

El clima organizacional forma parte de los procedimientos de socialización mediante el conocimiento, cimentada en bases afines a la ética en el ámbito profesional y a las diferentes actividades de enfoque cultural. (Reinoso, 2007).

El clima organizacional es un peldaño que se direcciona hacia el éxito a nivel profesional. En el sector público quienes se encuentran ocupando diferentes cargos que implican un sueldo elevado y responsabilidades de directorio o afines, normalmente son los primeros en entrar a un ambiente de confort, todo esto genera incomodidad en los demás trabajadores, debido a la falta de coordinación, recargo de trabajo y otros problemas que se presentan a la hora de cumplir funciones que no están correctamente enmarcadas; todo esto puede encaminar una institución hacia la afectación del clima laboral donde finalmente no se cumple con los objetivos antes propuestos. Gran parte del éxito de las instituciones privadas y públicas depende del tipo de relación que tenga el director con el resto de sus colaboradores, quienes se encuentran alineados hacia un mismo propósito.

Esta investigación permite medir el liderazgo directivo y la cultura organizacional que tiene el director con los servidores públicos que están a su cargo y por este motivo se plantea las siguientes preguntas: ¿Cómo debe ser el líder en su puesto de trabajo?, ¿Deberá ajustar a los docentes para completar su objetivo?, ¿si el líder trabajaría a puerta cerrada llegaría al éxito?, ¿llegaría a lo esperado del director si pone toda la confianza en sus trabajadores?.

1.2. Trabajos previos

Niveles internacionales

Vargas (2017) para obtener el título en Maestra en Gestión Pública realizó una tesis sobre Gestión institucional y cultura organizacional en el Instituto Superior de Formación Pedagógica Pública, en el año 2017, que estuvo orientada al mejoramiento del clima laboral de esta forma se buscó promover la participación de los integrantes de la institución y su importante participación en las diversas actividades pedagógicas y académicas, en el presente trabajo de investigación se utilizó la estadística correlacional para determinar las relaciones entre las variables, la población estuvo conformada por 70 trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público de Huaraz en la ciudad de Huaraz, de la que se seleccionó una muestra de estudio

conformada por 35 trabajadores, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional; se utilizó la técnica de la encuesta como instrumento un cuestionario estructurado con opciones de respuesta tipo Likert. Dentro de los principales criterios de opinión se pudo definir a la gestión institucional como regular, entre las principales recomendaciones se planteó fomentar el fortalecimiento de las capacidades en gestión institucional del personal jerárquico y administrativo de la institución con el objetivo de sacar el mayor provecho posible a los recursos.

Rashuaman (2017) para obtener el título Maestro en Gestión Pública, la presente investigación fue realizada por la relevancia que tuvo el liderazgo directivo y la eficacia en la Institución Educativa de San Diego de San Martín de Porres – Lima, como problema general se analizó la relación entre el liderazgo directivo y la eficacia en la Institución Educativa “San Diego” de San Martín de Porres, en lo que corresponde a la metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, investigación correlacional se empleó el método hipotético – deductivo, partiendo de hipótesis, el tipo de investigación es descriptiva – correlacional, Conclusiones: se determina que si existe relación lineal estadísticamente característica y significativa y alta entre liderazgo directivo como recomendaciones generales estimular a cada uno de los docentes que forman parte de la institución de manera temporal y permanente a que puedan brindar apoyo al directivo jerárquico en las diferentes actividades con previa planificación y coordinación para que ni exista ningún tipo de faltas laborales o incumplimiento de los códigos internos de dicha institución, dado el esfuerzo realizado en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la unidad educativa en la cual se desarrolló el presente trabajo de investigación.

Contreras y Jiménez (2016) para obtener el título de Maestro realizó un trabajo de investigación denominado: Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca Lineamientos básicos para su intervención en Universidad del Rosario. Bogotá DC. El objetivo general del trabajo de investigación, buscó describir el liderazgo aplicado en los directivos de dicha institución y el clima organizacional, de esta forma se planteó lineamientos para su respectiva intervención. El trabajo es de tipo descriptivo simple, el diseño; los resultados demuestran que los funcionarios, docentes y estudiantes de niveles superiores del Colegio reconocen la importancia de que se aplique correctamente el procedimiento del liderazgo en las directivas. La conclusión del trabajo de investigación afirmó que el estilo del director no el idóneo para incentivar un mejor desempeño laboral del resto de sus colaboradores, lo que demuestra que la

forma de como administra su organización es evidentemente deficiente, lo cual marca una diferencia entre el verdadero liderazgo efectivo; esto permite evidenciar la falta de políticas de dirección que permitan mejorar de forma progresiva el clima a la interna de la institución. El estudio del clima laboral por parte de los trabajadores de la institución educativa reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y su metodología e implementación, lo cual generó resultados negativos y poco interés de los participantes en el presente estudio.

Pérez y Cardozo (2015) en su trabajo de investigación denominado Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, 2013, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo general fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. La investigación fue detallada desde un enfoque descriptivo correlacional de diseño no experimental transeccional o transversal en la cual se pudo definir una población de 148, la técnica que se empleó para el mejoramiento del estudio fue la encuesta – cuestionario con preguntas esquematizadas de forma cerradas para evaluar las dimensiones detalladas a continuación: Involucramiento Laboral, supervisión, comunicación, Condiciones Laborales, Autorrealización, como conclusión final se pudo expresar, que el Clima organizacional en el establecimiento estudiado se lo plante en el nivel medio o también considerado como medio moderado, lo que significa que las relaciones interpersonales entre los empleados no son del todo favorables para el crecimiento de la institución y su debida planificación al momento de ejecutar los procedimientos acordados de forma generalizada, de la misma forma, existe la satisfacción laboral; que permitió constatar que el nivel de involucramiento en las actividades laborales de los empleados es normal, ya que de alguna manera se han logrado superar diferentes tipos de obstáculos presentados en las actividades de cualquier empresa; la supervisión de los encargados del ámbito jerárquico se encuentra en un nivel adecuado, esto beneficia la producción laboral.

Nivel Nacional

Astudillo y Espinoza (2016) en su trabajo de investigación estudió del Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral del personal del área financiera de la Empresa CNEL del cantón Milagro. La presente tesis tuvo como objetivo general poder determinar de qué forma

el clima organizacional incide en el desempeño del personal del área financiera de la empresa, La exploración del proyecto fue probable debido a que pudo contar con la apertura necesaria del personal que labora en dicha institución, y principalmente con la autorización y apoyo CNEL EP entidad pública que permitió establecer una investigación aplicada a través de diversas estrategias relevantes para solucionar diversos tópicos que se convirtieron previamente en problema planteado tiene como hipótesis el clima organizacional, la investigación que se realizó previo a la elaboración del proyecto fue de tipo no experimental, dicho estudio permitió conocer un poco más a cerca de problemas planteados por el personal laboral en base al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral; La información que se logró obtener para la elaboración de esta exploración se la pudo tomar de la muestra total de empleados de la institución, esta investigación permitió que se pueda obtener los datos informativos más trascendentales y con el margen de error mínimo, de esta forma se pudo establecer una relación directamente establecida con el área designada y con el personal que labora en dicha institución. La presente investigación permitió de cierta manera identificar el comportamiento y actitudes frente al clima organizativo relacionada a la actividad financiera, para de esta forma poder describir sucesos internos; la población estuvo conformada por 20 empleados de CNEL EP, quienes se encuentran correctamente distribuidos por 5 departamentos con sus respectivos métodos de orden inductivo, deductivo con la aplicación de la técnica de la encuesta con preguntas cerradas para tener menor margen de error posible en el proceso de investigación del trabajo estudiado.

Erazo (2016) para obtener el título en Maestría Desarrollo de Talento Humano en Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los directivos de una ensambladora multinacional de autos Ómnibus BB Transportes S.A”. El presente trabajo está orientado a comprobar cómo los líderes o autoridades principales de una institución pueden convertirse en un elemento influyente en la carrera de cada trabajador hasta; tiene como Objetivo General Identificar la manera cómo los líderes o principales autoridades han logrado convertirse en personajes influyentes en su desarrollo, labor diaria y las estrategias utilizadas para alcanzar metas previamente establecidas mediante la planificación que se lleva a cabo en toda entidad a principios de un nuevo año de labores. Objetivos Específicos: consisten en conceptualizar los términos: liderazgo, influencia y desarrollo de carrera. Y al mismo tiempo poder determinar los

diferentes logros profesionales en la trayectoria de cada uno de los directivos para poder obtener conclusiones valorables, la investigación fue enfocada desde el orden cualitativo o metodología cualitativa y además se empleó la indagación documental, de esta forma se logró recopilar diversos datos relevantes para el proceso de estudio y análisis correlativo de datos en la narrativa e interpretación de los resultados; con una población que estuvo conformada por 20 personas manteniéndose la misma muestra; el análisis permitió determinar la forma en que los líderes o autoridades principales de dicha institución han logrado convertirse en personas influyentes desde diferentes puntos de vista en su carrera profesional. Como conclusión se logró determinar que no existe ningún tipo de concepto universal ya que la confianza está evidentemente relacionada con el éxito para llegar convertirse en un buen líder, entre las principales recomendaciones se deja en claro que se puede ampliar esta investigación, con el objetivo de que permita elevar el liderazgo directivo, y al mismo tiempo que permita promover la eficacia en la institución educativa, generando incluso estímulos a los docentes en busca del trabajo colectivo desde un ambiente favorable para todos los que forman parte de dicha institución.

Armijo (2015) En su trabajo de titulación denominado: La cultura Organizacional, Administrativa y el Desarrollo Académico de la escuela Fiscal Mixta Dr. Daniel Rodas Bustamante de la Parroquia Sucre, Cantón y Provincia de Loja periodo 2013-2014. Planteó como su objetivo general el poder socializar los diferentes resultados de la investigación y de la propuesta de las enseñanzas obtenidas a través de las capacitaciones que tienen referencia a la cultura organizacional, administrativa y los desarrollos en el orden académicos. En el presente trabajo de investigación se utilizó el método, técnicas e instrumentos, tomando en cuenta que la investigación se desarrolló a través de un enfoque socio- educativa, descriptiva y cualitativa, en la cual se empleó las encuestas, las mismas que fueron trabajadas con maestros, estudiantes y padres de familia sobre los diferentes asuntos que se relacionan con la cultura organizacional, al desarrollo académico y principalmente administrativo; de esta forma se logró emitir criterios de la investigación, mediante el análisis, críticas y observaciones. La población y muestra estuvo conformada por 410 personas. La conclusión se refiere a la importancia de promover la capacitación a los diferentes docentes y su importancia en el crecimiento en el orden profesional y principalmente académico, conforme lo expresan el 65% de los maestros, esto permite obtener

una básica reflexión acerca de que si se emplea una correcta acción estratégica se obtener mejores resultados por parte de la comunidad educativa para diseñar el futuro deseado a nivel global. Para ellos también es importante la participación de los padres de familia, y su trabajo directo con los estudiantes, actualización constante de los docentes, y que los miembros de la comunidad se encuentren siempre comprometidos con el desarrollo académico institucional. La capacitación permite mejorar el aporte que puedan ejecutar los maestros con la finalidad de llevar la verdadera cultura organizacional en los diferentes establecimientos educativos. La capacitación enfocada hacia los docentes permite evidenciar una verdadera interacción entre directivos y docentes que desde el punto de vista académico permite que el proceso de reflexión y acción estratégica se convierta en un crecimiento acelerado para la comunidad educativa y de esta manera se pueda definir un mejor futuro desde los diferentes centros educativos con una verdadera cultura organizacional.

Cuenca (2014) en su investigación para obtener el título en Maestría en Desarrollo del Talento Humano sobre la influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD municipal de Loja. La presente investigación planteó como su principal objetivo, o también denominado técnicamente como general, determinar el grado de influencia de los distintos estilos de liderazgo que existen en los niveles de satisfacción laboral. De esta manera parten los objetivos específicos como son: Identificar y caracterizar los estilos diferentes de liderazgo, determinar los diferentes niveles de satisfacción laboral y la relación que existe entre liderazgo y los niveles de satisfacción laboral. Para identificar el estilo de liderazgo el autor decidió emplear correctamente el test del Grid Gerencial, el cual se trabajó con los diferentes directores y jefes de los departamentos del GAD. En el presente trabajo de investigación se utilizó el método Likert. Los diferentes resultados encontrados permitieron evidenciar los estilos de liderazgo que hoy se los puede catalogar como predominantes como son el club social, empobrecido y el equilibrado; las respuestas de satisfacción se las puede relacionar con los resultados de satisfacción en el trabajo, donde es clara la tendencia que demostró que los empleados no se encontraban altamente satisfechos, ante la aplicación de un liderazgo predominantes. En el presente trabajo también se presentaron algunas conclusiones y recomendaciones entre las principales el buscar sensibilizar la formación de administradores y líderes, ya que así se puede mejorar el desempeño laboral.

