



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo

09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Miranda Díaz, Ángel Vicelino: (ORCID: 0000-0002-1341-0186)

ASESOR:

Mg. Torres Mírez, Karl Frederick :(ORCID 0000-0002-6623-936x)

SECCIÓN:

Gestión de Políticas Pública y Gobernabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Pública

Piura - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis padres, mis hermanos, mi esposa, y demás familiares quiénes con su voz de aliento y apoyo motivaron mi lucha constante de continuar logrando méritos profesionales. Son mi fuerza e inspiración para ser mejor.

*Ángel Vicelino Miranda Díaz*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a mis compañeros y compañeras que estudiamos la maestría y cada clase están siempre dispuestos a colaborar en todo lo necesario para realizar con éxito el trabajo final, a todos mil gracias.

*Ángel Vicelino Miranda Díaz*

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM, del día 04 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO EDUCATIVO 09021 SAN JACINTO DE YAGUACHI, ECUADOR, 2018", presentada/o por el /la bachiller MIRANDA DÍAZ ÁNGEL.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictaminó: \_\_\_\_\_

Aprobado por Maestría

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

Piura, 04 de Abril del 2019

  
DRA. HIDALGO DE CUCHÓ MARIELLA BELMINA

PRESIDENTE





MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO



MG. TORRES MIRÉZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ángel Vicelino Miranda Díaz, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 0909902926, con la tesis titulada **"Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 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 autoplagiada; 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), autoplagio (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, febrero de 2018

  
Ángel Vicelino Miranda Díaz

DNI: 0909902926

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	8
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
2.2 Operacionalización de las variables.....	9
2.3 Población, muestra y muestreo. ....	10
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	11
2.5 Procedimiento .....	12
2.6 Métodos de análisis de datos. ....	12
2.7 Aspectos étnicos .....	12
III RESULTADOS .....	13
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES .....	25
VI. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	30
Instrumento de investigación.....	30
Matriz de consistencia .....	34

Constancia de validación del instrumento de investigación .....	35
Datos de expertos validadores .....	41
Carta de solicitud .....	42
Constancia Emitida por la Institución .....	43
Resultados.....	44
Prueba de fiabilidad .....	64
Base de datos en IBM SPSS .....	65
Fotos: Visitas realizadas y aplicación de instrumentos en el Distrito educativo 09d21 .....	66
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	68
Pantallazo de originalidad – Turnitin .....	69
Autorización de publicación de tesis .....	70
Autorización versión final de trabajo de investigación .....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de cultura organizacional.....	9
Tabla 2 Operacionalización de liderazgo .....	10
Tabla 4 Correlación estructura organizacional dimensión influencia liderazgo .....	13
Tabla 5 Correlación dimensión desarrollo cultural dimensión influencia del liderazgo.....	14
Tabla 6 Correlación dimensión gestión por objetivos dimensión motivación liderazgo ....	15
Tabla 7 Correlación de las variables.....	16
Tabla 8 Edad.....	44
Tabla 9 Género .....	45
Tabla 10 Educación .....	46
Tabla 11 Se realizan periódicamente mediciones diagnóstico análisis organizacional.....	47
Tabla 12 El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado .....	48
Tabla 13 Conozco los valores de la organización y me identifico con ella.....	49
Tabla 14 Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones.....	50
Tabla 15 Se utiliza adecuadamente comunicación actividades planificación estratégico...	51
Tabla 16 Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización ....	52
Tabla 17 Me siento comprometido actividades realicen forma organizada cumplimiento.	53
Tabla 18 Considero que la organización está bien liderada .....	54
Tabla 19 Existen o se fomentan habilidades comunicación asertiva diferentes áreas.....	55
Tabla 20 Se realizan periódicamente relaciones laborales personal talento humano .....	56
Tabla 21 Existe manejo adecuado de la resolución de conflictos .....	57
Tabla 22 El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas .....	58
Tabla 23 Recibimos capacitación continua de motivación y superación .....	59
Tabla 24 En la organización se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas	60
Tabla 25 Existen relaciones cooperación vínculos personal administrativos.....	61
Tabla 26 Las conductas personal van a acorde cumplimiento de los principios liderazgo.	62
Tabla 27 Me siento defraudado mala actitud algunos compañeros al desempeñar labor....	63
Tabla 28 Prueba de fiabilidad.....	64
Tabla 29 Estadísticas de fiabilidad .....	64



## **RESUMEN**

Esta investigación buscó relacionar las de variables Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue una investigación de tipo correlacional. Se usó la técnica de la encuesta con los instrumentos Cuestionario sobre Cultura Organizacional y Liderazgo, ambos ya validados, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos a 32 trabajadores de los cuales 16 fueron de género femenino y 15 masculino. La variable Cultura Organizacional se dimensionó desde la estructura, desarrollo cultural y gestión por objetivos en 9 indicadores en total. La variable Liderazgo se dimensionó en influencia e inspiración motivacional en 4 indicadores fundamentales. Se partió de la hipótesis de Existe una relación directa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 lo que permite ofrecer el servicio institucional con calidad, lo que finalmente se comprobó más que en un alto grado en un nivel positivo moderado; la dimensión Gestión por objetivos resultó la de más incidencia sobre la Cultura Organizacional. La dimensión influencia se percibió más afectada.

**Palabras claves:** Organigrama, Valores, Comunicación.

## **ABSTRACT**

This research sought to relate the variables Organizational Culture and Leadership of the administrative staff of the Educational District 09D21 San Jacinto de Yaguachi. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was a correlational type investigation. The survey technique was used with the Organizational Culture and Leadership Questionnaire instruments, both of which had already been validated, and which were subjected to reliability tests. Both were applied to 32 workers, of which 16 were female and 15 male. The variable Organizational Culture was dimensioned from the structure, cultural development and management by objectives in 9 indicators in total. The variable Leadership was dimensioned in influence and motivational inspiration in 4 fundamental indicators. It was based on the hypothesis of There is a direct relationship between the Organizational Culture and Leadership of the administrative staff of the San Jacinto de Yaguachi Education District 09D21, which allows us to offer the institutional service with quality, which was finally proved more than in a high degree at a moderate positive level; the Management by objectives dimension was the one with the greatest impact on Organizational Culture. The influence dimension was felt most affected.

**Keywords:** Organization Chart, Values, Communication.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **Realidad problemática**

Este proyecto de investigación analiza la relación entre Cultura y Liderazgo Organizacional en el Distrito de Educación en el cantón San Jacinto de Yaguachi. Al analizar las diferentes teorías que protegen el estrecho vínculo entre ambos fenómenos organizacionales, se utilizó un enfoque metodológico en este estudio para determinar la relación entre las dos variables, examinando así los factores y la dirección de este.

La Cultura Organizacional y el Liderazgo son componentes en cada organización que trabajan juntos para impulsar el resultado del éxito de una organización. Estas condiciones influyen en la estructura de la entidad. El liderazgo es considerado como el catalizador de cualquier cambio exitoso. Si las organizaciones mantienen un estilo de liderazgo estimulante y apropiado, pueden coordinar y fortalecer sus equipos de trabajo.

Las organizaciones evolucionan constantemente como sus gerentes, mientras que la tradición está vigente. La cultura es un tema que ofrece una serie de respuestas a los problemas desde la estructura organizacional y las preocupaciones cuando la experiencia, la práctica, el valor y las actitudes entre los grupos funcionales de la organización no siguen el mismo límite. Si la cultura de una empresa no está organizada y ejecutada dentro del código de conducta de los empleados, es difícil alcanzar la meta y lograr la misión de la institución. (LLanos, 2016).

En la actualidad existe un gran desconocimiento sobre el tema abordado, no se ha concientizado a los profesionales que desde el momento que se crea una entidad u organización y a lo largo de su funcionamiento recibe directamente la influencia de sus directivos o líderes, quienes preparan al personal que marcan la ruta a seguir para no tener resultados negativos dentro del ámbito laboral. Sin liderazgo no se puede definir la cultura que tiene q tomar la organización.

Cuando una organización carece o se fractura la cultura organizacional su sistema interno y la productividad tendrán afectaciones evidentes. Así mismo la carencia de liderazgo por parte del equipo directivo conllevará a graves problemas en las relaciones de cada departamento o grupos de trabajo alejándose del bien común para pasar al plano del egocentrismo.

Las diferencias que existen entre los equipos se denotan más en las formas de operar, algunos colaboradores llevan un estilo de trabajo más ordenado que otros, también hay trabajadores que requieren supervisión y seguimiento continuo, mientras que en otros casos hay grupos que prefieren el trabajo autónomo, pero siguiendo lineamientos.

De no tener establecido el mecanismo de acción que abarca la cultura organizacional, las expectativas que tiene tanto el líder, así como el colaborador sobre el desempeño se ve insatisfecho y surge el conflicto en la organización. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cultura organizacional sienta las bases para el desarrollo de un importante futuro global y una condición para el logro de un crecimiento global. Estos fundamentos de la diferencia cultural: tiene la misión de recordar a las naciones este gran desafío (UNESCO, 2015).

En la actualidad, las condiciones generales de desarrollo, económico, social cultural e ideológico en el ámbito mundial se han visto sujetas a cambios y a nuevas exigencias que obligan a una transformación más conocida como el proceso de globalización, esto ha conllevado a cambios dinámicos en la percepción que se tenía anteriormente sobre el manejo de las organizaciones, de manera que la cultura organizacional es el factor central para lograr un rendimiento eficaz y lograr resultados (Ordoñez & Quintana, 2014).

El liderazgo es un factor muy importante al momento de direccionar las acciones derivadas de la cultura organizacional, el líder está en capacidad de tomar las decisiones que sean más acertadas para el grupo u organización que precede, siendo un modelo de inspiración para el resto de los trabajadores llevando a alcanzar las metas planteadas. En Estados Unidos, Canadá y en los países de Latinoamérica, la cultura de liderazgo se impone como una visión autoritaria y tiránica, lo que ha ocasionado desde cualquier punto de vista problemas. Se tiene la percepción que un líder venga a salvar y a resolver solo los contratiempos de cualquier ámbito que se presenten.

A consecuencia de esto, en la región se encuentra que el liderazgo está siguiendo un esquema de autoridad forzada y por lo tanto se ha convertido tanto para líderes como para la misma sociedad en el más camino fácil, todos se esfuerzan muy poco y no se preocupan por educarse. En Ecuador, la Secretaria de Estado de Planificación y Desarrollo (SENPLADES)

ha observado avances en diferentes niveles, sin embargo, la pregunta sigue siendo si estos cambios apuntan a la acumulación de niveles más altos de desarrollo. "Se necesita una buena planificación, requiere cooperación y colaboración de las organizaciones (SENPLADES, 2016).

El Plan Nacional del Buen Vivir es un paradigma de desarrollo que se contrapone al paradigma de capitalismo. Las Zonales de Educación se conforman por distritos y circuitos donde se coordina estratégicamente las actividades de planificación y prestación de servicios públicos. Cada distrito de educación debe cumplir con su objetivo de creación que es recoger las necesidades de cada circuito, reconociendo en el territorio lo que cada uno necesita.

Pero aun en la práctica queda muy limitado el cumplimiento de sus funciones, pues a nivel general falta más eficiencia y agilidad en el procesamiento de trámites que exige la comunidad educativa de cada cantón. Una de las grandes deficiencias que se presenta en el Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 es en el momento de integrar al recurso humano de modo eficiente y eficaz con sus actividades en el ámbito laboral, las causas más evidentes es que el personal distrital no maneja habilidades de liderazgo necesaria para realizar sus funciones de manera eficiente (LLanos, 2016).

La falta de políticas en la organización, junto con la capacitación continua en liderazgo, aguarda el desarrollo local. Si se realiza la capacitación, de manera regular y se accede al talento de y al buen comportamiento, lo que dificulta la medición de los resultados obtenidos de la aplicación del conocimiento. encontrados en sus lugares de trabajo, esto tampoco permite evaluar las verdaderas necesidades para abordar una nueva perspectiva cultural y de liderazgo.

## **Trabajos previos**

Nivel internacional.

Según el maestro Víctor Manuel Chung Alva 2017, presentó un estudio sobre el impacto de la Cultura Organizacional en las relaciones entre Liderazgo y Gestión del Conocimiento, en la escuela especializada de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, cuyo objetivo era ver cuál es la cultura de la organización y evaluar la relación entre las prácticas de Gestión del Conocimiento y el Liderazgo, en las escuelas profesionales de la UNPRG con el objetivo de apoyar la educación, ha utilizado conceptos, modelos y prácticas

relacionadas con la Cultura y el Liderazgo de la Organización, reconociendo la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento (Chung, 2017).

El trabajo de investigación consistió en un enfoque cuantitativo, no experimental, armonioso, dedicado y analítico de los resultados, fue posible determinar que los estilos de liderazgo produjeron efectos significativos en las prácticas de gestión del conocimiento. Además, Se demostró que la influencia de los comportamientos de liderazgo relacionados con la gestión del conocimiento sigue las variables de cultura organizacional (Chung, 2017).

Otro referente que se ha utilizado como disenso es Camilo Alejandro Ríos Molano, Víctor Andrés Rubiano Ríos y David Alejandro Chinchilla Solano. Los objetivos específicos fueron diseñados para expresar el liderazgo y su importancia frente a la organización cultural. La cultura organizacional puede mejorar el desarrollo en las organizaciones. Contribuir a la construcción de una cultura proviene de una variedad de estilos de liderazgo. (Molano, Ríos, & Solano, 2014).