Mendieta (2013) para obtener el título Maestría en Administración Educativa sobre El Liderazgo Directivo y Los Valores y el Desarrollo Académico de la escuela fiscal Ciudad de Loja, en el período 2012. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general establecer la influencia del liderazgo directivo y los valores, en el desarrollo académico, dentro de los objetivos específicos se plantea la capacitación a directivos y docentes sobre todo lo que se encuentra relacionado a liderazgo Directivo y la socialización con los directivos y docentes en la práctica de valores que beneficien el entorno laboral; la población que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue de 530, arrojando una muestra de 228; los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron: deductivo, inductivo y analítico, los mismo que permitieron identificar la realidad de la problemática que se planteó como objeto de estudio en la búsqueda de información, para ello se buscó dar el tratamiento a los contenidos; las técnicas empleadas fueron la entrevista y la encuesta aplicada a docentes y padres de familia respectivamente, basándose en la temática de la investigación como son el liderazgo directivo y la práctica de valores en el desarrollo académico. Los principales resultados que se pudieron evidenciar en la investigación son: el liderazgo ejercido y el contraste de la escasas de predisposición existente de parte de los encargados del directorio; además la falta de práctica de valores influyentes de forma irregular en el desarrollo académico; temas que son evidentes al momento de realizar un análisis e identificar que existe un desbalance que perjudica el desempeño docente. Una de las recomendaciones más importantes fue incentivar el desarrollo de un seminario de taller en liderazgo y valores.

Nivel Local

Zaruma (2018) , en su tesis liderazgo directivo en la convivencia escolar, se plantean su objetivo general que consiste en analizar la influencia del liderazgo directivo en la convivencia escolar mediante de la investigación bibliográfica, de campo y de análisis estadístico donde se busca realizar talleres de estrategias de gestión directivo, como objetivos específicos se planteó determinar la influencia del liderazgo directivo mediante un estudio bibliográfico y análisis estadístico, además de evaluar la calidad de la convivencia escolar y también seleccionar los aspectos más relevantes del proceso de investigación para el diseño del taller de estrategias de gestión directivo; en el planteamiento de la metodología se pudo determinar que era de tipo mixta (métodos inductivo, deductivo y científico). La información fue recopilada y trabajada

mediante una muestra total de 175 personas, posteriormente se realizaron las respectivas encuestas donde respondían con opciones de escala de Likert, además se realizaron entrevistas al directivo del establecimiento. Las conclusiones determinaron la importancia de analizar el tipo de influencia del liderazgo que existe por parte del directivo en la convivencia escolar, además se pudo constatar en la recopilación de información que la falta de compromiso de los integrantes de la comunidad educativa, es la que termina neutralizando cada uno de los objetivos lo que impide mejorar los canales de información para de esta manera lograr cumplir cada uno de los objetivos. Entre las principales recomendaciones se menciona la importancia del diálogo entre los que forman parte de la comunidad educativa, otra de las recomendaciones habla de la importancia de que el líder directivo se pueda acoplar más a la realidad presente en su institución para fortalecer los lazos internos en el ámbito social.

Reginfo y Barba (2017) en su tesis de cultura organizacional y su relación con la productividad y la motivación de los colaboradores en la ciudad de Guayaquil. Se planteó como objetivo general identificar el tipo de cultura empresarial y su relación con el área de productividad y motivación en lo comercial, de la misma forma se logró establecer objetivos específicos como son: Identificar los elementos que integran la cultura organizativa en el área comercial, además de valorar las debilidades existentes para mejorar la productividad y la parte motivacional, también se buscó describir los factores influyentes en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la empresa estudiada; la investigación se desarrolló a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, donde las técnicas utilizadas para la obtención de los datos informativos fueron encuestas y entrevistas aplicadas a través de la muestra de 30 personas. En el presente trabajo de investigación se presentan importantes recomendaciones principalmente direccionadas hacia la empresa con la única finalidad de fortalecer las debilidades encontradas mejorar todo lo relacionado a la organización; otra de las principales recomendaciones señala la importancia de continuar con la labor progresista de acelerar la productividad sin descuidar el factor humano, tomando en cuenta que la motivación permitirá conseguir mejores resultados a futuro.

Morán (2016) El tema relacionado con Liderazgo Transformacional en el Desarrollo Organizacional de la Compañía Envasadora Ecuatoriana S.A. "INGRAFEN", Guayaquil. En el trabajo de investigación se marca la importancia del desarrollo desde la estructura

organizacional de una empresa y la importancia de los líderes que comandan dicho crecimiento. El objetivo general es presentar un diseño de una propuesta en que se establezca una intervención administrativa con el fin de promover el desarrollo productivo y las competencias organizacionales, mediante el desarrollo se fortalece colectivamente el progreso institucional, todo esto basado en un modelo de Liderazgo Transformacional, sostenido mediante un ambiente social positivista de trabajo y principalmente de aprendizaje, la capacidad de absorción del conocimiento desde el punto de vista innovador, la metodología fue aplicada desde un enfoque exploratorio y descriptivo tomando en cuenta la información facilitada desde la comunicación estadísticas INEC. El presente trabajo de investigación se desarrolló en base a la técnica de la encuesta y entrevista con una población de 55 personas y de posteriormente arrojó una muestra de 48, de esta forma se logró establecer la viabilidad de la hipótesis proyectada. La propuesta se encuentra desarrollada en base a un mecanismo de liderazgo transformacional en el que se promueven talleres proactivos que fomenten la adaptabilidad en el trabajo colectivo y la eficacia del talento humano correctamente capacitado.

Reyes (2015) El tema relacionado con la determinación del clima organizacional como estrategia de pro actividad administrativa – educativa, observando como problema central en el Instituto Técnico Superior Ismael Pérez Pazmiño, Guayaquil, el presente trabajo sirvió para obtener título de magister en Gerencia y Docencia en Educación Superior; a través de la presente investigación se logró formular como objetivo general: La identificación de problemas y limitaciones del clima organizacional. La propuesta conste en establecer capacitaciones constantes en las que se estudie las relaciones interpersonales y comunicacionales. Siendo relevante la comprobación de la hipótesis. En lo que corresponde a la parte metodológica, se utilizó una investigación desde un enfoque descriptivo analítico, crítico y principalmente propositivo, la información recolectada permitió plantear propuestas desde el diseño de un Taller que busque capacitar y mejorar las relaciones interpersonales que laboran en la institución donde se realizó el estudio del presente trabajo. La técnica utilizada fue el cuestionario a través de la encuesta como el instrumento en el que se pudo complementar el trabajo, donde previamente se pudo identificar el número de la población de 114, que fue la misma muestra. El análisis de datos permitió obtener información que se graficó mediante cuadros, posteriormente se plantearon las conclusiones y recomendaciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Enfoques Teóricos de Liderazgo

El estudio de liderazgo empresarial encuentra entre sus mejores definiciones los ensayos elaborados por Carlyle y Francis Galton desarrollados durante el siglo XIX, quienes trabajaron las tipologías de nivel personal, tomando referencias de individuos que habían encumbrado peldaños hacia el poder y que fueron cimentando bases importantes para el progreso y manifestación de las primeras teorías que, describen el liderazgo como un fenómeno, que proporcionan un andamiaje para desarrollar y perfeccionar las capacidades de liderazgo a nivel empresarial. (Van, 2006, p. 234).

Antonakis, Cianciolo, y Sternberg (2004) refiere que no existe hasta el momento un esclarecimiento específico y amplio aceptado respecto de lo que significa el liderazgo. La complejidad que existe en base a este fenómeno seguramente no permite reforzar una definición uniforme. Son diversas las teorías que se encuentran orientaciones a dicha investigación y que abordaron el análisis del concepto de liderazgo (Miquilena, 2009).

La investigación relacionada a la definición de liderazgo se fue complementando año tras año, a principios de 1920 se empezó a ubicar en los rasgos del líder, las características permitían marcar una diferencia entre los tipos de líder que existían en la sociedad. El propósito consistía en separar las características que definían los líderes pero que permitían evidenciar a los que no eran líderes, es decir que las características marcaban una tendencia basada en la estatura física, la clase social, la estabilidad emocional, la facilidad de palabra y otras características ajenas a un verdadero líder. (Stephen P. & Coulter, 2005).

1.3.1.2 Enfoques Teóricos de Cultura Organizacional

La cultura organizacional ha venido ganando relevancia desde los años 70; es imperioso que la cultura organizativa esté presente en todo ámbito, con las pautas que deben ser marcadas por un líder, quien será el encargado de medir el rendimiento en la parte colectiva e individual de cada uno de los trabajadores, además permite la planificación de nuevos proyectos y habilidades para alcanzar el éxito (Miquilena, 2009).

La cultura organizacional se desarrolla en base a valores, hábitos, y dogmas compuestos en un marco participativo sobre todo lo que se necesita para sacar adelante una organización, todo esto

enfocado a personas que sepan sobrellevar grupos de trabajo en base a la buena aplicación de liderazgo (Kaith, 2001, p. 32).

El concepto de cultura engloba una construcción teórica desde el punto de vista del comportamiento de los individuos que conforman la sociedad, razón por la que se conoce la cultura como parte de un procedimiento de observación al trabajo realizado por parte de los integrantes, también se puede decir que es el conjunto de valores, normas, creencias y filosofías más comunes de una organización.

La cultura está conformada por la representación de los valores simultáneos y costumbres, que se transfieren de una generación a otra respectivamente. Las antiguas generaciones cuidaban sigilosamente que las nuevas generaciones sigan sus pautas culturales establecidas con el pasar del tiempo, pero con el pasar de los años las nuevas generaciones fueron mostrando resistencia y reacciones distintas que fueron marcando una gradual evolución. Estas actitudes consideradas como comunes fueron marcando una tendencia subconscientemente acerca de las diversas normas de comportamientos (Vargas H. J., 2007, pág. 65).

1.3.2. Teorías General y Específicas

(Reiche, 2016) Refiere que el liderazgo desde una percepción global consiste en aprovechar la pluralidad y compartir todo tipo de anécdotas o antecedentes que permitan solidificar las normas conductuales de cada organización, a través del liderazgo se puede identificar características comunes importantes para sacar adelante una institución o empresa, mediante la socialización cultural de la agrupación y diseño organizativo de todo lo relacionado a la estructura, los procedimientos de gestión y las prácticas a nivel organizacional.

Es importante que todos los colaboradores de una institución cuenten con una idea o enfoque de crecimiento hacia la apertura de nuevas tecnologías y nuevos cambios en un mundo globalizado y diverso, en el que se puede sacar provecho a las nuevas implementaciones para poder superar obstáculos, de esta forma se puede mejorar la integración mediante un correcto liderazgo encaminado a la parte de la cultura organizacional. (González & Parra, 2008). El líder tiene la responsabilidad de asegurarse que se cumpla con un desarrollo manejado de forma ordenada y direccionada hacia el éxito.

El liderazgo no es responsabilidad de una persona, debido a que se compone de comportamientos a nivel grupal para la designación de tareas.

La falta de incentivo hacia una buena cultura organizacional en gran manera es la que se ve reflejada en los números del manejo económico en el Ecuador con una crisis que frena el progreso de un país. Empresas públicas que no se mostraron convencidos de apostar por la organización a nivel estructural, factor importante para la realización de nuevos procesos de regularización de personal, disminución de gastos públicos, incentivo y motivación a los empleados (García, 2017).

Villalba (2014) refiere que las empresas requieren de la implementación de cultura organizacional de parte de sus principales autoridades, es una importante estrategia direccionada al mejoramiento de la planificación, busca mejorar las condiciones actuales y futuras de las todas las instituciones que decidan implementar dichas estrategias, especialmente si se enfrentan a nuevos cambios. La cultura organizacional es una herramienta administrativa que si se la emplea de manera correcta se puede convertir en una ventaja constante ante las demás instituciones.

La cultura es un inmediato perseguidor del desarrollo lineal y progresivo, las sociedades se detienen en su progreso debido a la falta de organización y se atrasan respecto a otros sectores que si buscan evolucionar; los rasgos culturales no pueden desaparecer en su totalidad, sino que en las sociedades progresistas siempre se encontraran vestigios de épocas pasadas, que han servido como base para el crecimiento de nuevas estrategias (Estudioteca, 2011, pág. 1).

1.3.3. Definición de las variables

1.3.3.1. Liderazgo

Liderazgo es la capacidad que tiene una persona para estar al frente de un equipo de trabajo y poder conducirlo hacia el éxito, para ello debe existir una determinada organización en busca de un mismo objetivo, en muchos casos se pueden ir forjando lazos muy profundos con sus seguidores (Lewin, 2018).

El liderazgo también se lo relaciona como un conjunto de destrezas que ya forman parte de las características del ser humano, en varios de ellos se encuentra mucho más potencializadas dichas virtudes, y permiten guiar a otras e influenciarlas a través de la motivación y sus objetivos.

Álvarez (2001) refiere que liderazgo radica en procedimientos que permiten una cierta influencia para poder obtener nuevos objetivos y de esta forma poder superar ciertas necesidades (pág. 19). De esta forma se busca desarrollar el máximo potencial a nivel empresarial. Hoy en día las empresas no buscan gerentes sino líderes.

Como fenómeno social, el liderazgo forma parte de las diferentes expresiones de orden grupal. Su naturaleza psicosocial lo enfoca desde una idea propositiva y operacional en la parte administrativa, la importancia de saber manejar el poder, la autoridad y la dirección de una entidad (Ramirez, 2013).

El surgimiento de nuevas teorías demuestran que el liderazgo correctamente estructurado e implementado, pudieran dar resultados más eficientes y eficaces, de esta forma se puede llegar a entender un fenómeno y utilizar ese conocimiento en la formación de líderes empresariales (Bass, 2006, p. 34).

La naturaleza del liderazgo es autónomo de los diferentes valores estimados desde un ordenamiento de ética aceptables por el derecho y la ley natural, se presenta en ambientes diferentes a como es una organización de beneficencia, o una organización gremial.(Daft, 2006, p. 7).

1.3.3.1.1 Directivo

Un líder positivo que desarrolla sus actividades en cualquier institución debe ser un profesional que se mantenga en constante actualización de sus conocimientos, y al mismo tiempo presentar una adaptabilidad a las circunstancias de su entorno empresarial, debe sentirse capacitado para resolver problemas en el menor tiempo posible en base a su capacidad de análisis y la fomentación del trabajo en equipo (Andrade, 2012, p. 6).

Un líder es la persona que nunca se siente satisfecho, sin embargo sabe cómo mantener motivado al personal que labora en su equipo, además tiene la capacidad de autoevaluarse paulatinamente. Anfruns (2001) refiere que el directivo eficaz debe tener autoanálisis de una forma abierta.

El directivo hace referencia a las cualidades que posee, como la capacidad de manejo de grupo, virtud o eficiencia en la dirección y liderazgo.

1.3.3.1.2 Tipos de Liderazgo

Moran (2007) refiere que el comportamiento del líder tiene una influencia directa en sus seguidores, lo que lo postula como el responsable del éxito o fracaso de los mismos, ellos forman parte de la planificación para el cumplimiento de nuevos objetivos que permitan incentivar un clima organizacional favorable. El clima organizacional influye en el procedimiento y desarrollo de las funciones en una organización.

El liderazgo, presenta aspectos a diferenciar como son los tipos de comportamiento:

Comportamiento directivo.- Es el que se encarga de concretar tareas notificadas y encargadas a los subordinados de manera específica, dando directrices de cómo y cuándo deben realizarlas, monitoreando dicha actividad, y además controlando los resultados de forma apropiada (Muñiz, 2018).

Comportamiento de apoyo.- Se concentra en el proceso a nivel grupal o la persona, promoviendo la participación de diferentes iniciativas positivas para el entorno social, además de cohesión, se convierte en una motivación de orden grupal, actúa como facilitador (Ortego, 2009, p. 6).

El liderazgo debe estar siempre relacionado con los valores. El líder no solo tiene que dar indicaciones o directrices para la ejecución de tareas, eso lo convierte simplemente en un jefe. El líder es a quien los demás quieren seguir, no a quien debes seguir (Landerero, 2008).

1.3.3.2. Cultura Organizacional

Etkin y Schvarstein (2007) señalan que la cultura forma parte de un importante dispositivo que se mantiene activo y que constantemente busca mantenerse en interacción con los métodos más extensos en los que también forma parte la sociedad.

La cultura organizacional se desarrolla en base a normas que se encuentran direccionadas hacia objetivos desde un mismo punto de vista, ya en el ámbito de la sociabilización, en el campo familiar o incluso en un entorno laboral. De la misma forma permite que las personas puedan dirigirse hacia conductas que marcan una tendencia y procedimientos (Salazar, 2009).

En el campo laboral, la cultura organizacional sirve para detectar dificultades que se presentan en las diferentes actividades a nivel interno y al mismo tiempo ayuda a encontrar soluciones de forma eficiente y eficaz. Los grupos de trabajo pueden verse beneficiados siempre y cuando existe una misma finalidad en lo que respecta a impulsar la productividad (Siliceo, 1999).

García (2006) refiere que la cultura organizacional a nivel empresarial forma parte del núcleo en relación a las actividades corporativas, una de las principales características que se destaca en la implementación de la cultura a través de los líderes es la personalidad que lo define y que hace totalmente diferente a cualquier otra empresa. La cultura permite alcanzar mejores resultados a nivel empresarial pensando siempre en el usuario y su nivel de satisfacción.

Calderón y Torres (2003) refieren que la cultura organizacional forma parte de los valores destacados a nivel empresarial por los públicos internos y externos de la compañía. La sabiduría en el orden empresarial indica que los consumidores de la empresa deben compartir con ella.

La cultura organizacional y su estudio basado en el comportamiento y desarrollo de quienes la describen, coinciden en gran parte que son invisibles, pues su naturaleza a diferencia de los procedimientos más explícitos, impiden un acceso direccionado hacia las mismas. Son presunciones elementales en relación al entorno, la naturaleza tiene características realistas que se emplean en la organización (Ríos, 2014, p. 19).

Drucker (2013) refiere que la innovación requiere de un acercamiento metódico y ordenado, porque termina siendo prácticamente impredecible. La innovación sistemática se convierte en una estrategia organizativa que incentiva el conocimiento y aplicación de nuevas metodologías, y técnicas que formen parte de los nuevos procesos de la innovación.

La cultura organizacional también sufre los estragos de la burocracia que la convierten en un claro ejemplo de cómo no se debe gestionar una empresa pública y le corresponde al exclusivamente al Estado en este caso poder impartir nuevas políticas con el objetivo de actualizar la administración pública. Las decisiones terminan siendo no corporativas; debido a que muchas veces no se advierte capacidades de liderazgo y motivación, lo que no permite que se identifique con su institución (Camavilca, 2010, p. 3).

A través de una metodología se puede incentivar a nuevas intervenciones participativas que estarán más cargadas de resultados positivos y principalmente democráticos desde el rumbo comunitario mediante los acuerdos entre instituciones, a través de una metodología. (Martínez, 2006, p. 9).

La identidad corporativa desde la perspectiva de una institución pública se refiere a la forma en que se muestra la marca o dependiendo del servicio que pueda ofrecer, el mismo que se diferencia de lo que ofrece en comparación a su competencia en el mercado (Costa, 2004). La identidad corporativa no corresponde específicamente a una característica de orden visual, sino se proyecta desde los aspectos de culturales y de conducta.

Las instituciones públicas se encuentran inmersas a una sistematización de intercambios con el usuario. Cuando se habla de sistematización hay que diferenciar en que básicamente se interrelacionan para que ambas partes puedan beneficiarse de un servicio y al mismo tiempo un beneficio (Aguadero, 2004).

1.3.4. Dimensiones de las variables

1.3.4.1. Dimensiones de Liderazgo Directivo

1.3.4.1.1. Liderazgo Autocrático

El individuo que ocupa la posición de un líder en el entorno laboral solo se direcciona a lo establecido.

El liderazgo autocrático es también considerado como un estilo de liderazgo transaccional donde el poder se encuentra centralizado a través del líder y luego se ejecuta mediante los empleados. No existe un espacio para aplicar retroalimentaciones ni mucho menos sugerencias, consecutivamente la aplicación de este tipo de liderazgo proyecta niveles elevados de ausentismo y rotación de personas (Amador, 2001, p. 155).

Se lo considera como el estilo idóneo para trabajos en los que no existen calificaciones debido a que las ventajas del control terminan superando a las llamadas desventajas.

Al hablar de este tipo de liderazgo se lo puede tomar como una especie de explotación laboral, representado por el temor y la amenaza que muchas veces recibe el empleado, lo cual genera

comportamientos restrictivos, sin estímulos a las iniciativas de los miembros, marcando ciertas limitaciones que podrían afectar el crecimiento de la empresa. Este tipo de comportamientos se aleja de la benevolencia que no logra complementarse con el empleo de recompensas y comunicaciones bilaterales, simplemente quedan limitadas a la voluntad del jefe. La responsabilidad de la conducta a nivel organizacional no es consensuada en los miembros, sino que radica estrictamente en el control externo de los que dirigen la institución. (Napier y Gershendfeld, 2008,).

Cuando las autoridades realizan funciones de forma radical y tomar en cuenta la opinión o sugerencias de los trabajadores, siempre terminará generando un ambiente incómodo al momento de su ejecución.

En el estilo autocrático, el liderazgo que se marca en las decisiones sin consultar. En las investigaciones realizadas por Lewin se pudo corroborar que este tipo de decisiones causaban el mayor nivel de descontento en una institución (Hiriyappa, 2018, pág. 38).

Cuando se emplea el liderazgo autocrático, se provoca reacciones de insatisfacción en los empleados, lo que posteriormente no permite un mejoramiento en las labores que desempeñan.

El que asume la responsabilidad a través del estilo autocrático es el que toma decisiones, es el que inicia y dirige las gestiones además de inspeccionar el trabajo que se realiza.

El líder autocrático se autogobierna, de tal forma que existe un mandato ilimitado englobado en un solo individuo, el líder competente. Los empleados deben cumplir órdenes sin opinar, aunque su argumento pueda mejorar las directrices dadas, ya que no tienen participación en las decisiones que se deben tomar. (Gestión.org, 2018).

1.3.4.1.2. Liderazgo Burocrático

El liderazgo burocrático se mantiene estrictamente alineado a través de reglas o parámetros marcados dentro de la organización. Tiene como su principal objetivo, buscar que empleados sean precisos al momento de cumplir con ciertas indicaciones. Este estilo se pone en manifiesto cuando hay altos riesgos en lo que respecta a seguridad; es decir, cuando se trabaja desde la perspectiva empresarial, con cifras económicas elevadas (Anzola, 2003).

Cuando se habla de burocracia se puede evidenciar características claras como el interés absoluto por el bienestar de quienes participan solamente en la gestión administrativa. Manes (2014) refiere que el liderazgo burocrático no se preocupa por las culturas de las normas y sus relaciones con verticales (pág. 61), no existe un interés por lo que se conoce como desarrollo estructural.

El poder de la burocracia existe a nivel mundial, la diferencia se marca en el porcentaje que se emplea. Soto (2008) refiere que la burocracia consiste en una teoría generalizada que se construye para dar cuenta de un momento histórico global en el que solo se benefician las cabezas principales como prioridad (pág. 113).

1.3.4.1.3. Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es el génesis de un verdadero liderazgo, pues reflejan una motivación constante a los empleados lo cual termina generando un compromiso laboral. Consideran importante y necesario a su grupo de colaboradores, es por ello que es de suma importancia que las diferentes organizaciones puedan contar con líderes con pensamientos transformacionales, asegurando que las actividades asignadas se puedan llevar a cabo de la forma indicada (Cerquera, 2013).

Un líder transformacional está pendiente de las necesidades de sus trabajadores en el campo laboral. Mendoza y Ortiz (2006) refiere que el liderazgo es un esfuerzo que logra resultados cuando alcanza un compromiso colectivo. Los líderes delegan a los demás para que desarrollen actividades y se sientan comprometidos a colaborar con el crecimiento de la institución, todo esto depende del fortalecimiento que se logre a nivel grupal, sin desconocer los principios rectores.

El Liderazgo transformacional desde una perspectiva académica se lo puede relacionar con las directrices que da un maestro a sus alumnos, que termina siendo efectiva cuando el mensaje es receptado e interpretado correctamente. San Saturnino y Piédrola (2013) refiere la correlación con el aprendizaje, el enfoque motivacional, la constante participación y el nivel de satisfacción que se refleja en los alumnos. (pág. 597).

1.3.4.2. Dimensiones de Cultura Organizacional

1.3.4.2.1. Cultura Participativa

Vargas (2014) refiere que las indagaciones relacionadas al estudio de fenómenos de cultura en las organizaciones de carácter públicas o privadas fueron estudiadas exhaustivamente por psicólogos y sociólogos, el concepto que engloba la organización inicia como un acuerdo determinado de patrones de interacción. La exposición de la cultura relacionado con las organizaciones, se convierte en un tema interés general.

Las organizaciones pueden simplemente acompañar la idea de los objetivos que se plantean las instituciones, sin embargo es mucho más efectivo cuando las empresas se toman el tiempo necesario para planificar y motivar a sus colaboradores sobre las ideologías de la empresa en la búsqueda de objetivos que conlleven al éxito y a un continuo crecimiento; todo esto forma parte de la cultura participativa. Stoltzfus (2013).

El clima laboral también se encasilla en el valor que tienen las personas en el entorno laboral, principalmente que aportan a la organización en su conjunto; desde una perspectiva dilatada que también se conoce como la “línea de visión” de los objetivos.

1.3.4.2.2. Cultura Informativa

Las organizaciones reflejan en su desarrollo, el comportamiento de sus integrantes en el plano individual y colectivo acerca de las actividades que se realizan para lograr objetivos en una empresa. La cultura informativa es primordial al momento de realizar la planificación y organización de las diferentes actividades de carácter interno de cada establecimiento. Trabajar sin una planificación no te garantiza el éxito, pero si el fracaso (Garbanzo, 2016).