Este estudio presenta una perspectiva más amplia sobre el establecimiento de vínculos entre la Cultura del Liderazgo en el distrito educativo de San Jacinto de Yaguachi 09D21. En referente Juan Antonio Angulo Sainz, quien ha presentado el tema de Cultura, clima y liderazgo en instituciones educativas, como objetivo general expone: explorar las posibles relaciones entre el Clima Laboral, la Cultura y Liderazgo, y la efectividad de las instituciones educativas, planteada sobre el liderazgo determinada con las variables el clima y la cultura en las unidades educativas.

La pregunta básica era si el liderazgo determina el clima y la cultura. Los resultados de la investigación refuerzan el concepto de una mayor comunicación entre "liderazgo" y "cultura", en todos los contextos diferentes, destacando la relación entre la misericordia, el apoyo y el estímulo para el cambio y las relaciones humanas (Angulo, 2013).

#### Nivel Nacional

El tema de cultura organizacional: presenta ejes de acción de la gestión humana" de Mónica Llanos Encalada, Mgs, quien insiste en que la cultura de la Organización es considerada como una personalidad organizacional, señalando que es un personaje egoísta. su funcionamiento se puede distinguir de los demás. Por lo tanto, puede pensar en las fortalezas y debilidades, estos rasgos cuando no se manejan adecuadamente afectan las

relaciones en general, en una sociedad cultural, que tiene diferentes cualidades, buenas o malas, que influirán y afectarán directamente los lugares. culturales, tales como: cliente interno (socios y gerentes) y clientes externos (proveedores y sociedad) (LLanos, 2016).

La ingeniera Doris María Celi Pinza realiza investigaciones sobre el aprendizaje de la cultura organizacional y su impacto en el trabajo de los maestros de PUCE. El propósito fue determinar si la cultura organizacional es compartida por todos los miembros del IES y si el conocimiento de los miembros su principal, así como su estilo, le gusta o no es el trabajo de los maestros, lo que refleja su producción. A partir del análisis del análisis y la discusión de los resultados obtenidos en esta investigación, se afirmó que los procesos realizados por los miembros de los diversos departamentos de PUCE SD deben mejorarse para que el trabajo se realice. (Pinza, 2015).

Mildred Chávez también presentó el artículo "Fracaso del liderazgo en la etapa organizacional, prueba de las PYME ecuatorianas", el objetivo general era descubrir cómo el liderazgo influye en el clima de la organización y las empresas PYME ecuatorianas. Para llevar a cabo el proyecto, utilizó conceptos e ideas de liderazgo durante su estudio, y también analizó los comportamientos y estrategias de liderazgo.

Del mismo modo, exploró las ideas claves para la promoción de la relación entre Cambio Climático y Liderazgo en las PYME ecuatorianas.(Chávez, 2013).

Todos los líderes son de nacimiento, porque incluso si fuera así tienen mucho que aprender, pues esto es algo que se motiva, se enseña y se aprende, también define que no existe un estilo único de Dirección, de tal forma que para lograr una buena gestión, el líder debe saber comportarse de manera que utilice el estilo de dirección que se obtiene mediante una cultura organizacional adecuada en el momento adecuado para poder lograr los objetivos (Chávez, 2013).

#### Nivel local

Es importante mencionar que a nivel local no existen fundamentos teóricos ni referentes bibliográficos que aporten a la presente investigación pues el contexto no posee unidades académicas que den apertura al campo de investigación sobre el tema abordado, no se puede mencionar ningún título o autor de la localidad de San Jacinto de Yaguachi que se haya enfocado en la problemática presentada.

## **Teorías relacionadas al tema**

### Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21?

### Justificación del estudio

Teórica.

Las principales referencias de este trabajo son de autores reconocidos que han planteado el tema desde varias perspectivas para tener un enfoque más amplio del objeto de estudios son los objetivos del Plan del Buen Vivir en especial en sus objetivos 1.2; 1.5; y 1.6 porque enfocan en forma global la necesidad de satisfacer de la mejor manera al usuario de servicios públicos, se analizará en esta investigación si se está o no cumpliendo de manera parcial o total con esos objetivos.

### Metodológica

El presente trabajo de investigación es importante porque se desarrollará mediante una investigación correlacional que permitirá analizar todas las necesidades que se presentan con respecto a C.O y L porque mediante la aplicación del instrumento de investigación como son la encuesta y entrevista se analizarán los resultados para que se puedan establecer las debidas conclusiones y recomendaciones.

### Práctica

Esta investigación es importante porque, con los resultados obtenidos de la investigación, será posible tener una visión realista de cómo se maneja el material de estudio, lo que puede servir para futuras investigaciones y, como guía, mejorar las actividades del personal administrativo del distrito. de Educación San Jacinto de Yaguachi, para determinar qué queda por hacer en el campo de la Cultura y el Liderazgo Organizacional.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

- $H_i$ : Existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 lo que permite ofrecer el servicio institucional con calidad.



- $H_0$ : No existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 lo que permite ofrecer el servicio institucional con calidad.

### **Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.
- Existe una relación significativa entre el desarrollo de la Cultura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.
- Existe una relación significativa entre la dimensión gestión por objetivos y la superficie improvisación y exaltación del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.

### **Objetivos específicos.**

- Caracterizar el nivel correlacional entre la Estructura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.
- Detectar si existen relación en las dimensiones el desarrollo de la Cultura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.
- Identificar la relación entre la dimensión gestión por objetivos y la dimensión inspiración y motivación del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Esta indagación se fundamenta en el paradigma positivista mediante la aplicación del instrumento de investigación como es la realización de una encuesta aplicada para recopilar la información en cuanto al tema de cultura organizacional y liderazgo. Es una de tipo investigación cuantitativa.

#### **Cuantitativa**

Por lo expuesto por Bueno (2014) este paradigma de investigación intenta fijar, medir o establecer la cantidad, la estadística y la matemática de un fenómeno. Cuando se haya aplicado el instrumento de investigación se procesarán las cifras precisas: frecuencias, porcentajes, y series que permitirá desarrollar definiciones operacionales de las peculiaridades de la metrópoli para demostrar el contexto del texto en artículo.

El tipo de investigación es descriptiva y correlacional.

#### **Descriptiva.**

Se utiliza para señalar todos los elementos clave sobre la cultura y el liderazgo de la organización para obtener una comprensión de los diferentes contextos, ideas y prácticas en la primera área de estudio, utilizando las palabras correctas que mejor describan las tareas involucradas en esta investigación (Alvarez, 2012).

#### **Correlacional.**

Según lo expuesto por Páramo (2013) se emplea para determinar si dos variables están correlacionadas o no. Mediante la aplicación de la técnica de investigación se tendrán una visión más clara de la forma en que el personal administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi se desarrolla cuanto a cultura organizacional y liderazgo. Primero se miden las variables y luego, relacionarla con los efectos obtenidos para poder evidenciar la suposición.

#### **Diseño**

El plan de investigación actual es para transaccional, no experimental. No es una prueba porque está en el contexto del estudio porque se verificará la relación de las variables (Castro, 2015).

## 2.2 Operacionalización de las variables.

### Definición conceptual

Según lo descrito por Kerlinger (1975, 1988), citado por el autor Castro (2015), donde afirma que "la flexibilidad es la marca en la que se establecen los números o valores" (p.73). En esta investigación se operacionalizó las variables de acuerdo a las siguientes tablas:

Tabla 1 Operacionalización de Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/Rangos
Estructura	Análisis organizacional	1.3.1 1.3.1.1	Alto (66-90)
	Organigrama	1.3.1.2	
	Direccionamiento estratégico	1.3.1.3	
Desarrollo cultural	Creencias	1.3.2	Medio
	Normas	1.3.2.1	(43-65)
	Valores		
Gestión por objetivos y resultados.	Poder	1.3.3	
	Comunicación	1.3.3.1	Bajo (0-42)
	Participación	1.3.3.2 1.3.3.3	

Variable 1: Cultura Organizacional

Tabla 2 Operacionalización de Liderazgo

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/Rangos</b>
Influencia	Comunicación asertiva	1.3.4	Alto (66-90)
		1.3.4.1	
	Potenciación del cambio	1.3.4.2	
	Manejo de conflictos y errores	1.3.4.3	
Inspiración motivacional	Estimulo intelectual	1.3.5	Medio (43-65)
		1.3.5.1	
	Conductas	1.3.5.2	
	Trabajo en equipo	1.3.5.3	Bajo (0-42)

Fuente: Teorías relacionadas al tema.

La cultura organizacional se entiende como un conjunto de prácticas, valores, actitudes entre grupos de empleados en todos los niveles. Una frase utilizada para describir la cultura de una organización es una frase utilizada para fines comerciales (LLanos, 2016).

Variable 2: Liderazgo

Liderazgo se llama el conjunto de habilidades que una persona tiene para influir en la forma de pensar o actuar, y siempre usa la motivación para hacer que las personas hagan bien su trabajo para lograr el éxito. Varias herramientas como el carisma y la seguridad se utilizan para comunicarse y aumentar las habilidades interpersonales. (Pérez, 2013).

### **2.3 Población, muestra y muestreo.**

Según Bueno (2014), la sociedad "está formada por todos los miembros bien definidos de personas, eventos u objetos de cualquier tipo" (p. 146). Para llevar a cabo la investigación, un total de 32 personas cumplieron con el personal administrativo del distrito 09D21 San Jacinto de Yaguachi, como una muestra aleatoria (o muestra ilegal) utilizada cuando sea posible o no. Es muy difícil obtener una muestra con métodos de muestreo probabilístico.

Por lo tanto, la muestra para este estudio estaba compuesta por la población general, es decir, el instrumento de la encuesta se utilizaría en 32 individuos.

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

**Técnica:** Como afirma Cegarra (2011), "las técnicas de recopilación de datos son los medios por los cuales un investigador continúa reuniendo la información necesaria para una realidad o evento basada en objetivos educativos" (p. 149). El sistema permite la recopilación de información; En este estudio, la evaluación será utilizada por el personal de talento Humano del Distrito 09D21 San Jacinto de Yaguachi, lo que les permitirá identificar su propia cultura de liderazgo en el lugar de trabajo.

**Instrumentos:** Los métodos de recolección de datos pueden ser directos o indirectos. Los métodos indirectos son documentos de preguntas, que producen un documento o formato escrito de varias preguntas relacionadas con la educación (Castro, 2015). Los instrumentos de investigación, son las herramientas para llevar a cabo la técnica a emplear; el instrumento a aplicar serán los siguientes:

- Cuestionario tipo Likert, para medir el nivel de Cultura Organizacional.
- Cuestionario tipo Likert, para medir el nivel de Liderazgo
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Escala: Tipo Likert
- Niveles o rango: Cada ítem estuvo estructurado en cinco alternativas de respuesta.
- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- Algunas veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5).

**Validez y confiabilidad:** Pérez (2014) señala que "la investigación, la fiabilidad requiere la aplicación de dos principios clave relacionados con la validez y la fiabilidad del diseño, los métodos, las herramientas y la recopilación de datos" (p .153). Los instrumentos que miden el nivel Cultura Organizacional y Liderazgo serán revisados por expertos para medir la suficiencia y aplicabilidad.

**Confiabilidad:** Para medir o aclarar el nivel de confiabilidad, utilizando el coeficiente de Cronbach, el resultado es 0.906. Ver apéndice 8.

## 2.5 Procedimiento

En la presente investigación se emplean métodos teóricos aplicados a la construcción de conceptos sobre la problemática estudiada, estos son:

**Analítico-sintético:** Empleado para realizar el estudio de las partes y el todo, para llegar a comprender la realidad que está siendo investigada de forma integral (Cegarra, 2011).

- **Inductivo-deductivo:** estos métodos se utilizan para establecer las correspondientes generalizaciones de las variables (Gonzalez Manteiga & Perez de Vargas, 2012).
- **Histórico lógico:** Para el conocimiento de las distintas etapas de la evolución sobre la cultura organizacional y liderazgo; así como el análisis de las leyes generales y esenciales del funcionamiento que se da en la actualidad en el mismo ámbito (Cegarra, 2011).
- **Hipotético- deductivo:** es de gran utilidad para la formulación y comprobación de la hipótesis científica que orientó el proceso de la investigación (Perez, 2014).

## 2.6 Métodos de análisis de datos.

El desarrollo de análisis de información, cuadros y gráficos de las cifras relevantes se desarrolló con la ayuda del software SPSS. Alternativamente, se presentó una descripción precisa de los resultados. La sección de estudio se realizó en base a la hipótesis, esto se presenta total o parcialmente. Por lo tanto, las decisiones subjetivas se utilizaron como factores con el fin de evaluar general. El proceso se centrará en corregir la hipótesis.

## 2.7 Aspectos étnicos

Para el desarrollo de esta investigación, se considera una función central y no se ha identificado ningún trabajo previo con el personal del Distrito de Recursos Humanos de Educación 09D21 San Jacinto de Yaguachi, se desarrolla dentro del marco de transferencia de los principios éticos como son confidencialidad, no se refleja la identidad de los encuestados; guarda absoluta objetividad sin interferir en la opinión de las personas consultadas y manejando la información profesionalmente para la realización de esta investigación.