Sande (2013) refiere que existen lineamientos que ratifican la necesidad de garantizar la cultura informativa cumpliendo con las respectivas instrucciones, esto permitirá que los usuarios puede tener acceso a una mejor información.

Limberty (2018) refiere que la cultura organizacional está dimensionada y subordinada al desempeño informático de las organizaciones y del perfeccionamiento de las pautas que se marcan a través de la cultura informativa.

1.3.4.2.3. Cultura Organizativa

Las competencias de nivel personal, o aptitudes se relacionan directamente con la capacidad de organización y se convierten en una guía para el profesional que se involucra con el constante manejo de la información, de esta forma se busca proporcionar un servicio cargado de excelencia, en el que se puedan fomentar nuevas oportunidades, para ello es importante tener capacidad para proyectarse desde un marco global, creando un entorno con propósitos claros que puedan conducir hacia el éxito profesional. (Marulanda & López, 2016, p. 56).

Quienes forma parte de una organización deben tener en claro la importancia de reconocer el valor del trabajo, la importancia de que exista solidaridad a nivel grupal y principalmente positivismo ante los cambios que se plantean.

El modelo que estudia la capacidad desde la parte organizativa permite contabilizar el costo de los recursos que se emplean, para poder planificar la parte presupuestaria, de esta forma se busca estructurar un orden cronológico. Principalmente cuando se trata de recursos renovables y no renovables, que son patrimonio de la humanidad (Jarrín, 2007).

La cultura organizativa se encuentra configurada por actitudes, hábitos, tradiciones, etc. Tanto a nivel personal como grupal a través de una institución. De esta forma no solo se debe tomar en cuenta las normas escritas, sino que existen también normas no escritas que en muchos de los casos presentan incluso mayor relevancia (Martinez, 2013, pág. 9)

1.3.5. Definición de Términos Básicos

Clima organizacional: Argumento establecido por las variaciones de los miembros de un grupo, en el que se relaciona con la estimulación de los trabajadores (Amador, 2001).

Cultura: Consiste en las creencias, valores, conducta participantes como elementos de un grupo, provienen de presunciones fundamentales ejercidos para que se piensen como válidas y que sean mostradas y aplicadas en el aprendizaje de nuevos miembros de forma educativa (Calderón & Torres, 2003).

Cultura organizacional: Consiste en los conocimientos, cualidades, y principalmente formas de interacción entre los conjuntos existentes que forman parte de un colectivo (Amador, 2001).

Líder: Es el individuo que cuenta con habilidades directivas que se convierte en un influyente de personas o de grupos determinados, permitiendo que trabajen con enardecimiento en la consecución de nuevos propósitos.

Liderazgo: Procedimiento de influencia en el que participan diversos factores, donde el líder muestra interés en lo que corresponde a la consecución nuevos objetivos en busca de desarrollo y crecimiento de las personas que forman parte del equipo de trabajo, orientado o enfocado hacia la innovación.

Empleados: Grupo de personas que desarrollan diferentes actividades en un determinado establecimiento, con el objetivo de percibir un salario.

Entidad: Sociedad conformada por individuos, en específico propone a una acción de carácter profesional (Stoltzfus, 2013).

Usuario: El termino usuario se refiere al individuo que busca obtener un servicio por el cual tiene derecho o simplemente pago por ello, un usuario se refiera al ámbito ya sea personal o público.

Entidades públicas: son establecimientos públicos que tienen que cumplir actividades prestacionales, gestionar servicios para los usuarios o producir bienes de interés público.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?

1.5. Justificación del estudio

De las investigaciones realizadas en relación a la variable Cultural Organizacional a nivel internacional y nacional halladas, representan la conducta humana como un tema complejo y a su vez dinámico por lo cual demanda indagaciones, actualizaciones y verificación de los datos informativos, es importante para el estudio cultura organizacional, cuyo objetivo principal permite estrictamente identificar las perspectivas o punto de vista que tienen los integrantes para definir planes de acción direccionados hacia el mejoramiento de los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo en la parte organizacional.

El presente estudio permitirá determinar y al mismo tiempo establecer una relación directa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U. E. Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas; de esta forma se podrán promover acciones que conlleven a alcanzar nuevos objetivos que se hayan propuesto en la presente investigación ; y que se pueda conocer y describir la influencia que ejerce la organización institucional en la cultura organizacional de U.E. ”Eloy Alfaro” tanto como de los servidores públicos como de la población en la que se trabajará; de esta forma se beneficiaran de la conclusiones que se puedan alcanzar en la investigación así como será de importante aporte para otras investigaciones como referencia para profundizar más el tema y de esta forma proponer acciones que contribuyan a alcanzar un control calidad y asimismo busca proyectar un mayor interés por parte de las autoridades competentes para que puedan aplicar procedimientos que permitan supervisar el trabajo en busca de mejores resultados, de esta manera se puede generar cambios favorables en la parte de la gestión pública.

Se justifica con el objetivo de encontrar información que nos permita investigar datos relevantes sobre el liderazgo en el área académica, regulada por el Ministerio de Educación y por ende potenciar la cultura organizacional de quienes la integran, con el fin de fomentar una mejor atención a los servidores públicos.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

(HI) Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas:

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HI) Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos Generales

Determinar la relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Establecer la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018

Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Establecer la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018

Determinar la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Establecer la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1. 1. Tipo

Se fundamentó en el paradigma positivista, metodología cuantitativa ya que cuantificará las variables de estudio a nivel de categorías: 4.- Optima, 3.- Buena, 2.- Regular y 1.- Deficiente que medirán las dimensiones e indicadores del tema: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. (Datos generales, dimensiones de cantidad y calidad).

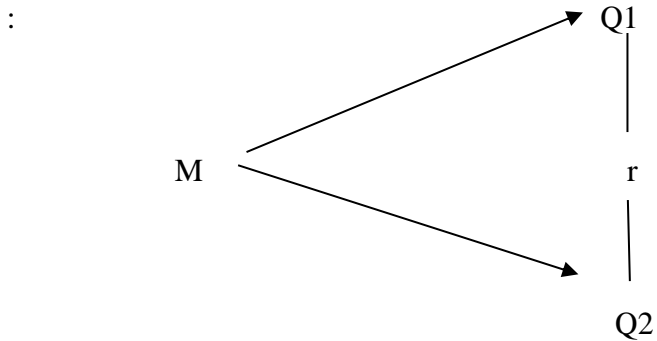
Mejía (2017) refiere que la investigación de orden correlacional se basa en numerosos ensayos estadísticos que permiten señalar coeficientes de correlación entre las diferentes variables. Estos coeficientes se encuentran representados numéricamente para indicar la fortaleza y dirección de una relación.

La investigación se planteó de tipo correlacional, de esta forma, se buscó marcar un ordenamiento, así se logró obtener como resultado las características encontradas en el tema Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, pero además, se estableció la comparación entre las dimensiones y sus indicadores incluso entre los grupos estudiados.

2.1. 2. Diseño

La investigación que se realizó responde estrictamente a un tipo no experimental ya que no manipularemos las variables que se toma como se dan la realidad: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional. Jaramillo (2006) refiere que la investigación no experimental tiene como principal característica la observación de fenómenos tal y como se dan desde su contexto habitual o natural. (pág. 158).

Se estableció con la siguiente fórmula:



Dónde:

M= Muestra

- Q1: **Variable 1:** Liderazgo Directivo.

- Q2: **Variable 2:** Cultura organizacional.

R= Relación de las variables de estudio

2.2. Variables, operacionalización

2. 2.1. Variable operacionalización: Liderazgo directivo

Definición conceptual:

Se la define como la capacidad que un individuo puede realizar para conseguir que un grupo muestre predisposición al momento de laborar en determinadas actividades, todo esto en busca de un determinado objetivo, que concita y al mismo tiempo puede desencadenar en estados particulares, muchas veces en un estado de regresión manteniendo en muchos casos lazos cercanos con sus seguidores Lewin (2018)

Operacionalización

El estilo de liderazgo directivo ha sido valorado a través de tres dimensiones: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Burocrático y Liderazgo Transformacional.

Interrelación de las dimensiones, indicadores, índices y categorías siguientes:

Tabla 1

Variable operacionalización: Liderazgo directivo

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice	Categorías
Liderazgo Directivo (Lewin 2011)	Liderazgo Autocrático (Amador 2001)	Toma de decisiones	Nivel	Óptimo (4)
				Bueno (3)
		Dirección de acciones	Nivel	Regular (2)
				Deficiente (1)
	Liderazgo Burocrático (Anzola 2013)	Planteamiento de reglas	Nivel	Óptimo (4)
				Bueno (3)
		Políticas de Organización	Nivel	Regular (2)
				Deficiente (1)
Liderazgo Transformacional (Cerquera, 2013)	Visión Laboral	Nivel	Óptimo (4)	
			Bueno (3)	
	Motivación	Nivel	Regular (2)	
			Deficiente (1)	

Fuente: Elaboración propia

2. 2.2. Variable operacionalización

Cultura organizacional

Definición conceptual

La cultura organizacional se desarrolla desde las normativas que se encuentran direccionadas hacia objetivos establecidos desde un contexto similar, ya sea en el ámbito social, familiar o laboral. Es una sistematización que permite que el individuo se enfoque desde una tendencia hacia las conductas y procedimientos ante las situaciones que se generen (Salazar, 2009).

Tabla 2

Variable operacionalización Cultura Organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice	Categorías
Cultura Organizacional (Salazar, 2009)	Cultura Participativa (Stoltzfus, 2013)	Conexión Social	Nivel	Óptimo (4)
				Bueno (3)
				Regular (2)
		Deficiente (1)		
		Desarrollo Grupal	Nivel	Óptimo (4)
				Bueno (3)
	Regular (2)			
	Cultura Informativa (Garbano, 2016)	Oportunidad de competencia	Nivel	Deficiente (1)
				Óptimo (4)
		Trabajos creativos	Nivel	Bueno (3)
Regular (2)				
Cultura Organizativa (Marulanda, 2016)	Actitud Progresista	Nivel	Deficiente (1)	
			Óptimo (4)	
	Planificación	Nivel	Bueno (3)	
			Regular (2)	
			Deficiente (1)	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Suárez (2011) refiere que la población o también identificada como el universo (N), son los elementos o conjunto de individuos a nivel global que sirve como punto de partida para calcular la muestra, para lo que se pretende tener una conclusión que permita ser analizada y discutida.

En la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21 cuenta con 52 servidores públicos de acuerdo al año lectivo 2018- 2019. La población estuvo constituida por el personal del área de Inicial, Básica y Bachillerato entre sexo masculino y femenino.

Tabla N° 3

Población de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Guayas.

SERVIDORES PÚBLICOS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INICIAL	4		4
BASICA	20	5	25
BACHILLERATO	11	12	23
	TOTALES		52

Fuente: U.E. “Eloy Alfaro”

2.3.2 Muestra

La muestra se la puede definir como un subconjunto, que se extrae desde la ejecución de la formula donde el punto de partida es la poblacion. Espinoza (2016) refiere que la muestra es un segmento relevante que se toma de una población, y se lo relaciona de forma representativa por lo que la selección del universo debe ser la adecuada.

Así mismo, Castro (2003) refiere como una importante información aplicable que si la población es menor a 50, la población es igual a la muestra (pág. 69).

Respectivamente, Bernal (2010) señala que la muestra es una lista donde se debe obtener las unidades que servirán para realizar un análisis en la población, donde se toman los sujetos de estudio (pág. 161). Es por ello que el marco muestral de la investigación está compuesta por 52 servidores públicos de la U.E. Eloy Alfaro Distrito 09D21. Provincia del Guayas, 2018.

2.3.2.1 Muestreo

El muestreo se realizó de manera no probabilística, porque fue la misma cantidad de la población de la investigadora y según de sus propios criterios.

La población de esta investigación fue finita porque que se enfocó específicamente a servidores públicos de la U.E. Eloy Alfaro, Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Los criterios de exclusión: en el transcurso del presente trabajo de investigación los cuales 3 servidores públicos de contrato le dieron cambios a otro circuito de Educación pero al pasar un mes el Gobierno ecuatoriano reemplazo a la personas de contrato con nombramientos definitivos y donde se pudo realizar las encuestas pero con distintas jornadas de trabajos para que no haya interrupciones en sus labores diarias.

Los criterios de inclusión: Se incluyó a los 52 servidores públicos con nombramientos definitivos de la Institución.

Por ser población de 52 no se aplicó fórmula.

Tabla 4

Muestreo: Incluidos y Excluidos

		N°	100%
CASOS	Incluido	52	100%
	Excluido	0	0%
	TOTAL	52	100%

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

La encuesta es considerada una de las técnicas más importantes, ya que maneja instrucciones concretas de indagación mediante los cuales se puede recopilar y al mismo tiempo examinar una información o datos de un modelo representativo sobre una población o universo, donde se busca una descripción y/o explicación en base a características puntuales (Garcia, 2013).

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la “encuesta” la misma que es cuantitativa compuesta con preguntas estructuradas con alternativas de respuestas para medir en los sujetos de análisis de la población en la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” sobre el Liderazgo Directivo que existe dentro de la Institución.

2.4.2 Instrumentos:

Según García (2002) refiere que el cuestionario permite la recopilación de datos informativos que provienen estrictamente de fuentes primarias, es decir, de personas que poseen información relevante para la investigación que se busca realizar (pág. 29).

El cuestionario permite realizar un análisis e interpretar preguntas estructuradas con posibilidades de respuestas que permitan discutirlos o debatirlas, teniendo como informantes a los servidores públicos para medir la población de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” con el propósito de obtener datos cuantitativos acerca de las variables de estudio “Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional” y cada una de las dimensiones señalada en la matriz de consistencia.

A cada participante se le entregó un cuestionario de preguntas estructurado con opciones de respuesta tipo Likert, por cada variable indicándoles la forma de resolverlos, cuya duración fue de 5 minutos por cuestionario y así medir la variable Liderazgo Directivo de los criterios de selección con sus tres dimensiones: Liderazgo Autocrático (ítems 1,2,3) Liderazgo Burocrático (ítems 4,5,6) y Liderazgo Transformacional (ítems 7,8,9,10).

Variable Cultura Organizacional con sus dimensiones: Cultura Participativa (ítems 11,12,13) Cultura Informativa (ítems 14,15,16) y Cultura Organizativa (ítems 17,18,19,20) con las siguientes valoraciones Optimo (4), Bueno (3), Regular (2) y Deficiente (1).

2.4.3. Validez y Confiabilidad:

2.4.3.1. Validez:

Salkind (1999) señala que la validez es la que se conoce específicamente como los resultados de un ensayo y no la prueba propiamente dicha (pág. 125)

Para la validez del instrumento es necesario que esté corroborada por parte del juicio de expertos o conocedores del tema, avalados por instituciones académicas, a quienes se les hizo llegar un ejemplar de la matriz de la validación y de acuerdo a las observaciones se diseñó un cuadro; cuya valoración otorgada por los expertos se consideró alta, en cuanto al análisis de los validadores sobre el instrumento que se pretendió medir tuvo relación entre variable, dimensión, indicador e ítems.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación

N°	Grado Académica	Expertos	Dictamen
1	Magister	Adolfo Antonio Franco Pazmiño	Muy Buena y aplicable
2	Magister	Juan Stalin Yongo Alvarado	Muy Buena y aplicable
3	Magister	Gladis Justina Pincay Tigua	Muy Buena y aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.3.2 Confiabilidad

Según Landeau (2007) refiere que la confiabilidad es el nivel con el cual el instrumento prueba su estabilidad, por los resultados que produce que serán aplicados de forma repetida al objeto de estudio (pág. 81).

El instrumento fue confiable, cuando de forma repetida se aplicó el mismo grupo y se obtuvieron los mismos resultados. Los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto de 5 usuarios, cuyos resultados se validaron mediante la aplicación del programa estadísticos SPSS V, 22.

En la confiabilidad del instrumento se empleó el índice de Alfa de Cron Bach donde las Variables Liderazgo Directivo y Cultura organizacional obtuvieron como resultado el valor deseado de **0,928**, por lo tanto existió confiabilidad de los instrumentos aplicados en el estudio prueba piloto a un pequeño grupos de servidores públicos de otra Institución equivalente al 10% del tamaño de la muestra siendo de 52.

Se utilizó: la siguiente fórmula para aplicar el plan piloto

$$M = (k \cdot 10) / 100 = 5 \text{ encuestados.}$$

Fórmula para sacar **Alfa de Cron Bach**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 6

Calculo de Alfa de Cron Bach

ALPHA DE	ELEMENTOS
CRONBACH	
0,928	5

Fuente: Elaboración propia

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Procedimiento para la recolección de datos.

La investigación se centró en la estrategia de tres etapas generales 1. Análisis de contenidos de los medios referidos, 2. Encuesta a servidores públicos del circuito 04-03 del Distrito 09D21. 3.- Cuestionario de profundidad a los Servidores públicos de la Unidad, se trabajó para ello con los docentes de los niveles de Inicial, Básica y Bachillerato que trabajan en la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”

Con los datos obtenidos se generó una matriz utilizando las herramientas computacionales como el Software SPSS en su versión 22 y se la correlaciono de acuerdo a las hipótesis y objetivos generales y específicos.

El análisis se efectuó el coeficiente de correlación lineal utilizando el software SPSS; que posibilito encontrar el coeficiente de Spearman; se analizó las posibilidades de las relaciones entre las variables de estudio entre el liderazgo Directivo y Cultura Organizacional mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman, dado que los datos obtenidos fueron de tipo ordinal con un análisis bivariados y cuantitativos.

2.6. Aspectos éticos

La aplicación del cuestionario a los servidores públicos fue con el aval de la dirección de la Unidad Educativa, con el respectivo compromiso moral de proteger la confiabilidad y el anonimato sin someter a juicio malicioso las respuestas de los usuarios, evadiendo comentarios alguno en relación a la información recopilada con el fin de no disgustar ni causar ningún daño a los trabajadores de la Institución.

Ya que la investigación “Estudio Cuantitativo” para el Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional en los servidores públicos de la U.E. Eloy Alfaro – Distrito 09D21, Guayas, admitirá el uso de información de parte de los servidores públicos que prefiere no ser señalado en la presente encuesta, se guarda para con ellos los criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes.

Respecto de los datos que sean encontrados se guarda celosamente el criterio de inalterabilidad de éstos, resumiendo solamente las respuestas dadas por los servidores, cuidando de no cambiar las respuestas, algo que se documentará en la transcripción de las encuestas, y que también son entregadas como anexos.

III. RESULTADOS

(HI) Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 07: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional.

Correlaciones

		CULTURA ORGANIZACIONAL	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	L
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	52
CULTURA ORGANIZACIONAL		Coefficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura organizacional) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman (,000 < ,001).

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 08: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa.

Correlaciones

		LIDERAZGO DIRECTIVO	CULTURA PARTICIPATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	CULTURA PARTICIPATIVA	Coefficiente de correlación	,538**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura participativa) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman ($,000 < ,001$).

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 09: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa.

Correlaciones

			LIDERAZGO DIRECTIVO	CULTURA INFORMATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	CULTURA INFORMATIVA	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura informativa) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman (,000 < ,001).

(HI) Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 10: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa.

Correlaciones

			LIDERAZGO DIRECTIVO	CULTURA ORGANIZATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	CULTURA ORGANIZATIVA	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura organizativa) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman (,000 < ,001).

(HI) Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 11: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático.

Correlaciones

		CULTURA		
		ORGANIZACIONA L	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,350*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO		Coeficiente de correlación	,350*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	52	2

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo autocrático) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis de investigador: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,001) se considera la correlación altamente significativa debido a la regla establecida por Spearman (,001 = ,001).

(HI) Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 12: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático.

Correlaciones

		CULTURA ORGANIZACIONAL		LIDERAZGO BUROCRÁTICO	
			L		BUROCRÁTICO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000		,495**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	52		52
	LIDERAZGO BUROCRÁTICO	Coefficiente de correlación	,495**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	52		52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS V22./ Elaborado por la investigadora.

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo burocrático) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman ($,000 < ,001$).

(HI) Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

(HO) No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Tabla 13: Coeficiente de correlación y nivel de significación Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional.

Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo transformacional) en la muestra de 52 participantes.

El P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Al ser el coeficiente bilateral de (,000) se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida por Spearman (,000 < ,001).

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 7, con los resultados obtenidos podemos discernir sobre el Objetivo general que fue determinar la relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional. Se puede apreciar el cálculo de las variables X (Liderazgo Directivo) y la variable Y (Cultura Organizacional) en la muestra de 52 participantes; el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro”. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21. Al ser el coeficiente bilateral de (,000), se comprueba lo encontrado por Vargas (2017) quien estuvo un estudio en Huaraz también correlaciono la variable Cultura Organizacional en un nivel bueno donde recomienda fortalecer las capacidades en gestión institucional. Rashuaman (2017) en su trabajo de tesis sobre el liderazgo directivo y la eficacia en la Institución Educativa de San Diego de San Martín de Porres – Lima, donde determinó que si existe relación lineal significativa y da como conclusiones estimular a los docentes a dar apoyo al Directivo, lo mismo comparte Erazo (2016) en su trabajo de tesis que relaciono la Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los directivos donde determinó que la confianza es el éxito para llegar a ser un buen líder y recomienda estimular a los docentes a brindar apoyo al directivo, por lo contrario Mendieta (2013) en su trabajo de investigación sobre El Liderazgo Directivo y Los Valores y el Desarrollo Académico en la Ciudad de Loja, determina la falta práctica de valores que afecta en el desarrollo académico y recomienda un taller en liderazgo y valores para así mejorar el desarrollo académico. Esto corrobora lo que (Van, 2006) en su teoría comenta que un líder debe perfeccionar las capacidades para que tome las decisiones ya que es la base para desarrollar y así perfeccionar todas capacidades de un líder sin embargo para la teoría de Antonakis, Cianciolo, y Sternberg (2004) no existe una definición de liderazgo es decir que no acepta que sea una persona específica para este cargo; donde hace que pase a segundo plano los valores de las personas.

Tabla 8, de acuerdo con el Objetivo específico 1 sobre determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” con la

siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura participativa) en la muestra de 52 participantes, el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos, el coeficiente bilateral de (,000), se puede rechazar en el trabajo de Barba y Reginfo (2017), en su investigación sobre la cultura organizacional y su relación con la productividad y la motivación de los colaboradores realizada en la ciudad de Guayaquil que tuvo como objetivo general identificar el tipo de cultura de la empresa GMO y su relación con la productividad y motivación del área comercial donde recomienda fortalecer las debilidades encontradas para el mejoramiento de la organización. A cambio Reyes (2015) en su trabajo de tesis sobre clima organizacional como estrategia de pro actividad administrativa – educativa, en la ciudad de Guayaquil se opone a lo contrario donde diseña un taller de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales; a cambio Stoltzfus (2013) comparte un individuo con capacidad de liderazgo debe darse un espacio para motivar lo que hace que su empresa muestre un crecimiento a un nivel positivo pero para (Ríos, 2014, p. 19) la cultura forma parte del comportamiento con dificultades de cambio para el individuo ya que esto depende de una realidad y el tiempo que implica.

Tabla 9, establecer la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable y (cultura informativa) en la muestra de 52 participantes el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos, al ser el coeficiente bilateral de (,000). Se considera una relación perfecta donde Contreras y Jiménez (2016) en su tesis de posgrado; Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca en la ciudad Bogotá su objetivo fue describir y analizar el liderazgo de los

directivos lo que indica que la administración organizativa es deficiente y urge a la necesidad de implementar políticas de alta dirección lo mismo estableció Astudillo y Espinoza (2016) en su tesis sobre el Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral realizada en el cantón Milagro tuvo como objetivo determinar de qué forma el clima organizacional incide en el desempeño del personal del área financiera de la empresa CNEL y estableció diferentes estrategias para la solución del problema planteado; esto conduce a lo que (Garbanzo, 2016) en su teoría donde concluye sobre la cultura informativa que es el comportamiento de las personas que influye en las organizaciones y para esto manifiesta que se debe planificar y organizar actividades para lograr un triunfo a cambio para Limberti (2018) implementa a la tecnológica como refuerzo a un desempeño organizacional; para él esto permite que el usuario una mejor información.

Tabla 10, determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa. En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (liderazgo directivo) y la variable Y (cultura organizativa) en la muestra de 52 participantes el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de ,000 lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS ($1\% = 0,01$), mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos. Y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro”, donde se considera la correlación perfecta, no se puede establecer lo de Zaruma (2018), en su tesis sobre liderazgo directivo en la convivencia escolar que tuvo como objetivo examinar la predominio del liderazgo directivo en la convivencia académica y concluyó la falta de compromiso de los individuos de la comunidad educativa que es la causa de no poder cumplir con los proyectos y como recomendación sugiere recurrir al diálogo y así robustecer las relaciones de las habilidades sociales; también concluye lo mismo Cuenca (2014) en su trabajo de tesis sobre la influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados realizada en la ciudad de Loja donde los empleados no se encuentran altamente satisfechos, ante esto recomienda sensibilizar la formación de administradores y líderes y mejorar el desempeño laboral; de acuerdo a lo con lo establecido por la teoría de Villalba (2014) para manejar estrategias en cualquier establecimiento y mejorar

las condiciones actuales es importante contar con personas que tengan liderazgo y así considera una modificación significativa ya que es un punto de inflexión para llegar al objetivo; pero para (González & Parra, 2008) se debe obtener beneficio de los obstáculos que se presentan en las instituciones para encontrar estrategias e implementarlas.