### III RESULTADOS

**Tabla 3. Correlación entre la dimensión estructura organizacional y la dimensión Influencia del Liderazgo**

Correlaciones				
Rho de Spearman	El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 31	,366* , 31
	Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,366* , 31	1,000 . 32

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

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

#### Apreciaciones

- En la Tabla 4 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Estructura Organizacional) y la variable Y (Influencia del liderazgo) sobre los 32 participantes estudiados.
- La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación se acepta la hipótesis específica 1. Sí existe correlación entre la estructura organizacional y la influencia del liderazgo

**Tabla 4. Correlación entre la dimensión desarrollo cultural y la dimensión Influencia del Liderazgo**

Correlaciones			El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado	Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas
Rho de Spearman	El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 31	,366* ,043 31
	Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,366* ,043 31	1,000 . 32

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

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

#### Apreciaciones

- En la Tabla 5 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Desarrollo cultural) y la variable Y (Influencia del liderazgo) sobre los 32 participantes estudiados.
- La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Se compara con el parámetro de SPSS (1,000).
- Al obtener en esa comparación se acepta la hipótesis específica 2. Sí existe correlación entre el desarrollo cultural y la influencia del liderazgo.



**Tabla 5. Correlación entre la dimensión gestión por objetivos y la dimensión inspiración y motivación del Liderazgo**

		<b>Correlaciones</b>		
			Me siento comprometi do a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimien to a todas las actividades	Existen las relaciones de cooperación y vínculos entre el personal administrati vos
Rho de	Me siento	Coeficiente de	1,000	,512**
Spearman	comprometido a que	correlación		
	las actividades se	Sig. (bilateral)	.	,003
	realicen de forma	N	32	32
	organizada y al			
	cumplimiento a todas			
	las actividades			
	Existen las relaciones	Coeficiente de	,512**	1,000
	de cooperación y	correlación		
	vínculos entre el	Sig. (bilateral)	,003	.
	personal	N	32	32
	administrativos			

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

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

#### Apreciaciones

- En la Tabla 6 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Gestión por objetivos) y la variable Y (Inspiración y Motivación del liderazgo) sobre los 32 participantes estudiados.
- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Se compara con el parámetro de SPSS (1,000)
- Al obtener en esa comparación se acepta la hipótesis específica 3. Sí existe correlación entre la Gestión por objetivos con la variable Inspiración y Motivación del liderazgo.

**Tabla 6. Correlación de las variables**

		Correlaciones								
		Se realizan periódicamente mediciones y diagnostico que permita el análisis organizacional	El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructura do	Conozco los valores de la organizaci ón y me identifico con ella	Pienso que se respet a el orden de jerarquía en todas las funcion es	Se utiliza adecuadament e la comunicación de actividades planificaci ón y direccionamie nto estratégico	Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organizaci ón	Me siento comprometi do a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimien to a todas las actividades	Considero que la organizaci ón está bien liderada	Existen o se fomentan habilidades de comunicaci ón asertiva en las diferentes áreas
Se realizan periódicamente mediciones y diagnostico que permita el análisis organizacional	Correlaci ón de Pearson Sig. (bilateral) N	1	,582**	,475**	,378*	,338	,473**	,389*	,208	,241
			,001	,006	,036	,063	,006	,028	,252	,184
		32	31	32	31	31	32	32	32	32

El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,582**	1	,538**	,164	,109	,505**	,341	,044	,183
	N	31	31	31	30	30	31	31	31	31
Conozco los valores de la organización y me identifico con ella	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,475**	,538**	1	,494**	,241	,762**	,729**	,308	,232
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,378*	,164	,494**	1	,497**	,595**	,659**	,577**	,520**
	N	31	30	31	31	30	31	31	31	31

Se utiliza adecuadamente la comunicación de actividades de planificación y direccionamiento estratégico	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,338	,109	,241	,497**	1	,243	,381*	,579**	,804**
	N	31	30	31	30	31	31	31	31	31
Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,473**	,505**	,762**	,595**	,243	1	,746**	,447*	,250
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
Me siento comprometido a que las	Correlación de Pearson	,389*	,341	,729**	,659**	,381*	,746**	1	,492**	,412*

actividades se realicen de forma organizada y al cumplimiento a todas las actividades	Sig. (bilateral)	,028	,061	,000	,000	,035	,000		,004	,019
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
Considero que la organización está bien liderada	Correlación de Pearson	,208	,044	,308	,577**	,579**	,447*	,492**	1	,659**
	Sig. (bilateral)	,252	,814	,087	,001	,001	,010	,004		,000
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas	Correlación de Pearson	,241	,183	,232	,520**	,804**	,250	,412*	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,184	,324	,202	,003	,000	,167	,019	,000	
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32

Se realizan periódicamente e análisis sobre las relaciones laborales entre el personal del talento humano	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,230 ,205 32	,147 ,431 31	,116 ,527 32	,456* ,010 31	,751** ,000 31	,254 ,160 32	,337 ,059 32	,449** ,010 32	,707** ,000 32
Existe manejo adecuado de la resolución de conflictos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,380* ,039 30	,365 ,051 29	,386* ,035 30	,526** ,003 29	,816** ,000 29	,384* ,036 30	,420* ,021 30	,587** ,001 30	,735** ,000 30
El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,533** ,002 31	,425* ,019 30	,427* ,017 31	,442* ,015 30	,797** ,000 30	,486** ,006 31	,407* ,023 31	,616** ,000 31	,699** ,000 31

recibimos	Correlaci	,440*	,108	,159	,393*	,608**	,223	,302	,326	,498**
capacitación	ón de									
continua de	Pearson									
motivación y	Sig.	,013	,568	,393	,032	,000	,227	,098	,074	,004
superación	(bilateral)									
	N	31	30	31	30	30	31	31	31	31
En la	Correlaci	,516**	,323	,363*	,550**	,339	,559**	,481**	,304	,232
organización	ón de									
de mantiene	Pearson									
un manual de	Sig.	,002	,076	,041	,001	,062	,001	,005	,091	,202
convivencia,	(bilateral)									
normas y	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
conductas										
Existen las	Correlaci	,305	,211	,271	,500**	,707**	,474**	,423*	,506**	,651**
relaciones de	ón de									
cooperación y	Pearson									
vínculos entre	Sig.	,090	,253	,133	,004	,000	,006	,016	,003	,000
el personal	(bilateral)									
administrativo	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
s										

Las conductas del personal van a acordar al cumplimiento de los principios del Liderazgo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,442*	,446*	,429*	,300	,605**	,473**	,417*	,475**	,559**
Me siento defraudado ante la mala actitud de algunos compañeros al desempeñar su labor	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,187	,074	-,201	-,192	-,348	-,292	-,286	-,518**	-,279
	N	32	31	32	31	31	32	32	32	32
	N	31	30	31	30	30	31	31	31	31

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

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



#### IV. DISCUSIÓN

- La Tabla 4 muestra los coeficientes de correlación entre las diferentes X (estructura de gestión) y la varianza Y (influencia de liderazgo) para los 32 participantes del estudio. El valor de P o sig. Resultado bilateral (0.05) comparado con el parámetro de SPSS ( $1\% = 0.01$ ) Al encontrar esta comparación, se acepta una hipótesis particular 1. Existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación. de liderazgo., Los hallazgos de Chávez son validados, en los cuales mantiene los resultados de un modelo de comunicación que se relaciona con el liderazgo y la cultura organizacional que explica más del 50% de las diferencias en la cultura organizacional.
- Por lo tanto, los líderes pueden crear o modificar una cultura para apoyar la gestión del conocimiento, en lugar de tener un impacto directo en las prácticas de gestión del conocimiento. En otras palabras, el liderazgo transformacional puede mejorar la experiencia de la organización al crear una cultura que apoye a la organización. Bajo estos supuestos, la cultura puede ser una fuente de liderazgo que puede influir en el desempeño organizacional (Chavez Hernandez, 2018).
- La Tabla 5 muestra los coeficientes de correlación entre la variable X (Desarrollo cultural) y la variable Y (Impacto de liderazgo). La sincronización es significativa al nivel 0.05 (bilateral). Comparado con el coeficiente paramétrico correspondiente del SPSS (1,000). Como puede encontrar en esta comparación, según la hipótesis 2, existe un vínculo entre el desarrollo cultural y la motivación de liderazgo. Examinando los hallazgos de los autores Camilo Ríos, Víctor Rubiano y David Chinchilla Organizacional, los resultados surgen de que miembros de diferentes culturas comparten el mismo significado sobre liderazgo efectivo. A partir de ahí, tiene características únicas y el comportamiento de liderazgo está vinculado al mundo, contribuyendo a un liderazgo efectivo y sabiendo hasta qué punto se conecta con las culturas tradicionales.
- El liderazgo surge de un contexto cultural en el que determina el tipo de liderazgo utilizado en una sociedad determinada, basándose en representaciones culturales y / o comparaciones de organizaciones que pueden ayudar a identificar las características de liderazgo y su desempeño en contextos dados. (Molano, Ríos, & Solano, 2014).

- La Tabla 6 muestra los coeficientes de correlación entre diferentes variables X (Gestión por Proyectos) y diferentes variables Y (Recomendación y Motivación) para los 32 participantes del estudio. La sincronización es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).
- En comparación con el parámetro de SPSS (1,000). Existe un vínculo entre la Gestión en Propósito y la Evaluación Diferente y el Propósito de Liderazgo. Esto se basa en la teoría de Pérez donde enfatiza que un mayor compromiso y esfuerzo colectivo entre la clase trabajadora dará resultados positivos (Perez A. G., 2014).
- Como ha señalado Mónica Llanos Encalada, quien sostiene que las organizaciones, aparte de los bienes físicos, son lo que su gente es y crea; sin embargo, el papel desempeñado por los gerentes y ejecutivos es importante para determinar dónde llega o se detiene una organización.
- Por lo tanto, además del hecho de que en los casos de control no hay necesidad de proporcionar un sistema de monitoreo alternativo que nos permita mejorar; Además, en este sentido (las características de las corporaciones de propiedad privada o las entidades reguladas) pueden traer muchas consecuencias, especialmente en el entorno laboral, que pueden destruir todas las relaciones internas y externas de una organización (LLanos, 2016).

## V. CONCLUSIONES

- Después de procesar la información de los datos obtenidos de este proyecto de investigación, se concluye que la relación entre Cultura y Liderazgo en los 32 participantes del estudio se refiere a los antecedentes, creencias, valores y prácticas de Educación 09D21 San Jacinto de Yaguachi, esto selecciona la forma en que opera la administración y brinda apoyo para superar los problemas que surgen.
- El tema de la relación entre diferentes variables: cultura organizacional y liderazgo en participantes, se presenta por encima de las participantes femeninas, lo que mejora la aparición de diferencias individuales y, por lo tanto, examina lo que sucede dentro de Dimensiones, que y el mayor impacto en la Cultura de las Operaciones por parte de la Administración son los objetivos, la capacidad de comunicarse, porque son una parte integral, en el proceso de hacer de Cultura, las organizaciones que se comunican regularmente.
- Los resultados obtenidos del núcleo de la motivación son la principal preocupación dentro del Liderazgo que se encuentra en la investigación que aborda las percepciones de los empleados. Hay algunos participantes que sienten que sus colegas no tienen la actitud correcta para mantener un ambiente de trabajo saludable. Las personas que, debido a sus conocimientos y habilidades, pueden conocer a su competencia, les permiten tomar las decisiones correctas. Esta seguridad en el proceso crea confianza en el equipo dispuesto a lograr los objetivos establecidos dentro de la organización.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Para el personal administrativo del Distrito de Educación 09D21 San Jacinto de Yaguachi, se recomienda considerar los principios de promover una cultura abierta, positiva y atractiva, para nutrir el talento y requerir un esfuerzo continuo. El jefe de distrito debe hacer un plan para hacer esto, y para aclarar los objetivos y al mismo tiempo alinearse con la visión de la organización.
- Se alienta a los directivos a desarrollar diversas iniciativas a promover una cultura de alto rendimiento. Debe haber un amplio espacio para la crítica y sistemática, que siempre es el caso con el objetivo de encontrar una solución concreta.
- Para el director del Distrito, la comunicación debe ser la base de cualquier relación con él. En este estudio, el enfoque principal está en las etapas de comunicación en los niveles organizacional y de liderazgo y debe considerarse como un vehículo importante para adoptar la cultura organizacional a través de partidarios efectivos. Los siguientes son procesos de comunicación consistentes y formas en que los empleados pueden aprobar reglas, acciones, reglas y estándares que definirán la cultura de la organización.
- Se debe proporcionar una mayor coordinación entre los líderes del Distrito y el personal administrativo, ya que es un contribuyente importante a su proceso de creación de cultura. Se recomienda mantener reuniones entre ellos para discutir temas de liderazgo y monitorear sus acciones y decisiones con el fin de identificar sus deficiencias, debilidades, fortalezas y reforzarlas. y mejorar sus habilidades a diario.
- Monitorear y evaluar todas las habilidades del trabajo, en base a las metas y objetivos previstos, individualmente y en equipo, es la clave para una respuesta que servirá para integrar las habilidades de liderazgo y su impacto en la cultura de la organización. donde se hizo este estudio.
- Hasta que el liderazgo efectivo mejore las bases de la cultura organizativa, los líderes deben ser apasionados por mejorar la rutina diaria, para ello deben enfocarse en proporcionar con servicios de capacitación sobre el impacto y la calma del conflicto. A nivel institucional, se fomentará la creación de un liderazgo abierto y fuerte en todos los aspectos de la organización y la cultura en los niveles más altos.

## REFERENCIAS


- Acuña, O. (2011). *Gestion empresarial*. Bogota: Vanguardia.
- Alvarez, A. C. (2012). *Introduccion a la metodologia de investigacion cientifica*. Bogotá.
- Armendariz, B. (2012). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Beneras, J. (2013). *Emprendimiento y Gestión*. Bogota.
- Bueno, G. (2014). *Metodologia de Investigacion*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Castro, Y. A. (2015). *Proyecto de Investigacion Cientifica*. Madrid: Omniscriptum GmbH & Company Kg.
- Cegarra, J. (2011). *Metodologia de la investigacion cientifica y tecnologica*. Madrid: Editorial Diaz de Santos.
- CELAC. (03 de Junio de 2016). <http://www.sela.org/celac/quienes-somos/que-es-la-celac/>.  
Obtenido de <http://www.sela.org/celac/quienes-somos/que-es-la-celac/>
- Chacha Parra, G. (2015). *Elaboracion del un organigrama. Diseño para el departamento de Gestion y Talento Humano*. Cuenca: UPS.
- Chavez Hernandez, N. (16 de 02 de 2018). Cambio en la Cultura Organizacional.
- Chávez, M. (2013). *“La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simon Bolivar Sede Ecuador.
- Chung, V. M. (2017). *Impacto de la Cultura Organizacional en la Relación entre el Liderazgo y la Gestión del Conocimiento, en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Lima: Universidad Peruana Union.
- Cuesta, U. (2012). *Manejo de conflictos empresariales*. Madrid: Esic.
- Duran, M. E. (2012). *Gestión Estratégica*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Gonzalez Manteiga, M., & Perez de Vargas, A. (2012). *Estadistica aplicada una vision Instrumental*. Madrid: Ediciones Dias De Santos.
- Herrera, J., & Guevara, N. (2014). *¿Sabemos realmente que es la motivación?* La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Cuba.

- Jimenez, J. (21 de 03 de 2012). Obtenido de <http://www.degerencia.com/articulo/10-principios-de-buenas-comunicaciones-corporativas-internas>
- LLanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de Acción de la Gestión Humana*. Samborondon: Universidad ECOTEG.
- Melo, D. (2013). *Liderazgo ineficaz*. Buenos Aires: Gerencia y Gestion.
- Molano, C. A., Ríos, V. A., & Solano, D. A. (2014). *Liderazgo y Cultura Organizacional*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Montes, C., Rodriguez, D., & Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Revista de Psicología*, 21-22.
- O.Coni, O. (28 de 05 de 2014). *Diagnosticando una organización*. Obtenido de Gerencia y Negocios: <http://www.degerencia.com/articulo/diagnosticando-una-organizacion>
- O.Coni, O. (2015). *El control como un proceso de aprendizaje organizacional*. Buenos Aires.
- Ordoñez, S., & Quintana, A. (2014). *Cultura organizacional inspirada en valores como cuarto eje de la sostenibilidad: un modelo de responsabilidad social*. Bogotá: SIGNOS.
- Palacios, R. G. (12 de Octubre de 2016). *Liderazgo efectivo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/283666>
- Páramo, P. (2013). *La Investigación en Ciencias Sociales: Estrategias de Investigación*. Bogotá: Universidad de Colombia.
- Perez, A. G. (2014). *La interpretación de datos. Una introducción de los métodos de investigación*. Madrid: Umed Publicaciones.
- Perez, P. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- Pertuz, R. A. (2013). *Estudio de los tipos de estructura organizacional de los institutos universitarios venezolanos*. Maracaibo: Universidad del Zulia.

- SENPLADES. (2016). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/america-latina-va-hacia-un-cambio-de-paradigma-segun-grandes-pensadores-contemporaneos/>
- Soto, J. (2013). *Estandarización de Organigramas y Modelamiento del Proceso de Producción Audiovisual: Una Propuesta Basada en la Toma de Decisiones*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- UNESCO. (13 de Julio de 2015). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/culture-and-development/>
- Vecino, J. (13 de 08 de 2014). *Gerencia.com*. Obtenido de <http://www.degerencia.com/articulo/hacia-una-cultura-del-cambio-o-hacia-un-cambio-de-cultura>
- Yarce, J. (2013). *Aprender a comunicar*. Bogotá.

## ANEXOS

### Instrumento de investigación

 <b>ESCUELA DE POSGRADO</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
<b>Tema:</b> Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018
<b>Dirigida a:</b> Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi
<b>Objetivo:</b> Determinar el tipo de Cultura Organizacional dominante y el modelo de Liderazgo con el que funciona el Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21
<b>Instrucciones para contestar de manera correcta las preguntas:</b> Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.
<b>Control del cuestionario</b>
Núm. Encuesta: <input type="text"/> Fecha: <input type="text"/>
<b>Características de identificación. -</b>
1.- Edad <input type="text"/>
2.- Género:
Femenino <input type="checkbox"/>
Masculino <input type="checkbox"/>
3.- Nivel de Educación:
Ninguna <input type="checkbox"/>
Básica <input type="checkbox"/>
Bachillerato <input type="checkbox"/>
Superior <input type="checkbox"/>



<b>Variable 1</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>					
1. Se realizan periódicamente mediciones y diagnóstico que permita el análisis organizacional					
2. El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado					
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO CULTURAL</b>					
3. Conozco los valores de la organización y me identifico con ella					
3. Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN POR OBJETIVOS</b>					
4. Se utiliza adecuadamente la comunicación de actividades de planificación y direccionamiento estratégico					
5. Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización					
6. Me siento comprometido a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimiento a todas las actividades					
<b>1. Nunca</b> <b>2. Casi nunca</b> <b>3. Algunas veces</b> <b>4. Casi siempre</b> <b>5. Siempre</b>					



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Tema:**

Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo  
09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018

**Dirigida a:** Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi

**Objetivo:**

Determinar el tipo de Cultura Organizacional dominante y el modelo de Liderazgo con el que funciona el Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21

**Instrucciones para contestar de manera correcta las preguntas:** Seleccione con una (X), la respuesta correcta según su opinión.

**Control del cuestionario**

Núm. Encuesta:

Fecha:

Características de identificación. -

1.- Edad

2.- Género:

Femenino

Masculino

3.- Nivel de Educación:

Ninguna

Básica

Bachillerato

Superior

<b>Variable 2</b>					
<b>DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Considero que la organización está bien liderada					
2. Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas					
3. Se realizan periódicamente análisis sobre las relaciones laborales entre el personal del talento humano.					
4. Existe un manejo adecuado de la resolución de conflictos					
5. El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas					
<b>DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN Y MOTIVACIÓN</b>					
6. Recibimos capacitación continua de motivación y superación					
7. En la organización se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas.					
8. Existe las relaciones de cooperación y vínculos entre el personal administrativo					
9. Las conductas del personal van acorde al cumplimiento de los principios del Liderazgo					
10. Me siento defraudado ante la mala actitud de algunos compañeros al desempeñar su labor					
<b>1. Nunca</b> <b>2. Casi nunca</b> <b>3. Algunas veces</b> <b>4. Casi siempre</b> <b>5. Siempre</b>					

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Objetivo específico 1 Caracterizar el nivel correlacional entre la Estructura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21</p> <p>Objetivo específico 2 Detectar si existen relación en las dimensiones el desarrollo de la Cultura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar la relación entre la dimensión gestión por objetivos y la dimensión inspiración y motivación del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21</p>	<p><b>Hipotesis general</b></p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 lo que permite ofrecer el servicio institucional con calidad.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y Liderazgo del personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21 lo que permite ofrecer el servicio institucional con calidad.</p> <p>1.6.2 Hipotesis específicas</p> <p><b>Hipotesis específica 1</b> Existe una relación significativa entre la Estructura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21</p> <p><b>Hipotesis específica 2</b> Existe una relación significativa entre el desarrollo de la Cultura Organizacional y la influencia del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21.</p> <p><b>Hipotesis específica 3</b> Existe una relación significativa entre la dimensión gestión por objetivos y la dimensión inspiración y motivación del Liderazgo en el personal administrativo del Distrito de Educación de San Jacinto de Yaguachi 09D21</p>	<p><b>Variable 1:</b> Cultura Organizacional</p> <p><b>Variable 2:</b> Liderazgo</p>	<p>Analisis organizacional</p> <p>Organigrama</p> <p>Direccionamiento estrategico</p> <p>Creencias</p> <p>Normas</p> <p>Valores</p> <p>Poder</p> <p>Comunicacion Participacion</p> <p>*Comunicacion asertiva *Potenciacion del cambio *Manejo de conflictos y errores</p> <p>*Estimulo intelectual *Conductas *Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo Se utiliza la investigación cuantitativa.</p> <p>Metodo El metodo utilizado es el Analítico-sintético: Inductivo-deductivo Historico logico, Hipotetico- deductivo, Diseño de la investigación La investigación que se desarrolla presenta el diseño correlacional.</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b> <b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION.:</b> personal administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, siendo un muestreo no probabilístico (o muestreo no aleatorio) que se utiliza cuando es imposible o muy difícil obtener la muestra por metodos de muestreo probabilístico. Por lo tanto la muestra para este estudio esta conformada por la totalidad de la poblacion, es decir, a 32 personas sera aplicado el instrumento de investigación.</p> <p>Tecnica: ENCUESTA</p> <p>Instrumento: CUESTIONARIO</p>

**Constancia de validación del instrumento de investigación**

**TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 27 de Mayo de 2018.

*Yesica Correa Olaya*  
MSc. Yesica Correa Olaya  
Evaluadora del Instrumento

Mgtr.: Correa Olaya Yesica del Rocío  
DNI: 0919850917  
Teléfono: 0998201054 - 2020339  
E-mail: Yesicac81@hotmail.com

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018**  
**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 26 de Mayo de 2018.

  
**MSc. Lina Ulloa Baquerizo**  
 Evaluadora del Instrumento.

Mgtr.: Lina Mabel Ulloa Baquerizo  
 DNI: 0919972059  
 Teléfono: 0979762503  
 E-mail: mabelita-242007@hotmail.com

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018**  
**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

San Jacinto de Yaguachi, 28 de Mayo de 2018.



Ing. Rafael Hinojosa Silva  
Evaluador del Instrumento

Mgtr.: Humberto Rafael Hinojosa Silva  
DNI: 0917921058  
Teléfono: 0991902720  
E-mail: rhinijosa.ec@hotmail.com

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ING. RAFAEL HINOJOSA SILVA**  
**Magister en Administración de Empresas**

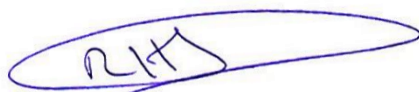
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante la presente, el suscrito Magister Ing. Rafael Hinojosa Silva, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el investigador Ángel Miranda Díaz usó para su proyecto de investigación “Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018”

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas 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, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 28 de mayo de 2018



**Ing. Rafael Hinojosa Silva**  
Evaluador del Instrumento



**Lcda. Yesica Correa Olaya**

**Magister en Administración de Empresas**

## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante la presente, la suscrita Magister Lcda. Yesica Correa Olaya, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el investigador Ángel Miranda Díaz usó para su proyecto de investigación “Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018”

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas 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, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 27 de mayo de 2018

*Yesica Correa O.*  
**MSc. Yesica Correa Olaya**  
Evaluadora del Instrumento

**Lcda. Lina Ulloa Baquerizo**

**Magister en Economía y Finanzas**

## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante la presente, la suscrita Magister Lcda. Lina Ulloa Baquerizo, deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario de la encuesta que el investigador Ángel Miranda Díaz usó para su proyecto de investigación “Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018”

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas 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, quien suscribe el presente documento, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por el referido investigador.

San Jacinto de Yaguachi, 26 de mayo de 2018.

  
**MSc. Lina Ulloa Baquerizo**  
Evaluadora del Instrumento.

## Datos de expertos validadores

### EXPERTOS

#### Datos Personales

Nombres: Rafael  
Apellidos: Hinojosa Silva  
Fecha de nacimiento: 06 de diciembre de 1978 (39 años)  
Nacionalidad: ecuatoriano  
Estado Civil: Casado  
Dirección: Cdla. Alborada 13va. Etapa Mz A4 V11 Guayaquil - Guayas  
Teléfono: (593) 991902720 / 042175086 rhinojosa.ec@hotmail.com



Nivel Superior: Universidad Iberoamericana de México  
Título Obtenido: Máster en Administración de Empresas  
MBA Doctorando de la Universidad Internacional

#### Datos Personales

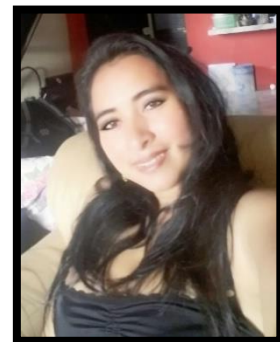
Nombres: Lina Mabel  
Apellidos: Ulloa Baquerizo  
Fecha de Nacimiento: 02 de mayo de 1981  
Nacionalidad: ecuatoriana  
Estado Civil: Casada  
Cedula de Identidad: 0919972059  
Dirección: Batallón Yaguachi  
Teléfono: (04) 2020255 0979762503



Nivel Superior: Universidad Autónoma de Madrid  
Título Obtenido: Máster Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la República De Ecuador.  
Especialización: Economía y finanzas

#### Datos Personales

MSC. YESICA DEL ROCIO CORREA OLAYA  
Cedula: 0924679095  
Fecha de Nacimiento: 23 de octubre de 1981  
Dirección: Sucre 100ª Y Calderón  
Correo Electrónico: yesiac81@hotmail.com  
Celular: 0998201054



Nivel Superior: Universidad Autónoma de Madrid  
Título Obtenido: Máster Universitario en Formación de Profesores de Secundaria de la República De Ecuador.  
Especialización: Economía y finanzas

Carta de solicitud

**ESCUELA DE POST GRADO CESAR VALLEJO  
TUMBES – PERÚ  
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**

San Jacinto de Yaguachi, 04 de Junio del 2018

**ING. RAUL VIVAS FLORES  
DIRECTOR DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D21  
SAN JACINTO DE YAGUACHI.**

Yo, Ángel Vicelino Miranda Díaz, con título de licenciado en ciencias de la educación, docente de la emblemática Institución Educativa Rosaura Maridueña y alumno maestrante en la especialidad de Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo de Tumbes – Perú, le saludo afectuosamente felicitándolo por su eficiente labor al frente de la institución que usted dirige, el motivo de la presente es para solicitarle se me de autorización para realizar visitas, aplicar encuestas y entrevistas en el distrito educativo, ya que estoy haciendo el Proyecto de Tesis cuyo título es Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09d21 San Jacinto de Yaguachi, por lo que le pido se ayuda, ya que es un requisito indispensable para obtener mi maestría en Gestión Pública, lo que se me permitiría tener un título en cuarto nivel que servirá para proyectarme más como persona, que siempre trata superarse e innovarse.