Tabla 11, establecer la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático en la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo autocrático) en la muestra de 52 participantes, el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,001) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01) mediante lo expuesto se determina que el valor de ,001 es igual a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro”. Y se acepta hipótesis de investigador: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro”, se considera la correlación altamente significativa esto confirma lo contrario que Pérez y Cardozo (2015) en su trabajo de tesis que se lo realizó en el país de Perú que objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores donde se comprobó que no existe las relaciones interpersonales entre los trabajadores pero el involucramiento laboral de los colaboradores es normal y eso favorece la producción de los trabajadores, obteniendo resultados favorables para la organización. Con lo establecido por Amador (2001) se puede establecer que el poder se centra en el liderazgo que se aplica en los empleados sin importar el clima que se maneje en el entorno , también lo corrobora Hiriyappa (2018) que este liderazgo se centra en el jefe sin importar que sus trabajadores lo aprueben o desapruében ya que esto comúnmente causa el descontento a nivel interno y solo se desempeñan por obligación a su labor.

Tabla 12, determinar la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático donde el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo burocrático) en la muestra de 52 participantes, el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01); mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático. Y se acepta

hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21 se puede decir que la correlación es perfecta, a cambio Armijo (2015) en su trabajo de tesis realizada en la provincia de Loja donde realizó la socialización sobre el estudio de cultura organizacional, administrativa y los desarrollos académicos y como propuesta se realizó capacitaciones entre directivos y docentes; para Erazo (2016) en su trabajo de tesis realizada en la provincia de Quito, analizo la Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los directivos de una ensambladora multinacional de autos Ómnibus BB Transportes S.A” tuvo como objetivo Identificar la forma cómo los líderes, a quienes han estado expuestos los directivos de OmnibusBB., han influenciado en su desarrollo, trayectoria y las estrategias utilizadas para su propósito y como conclusión se determinó que no existe concepto universal ya que la confianza es el éxito para llegar a ser un buen líder que recomienda estimular a los docentes a brindar apoyo al directivo esto demuestra lo que dice (Anzola, 2003) que un líder se rige a las reglas para que los empleados sean precisos y exactos para una mejor organización, esto lo corroborado por lo que expresa Manes (2014) es la persona que se preocupa de la institución y no se preocupa de las culturas que debe tener un líder y su relación con el empleado son verticales descendente es decir solo se centra por la norma de la cultura y no por el bienestar de los empleados que están a su cargo.

Tabla 13: establecer la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional
En la siguiente tabla se puede apreciar el cálculo de las variables X (cultura organizacional) y la variable y (liderazgo transformacional) en la muestra de 52 participantes, el P valor o sig. (Bilateral) que se obtuvo es de (,000) lo cual indica que si se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01); mediante lo expuesto se determina que el valor de ,000 es inferior a 0,01, por lo cual se rechaza la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Y se acepta hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos; donde se comprueba que hay una correlación perfecta que podemos decir que el trabajo de Pérez y Cardozo (2015) en su tesis realizada en la ciudad Peruana como objetivo general fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en

los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, es decir se encuentra en el nivel medio o moderado y pueden superar obstáculo para una buena administración ; en cambio Morán (2016) en su trabajo de tesis realizada en la ciudad de Guayaquil donde estudio el Liderazgo Transformacional en el Desarrollo Organizacional de la Compañía Envasadora Ecuatoriana S.A. “INGRAFEN” y como objetivo general fue diseñar una propuesta de intervención administrativa para potenciar el desarrollo de competencias organizacionales donde estableció un mecanismo de liderazgo transformacional en talleres proactivo que permita adaptar al equipo de trabajo, se puede decir lo que manifiesta Drucker (2013) que cuando uno quiere superar debe destruir obstáculos e innovar sistemáticamente para así promover el conocimiento y aplicar métodos, herramientas y técnicas para llegar al éxito de la innovación; para realizar eso se podría relacionar con lo que dice (Andrade, 2012) que un buen líder es la persona que esta constantemente en adquirir nuevos conocimientos para hacer proactivo en su lugar de trabajo para así no tener problema trabajar en equipo.

V. CONCLUSIONES

- La relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los 52 servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Que se manifestó en las dos variables que dio como resultado no solo una buena correlación sino que es significativa esto corrobora con lo establecido a los trabajos previos y a las teorías encontradas el liderazgo correctamente aplicado a través de las autoridades permite incentivar y a la vez sugestionar los valores a cada uno de ellos para que así los empleados puedan colaborar con la motivación brindada por los administrativos.
- La relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Participativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Se considera la correlación perfecta debido a la regla establecida y se considera la correlación moderada; lo cual contradice con los trabajos previos y las teorías estudiadas que los servidores no se encuentre motivado para un desempeño optimo y los líderes tienen que incentivarlos para que se integren a capacitaciones y que ese comportamiento cambie para mejorar la productividad empresarial.
- El Liderazgo Directivo y la Cultura Informativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Se considera la correlación moderada ya que podemos darnos cuenta que en los trabajos previos y las teorías se da por conclusión que el personal de una determinada área debe planificar estrategias e implementar las tecnologías para un mejor rendimiento laboral dentro de una institución y dar un buen trato al empelado público.
- La relación entre el Liderazgo Directivo y la Cultura Organizativa de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Debido a la regla establecida por Spearman es 0,617 ($,000 < ,001$). se considera la correlación buena pero de acuerdo a los trabajos estudiados los miembros de las instituciones hay un bajo compromiso con los integrantes de la comunidad educativa esto ocasiona la presión que el líder hace hacia sus trabajadores y posteriormente genere inconformidad laboral
- Se considera la relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Autocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,001$) debido a la regla establecida por Spearman

es de 0,350 ($,001 = ,001$) se considera una correlación baja esto significa que las relaciones interpersonal de los trabajadores debe enfocarse a un líder pero en realidad no debe ser así porque el líder debe estar pendiente de sus empleados desde la parte emocional y para poder detectar anomalías existentes.

- Entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Burocrático de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,000$) debido a la regla establecida por Spearman es de 0,495 ($,000 < ,001$) se considera la correlación moderada; es decir para superar la correlación hace falta la socializar entre directivos y docentes en busca de promover nuevas técnicas para innovar a través de la tecnología o de nuevos conocimientos y llegar a alcanzar la proactividad de los servidores públicos.
- Se establece en relación entre el Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Al ser el coeficiente bilateral de ($,000$) debido a la regla establecida por Spearman es de 0,662 ($,000 < ,001$) donde se considera la correlación buena, se puede superar diferentes obstáculos entre los empleados públicos, incentivándolos y así tener una organización mucho mejor estructurada para poder trabajar en equipo y de esta forma potenciar el desarrollo a nivel competitivo dentro de cualquier institución.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la Unidad Educativa Eloy Alfaro fortalecer las capacidades en el gestionamiento a nivel institucional e incentivar a los empleados de la Unidad Educativa realizando talleres de valores por lo menos dos veces en el año lectivo; para llegar al objetivo debe solicitar a un compañero que imparta dicho taller; con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales.
- Se le sugiere al subdirector dictar un seminario acerca de todo lo relacionado con el liderazgo a los docentes al inicio de cada año lectivo para superar las debilidades que existe en la institución; se solicitará a los líderes de otras organizaciones para que impartan sus conocimientos y experiencias, con la finalidad de alcanzar un mejoramiento en el desenvolvimiento académico y así lograr mayor motivación en el personal.
- Se recomienda a los docentes realizar planificaciones mensualmente sobre actividades extracurriculares que involucren a más docentes y así integrarse para alcanzar los objetivos planteados; también realizar cursos tecnológicos para un buen desempeño laboral.
- Al director de la Unidad Educativa se le recomienda implementar técnicas participativas para los integrantes de la Comunidad Educativa antes y durante del proceso laboral para que puedan sumarse a sus labores sin ninguna dificultad, esto beneficia las relaciones sociales con el líder de la institución para mejorar los procedimientos de cambio diarios. .
- Al Rector de la Institución se le recomienda motivar a los docentes con reconocimientos de méritos estos pueden ser con diplomas, reuniones de compañeros, paseos entre otros; y así recompensar por su labor que desempeña en la

Institución para que ellos tengan confianza en sí mismo y puedan ver los cambios que se generan en beneficio para todos.

- Al Rector de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” se le solicita se aplique técnicas de innovación para el personal de la institución y se dicte charlas sobre trabajo en equipo y conocimiento de cultura organizacional para disminuir las malas relaciones e implementar el cambio; para esto se le designaran a cada uno de la planta administrativa adquirir conocimientos para impartirlos.

- Para los trabajadores que demuestren un desempeño idóneo por su motivación y participación con la institución; la Unidad Educativa debe reconocer por su ardo labor, integrándolos en actividades que generan un buen ambiente por su labor; para así ellos sigan trabajando con entusiasmo.

VII. REFERENCIAS

- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajo de Investigación*. Caracas: Alfa.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Cardozo Rivera, P. (2015). *UNiversidad Nacional De la Amazonía Peruana*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf>
- Aguadero, F. (2004). *La cohesión y articulación social interna de las organizaciones*. Madrid: Acento Editorial.
- Alvarez, M. (2001). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española.
- Amador, R. (2001). *Cultura organizacional y liderazgo: reflexiones*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 155 - 172.
- Andrade, S. (3 de Enero de 2012). *Liderazgo, la habilidad para influenciar a quienes te rodean*. Obtenido de *Gestión.org*: <https://www.gestion.org/colaboracion/>
- Anfruns, R. M. (2001). *Manual del directivo eficaz*. En R. M. Anfruns. *españa: ediciones gestion 2000*, S.A.
- Antonakis, J., Cianciolo, A., & Sternberg, R. (2004). *La naturaleza del liderazgo*. Londres: SAGE Publications.
- Anzola, O. (2003). *Una mirada a la cultura corporativa*. Bogota: Universidad externado de Colombia.
- Armijo Torres, M. L. (JULIO de 2015). Obtenido de Universidad de Loja: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14800/1/LIC.MARLENE%20LEONOR%20ARMIJOS%20%20TORRES.pdf>
- Astudillo Morán, A. M., & Espinoza López, J. (junio de 2016). UNEMI. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2850/1/ESTUDIO%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DEL%20C3%81REA%20FINANCIERA%20DE%20LA%20EMPRESA%20CNEL%20EP%20DEL%20CANT%20C3%93>
- Bass, B. (2006). *Liderazgo Transformacional*. New Jersey: Asociados Erlbaum.
- Bernal, C. (2010). *Marco Muestral*. En C. Bernal, *Metodología de la Investigación* (pág. 161). Colombia: tercera edición: Person Educación.
- Bretones, F. D. (20 de Mayo de 2009). *Cultura, sociedad, educación y comportamiento*. Madrid: Piramide.
- Calderón, G., & Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Quito: Andarele.
- Camavilca, J. J. (19 de Octubre de 2010). *La Cultura Organizacional Burocrática*. Obtenido de *Gestión de talento humano y derecho laboral*: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/juancamavilcavalladares/2010/10/19/la-cultura-organizacional-burocratica/>

- Castro, M. (2003). *El proyecto de Investigación y sus esquema de elaboración*. Caracas: 2da- Edición.
- Cerquera, M. A. (2013). *Liderazgo, calidad de vida y poder. Proyecto de investigación: liderazgo, calidad y poder*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Contreras Ríos, D. M., & Jimenez Ayala, L. F. (abril de 2016). *Liderazgo y Clima Organizacional*. Obtenido de repositorio: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- Costa, J. (2004). *Identidad Corporativa y estrategia de empresa. Visual: magazine de diseño, creatividad gráfica y comunicación*, 14-20.
- Cuenca Peñarreta, D. S. (2014). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%C3%B1arreta-La%20influencia.pdf>
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. . Madrid: Thompson.
- De los Santos, E. (26 de abril de 2018). *parques alegre*. Obtenido de <http://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>
- Drucker, P. (10 de Junio de 2013). *Liderazgo e Innovación Organizacional*. Obtenido de *Escuela de Organización industrial*: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/10/liderazgo-e-innovacion-organizacional/>
- Erazo, J. A. (2016). *Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5371/1/T2088-MDTH-Segura-Influencia.pdf>
- Espinoza, I. (2016). *La muestra y tipos de muestreo*. Tegucigalpa: CMED.
- Estudioteca. (2011). *Principales Teorías sobre la Cultura y la Sociedad*. Estudioteca, parrafo 6.
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (2007). *La Cultura Organizacional*. Buenos Aires: UNPL.
- Garbanzo. (2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio*. *Revista Educación*, 34.
- García. (2017). *Cultura Organizacional. Hacia Dónde tienden las Empresas en su Organización*. *Vistazo*, 8.
- García Córdoba, F. (2002). *Recomendaciones Metodológica para el diseño de un cuestionario*. México: Editorial Limusa.
- García, C. (2006). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*. Bogota: *Revista Facultad de Ciencias Administrativas*.
- García, M. (2013). *La encuesta* . Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Gestión.org. (2018). *Liderazgo Autocrático*. *gestion.org*, <https://www.gestion.org/liderazgo-autocratico/>.
- González, J., & Parra, C. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas*. *Pensamiento & gestión* 25, 35.