Con la seguridad que mi petición sea aceptada para Ud. De antemano le quedare agradecido, pidiéndole a Dios que siempre le bendiga.

Atte.,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Teléfono(s): 3961400

**LCDO. ÁNGEL VICELINO MIRANDA DÍAZ  
DOCENTE – MAESTRANTE**

Documento No.: MINEC-DC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0874-E  
Fecha: 2018-06-04 09:19:56 GMT -05  
Revisado por: Jailene de los Angeles Mantilla Calderon  
Para verificar el estado de su documento ingrese a  
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>  
con el usuario: "0909902926"

## Constancia Emitida por la Institución



Ministerio  
de Educación



Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D21-2018-0807-OF

Yaguachi, 07 de junio de 2018

**Asunto:** SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR VISITAS EN EL DISTRITO, EN LA CUAL REALIZARA PROYECTO DE TESIS

Señor  
Angel Vicelino Miranda Diaz  
**Docente**  
**MINISTERIO DE EDUCACION**  
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al trámite No. MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0874-E, presentado el 4 de Junio del presente año emitido por el Lcdo. Ángel Avelino Miranda Díaz, docente de la Escuela de Educación Básica Rosaura Maridueña y maestrante en la Especialidad de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo de Tumbes-Perú, solicitando que se le autorice visitas al Distrito de Educación para realizar encuestas y entrevistas para realizar el proyecto de tesis que es requisito para obtener la Maestría en Gestión Pública.

Ante estos antecedentes presentado por el Lcdo. Ángel Miranda Díaz, se procede a la autorización del ingreso al Distrito de Educación 09D21-San Jacinto de Yaguachi, siempre y cuando no obstruya en el desarrollo diario de la jornada laboral.

Particular que se comunica para fines pertinentes.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Wilfrido Raul Vivas Flores  
**DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D21-SAN JACINTO DE YAGUACHI**

Referencias:  
- MINEDUC-CZ5-09D21-UDAC-2018-0874-E

Anexos:  
- 09d21-udac-0874-e.pdf

Copia:  
Maria Eloisa Quito Tapia  
**Analista Distrital de Atención Ciudadana**

ba/dv

Av. Amazonas N34-451 entre Av. Atahualpa y Juan Pablo Sanz  
Telf.: + (593 2) 3961300/1400/1500  
www.educacion.gob.ec

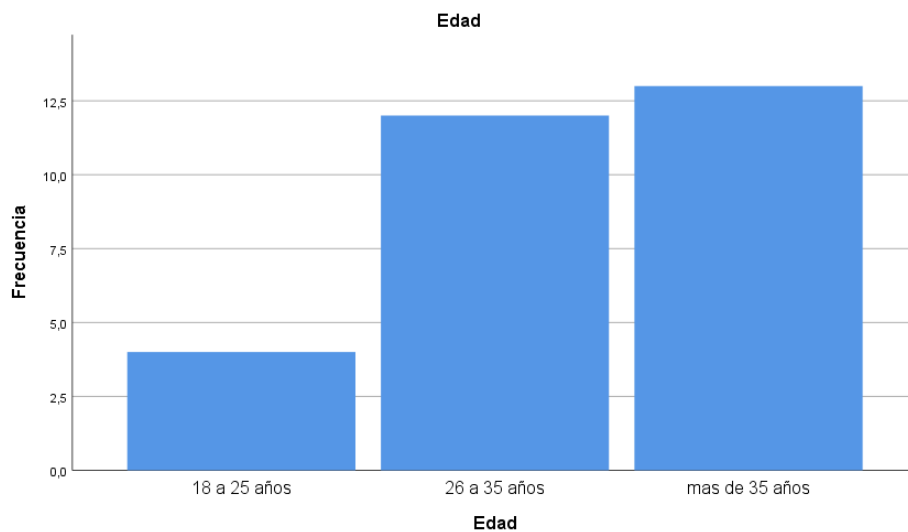


## Resultados

**Tabla 7 Edad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 25 años	4	12,5	13,8	13,8
	26 a 35 años	12	37,5	41,4	55,2
	más de 35 años	13	40,6	44,8	100,0
	Total	29	90,6	100,0	
Perdidos	Sistema	3	9,4		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



*Figura 1 Edad de los participantes. Elaboración base de datos encuesta*

Distribución de participantes en la investigación por rangos de edad.

Fuente: Elaboración propia.

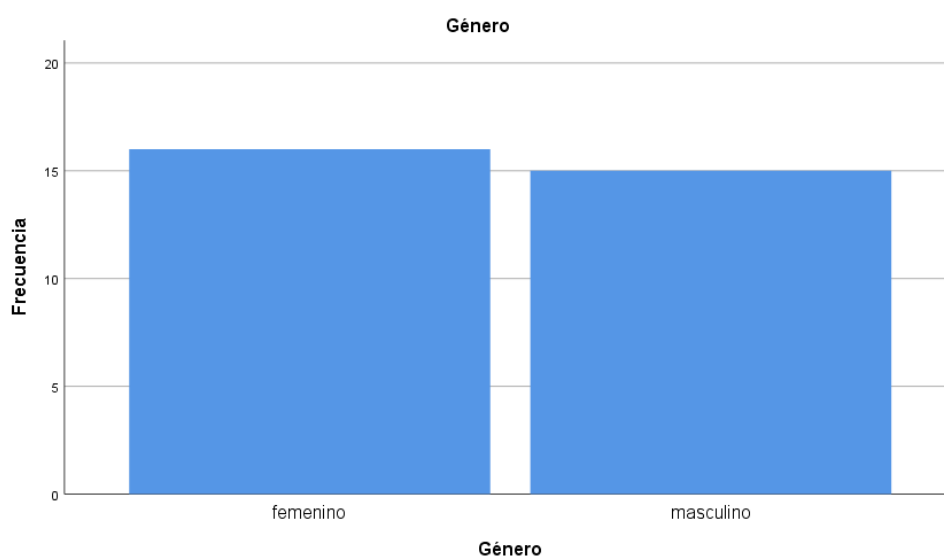
Apreciaciones

- En la Figura 1 se encuentra el total de 32 participantes en la investigación por rangos de edad.
- El rango de edad más frecuente fue el de más de 35 años, 13 participantes.
- El rango de edad menos frecuente fue el de 18 a 25 años. 4 participantes.

**Tabla 8 Género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	16	50,0	51,6	51,6
	Masculino	15	46,9	48,4	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

Nota: Base de datos SPSS 2018



*Figura 2 Género de los participantes. Elaboración base de datos encuesta*

Distribución de participantes en la investigación por rangos de género.

Fuente: Elaboración propia.

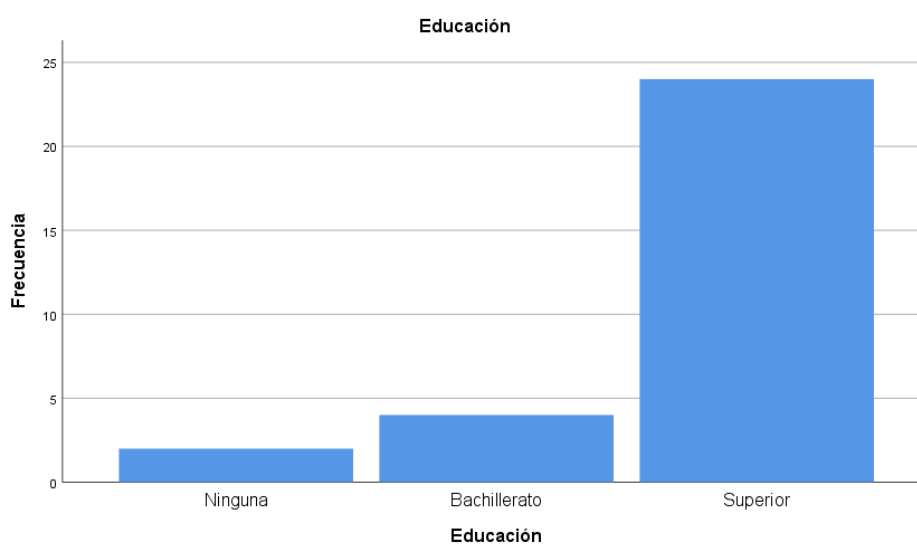
Apreciaciones

- En la Figura 2 se encuentra el total de 32 participantes en la investigación por rangos de género.
- El rango de género más frecuente fue femenino, con un total de 16 participantes.
- El rango de género menos frecuente fue el masculino, 15 participantes.

**Tabla 9 Educación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	2	6,3	6,7	6,7
	Bachillerat	4	12,5	13,3	20,0
	o				
	Superior	24	75,0	80,0	100,0
	Total	30	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	6,3		
	Total	32	100,0		

Nota: Base de datos SPSS 2018



*Figura 3 Educación de los participantes. Elaboración base de datos encuesta*

Distribución de participantes en la investigación por rangos de educación.

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

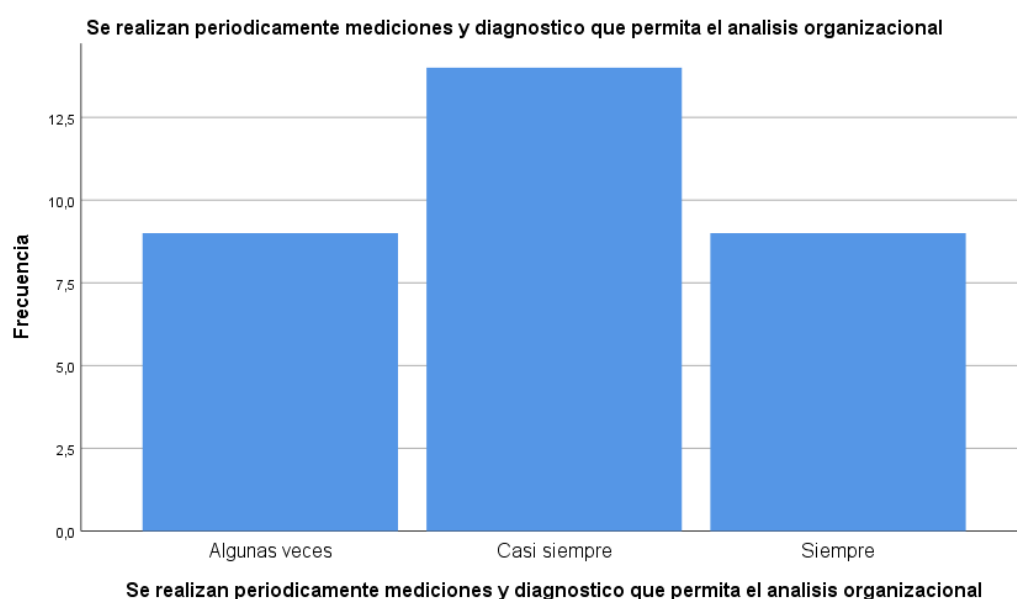
- En la Figura 3 se encuentra el total de 32 participantes en la investigación por rangos de educación.
- El rango de educación más frecuente educación superior, con un total de 24 participantes.
- El rango de educación menos frecuente fue ninguna educación, 2 participantes.



**Tabla 10 Se realizan periódicamente mediciones y diagnóstico que permita el análisis organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	9	28,1	28,1	28,1
	Casi siempre	14	43,8	43,8	71,9
	Siempre	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS 2018



*Figura 4 Se realizan periódicamente mediciones y diagnóstico que permita el análisis organizacional.*

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

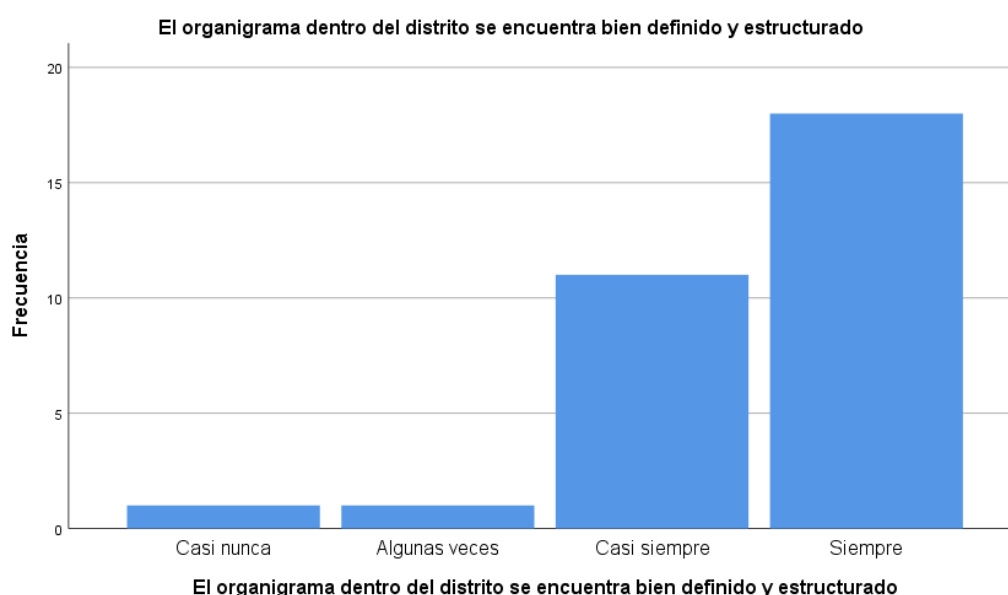
Apreciaciones

En lo que respecta a la dimensión de estructura, la variable de análisis organizacional en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, según la opinión de los encuestados el rango más frecuente marcó la opción casi siempre y el rango menos frecuente respondió que siempre y algunas veces.

**Tabla 11 El organigrama dentro del Distrito se encuentra bien definido y estructurado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,1	3,2	3,2
	Algunas veces	1	3,1	3,2	6,5
	Casi siempre	11	34,4	35,5	41,9
	Siempre	18	56,3	58,1	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

Nota: Base de datos SPSS 2018



*Figura 5 El organigrama dentro del Distrito se encuentra bien definido y estructurado*

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

En la dimensión de estructura, la variable de organigrama en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más frecuente marcó la opción casi siempre y el menos frecuente algunas veces.

**Tabla 12 Conozco los valores de la organización y me identifico con ella**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	3	9,4	9,4	12,5
	casi siempre	6	18,8	18,8	31,3
	siempre	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



Figura 6 Conozco los valores de la organización y me identifico con ella

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

Se puede apreciar en la tabla y figura la dimensión de desarrollo cultural, la variable de valores de la organización en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más frecuente 22 participantes marcó la opción siempre y el menos frecuente dijo casi nunca.

**Tabla 13 Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,2	3,2
	algunas veces	2	6,3	6,5	9,7
	casi siempre	7	21,9	22,6	32,3
	Siempre	21	65,6	67,7	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

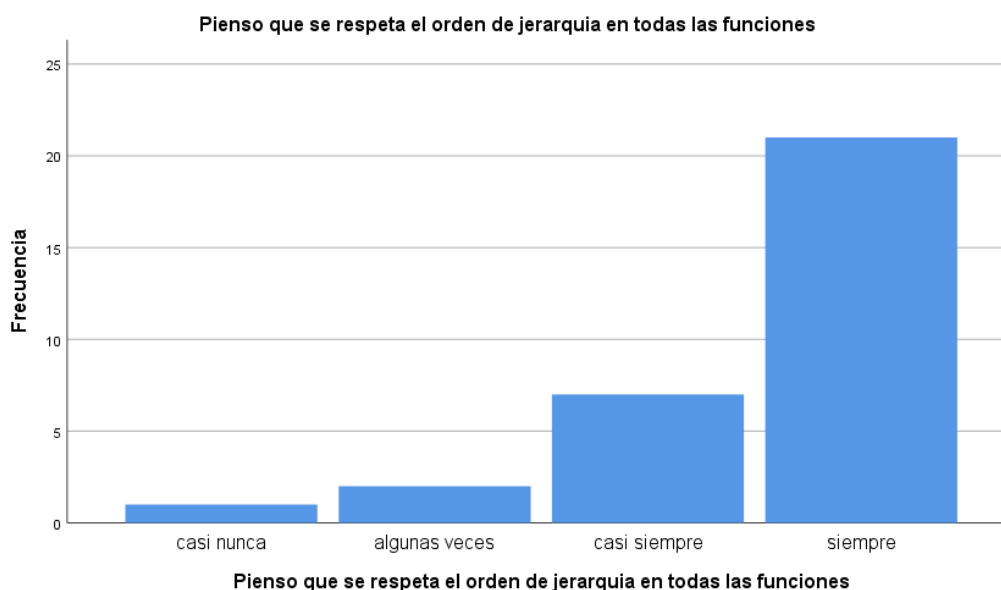


Figura 7 Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

En la dimensión de desarrollo cultural, la variable de orden de jerarquía en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más frecuente seleccionó la opción siempre y el menos frecuente casi nunca.

**Tabla 14 Se utiliza adecuadamente la comunicación de actividades de planificación y direccionamiento estratégico**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	3,1	3,2	3,2
	algunas veces	4	12,5	12,9	16,1
	casi siempre	14	43,8	45,2	61,3
	siempre	12	37,5	38,7	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

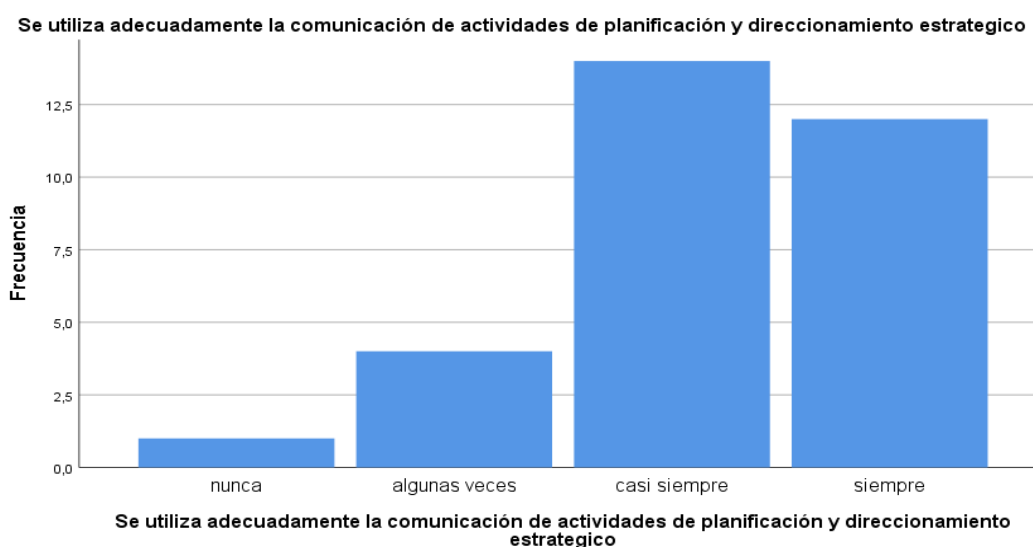


Figura 8 Se utiliza adecuadamente la comunicación de actividades de planificación y direccionamiento estratégico

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

En la dimensión de desarrollo cultural, la variable de comunicación en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más alto seleccionó la opción casi siempre y el menor rango la opción nunca.

**Tabla 15 Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	1	3,1	3,1	6,3
	casi siempre	13	40,6	40,6	46,9
	Siempre	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

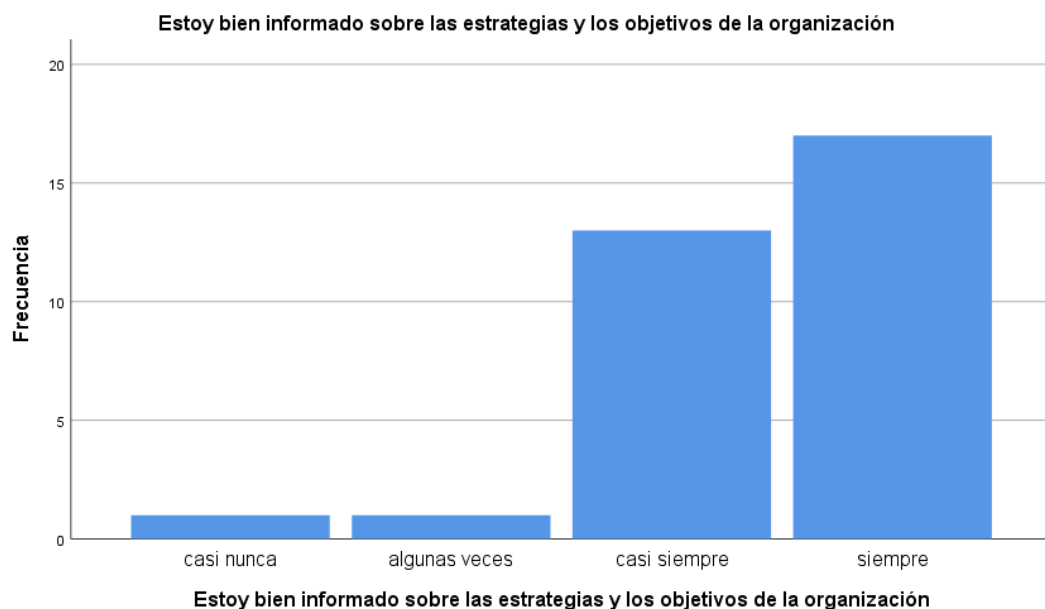


Figura 9 Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización  
Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

En la dimensión de gestión por objetivos, la variable de información en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango mayor seleccionó la opción siempre y el rango menor casi nunca.

**Tabla 16 Me siento comprometido a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimiento de todas las actividades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	algunas veces	3	9,4	9,4	9,4
	casi siempre	5	15,6	15,6	25,0
	Siempre	24	75,0	75,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



Figura 10 Me siento comprometido a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimiento de todas las actividades

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

En la dimensión de gestión por objetivos, la variable de compromiso en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el mayor rango seleccionó la opción siempre y el menor marcó la opción algunas veces.

**Tabla 17 Considero que la organización está bien liderada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	4	12,5	12,5	15,6
	casi siempre	12	37,5	37,5	53,1
	Siempre	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



**Figura 11 Considero que la organización está bien liderada**

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

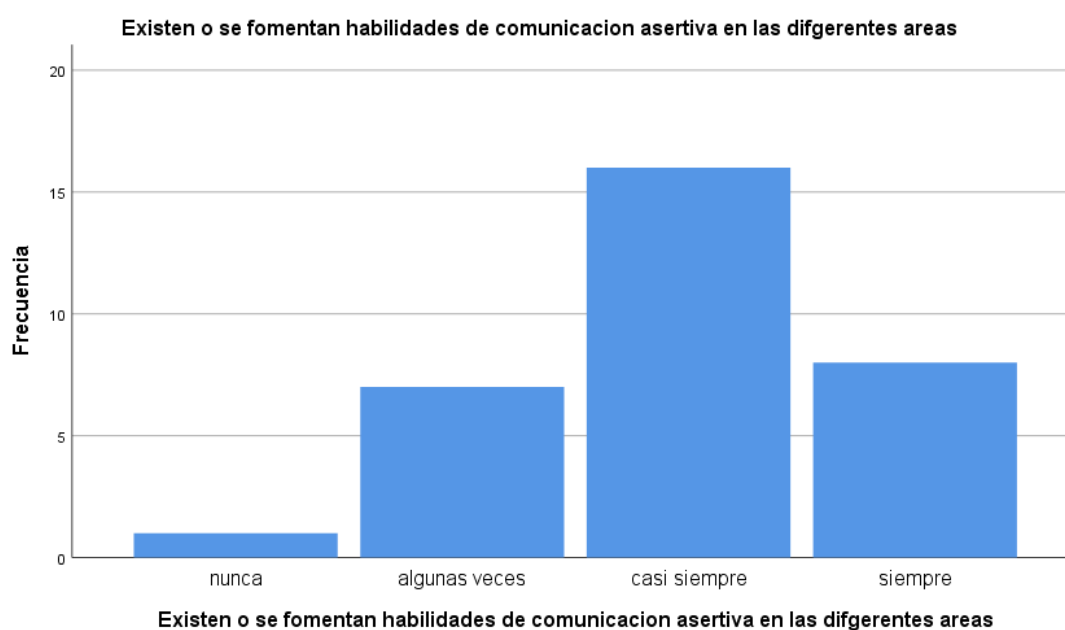
En lo referente a la Variable 2 en la dimensión influencia del liderazgo la tabla y figura se enfoca en la variable de liderazgo en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango con mayor frecuencia seleccionó la opción siempre y el menos frecuente marcó casi nunca.



**Tabla 18 Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	7	21,9	21,9	25,0
	casi siempre	16	50,0	50,0	75,0
	Siempre	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



*Figura 12 Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas*

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

En lo referente a la dimensión influencia del liderazgo en la variable de comunicación asertiva el rango con mayor frecuencia seleccionó la opción siempre y el rango con menos frecuencia marcó nunca.

**Tabla 19 Se realizan periódicamente análisis sobre las relaciones laborales entre el personal del talento humano**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1	3,1
	casi nunca	1	3,1	3,1	6,3
	algunas veces	7	21,9	21,9	28,1
	casi siempre	16	50,0	50,0	78,1
	Siempre	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

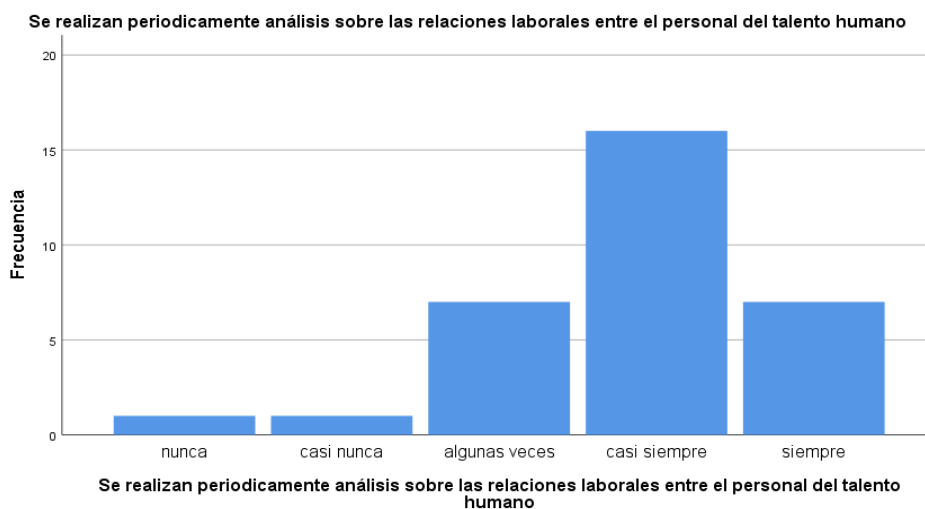


Figura 13 Se realizan periódicamente análisis sobre las relaciones laborales entre el personal del talento humano

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

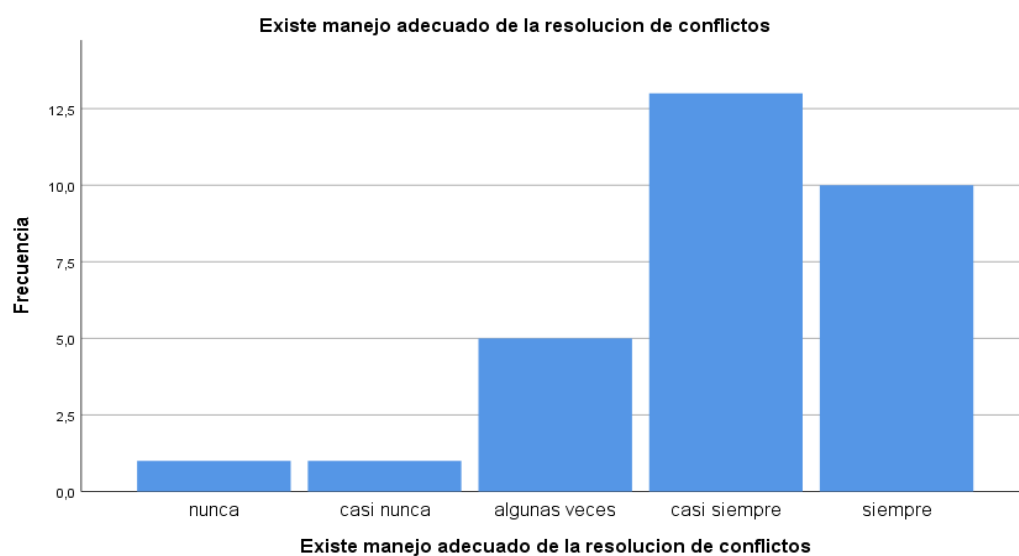
#### Apreciaciones

En lo referente a la dimensión influencia del liderazgo la variable de análisis de relaciones laborales en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango con mayor frecuencia seleccionó la opción casi siempre y de menor rango marcó nunca y casi nunca.

**Tabla 20 Existe manejo adecuado de la resolución de conflictos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,3	3,3
	casi nunca	1	3,1	3,3	6,7
	algunas veces	5	15,6	16,7	23,3
	casi siempre	13	40,6	43,3	66,7
	siempre	10	31,3	33,3	100,0
	Total	30	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	6,3		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



*Figura 14 Existe manejo adecuado de la resolución de conflictos*

*Distribución de participantes en la investigación por dimensiones*

*Fuente: Elaboración propia.*

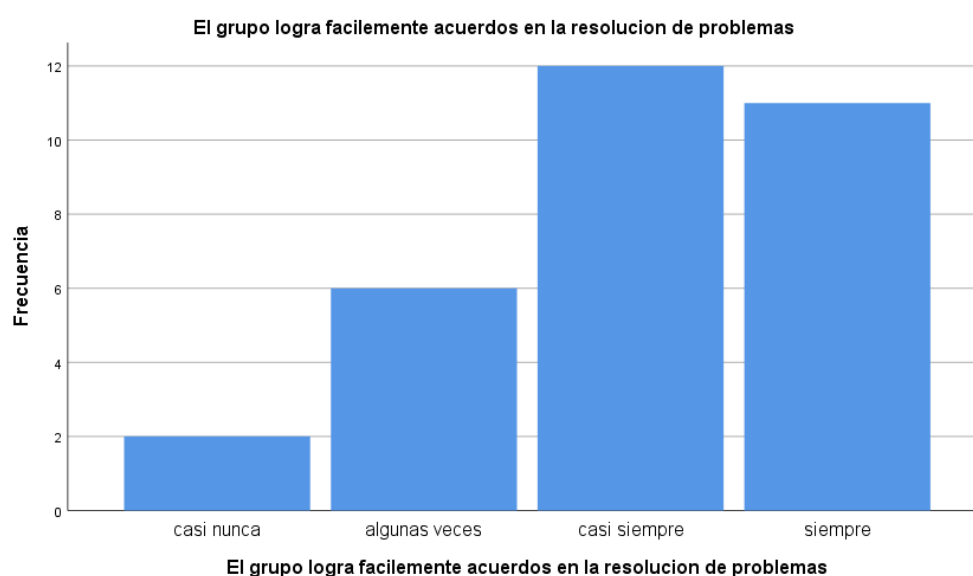
### Apreciaciones

En la dimensión influencia del liderazgo se señala la variable de resolución de conflictos en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, de acuerdo a la opinión de los encuestados el rango más alto es la opción casi siempre y el más bajo nunca y casi nunca.

**Tabla 21 El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	6,3	6,5	6,5
	algunas veces	6	18,8	19,4	25,8
	casi siempre	12	37,5	38,7	64,5
	siempre	11	34,4	35,5	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



**Figura 15 El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas**

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

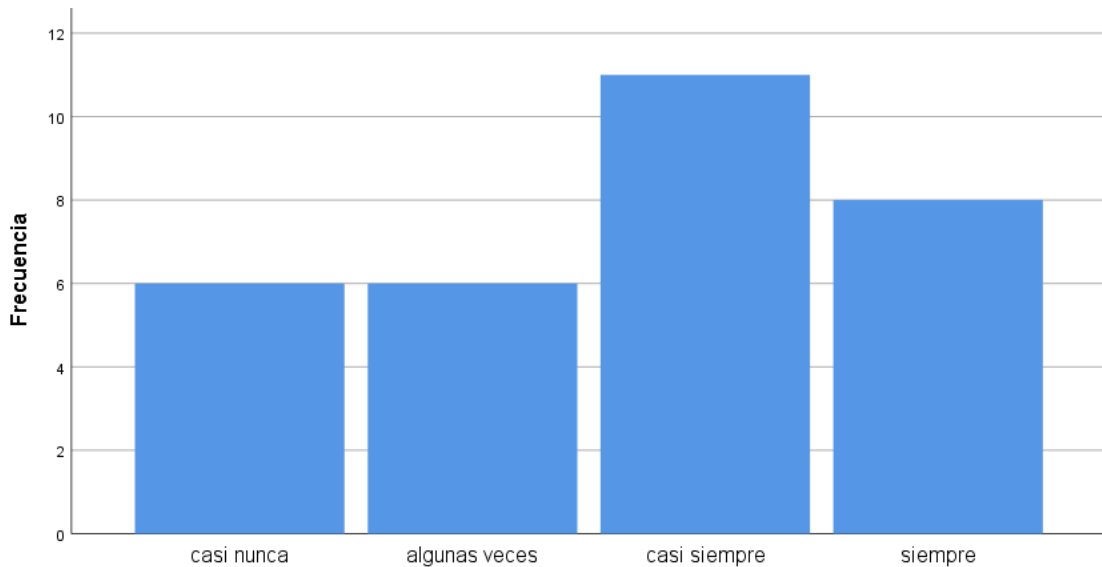
#### Apreciaciones

En la dimensión influencia del liderazgo la variable de acuerdos en la resolución de problemas el rango más alto es la opción casi siempre y el menor rango respondió casi nunca.

**Tabla 22 Recibimos capacitación continua de motivación y superación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	6	18,8	19,4	19,4
	algunas veces	6	18,8	19,4	38,7
	casi siempre	11	34,4	35,5	74,2
	siempre	8	25,0	25,8	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

Nota: Base de datos SPSS 2018



*Figura 16 Recibimos capacitación continua de motivación y superación*

*Distribución de participantes en la investigación por dimensiones*

*Fuente: Elaboración propia.*

#### Apreciaciones

La gráfica señala la dimensión inspiración y motivación de la variable capacitación continua de motivación y superación en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más alto es la opción casi siempre y el menor rango es la opción casi nunca.

**Tabla 23 En la organización se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	6	18,8	18,8	21,9
	casi siempre	6	18,8	18,8	40,6
	Siempre	19	59,4	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

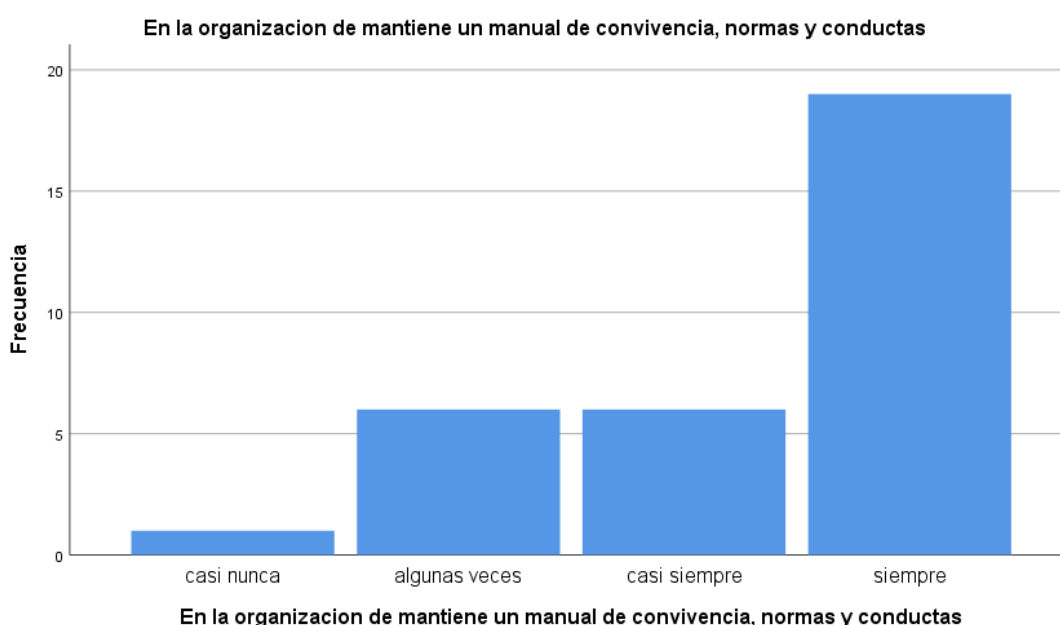


Figura 17 En la organización se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

La dimensión inspiración y motivación de la variable para conocer si se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas el rango mayor es la opción siempre y el rango menor casi nunca.

**Tabla 24 Existen las relaciones de cooperación y vínculos entre el personal administrativos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	4	12,5	12,5	15,6
	casi siempre	9	28,1	28,1	43,8
	siempre	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos SPSS 2018*

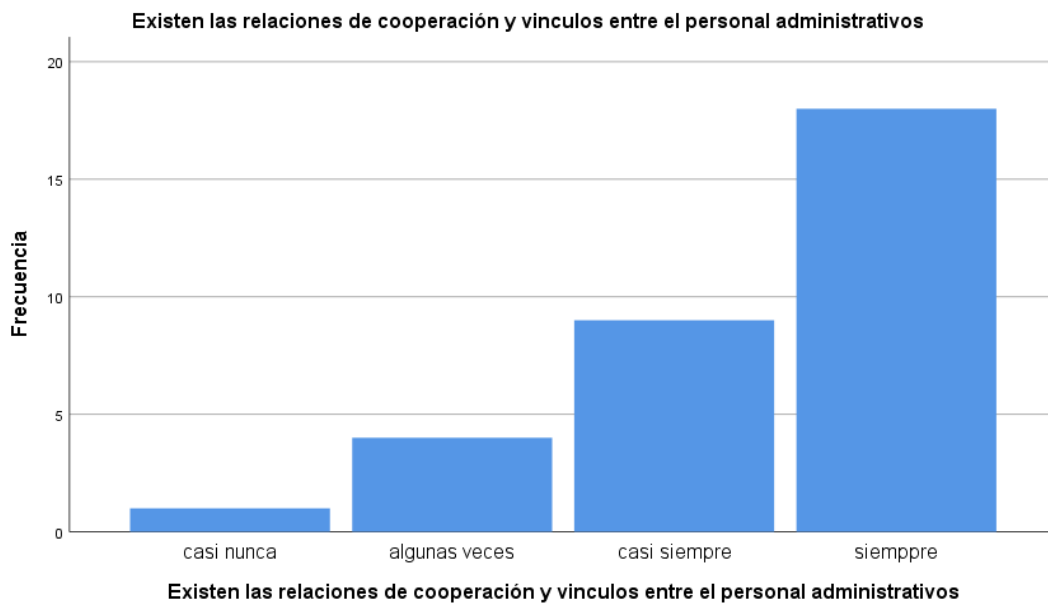


Figura 18 Existen las relaciones de cooperación y vínculos entre el personal administrativos

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

En la dimensión inspiración y motivación de la variable cooperación en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más alto es la opción siempre y el rango menor es casi nunca.

**Tabla 25 Las conductas del personal van a acorde al cumplimiento de los principios del Liderazgo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1	3,1
	algunas veces	5	15,6	15,6	18,8
	casi siempre	9	28,1	28,1	46,9
	Siempre	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS 2018



Figura 19 Las conductas del personal van a acorde al cumplimiento de los principios del Liderazgo

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Apreciaciones

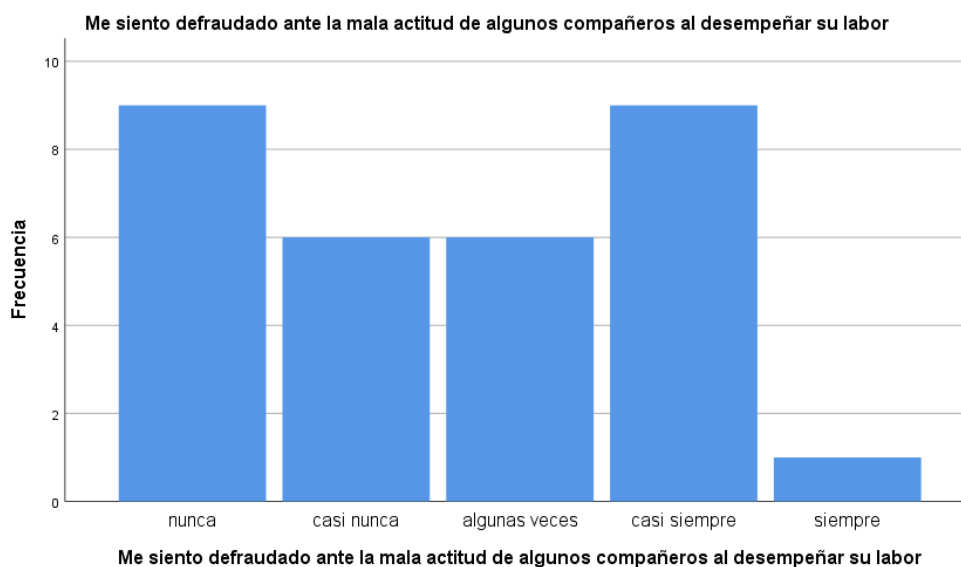
En la dimensión inspiración y motivación se enfoca en la variable principios del liderazgo en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más alto seleccionó la opción siempre y el rango menor marcó nunca.



**Tabla 26 Me siento defraudado ante la mala actitud de algunos compañeros al desempeñar su labor**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	28,1	29,0	29,0
	casi nunca	6	18,8	19,4	48,4
	algunas veces	6	18,8	19,4	67,7
	casi siempre	9	28,1	29,0	96,8
	Siempre	1	3,1	3,2	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

*Nota: Base de datos SPSS 2018*



**Figura 20 Me siento defraudado ante la mala actitud de algunos compañeros al desempeñar su labor**

Distribución de participantes en la investigación por dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

#### Apreciaciones

En la dimensión inspiración y motivación se enfoca en la variable actitud en el Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, el rango más alto se da en las opciones nunca y casi siempre y el rango menor en dos opciones casi nunca y algunas veces.

## Prueba de fiabilidad

**Tabla 27. Prueba de fiabilidad**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%	
Casos	Válido	24	75,0
	Excluido	8	25,0
	Total	32	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 28. Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	17

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Considerando la siguiente escala para la fiabilidad.

- ✓ Por debajo de 0.60 es confiabilidad nula
- ✓ De .60 a .65 es confiabilidad baja
- ✓ Entre .65 y .70 es confiable
- ✓ De .70 a .80 es muy confiable.
- ✓ De .80 a .90 es de excelente confiabilidad
- ✓ De .90 a 1.00 Muy buena confiabilidad

En la tabla 27 el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario sobre Cultura Organizacional y Liderazgo es de 0,906; lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es 90.6% de muy buena confiabilidad.

## Base de datos en IBM SPSS

ENCUENTAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

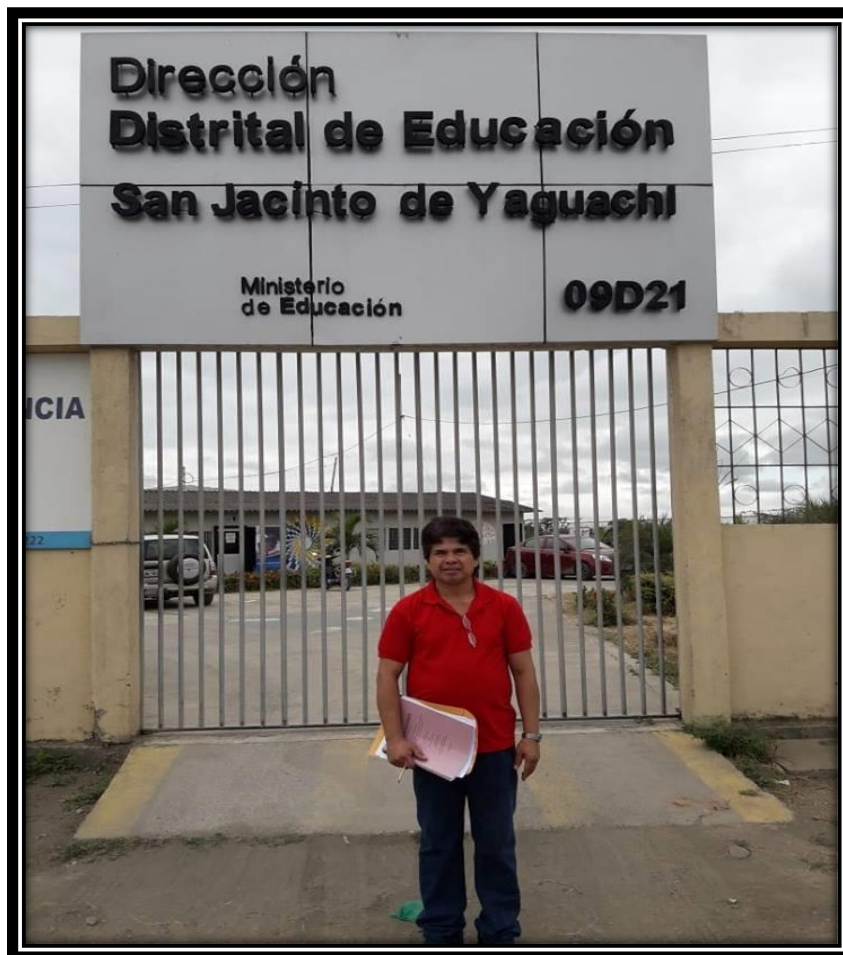
	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas
1		0	Edad	{1, 18 a 25 ...	Ninguno	8
2		0	Género	{1, femenino...	Ninguno	8
3		0	Educación	{1, Ninguna}...	Ninguno	8
4		0	Se realizan periódicamente mediciones y diagnóstico que permita el análisis organizacional	{1, Nunca}...	Ninguno	8
5		0	El organigrama dentro del distrito se encuentra bien definido y estructurado	{1, Nunca}...	Ninguno	8
6		0	Conozco los valores de la organización y me identifico con ella	{1, nunca}...	Ninguno	8
7		0	Pienso que se respeta el orden de jerarquía en todas las funciones	{1, nunca}...	Ninguno	8
8		0	Se utiliza adecuadamente la comunicación de actividades de planificación y direccionamiento estratégico	{1, nunca}...	Ninguno	8
9		0	Estoy bien informado sobre las estrategias y los objetivos de la organización	{1, nunca}...	Ninguno	8
10		0	Me siento comprometido a que las actividades se realicen de forma organizada y al cumplimiento a todas l...	{1, nunca}...	Ninguno	8
11		0	Considero que la organización está bien liderada	{1, nunca}...	Ninguno	8
12		0	Existen o se fomentan habilidades de comunicación asertiva en las diferentes áreas	{1, nunca}...	Ninguno	8
13		0	Se realizan periódicamente análisis sobre las relaciones laborales entre el personal del talento humano	{1, nunca}...	Ninguno	8
14		0	Existe manejo adecuado de la resolución de conflictos	{1, nunca}...	Ninguno	8
15		0	El grupo logra fácilmente acuerdos en la resolución de problemas	{1, nunca}...	Ninguno	8
16		0	recibimos capacitación continua de motivación y superación	{1, Nunca}...	Ninguno	8
17		0	En la organización se mantiene un manual de convivencia, normas y conductas	{1, nunca}...	Ninguno	8
18		0	Existen las relaciones de cooperación y vínculos entre el personal administrativo	{1, nunca}...	Ninguno	8
19		0	Las conductas del personal van acorde al cumplimiento de los principios del Liderazgo	{1, nunca}...	Ninguno	8
20		0	Me siento defraudado ante la mala actitud de algunos compañeros al desempeñar su labor	{1, nunca}...	Ninguno	8
21		2		Ninguno	Ninguno	8
22		2		Ninguno	Ninguno	8
23		2		Ninguno	Ninguno	8
24						
25						

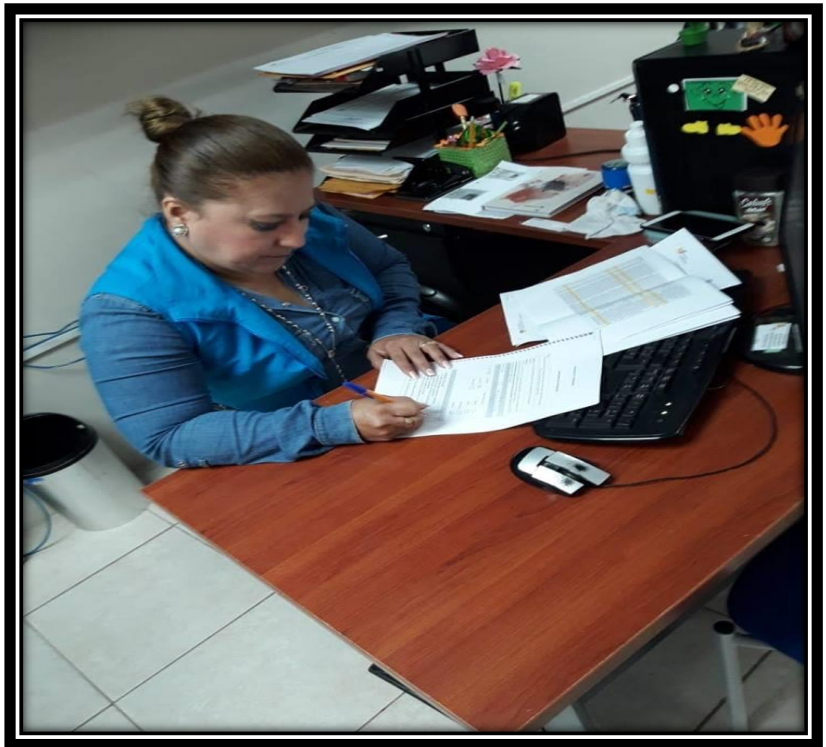
Vista de datos Vista de variables

**Fotos: Visitas realizadas y aplicación de instrumentos en el Distrito educativo 09d21  
San Jacinto de Yaguachi**

**TÍTULO:** Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018

**AUTOR:** Lcdo. Ángel Miranda Díaz.





## Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	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

**"Cultura organizacional y liderazgo del personal administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, 2018 "** del (de la) estudiante **Ángel Miranda Diaz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % 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 03 de abril de 2019



Firma



Mg. Karl Friederick Torres Mirez

DNI: 46710220

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

**Pantallazo de originalidad – Turnitin**

Feedback Studio - Google Chrome  
https://turnitin.com/academic/...  
feedback studio 17 9 de 29

**Resumen de coincidencias**  
**15%**

1	Entregado a Universida...	7%
2	repositorio.univ.edu.pe	2%
3	repositorio.univ.edu.pe	1%
4	www.acofec.edu.ec	1%
5	repositorio.univ.edu.pe	1%
6	www.biblioteca.dibiposco...	1%
7	es.scribd.net	1%
8	www.repositorio...	1%
9	www.repositorio...	1%

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y Liderazgo del Personal**  
**Administrativo del Distrito Educativo 09D21 San Jacinto**  
**de Yaguachi, Ecuador, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**  
Br. Ángel Miranda Díaz

**ASESOR:**

Página: 1 de 92    Número de palabras: 15079    Text only Report    High Resolution

*Ángel Miranda Díaz*  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA





## Autorización versión final de trabajo de investigación



**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:

MIRANDA DIAZ, ANGEL VICELINO

INFORME TITULADO:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO  
EDUCATIVO 09D21 SAN JACINTO DE YAGUACHI, ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por mayoría*



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