- Hiriyappa. (2018). *Estilo Autocrático*. En B. H. B, & Ph.D, *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo* (pág. 38).
https://books.google.com.ec/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Jaramillo, I. D. (2006). *Diseño no experimental*. En I. D. Jaramillo, *metodos y conocimientos: Metodología de la Investigación* (pág. 158). Medellín: Universidad Eafit.
- Jarrín, A. (2007). *Cultura organizacional y reinserción empresarial: de la ciencia a la conciencia*. Bogotá: Red DirCom.
- Kaith, D. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. Monterrey: McGraw-Hill.
- Landero, G. (25 de Abril de 2008). *Liderazgo y los valores del líder*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/liderazgo-valores-lider/>
- Lewin, K. (2018). *liderazgo directivo*. En H. B, & Ph.D., *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo* (pág. cap.3). Babelcube Inc.
- Limberti, B. (25 de mayo de 2018). *We have updated our privacy policy, effective May 25, 2018, to increase transparency and reflect recent changes to EU privacy regulations. Read it here*. Obtenido de <https://www.scribd.com/document/75246843/La-Cultura-Informativa-y-la-utilizacion-de-los-recursos-informaticos-en-las-organizaciones>
- Manes, J. M. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones Granica S.A.
- Martinez, S. J. (2013). *La cultura organizativa en los centros públicos*. ministerio de educacion.
- Martínez, V. (2006). *El enfoque comunitario. El desafío de incorporar a la comunidad en las intervenciones sociales*. Santiago: Universidad de Chile.
- Marulanda, C. y., & López, M. (2016). *La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas*. Manizales: Scielo.
- Mejia, J. T. (2017). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Mendieta Aguirre, M. R. (2013). *Universidad de LOja*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7994/1/Marleni%20Rafaela%20Mendietta%20Aguirre.pdf>
- Mendoza Molina, X. (2012). *Liderazgo Directivo Educativo*. Obtenido de [books.google.com.ec: https://books.google.com.ec/books?id=qI15LgEACAAJ&dq=liderazgo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewiwtpn-qbTcAhXwt1kKHSaOCjIQ6AEILjAC](https://books.google.com.ec/books?id=qI15LgEACAAJ&dq=liderazgo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewiwtpn-qbTcAhXwt1kKHSaOCjIQ6AEILjAC)
- Mendoza Torres, M., & Ortiz Riaga, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14.

- Miquilena, D. (2009). *La cultura como fuente de compromiso del capital humano en las organizaciones modernas*. Maracaibo: Forum Humane.
- Morán Magallanes, N. d. (27 de octubre de 2016). repositorio.ug.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16449/1/TESIS%20CULMINADA%20Isa%20y%20Nachi%20TESIS%2019%20ENERO%20%281%29.pdf>
- Moran, A. (2007). *Liderazgo en la función directiva*. Madrid: Mc-Graw-Hill.
- Muñiz, R. (2018). *Marketing XXI*. Obtenido de <https://www.marketing-xxi.com/liderazgo-situacional-modelo-kenneth-blanchard.html>
- Napier y Gershendfeld. (2008,). *sobre la base de los estudios de Lewin, Lippit* .
- Ortego, J. (21 de Junio de 2009). *Comportamientos de liderazgo*. Obtenido de <http://www.javierortego.com/liderazgo/comportamientos-liderazgo/>
- Pérez, Gardey. (29 de Noviembre de 2008). *Liderazgo aplicado a la Economía*. Obtenido de *The Economy Journal*: <https://www.theeconomyjournal.com/firmas/julianperezporto#>
- Ramírez, G. (2013). *Liderazgo organizacional, un desafío permanente*. Bogota: Editor Revista Universidad & Empresa (U&E) .
- Rashuaman, M. H. (2017). repositorio de la ucv. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14387>
- Reiche, S. (2016). *Un mundo globalizado que necesita un liderazgo más global*. *América Económica*, 23.
- Reinoso. (10 de Agosto de 2007). *Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas*. *Revista Ingeniería Industrial*., 6-7. Obtenido de <http://cnnespanol.cnn.com>: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/08/10/deportistas-de-elite-colombianos-protestan-por-reduccion-del-presupuesto-para-el-deporte/>
- Rengifo Calero, M. S., & Barba Pezo, C. E. (21 de febrero de 2017). *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7510/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-126.pdf>
- Reyes Loaiza, S. D. (julio de 2015). *Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26864/1/TESIS%20%20SARITA.pdf>
- Ríos, C. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Salazar, J. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Santiago: Acimed .
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.
- San Saturnino Murua, N., & Goicoechea Piédrola, J. J. (2013). *Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en Ciclos Formativos de Grado Superior*. ministerio de educacion, 597.

- Sande, L. T. (12 de febrero de 2013). <https://luistoledosande.wordpress.com/2013/02/12/cultura-informativa-y-cambio-de-mentalidad/>. Obtenido de <https://luistoledosande.wordpress.com/2013/02/12/cultura-informativa-y-cambio-de-mentalidad/>
- Siliceo, A. A. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva*. Madrid: Sidalc.
- Soto, C. P. (2008). *Para una crítica del poder burocrático*. Santiago: Lom Ediciones.
- Stephen P., R., & Coulter, M. (2005). *Liderazgo*. En R. Stephen P., & M. Coulter, *Administración Octava Edición* (pág. 423). México: Printed.
- Stoltzfus, M. (2 de Agosto de 2013). *Un marco para examinar la cultura organizacional*. Obtenido de Great Place to Work: <http://www.greatplacetowork.com.ec/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/660-un-marco-para-examinar-la-cultura-organizacional-area-1-de-9-inspirando>
- Suárez Gil, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Madrid: Díaz De Santos.
- Van, M. (2006). *Orígenes evolutivos del liderazgo*. Nueva York: Collings.
- Vargas, B. N. (2017). *repositorio de la ucv*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11974/godenzi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, H. J. (2007). *La Culturocracia en México*. España.
- Vargas, J. (2014). *LA culturocracia organizacional*. México: Eumed.
- Villalba. (2014). *La cultura organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Zaruma Parrales, C. A. (febrero de 2018). *universidad de guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/30118/1/Zaruma%20Parrales.pdf>

ANEXOS

Instrumento de la variable Liderazgo Directivo

Encuesta para medir el Liderazgo Directivo y la relación que existe entre Cultura Organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09d21, Provincia del Guayas, 2018.

PRESENTACIÓN:

El cuestionario tiene como propósito recoger información para medir las dificultades que existen dentro de la institución; es de carácter anónimo.

Los datos que proporcione sobre sí mismo nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Luego entregue el documento en forma discreta al encuestador. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

Ubique una equis X de acuerdo a su criterio.

Óptimo (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)

DATOS DEL INFORMANTE:

Sexo: 1) (___) Masculino 2) (___) Femenino

Edad: 1) Menos de 30 2) De 31 a 40 3) De 41 a 50 4) De 51 a 60 5) De 61 a más

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO:				
Dimensión: Liderazgo Autocrático	4	3	2	1
1.- ¿Cómo considera su labor de liderazgo en su Institución?				
2.- ¿La toma de decisiones le ha dado resultado para resolver problemas?				
3.- ¿En su control laboral (registro) ha obtenido los resultados deseados en la institución?				
Dimensión: Liderazgo Burocrático	4	3	2	1
4.- ¿Dentro de la Unidad Educativa busca que sus colaboradores sean precisos y exactos en sus labores?				
5.- ¿Es importante sus planteamientos de reglas para completar sus objetivos?				
6.- ¿Maneja las relaciones laborales dentro de la institución?				
Dimensión: Liderazgo Transformacional	4	3	2	1
7.- ¿La motivación que genera como líder produce una competitividad entre compañeros?				
8.- ¿Cree que su liderazgo inspira a sus colaboradores entusiasmo y compromiso laboral a seguir?				
9.- ¿Las nuevas tecnologías afectan para alcanzar sus objetivos?				
10.- ¿Desarrollan nuevas formas para motivarlos en su trabajo?				

Instrumento de la variable Cultura Organizacional

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL				
	4	3	2	1
Dimensión: Cultura Participativa				
11.- ¿La cultura de participación que genera en la institución tiene una conexión social con sus colaboradores?				
12.- ¿El desarrollo grupal a nivel de la cultura maneja habilidades y progreso laboral en la institución?				
13.- ¿Práctica actitudes participativas?				
Dimensión: Cultura Informativa				
14.- ¿La cultura que desarrollan los líderes sirve para tener un aprendizaje dentro de una sociedad educada?				
15.- ¿Aplica la capacidad creativa en los trabajos encomendados?				
16.- ¿Las propuestas innovadoras da un proceso efectivo?				
Dimensión: Cultura Organizativa				
17.- ¿En su institución planifican y organizan las actividades para tener el éxito deseado?				
18.- ¿La actitud progresista forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?				
19.- ¿Cumple las expectativas en el campo laboral?				
20.- ¿coordina las actividades antes de realizarla?				

Oficio para solicitar permiso para aplicación de encuesta

Duran, 30 de mayo del 2018

Msc. Lenin Orejuela Franco
Rector de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"
En su despacho.

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **MONICA ALEXANDRA MUÑOZ HERMENEJILDO**, con C.I **0917372708** estudiante de la carrera profesional de Post-Grado de la Universidad "Cesar Vallejo" ubicada en el País de Perú –Tumbes; estoy realizando una Maestría en Gestión Pública que por motivos académicos, es necesario el desarrollo de una de tesis, referente a la "**Vocación Profesional**". Siendo éste requisito indispensable para la aprobación de la maestría.

Para el logro de este objetivo se necesita realizar un diagnóstico que permita detectar el liderazgo Directivo y el Clima Organizacional dentro del departamento que ud dirige, en tal motivo se requiere su valiosa colaboración para ser orientada en la recolección de datos necesarios , con el fin de generar un diagnóstico sobre el proyecto a implementar.

Por tal motivo solicito a ud se me conceda el permiso para realizar mi tesis en la Institución que ud dignamente dirige.

Agradeciendo de antemano la atención prestada, me suscribo de usted,

Atentamente


Lcda. Mónica Muñoz Hermenejildo
Maestrante


RECIBIDO
31/MAYO/2018
10:00

Autorización para aplicar encuesta

YAGUACHI, 18 DE JUNIO DEL 2018.

Sr.

Ing. Raúl vivas

Director distrital de educación 09D21 "san Jacinto de yaguachi

En su despacho

Reciba un cordial saludo y fraterno saludo.

Yo **Monica Alexandra Muñoz Hermenejildo** C.I. 0917372708 estudiante de la Universidad de Post-Grado "CESAR VALLEJO" ubicada en el País de Perú (Tumbes) solicito a usted el permiso correspondiente (autorización) para poder desarrollar la tesis en **Liderazgo y Cultura Organizacional de los servidores públicos en la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"** ubicada en la Parroquia Virgen de Fátima la misma que esta dirigida por el **Mg. Lenin Orejuela Franco**, la cual pertenece al distrito que ud acertadamente conduce y asi poder completar los requisitos para culminar mis estudios.

Por la atención que se digne dar a la presente, quedo de antemano muy agradecida.

Atentamente.



Lcda. Monica Muñoz h.

Correo: monicahermenejildo@gmail.com

Celular: 0994824663

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Teléfono(s): 3961400

Documento No. : MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0977-E
Fecha : 2018-06-20 10:16:36 GMT -05
Recibido por : Magda Yessenia Landívar Rodríguez
Para verificar el estado de su documento Ingrese a
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>

Constancia de validación de instrumentos



**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
ELOY ALFARO**
Zona 5- Distrito 09D21 C03_04 San Jacinto de Yaguachi
Dirección: Avenida Yaguachi S/N y Juan Montalvo
Parroquia Virgen de Fátima – Cantón Yaguachi
Código: 09H05033



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Mediante la presente, la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que la investigadora Monica Alexandra Muñoz Hermenejildo usó para su trabajo de tesis **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA U. E. "ELOY ALFARO" DISTRITO 09D21 DEL CANTÓN YAGUACHI"**.

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismo de acceso a la información con varias preguntas definida al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el investigador.

25 de junio del 2018.



MSC. LENIN OREJUELA FRANCO

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ELOY ALFARO



Anexo 5: Ficha de evaluación del instrumento

Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		/			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		/			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		/			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		/			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		/			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																		/			

	tema de la investigación																	/		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	/		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	/		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	/		

Yaguachi, 6 de junio del 2018


Mg.: JUAN STALIN YONGO ALVARADO
C.I.: 0921147849
Teléfono: 0985207830
E-mail: juanyongo@hotmail.com

Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		/			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		/			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		/			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		/			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		/			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																		/			

	tema de la investigación																			/					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				/				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				/				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				/				

Yaguachi, 6 de junio del 2018



Mg.: ADOLFO ANTONIO FRANCO PAZMIÑO
 C.I.: 0907989545
 Teléfono: 0994639885
 E-mail: francoadolfo1@gmail.com

Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	/
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					/
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					/
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					/
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					/
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																					/

	dimensiones del tema de la investigación																		/		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		/		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		/		
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		/		

Yaguachi, 6 de junio del 2018



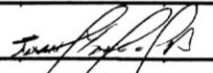
Mg.: GLADIS JUSTINA PINCAJ TIGUA
Teléfono: 0986527424
E-mail: gladysp_1953@hotmail.com

Anexo 6: Matriz de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional den los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21 de la Provincia del Guayas, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMAS	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Otras	Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta							
								si	no	si	no	si	no						
Liderazgo Directivo: es la persona que tiene a su cargo un grupo determinado para dirigir, organizar o coordinar para llegar a una meta ya sea de una institución, empresa u organización.	Liderazgo Autocrático: es la persona que todo gira entorno a él; es decir toma sus propias decisiones y la ejecuta a sus empleados.	Toma de decisiones	¿Cómo considera su labor de liderazgo en la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"?					/	/	/	/								
		Control laboral	¿La toma de decisiones ha dado resultado para resolver problemas? ¿En su control laboral (registro) ha obtenido los resultados deseados en la institución?					/	/	/	/								
	Liderazgo Burocrático: Se rige a las reglas y a los manuales de una empresa u organización para que sus empleados sean precisos y exactos.	Plantamiento de reglas	¿Es importante sus planteamientos de reglas para completar sus objetivos?					/	/	/	/								
		Políticas de la Organización	¿Dentro de la Unidad Educativa busca que sus colaboradores sean precisos y exactos en sus trabajos las relaciones laborales dentro de la institución?					/	/	/	/								
	Liderazgo Transformacional: es la persona lidera a un grupo e inspira a sus empleados confianza.	Cambio de expectativas	Motivación	¿La motivación que genera como líder produce una competitividad entre					/	/	/	/							
				¿Cree que su liderazgo inspira a sus colaboradores entusiasmo y compromiso					/	/	/	/							
				¿Las nuevas tecnologías afectan para alcanzar sus objetivos? ¿Desarrollan nuevas formas para motivarlos en su trabajo?					/	/	/	/							
	Cultura Organizacional: esta relacionada con una serie de valores, actitudes, experiencias y hábitos entre los grupos que interactúan dentro de una organización.	Cultura Participativa: se toma tiempo para reunir y motivar a sus empleados para un continuo crecimiento.	Conexión Social	Desarrollo grupal	¿La cultura de participación que genera en la institución tiene una conexión social con sus					/	/	/	/						
					¿El desarrollo grupal a nivel de la cultura maneja habilidades y progreso laboral en la					/	/	/	/						
Cultura Informativa: es la que planifica y organiza las entidades internas de cada identidad.		oportunidad de competitividad	Trabajos creativos	¿Práctica actitudes participativas?					/	/	/	/							
				¿La cultura que desarrollan los líderes sirve para tener un aprendizaje dentro de una					/	/	/	/							
Cultura Organizativa: busca proporcionar servicio de excelencia, buscar nuevos retos y nuevas oportunidades dentro y fuera de servicio.		planificación	Coordinación	¿Aplica la capacidad creativa en los trabajos encomendados?					/	/	/	/							
				¿Las propuestas innovadoras da un proceso efectivo?					/	/	/	/							
			¿En su institución planifican y organizan las actividades para tener el éxito deseado?					/	/	/	/								
			¿La actitud progresista forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?					/	/	/	/								
			¿Cumple las expectativas en el campo laboral?					/	/	/	/								
			¿coordina las actividades antes de realizarla?					/	/	/	/								



 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional den los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21 de la Provincia del Guayas, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMAS	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y JO RECOMENDACIONES				
				Ótimo	Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Liderazgo Directivo: es la persona que tiene a su cargo un grupo determinado para dirigir, organizar o coordinar para llegar a una meta ya qese de una Institución, empresa u organización.	Liderazgo Autocrático: es la persona que todo gira entorno a él; es decir toma sus propias decisiones y la ejecuta a sus empleados.	Toma de decisiones	¿Cómo considera su labor de liderazgo en la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"?					/	/	/	/					
		Control laboral	¿La toma de decisiones le ha dado resultado para resolver problemas?					/	/	/	/					
			¿En su control laboral (registro) ha obtenido los resultados deseados en la institución?					/	/	/	/					
	Liderazgo Burocrático: Se rige a las reglas y a los manuales de una empresa u organización para que sus empleados sean precisos y exactos.	Plantamiento de reglas	¿ES importante sus planteamientos de reglas para completar sus objetivos?					/	/	/	/					
		Políticas de la Organización	¿Dentro de la Unidad Educativa busca que sus colaboradores sean precisos y exactos en sus					/	/	/	/					
			¿Maneja las relaciones laborales dentro de la institución?					/	/	/	/					
Liderazgo Transformacional: es la persona lidera a un grupo e inspira a sus empleados confianza.	Cambio de expectativas	Motivación	¿La motivación que genera como líder produce una competitividad entre					/	/	/	/					
			¿Cree que su liderazgo inspira a sus colaboradores entusiasmo y compromiso					/	/	/	/					
			¿Las nuevas tecnologías afectan para alcanzar sus objetivos?					/	/	/	/					
		¿Desarrollan nuevas formas para motivarlos en su trabajo?					/	/	/	/						
Cultura Organizacional: esta relacionada con una serie de valores, actitudes, experiencias y hábitos entre los gru pos que interactúan dentro de una organización.	Cultura Participativa: se toma tiempo para reunir y motivar a sus empleados para un continuo crecimiento.	Conexión Social	¿La cultura de participación que genera en la institución tiene una conexión social con sus					/	/	/	/					
		Desarrollo grupal	¿El desarrollo grupal a nivel de la cultura maneja habilidades y progreso laboral en la					/	/	/	/					
	Cultura Informativa: es la que planifica y organiza las entidades internas de cada identidad.	oportunidad de competitividad	¿Práctica actitudes participativas?					/	/	/	/					
		Trabajos creativos	¿La cultura que desarrollan los líderes sirve para tener un aprendizaje dentro de una					/	/	/	/					
			¿Aprisa la capacidad creativa en los trabajos encomendados?					/	/	/	/					
			¿Las propuestas innovadoras da un proceso efectivo?					/	/	/	/					
Cultura Organizativa: busca proporcionar servicio de excelencia, buscar nuevos retos y nuevas oportunidades dentro y fuera de servicio.	planificación	¿En su institución planifican y organizan las actividades para tener el éxito deseado?					/	/	/	/						
	Coordinación	¿La actitud progresista forma un entorno positivo para el crecimiento laboral?					/	/	/	/						
		¿Cumple las expectativas en el campo laboral?					/	/	/	/						
		¿coordina las actividades antes de realizarla?					/	/	/	/						



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional den los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21 de la Provincia del Guayas, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y JO RECOMENDACIONES				
				Ótimo	Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta						
								si	no	si	no	si	no	si	no					
Liderazgo Directivo: es la persona que tiene a su cargo un grupo determinado para dirigir, organizar o coordinar para llegar a una meta ya qsea de una institución, empresa u organización.	Liderazgo Autocrático: es la persona que todo gira entorno a él; es decir toma sus propias decisiones y la ejecuta a sus empleados.	Toma de decisiones	¿Cómo considera su labor de liderazgo en la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"?						/	/	/	/								
		Control laboral	¿La toma de decisiones le ha dado resultado para resolver problemas? ¿En su control laboral (registro) ha obtenido los resultados deseados en la institución?					/	/	/	/	/	/							
		Plantamiento de reglas	¿Es importante sus planteamientos de reglas para completar sus objetivos?					/	/	/	/	/	/							
	Liderazgo Burocrático: Se rige a las reglas y a los manuales de una empresa u organización para que sus empleados sean precisos y exactos.	Políticas de la Organización	¿Dentro de la Unidad Educativa busca que sus colaboradores sean precisos y exactos en sus ¿Maneja las relaciones laborales dentro de la institución?					/	/	/	/	/	/							
		Cambio de expectativas	¿La motivación que genera como líder produce una competitividad entre ¿Cree que su liderazgo inspira a sus colaboradores entusiasmo y compromiso ¿Las nuevas tecnologías afectan para alcanzar sus objetivos? ¿Desarrollan nuevas formas para motivarlos en su trabajo?					/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Motivación																		
	Liderazgo Transformacional: es la persona lidera a un grupo e inspira a sus empleados confianza.	Cultura Participativa: se toma tiempo para reunir y motivar a sus empleados para un continuo crecimiento.	Conexión Social	¿La cultura de participación que genera en la institución tiene una conexión social con sus ¿El desarrollo grupal a nivel de la cultura maneja habilidades y progreso laboral en la					/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Desarrollo grupal	¿Práctica actitudes participativas?					/	/	/	/	/	/						
		Cultura Informativa: es la que planifica y organiza las entidades internas de cada identidad.	oportunidad de competitividad	¿La cultura que desarrollan los líderes sirve para tener un aprendizaje dentro de una ¿Aplica la capacidad creativa en los trabajos encomendados? ¿Las propuestas innovadoras da un proceso efectivo?					/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Trabajos creativos			¿En su institución planifican y organizan las actividades para tener el éxito deseado? ¿La actitud progresista forma un entorno positivo para el crecimiento laboral? ¿Cumple las expectativas en el campo laboral? ¿coordina las actividades antes de realizarla?					/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Cultura Organizativa: busca proporcionar servicio de excelencia, buscar nuevos retos y nuevas oportunidades dentro y fuera de servicio.		planificación																		
		Coordinación																		


 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Liderazgo Directivo y Clima Organizacional"

OBJETIVO: Relacionar el Liderazgo y el clima organizacional dentro de la Institución.

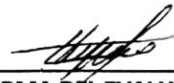
DIRIGIDO A: Servidores Públicos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ADOLFO ANTONIO FRANCO PAZMIÑO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Liderazgo Directivo y Clima Organizacional”

OBJETIVO: Relacionar el Liderazgo y el clima organizacional dentro de la Institución.

DIRIGIDO A: Servidores Públicos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GLADYS JUSTINA OINCAY TIGUA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Liderazgo Directivo y Clima Organizacional”

OBJETIVO: Relacionar el Liderazgo y el clima organizacional dentro de la Institución.

DIRIGIDO A: Servidores Públicos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JUAN STALIN YONGO ALVARADO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

Autora: LCDA. MÓNICA ALEXANDRA MUÑOZ HERMENEJILDO

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo de Directivo	Liderazgo Directivo define como una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012.	Cultura de participativa. Stoltzfus (2013)	Conexión Social	Ordinal
			Desarrollo Grupal	
		Cultura informativa. (Garbanzo, 2016, p. 7)	oportunidad de Competividad	Ordinal
			trabajos Creativos	
		Cultura organizativa (Marulanda y López, 2016, p. 56)	planificación	Ordinal
			Coordinación	
Variable 2:Cultura Organizacional	La cultura organizacional está relacionada con una serie de valores, actitudes, experiencias y hábitos entre los grupos que interactúan dentro de una organización. Bretones, F. D. y Silva, M. (2009).	• Liderazgo autocrático. (Amador, 2001, p. 155)	Toma de decisiones	Ordinal
			Control Laboral	
		Liderazgo burocrático. (Anzola, 2003).	Planteamientos de reglas	Ordinal
			Políticasde la Organización	
		• Liderazgo transformacional. (Cerquera, 2013).	Cambio de expectativas	Ordinal
			Motivación	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿Existe relación entre Liderazgo Autocrático y Cultura Organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el Liderazgo Burocrático y cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre Liderazgo Transformacional y cultura</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo Autocrático y cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre el Liderazgo Burocrático y cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo burocrático y la cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p>	<p>V1:</p> <p style="text-align: center;">Liderazgo Directivo</p> <p>V2:</p> <p style="text-align: center;">Cultura Organizacional.</p>	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio:</p> <p>No Experimental</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Técnicas:</p>	<p>Población:</p> <p>Servidores Públicos de la U.E. Eloy Alfaro” Distrito 09D21 de la Provincia del Guayas, 2018.</p> <p>Muestra:</p> <p>52 encuestados Unidad Educativa “Eloy Alfaro” Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018</p> <p>Muestreo:</p>

<p>organizacional en los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018?</p>	<p>Evaluar la relación entre Liderazgo Transformacional y cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.</p>		<p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario: 20 Ítems</p>	<p>No Probabilístico.</p>
---	--	--	--	--	---------------------------

Acta de aprobación de originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo directivo y cultura organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.", de la estudiante MONICA ALEXANDRA MUÑOZ HERMENEJILDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Acta de porcentaje de similitud

Liderazgo directivo y cultura organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	19%	2%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.fesnica.org.ni Fuente de Internet	<1%
7	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Scanned with
CamScanner



Autorización de Versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mónica Alexandra Muñoz Hermenajido

INFORME TITULADO:

Liderazgo directivo y cultura organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09021,
Provincia del Guayas, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 03 de Abril del 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA