



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial

TEMA:

EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DEL CANTÓN CEVALLOS PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Autor: José Luis Bombón Mayorga

Tutor: Lcdo. Mg. Shorlli Esteyner Salazar Jerez

AMBATO – ECUADOR

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Lcdo. Mg. Shorlli Esteyner Salazar Jerez con C.I. 1801308998, en calidad de Tutor del trabajo de Graduación o titulación, sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DEL CANTÓN CEVALLOS PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** desarrollado por el estudiante Bombón Mayorga José Luis, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcdo. Mg. Shorlli Esteyner Salazar Jerez

C.I. 1801308998

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que los criterios emitidos en el trabajo de investigación **“EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DEL CANTÓN CEVALLOS PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** como también los contenidos, la revisión bibliográfica, el análisis de los resultados, las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación conjuntamente con el paper son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de investigación.



JOSÉ LUIS BOMBÓN MAYORGA

CI: 1804310371

AUTOR

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.**

La Comisión de estudio y calificación del informe de Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DEL CANTÓN CEVALLOS PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** presentado por el Sr. José Luis Bombón Mayorga egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.



Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
C.I. 180122435-1



Psi.Mg. Freddy Alcívar Jarrín Chávez
C.I. 1803614716

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, por darme la fortaleza y sabiduría para ir cumpliendo mis objetivos y me han ayudado a afrontar las dificultades que se me han presentado.

A mi esposa Isabel y mi hijo Fernando que han sido mi inspiración y fortaleza para salir adelante.

A mi hermana y abuelitos por el apoyo incondicional, que han sabido cultivar lo mejor de mí con su apoyo en todo mi camino.

José Luis Bombón Mayorga

AGRADECIMIENTO

Principalmente a la Universidad Técnica de Ambato, establecimiento en los que he pasado gratos momentos y he conocido personas muy importantes en mi formación estudiantil.

A mis docentes que han sido un pilar fundamental en mi preparación como Psicólogo Industrial, que con sus conocimientos y simpatía han hecho muy grata mi vida universitaria.

José Luis Bombón Mayorga

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación.....	ii
Autoría de la Investigación	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
<i>Índice de Contenido</i>	vii
<i>Índice de Gráficos</i>	x
<i>Índice de Tablas</i>	xi
Resumen Ejecutivo.....	xii
Executive Summary	xiii
Introducción.....	1
<i>CAPITULO I</i>.....	3
<i>EL PROBLEMA</i>.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol del Problema	5
1.2.3. Análisis Crítico.....	6
1.2.4. Prognosis	6
1.2.5. Formulación del problema	7
1.2.6. Interrogante de la investigación - Preguntas Directrices.....	7
1.2.7. Delimitación de la investigación.....	7
1.3. Justificación.....	8
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	9

<i>CAPITULO II</i>	10
<i>MARCO TEORICO</i>	10
2.1 Antecedentes investigativos	10
2.2 Fundamentación filosófica	15
2.3 Fundamentación legal	19
2.4 Categorías Fundamentales	21
2.4.1. El Liderazgo	24
2.4.2. Cultura Organizacional	27
2.5 Hipótesis.....	31
2.6 Señalamiento de la variable	32
2.6.1 Variable independiente.....	32
2.6.2 Variable dependiente.....	32
<i>CAPITULO III</i>	33
<i>METODOLOGÍA</i>	33
3.1. Enfoque	33
3.1.1. Enfoque Cualitativo	33
3.1.2. Enfoque Cuantitativo	33
3.2 Modalidad Básica de la Investigación.....	33
3.2.1 Investigación Bibliográfica – Documental.....	34
3.2.2 Investigación de campo.....	34
3.3 Tipos o niveles de investigación.	34
3.3.1 Nivel Descriptivo	34
3.3.2 Nivel Exploratorio.....	34
3.3.3 Nivel Correlacional	35
3.4 Población y muestra	35
3.4.1 Población.....	35
3.4.2 Muestra.....	35
3.5 Operacionalizacion de variables	36
3.5.1 Variable independiente: El Liderazgo.....	36
3.5.2 Variable dependiente: Cultura Organizacional	37

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	38
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	38
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario	38
3.6.3. Validez y confiabilidad	38
3.7 Plan de recolección de la información	39
3.8. Plan de procesamiento de la información	39
<i>CAPITULO IV.....</i>	<i>41</i>
<i>ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS</i>	<i>41</i>
4.1 Análisis de resultados.....	41
4.3 Verificación de la Hipótesis	51
4.3.1 Planteamiento de la Hipótesis	51
4.3.2 Combinación de frecuencias	51
4.3.3 Selección del nivel de significación.....	53
4.4. Datos y cálculos estadísticos.....	54
4.4.1. Frecuencias Observadas	54
4.4.1. Frecuencias Esperadas	55
4.4.2. Calculo del Chi Cuadrado	55
4.4.3. Tabla de verificación del Chi Cuadrado.....	56
4.4.4. Conclusión.....	56
<i>CAPÍTULO V.....</i>	<i>57</i>
<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i>	<i>57</i>
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones.....	58
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	<i>59</i>
<i>ARTÍCULO CIENTÍFICO.....</i>	<i>3</i>
<i>ANEXOS.....</i>	<i>73</i>
<i>ANEXO N° 1.....</i>	<i>74</i>
<i>ANEXO N° 2.....</i>	<i>76</i>
<i>ANEXO N° 3.....</i>	<i>77</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Planteamiento del problema	5
Gráfico N° 2	Categorías Fundamentales	21
Gráfico N° 3	Constelación de ideas. Variable independiente	22
Gráfico N° 4	Constelación de ideas. Variable independiente	23
Gráfico N° 5	Criterios	41
Gráfico N° 6	Criterios	42
Gráfico N° 7	Democrático	43
Gráfico N° 8	Capacidad	44
Gráfico N° 9	Transformador	45
Gráfico N° 10	Nulo	46
Gráfico N° 11	Autoritario	47
Gráfico N° 12	Transformador	48
Gráfico N° 13	Cultura de tareas	49
Gráfico N° 14	Cultura de roles.....	50
Gráfico N° 15	Grafica del Chi Cuadrado	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalizacion variable independiente.....	36
Tabla N° 2 Operacionalizacion de variable dependiente	37
Tabla N° 3 Plan de recolección de la información.....	39
Tabla N° 4 Criterios	41
Tabla N° 5 Criterios	42
Tabla N° 6 Democrático.....	43
Tabla N° 7 Capacidad	44
Tabla N° 8 Transformador	45
Tabla N° 9 Nulo	46
Tabla N° 10 Autoritario	47
Tabla N° 11 Transformador	48
Tabla N° 12 Cultura de tareas	49
Tabla N° 13 Cultura de roles.....	50
Tabla N° 14 Frecuencias observadas	54
Tabla N° 15 Frecuencias esperadas.....	55
Tabla N° 16 Cálculo del Chi Cuadrado.....	55
Tabla N° 17 Tabla de verificación del Chi Cuadrado	56

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DEL CANTÓN CEVALLOS PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Autor: José Luis Bombón Mayorga

Tutor: Lcdo. Mg. Shorlli Esteyner Salazar Jerez

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación tiene su referencia al analizar el liderazgo y la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua”, considerándose su trascendencia en el progreso institucional, al integrar los valores de los trabajadores, el compromiso hacia la organización, el liderazgo, las actitudes emprendedoras, para mejorar la toma de decisiones y resolución de problemas conllevando a la articulación, identificación e interpretación de los objetivos, metas, incrementando la estabilidad en el campo organizacional, apoyando en el desarrollo de estrategias para lograr el crecimiento personal, profesional, empresarial a través del reclutamiento y selección, la contratación, formación y desarrollo de personal, bienestar y mejora desarrollando, potencialidades para mejorar la productividad.; utilizándose en el desarrollo del trabajo como metodología la investigación bibliográfica documental, al emplearse textos, colecciones, libros digitales y virtuales; además prevalece la modalidad de campo, el investigador obtiene información relevante poniéndose en contacto con la realidad a estudiar; en los niveles se destaca el descriptivo y el explicativo, considerándose las variables de estudio para motivar al trabajador en la realización de funciones, actividades y tareas, generando un clima adecuado que favorece en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Descriptor: Liderazgo, progreso institucional, valores, compromiso, actitudes, resolución de problemas, cultura organizacional, crecimiento profesional, bienestar, productividad.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

Topic: "LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE AND ADMINISTRATIVE FACULTY OF EDUCATIONAL UNIT" PEDRO FERMIN CEVALLOS "CANTON CEVALLOS TUNGURAHUA PROVINCE"

Author: José Luis Bombón Mayorga

Tutor: Atty. Mg. Salazar Esteyner Shorlli Jerez

EXECUTIVE SUMMARY

The research work is its reference to analyze the leadership and organizational culture of teaching and administrative staff of the Education Unit "Pedro Fermin Cevallos" of Cevallos canton province of Tungurahua ", considering its importance in the institutional progress by integrating values workers, commitment to the organization, leadership, entrepreneurial attitudes, to improve decision making and problem solving leading to the joint identification and interpretation of the objectives, goals, increasing stability within organizations, supporting developing strategies to achieve personal, professional, business growth through recruitment and selection, recruitment, training and staff development, welfare and improvement developed, potential to improve productivity; used in the development of work as documentary bibliographical research methodology, the used texts, collections, digital and virtual books; also prevails mode field, the researcher obtains relevant information by contacting reality to study; levels in the descriptive and explanatory stands out, considering the variables of study to motivate the employee in performing functions, activities and tasks, creating a climate that favors in meeting business goals and objectives.

Descriptors: leadership, institutional progress, values, commitment, attitudes, problem solving, organizational culture, professional growth, welfare, productivity.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad fortalecer el liderazgo, orientándose en la cultura organizacional, debilitando la alteración de conductas, la ansiedad, miedos, optimizando el rendimiento eficiente y eficaz, beneficiando el desarrollo de capacidades, fortaleciendo las relaciones interpersonales, comportamientos seguros, conduciendo a la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica y Legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

El sexto capítulo. La investigación se fortalecerá mediante la elaboración de un informe estructurado sobre el tema propuesto, el mismo que consta de: abstrac, introducción, metodología, discusión, conclusiones.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

El liderazgo y la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

En el **Ecuador**; las empresas tienen como finalidad alcanzar mayor productividad para mejorar su nivel financiero, dificultando el liderazgo, el trabajo en equipo y sobretodo las relaciones interpersonales, factores que disminuyen la motivación y la cultura organización.

La capacidad empresarial en Ecuador es alta, diversas empresas grandes, medianas o pequeñas que se han formado, mantenido e inclusive crecido a pesar de todos los cambios que se han dado, la innovación se encuentra marcada por la inestabilidad política, económica y social, siendo las tendencias políticas de derecha, de izquierda o de centro han determinado en su tiempo el establecimiento de modelos económicos con componentes de apertura de mercados a protección de los mismos, generando en ocasiones distorsiones económicas y debacles financieras; sin embargo las empresas se han adaptado, mantenido, crecido y se han constituido en uno motores importante de la economía. (Casanova, 2012)

El liderazgo, considerado parte esencial para el acatamiento de objetivos y metas empresariales; un elemento terminante para el progreso, entendiéndose como la capacidad para influir efectivamente en la edificación de redes que permitan atender apropiadamente, proponiendo bienes o servicios a los propios ecuatorianos, lamentablemente el ineficiente liderazgo ha condicionado el desempeño del trabajador, perjudicando en la autonomía, eficiencia y eficacia

A pesar del adelanto existente por medio de los **Empresarios Tungurahueses** el liderazgo no compromete a los subordinados en las decisiones relegándoles de ser agentes de cambio e innovación, limitando la capacidad de crear una visión, la responsabilidad, condicionando la creación de oportunidades potenciales, deteriorando el compromiso y habilidad para enfrentar el cambio.

La escasa cultura organizacional ha perjudicado en el establecimiento de estrategias en las organizaciones que activan y concentran la energía y los recursos materiales, limitando el buen juicio, empatía, confianza en sí mismos, creatividad, entusiasmo y optimismo (Casanova, 2012)

El liderazgo al apoyar en la gestión empresarial, favorece en el progreso profesional apoyando en el comportamiento empresarial eficaz y con honestidad para un obtener un cambio en el desarrollo, sin embargo es escaso el desarrollo de la cultura organizacional, afectando en el comportamiento, la conciencia y aptitudes disminuyendo la capacidad de competitividad.

En la **Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos** del cantón Cevallos provincia de Tungurahua., las inadecuadas relaciones interpersonales perjudican en el cumplimiento de metas, condicionando el alcance de metas y proyectos, afectando en el rendimiento laboral, en la estabilidad, incrementando el ausentismo.

Además es escaso el establecimiento y desarrollo de técnicas y habilidades que las empresas demanden en los cargos de directivos tales como liderazgo, trabajo en equipo, entre otros, limitando la transformación e innovación para la resolución de problemas empresariales y toma de decisiones en beneficio de la empresa.

En la Unidad Educativa el inadecuado comportamiento limita el resolver problemas, dificultando el alcance de objetivos competitivos en términos de calidad y de productividad, perjudicando en el fortalecimiento de valores, personalidad, percepciones, emociones y actitudes, incrementando el estrés.

1.2.2. Árbol del Problema

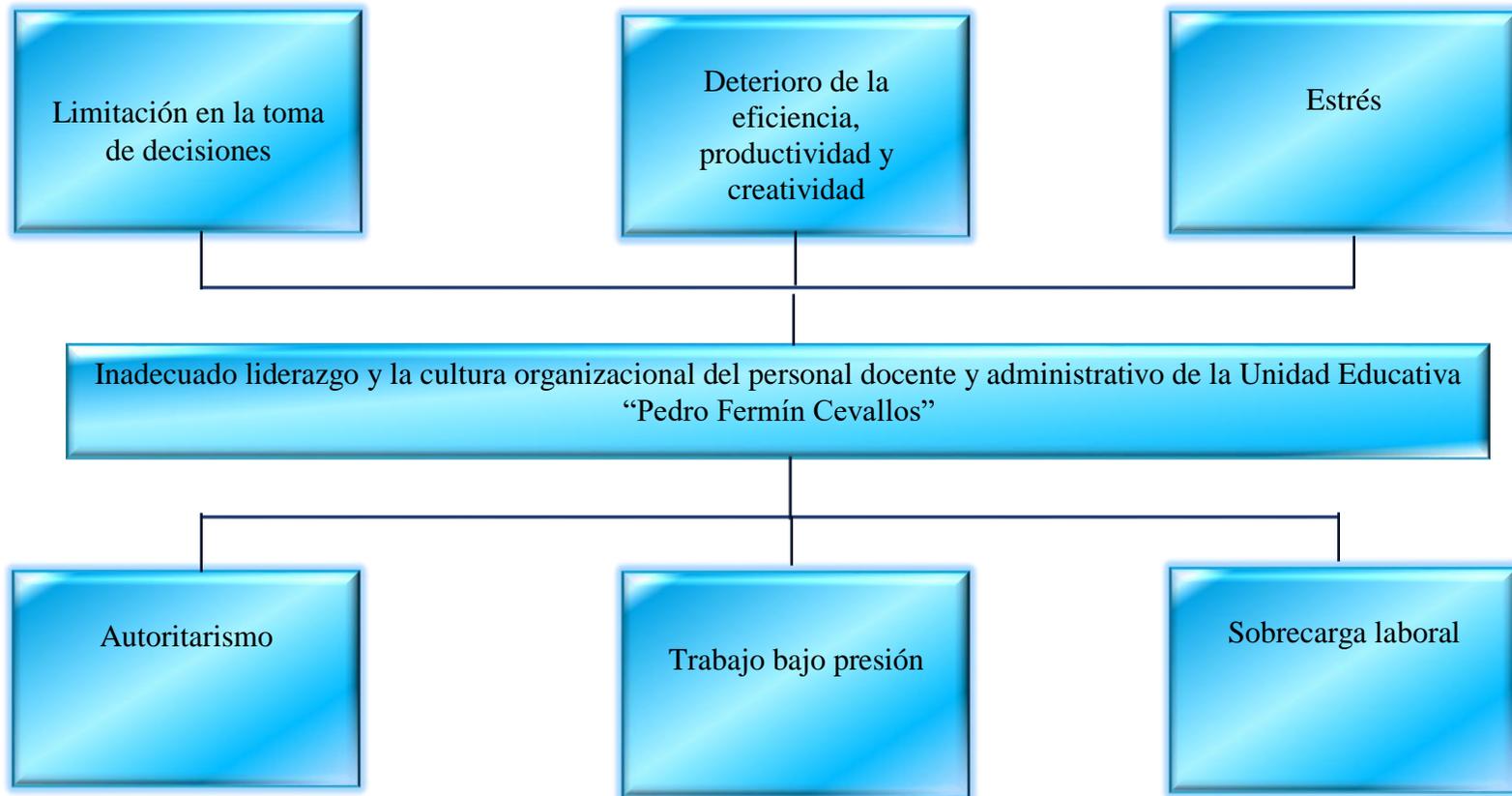


Gráfico N° 1 Planteamiento del problema

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

1.2.3. Análisis Crítico

En la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del Cantón Cevallos en la provincia de Tungurahua, se ha detectado la presencia de un liderazgo contraproducente, desencadenando una escasa colaboración, problemas entre compañeros, ansiedad excesiva y estrés constante.

El autoritarismo, ha limitado la toma de decisiones, incrementando la aplicación de medidas arbitrarias que no responden a la justicia, desmotivando en el progreso de habilidades gerenciales o directivas, restringiendo la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.

El trabajo bajo presión, deterioro de la eficiencia, productividad y creatividad y proactividad, afectan do en el contenido del trabajo, la disponibilidad de los recursos, los parámetros y estándares de desempeño, incrementando las sensaciones de pánico, como vértigo, respiración rápida o latidos cardíacos acelerados.

1.2.4. Prognosis

Si la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos no mejora el liderazgo, seguirá afectando en la cultura organizacional del personal docente y administrativo, se incrementará la insuficiente toma de decisiones, continuará el deterioro de la eficiencia, productividad y creatividad entre colaboradores.

Permanecerá el estrés, condicionando el equilibrio cuerpo mente del organismo, provocando una alteración física y viceversa, que aumenta la ansiedad desarrollando problemas cardiovasculares deteriorando las relaciones personales incrementando la pérdida de rendimiento, influyendo negativamente en las relaciones interpersonales.

1.2.5. Formulación del problema

¿De qué manera incide el liderazgo en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua?

1.2.6. Interrogante de la investigación - Preguntas Directrices

- ¿Cuál es el liderazgo en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuál es la importancia de la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua?
- ¿Existe un informe que detalle la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional, del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua?

1.2.7. Delimitación de la investigación

Delimitación de contenidos

Campo: Educativo

Área: Talento humano

Aspecto: Liderazgo y organización

Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos”.

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Cevallos

Cantón: Cevallos

Delimitación temporal

La investigación se realizó en el periodo comprendido en el período: marzo - septiembre 2016

1.3. Justificación

La investigación propuesta es de **interés** al analizar las consecuencias que producen el inadecuado liderazgo y sus afectaciones en el rendimiento laboral, en el comportamiento, en la cultura organizacional, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

En la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, el liderazgo afecta en las relaciones interpersonales entre el personal docente y administrativo por lo tanto es de suma **importancia teórica práctica** al mejorar el clima laboral, favoreciendo en el rendimiento y la productividad.

La investigación es **novedosa**, al favorecer en las relaciones laborales, incrementando la eficiencia, eficacia para alcanzar los objetivos planteados por la empresa, teniendo presente la importancia del factor humano, aumentando la capacidad de atención y concentración.

Se debe tener en cuenta que esta investigación tiene **utilidad** al constituirse en un medio bibliográfico que fortalece el conocimiento, las habilidades, destrezas del liderazgo educativo, fomentando en los docentes y autoridades el autoestima, la participación en la toma de decisiones para mejorar su desempeño.

El trabajo es de **impacto** al favorecer en las relaciones interpersonales, incrementando la capacidad del trabajador para controlar la situación de conflicto, mediante la preparación para poder enfrentarse a los problemas del entorno, adoptando patrones de conducta, individuales y sociales.

Este proyecto investigativo es **factible** realizarlo porque el investigador posee el apoyo de autoridades y docentes de la institución para la efectivización del trabajo, considerándose su trascendencia en el cumplimiento de proyectos institucionales.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar la incidencia del liderazgo en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar el liderazgo en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua
- Determinar la importancia de la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua
- Elaborar un informe técnico que detalle la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional, del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes investigativos

Revisados varios trabajos de graduación que tienen similitud con la presente investigación, se puede considerar:

(López, 2013) *“Liderazgo Integrador Y Su Impacto En El Desarrollo Organizacional Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón San Pedro De Pelileo.”*

Los empleados y trabajadores no han recibido cursos sobre temáticas a potencializar el talento humano en el gobierno municipal, lo que significa que los cursos deben brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. (López, 2013).

Según los empleados y trabajadores encuestados del GAD no tienen conocimiento de la existencia de un programa de capacitación en la institución. (López, 2013).

El clima organizacional en la institución no es bueno lo que ocasiona que no exista un buen desempeño por parte del personal. (López, 2013).

Los empleados y trabajadores del GAD Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo considera que el liderazgo que ejerce el actual alcalde es regular, es decir que el líder de la institución no está motivando a los empleados a mantener el desarrollo interno en el que el resto de integrantes se vean totalmente involucrados en la consecución de los objetivos de la organización. (López, 2013).

La capacitación constante es sumamente importante en todo tipo de organización, ya que siempre será necesario potenciar las fortalezas del talento humano contrarrestando las debilidades del mismo, buscando conseguir un crecimiento personal e institucional.

Revisados varios trabajos de graduación que tienen similitud con la presente investigación, se puede considerar:

(Rios Molano Camilo Alejandro, 2014) *Liderazgo y cultura organizacional “liderazgo transformador, bienestar y perdurabilidad empresarial: Estudio Grupo Bolívar”*.

La cultura organizacional bien dirigida promueve el desarrollo perdurable de las organizaciones a través del tiempo. Sin embargo, la mala gerencia de la misma puede ocasionar el deterioro o muerte a la organización. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

Dentro de una organización, se construye identidad y costumbres a través de los modelos de liderazgo que se instauren en las mismas. Sin embargo la presencia del mismo estilo con el paso de los años podría ser un error para la perdurabilidad de la organización. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

La cultura se aborda desde varias perspectivas, pero de la misma manera que el liderazgo tiene una idea central para su entendimiento, en este caso es, la cultura como ítem diferenciado de identidades, aspecto que se aplica no solo al individuo sino también a la organización. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

El rol del liderazgo dentro de la organización es tan importante como la necesidad de desarrollo de una cultura dentro de la misma, así la cohesión creada entre líder y cultura organizacional afectaran directamente el funcionamiento global de la organización. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

El liderazgo bien ejercido sirve como proceso facilitador de las relaciones internas, promueve la interacción del líder con sus empleados y de igual forma la relación que existe entre ellos. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

El liderazgo demanda una actitud transformadora, distribuido ampliamente en la actitud participativa de los empleados que hagan parte de los grupos de trabajo. (Rios Molano Camilo Alejandro, 2014).

La cultura organizacional se refiere principalmente a los valores y costumbres que posee cada colaborador, teniendo en cuenta esto es de suma importancia contar con un liderazgo bien ejercido, el cual logrará potenciar el ámbito institucional sin descuidar el apoyo personal de los trabajadores.

Revisados varios trabajos de graduación que tienen similitud con la presente investigación, se puede considerar:

(Salinas, 2015) *“El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito Esencia Indígena, Del Cantón Ambato, Provincia De Tungurahua”*

De acuerdo con los datos obtenidos a través de la investigación, se puede inferir que el factor de liderazgo ejercido por los directores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Esencia Indígena sí se relaciona en forma directa en su desarrollo organizacional. (Salinas, 2015)

Se detecta que en la actualidad la entidad financiera se maneja en un estilo de liderazgo de medio camino, este se refiere a que existe un paulatino equilibrio entre el ámbito de la producción y de interés por las personas, sin embargo a la vez este liderazgo puede proporcionar que la organización se quede en un proceso de estancamiento. (Salinas, 2015)

La institución financiera actualmente se maneja en un nivel medianamente adecuado a nivel de su desarrollo organizacional, se debe tener en cuenta que en este entran aspectos a mejorar como el trabajo en equipo y este proporciona que todos los colaboradores trabajen de una manera precisa en las actividades que desarrolladas en la Cooperativa. (Salinas, 2015)

Es necesario generar un nuevo enfoque mediante un modelo de liderazgo que permita optimizar el nivel de desarrollo organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Esencia Indígena del Cantón Ambato. De éste modo la institución asegurará un progreso organizacional de excelencia, debido a que conseguirá que todos los procesos llevados acabados brinden las mejores oportunidades para sus directivos, colaboradores y principalmente a su cliente externo, quienes son los principales responsables en la sostenibilidad de la institución. (Salinas, 2015)

El liderazgo será siempre un factor clave en el manejo de las diversas organizaciones, teniendo en cuenta que un buen liderazgo llevara a la empresa a la innovación y una mejora continua además del progreso del personal, brindando mejores oportunidades, siendo este un atractivo también para los clientes.

En la revista científicas de “Mauro: El camino del líder”. Se ha encontrado el siguiente artículo científico que tiene relación con el tema de investigación:

“El hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común”. (Mauro Serrano, Conclusión de líder, 2003)

Cuando se puede influir en las demás personas para buscar objetivos comunes, se entiende que el trabajo del líder está siendo fructífero.

En la revista científicas de “Liderazgo: Teorías y aplicaciones”. Se ha encontrado el siguiente artículo científico que tiene relación con el tema de investigación:

“Aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”. (Brown, 2010)
Se hace necesario que los directores de las organizaciones o todo aquel con personas a su cargo sea al mismo tiempo líder. Que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal. (Brown, 2010).
Así mismo el liderazgo no es la función exclusiva del gerente, debe combinarla con otras como planificar, controlar, tomar decisiones. (Brown, 2010).

Se define como liderazgo el hecho de poder influir en un grupo.

Lo óptimo es que esta influencia sea positiva para la organización y el personal, teniendo en cuenta que el líder no siempre es el jefe en la institución, es estrictamente necesario que el líder sea una persona enfocada en el crecimiento de los colaboradores y de la organización.

En la revista científicas de “Mauro: El camino del líder”. Se ha encontrado el siguiente artículo científico que tiene relación con el tema de investigación:

Autor: Mauro Serrano, Rincón, A.

Año de publicación: 2003

Capacidades deseables en un líder:

El líder, como responsable que tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobre todo, motivar un equipo de gente para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. (Mauro Serrano, Capacidades deseables de un líder, 2003).

Estas tres capacidades son:

Una capacidad técnica: que supone un conocimiento alto del trabajo, con o sin especialización, y que se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas, y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas, maquinarias, etc.; ideas y circunstancias que se traducen en la obtención de resultados tangibles.

Una capacidad humana, que hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura antes las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta.

- Puede basar esta capacidad en la creación de una atmósfera de miedo e inseguridad que cree dependencia o sumisión de los otros.

- O, por el contrario, en la creación de un ambiente de aprobación, de respeto y de seguridad entre su gente.

La auténtica capacidad para trabajar con otras personas debe convertirse en una actividad natural y continua ya que no es algo que se necesite solamente en los momentos de tomar decisiones, sino en la actuación individual de cada día.

Y por último una capacidad intelectual, en el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la captación de todos los elementos relevantes que pueden influir en ella. La capacidad intelectual se convierte en la corona que hace que las personas que desarrollen ampliamente las capacidades anteriores tengan más ventajas para alcanzar los puestos de liderazgo más elevados de la jerarquía.

Estas tres capacidades están muy relacionadas entre sí, de forma que resulta difícil determinar dónde acaba una y dónde empieza otra ya que están unidas de manera sistemática. (Mauro Serrano, Capacidades deseables de un líder, 2003).

En los niveles directivos más altos, la capacidad intelectual es la más importante, pues es más capacitada para crear la visión de la empresa, la cultura, la organización y sus elementos intangibles. (Mauro Serrano, Capacidades deseables de un líder, 2003)

En los niveles directivos más bajos, se necesitan, ante todo, capacidades técnicas y humanas por el mayor contacto entre jefes y subordinados. (Mauro Serrano, Capacidades deseables de un líder, 2003)

Toda persona líder debe conservar varias capacidades, empezando por conocer el trabajo que se realizara para poder enseñar con el ejemplo a los colaboradores. Además es de fundamental importancia que el líder desarrolle su lado humano siendo solidario con sus compañeros además de tener la capacidad intelectual pudiendo mantener sinergia en la empresa.

2.2 Fundamentación filosófica

Para realizar nuestra investigación en cuanto al Liderazgo nos enfocaremos principalmente en la teoría de Robert R. Blake y Jane Mouton que en el año de 1964.

En dicha investigación, formularon un programa de formación gerencial y de desarrollo de la organización, llamado:

“Grid Gerencial” su modelo está basado en los estilos de “Preocupación por las personas” y “Preocupación por la Producción“. Es así como Robert Blake y Jane Mouton, identificaron 5 estilos de liderazgo Cada uno de los cuales combina diferentes proporciones de interés en la producción o en las personas.

Estilos de liderazgo

Estilo 1.1 (marginado): Generalmente no dedica ni un esfuerzo para lograr los objetivos de la organización. No le interesan los problemas de su personal.

Mínimo esfuerzo para producir resultados, solo lo indispensable. El conflicto es inevitable. Despreocupación por el personal y la producción.

Estilo 9.1 (autocrático): Se busca un alto grado de eficiencia y producción. Poca importancia de las necesidades del personal. Las personas son “instrumentos de la producción”. El líder tiene una preocupación desmedida por la producción.

Se genera el binomio amo-esclavo. La administración debe planear y controlar el trabajo el personal solo ejecuta.

Estilo 1.9 (paternalista): Centra la atención en el personal, desea satisfacer todas sus necesidades. Busca generar un ambiente cordial y amistoso. La producción y objetivos se encuentran en un segundo plano.

La producción no debe generar conflictos y malas relaciones. Libertad de acción y decisión para los colaboradores.

Estilo 5.5 (mediador): Se busca lograr los objetivos mediante la organización entre el trabajo y el mantenimiento de un ambiente satisfactorio. Balance entre necesidades del personal y objetivos de producción. Empuje para obtener el trabajo deseado pero se otorga lo suficiente para mantener la moral deseada. El “mediador” trata de ser justo con la gente y con la producción.

Estilo 9.9 (participativo): Los objetivos de la organización se tratan de lograr de común acuerdo con el personal. Se fomenta el trabajo en equipo. Las relaciones en la organización en la organización se caracterizan por la confianza y el respeto.

Integración y la alineación de los objetivos de la organización con las necesidades del personal. Preocupación por el personal y la producción. (Robert R. Blake y Jane Mouton, Grid gerencial, 1964).

El Grid gerencial es un enfoque basado en una rejilla, la cual plasma 5 tipos de liderazgo, teniendo en cuenta que la recta vertical contiene la preocupación por el personal, por el contrario en la recta horizontal contiene el interés por las tareas, de las combinaciones de estas dos rectas se da:

Para realizar la respectiva investigación en el ámbito de la cultura organizacional se refiere nos guiaremos en el enfoque de (Chiavenato, 1999), el mismo que mantiene los siguientes parámetros dentro de la cultura de una organización:

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones, las cuales determinan que los individuos, dependan cada vez más de las actividades en grupo.

Si bien las personas conforman las organizaciones, éstas constituyen para aquéllas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual.

La administración de recursos humanos (ARH) no existiría si no hubiera organizaciones y personas que actúen en ellas. La ARH se refiere a la preparación adecuada, a la aplicación, al sostenimiento y al desarrollo de las personas en las organizaciones.

Las organizaciones, los grupos y las personas son clases de sistemas abiertos que interactúan permanentemente con sus respectivos ambientes.

El sistema abierto muestra las acciones y las interacciones de un organismo vivo dentro del ambiente que lo rodea.

El enfoque sistemático en ARH puede descomponerse en tres niveles de análisis:

a) Nivel Social: la sociedad como macro sistema. Muestra la compleja e intrínseca maraña de organizaciones y la trama de interacciones entre ellas.

b) Nivel de comportamiento organizacional: la organización como sistema.

c) Nivel de comportamiento individual: el individuo como microsistema. (Chiavenato, 1999)

Los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar.

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. Una organización existe sólo cuando:

- 1. hay personas capaces de comunicarse;*
- 2. están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación)*
- 3. para obtener un objetivo común.*

Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada debido a las restricciones individuales.

En consecuencia, las organizaciones se forman para superar estas limitaciones. (Chiavenato, 1999)

La manera como las personas viven, se visten, se alimentan, y sus expectativas, sus convicciones y sus sistemas de valores experimentan una enorme influencia por parte de las organización; a su vez, el modo de pensar y sentir de los miembros influyen en ellas.

Las organizaciones son sistemas demasiado complejos. Tienden a crecer a medida que prosperan; esto se refleja en el aumento de personal. El crecimiento conduce a la complejidad.

Las grandes organizaciones, también denominadas organizaciones complejas, poseen ciertas características:

- 1. Complejidad. Mientras que en las pequeñas empresas la interacción se realiza persona a persona, en las grandes organizaciones existen numerosos niveles intermedios dedicados a coordinar e integrar labores de las personas; de este modo, la interacción se torna indirecta.*
- 2. Anonimato. Importa la actividad que se realice, no quién la ejecuta.*
- 3. Rutinas estandarizadas para procedimientos y canales de comunicación.*
- 4. Estructuras personalizadas no oficiales. Configuran la organización informal.*
- 5. Tendencia a la especialización y la proliferación de funciones. Pretende separar las líneas de autoridad formal de las de competencia profesional o técnica*
- 6. Tamaño. Dado por el número de participantes y dependencias que conforman la organización. (Chiavenato, 1999)*

Es necesario tener en cuenta que el principal factor de una organización es la persona y por ello no se puede obviar su cultura, que influirá dentro y fuera de su lugar de trabajo, es así que una organización será prospera, cuando sus

colaboradores se comprometan con los objetivos, sean colaborativos y comunicativos, cultivando los valores tanto corporativos como personales.

Además en el estudio de cultura organizacional también podemos enfocarnos en el libro traducido al español *Organizational Culture and Leadership* de (Schein, 1992).

Para Schein el estudio de la cultura requiere una perspectiva evolutiva (Schein, 1992) y la define como:

“Un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” (Schein, 1992).

Cabe señalar que “el grupo” para Schein es una organización entera o partes distinguibles y/o delimitadas de ésta. Sobre la base del concepto anterior, este autor propone tres niveles para su análisis, donde nivel se refiere al grado en que el fenómeno cultural es visible al observador: Artefactos, valores adoptados y declarados y supuestos básicos (Schein, 1992).

Artefactos. Son las estructuras y procesos organizacionales visibles. Incluye el ambiente físico de la organización. Estos fenómenos aunque son fáciles de observar, son más difíciles de descifrar. Son observables y tangibles y permiten estudiar la cultura existente en la empresa. (Schein, 1992).

Valores adoptados y declarados. Incluyen las estrategias, objetivos, filosofías (justificaciones adoptadas), que son validados por un proceso social compartido en la organización. Los valores adoptados y declarados predicen buena parte del comportamiento de sus miembros. Sin embargo, algunas veces pueden ser contradictorios entre sí, o del comportamiento observado. Esta es la razón de que en las organizaciones existan grandes áreas del comportamiento que, aparentemente, permanecen sin explicar.

Los valores adoptados y declarados incluyen reglas y normas de comportamiento que pueden reflejar racionalizaciones y aspiraciones. (Schein, 1992).

Supuestos básicos. Son aquellas medidas que han solucionado problemas de adaptación externa o de integración interna y que a fuerza de repetirse con éxito llegan a asumirse por los miembros de la organización en forma automática hasta convertirse en creencias, percepciones, pensamientos y sentimientos que de manera inconsciente son asumidas y tomadas como verdaderas por los miembros de la organización. Son la fuente última de los valores adoptados y declarados y los artefactos. (Schein, 1992).

Según Schein la cultura organizacional está influenciada por varios factores, mencionando como principales tres artefactos, refiriéndose a lo tangible de la empresa, es decir la estructura física.

Valores adoptados y declarados, estos son todos los comportamientos observables dentro de la institución. Supuestos básicos, son todas las medidas que se han ido adoptando con el pasar del tiempo en la empresa para solucionar problemas de adaptación.

El presente proyecto de investigación se basa en el paradigma crítico propositivo, ya que tiene como finalidad generar una transformación en la situación que se está viviendo actualmente entre el personal docente y administrativo de la Unidad educativa Pedro Fermín Cevallos.

2.3 Fundamentación legal

Reglamento General y Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo III. De Las Autoridades de las Instituciones Educativas

Según la ley orgánica de educación intercultural expedida el jueves 26 de Junio del 2012 manifiesta en el siguiente artículo:

Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

- 1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;***
- 2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;***
- 3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;***
- 4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;***
- 5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;***

- 6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;*
- 7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;*
- 8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;*
- 9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;*
- 10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;*
- 11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;*
- 12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;*
- 13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;*
- 14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;*
- 15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;*
- 16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;*
- 17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;*
- 18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;*
- 19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones*

En las diversas unidades educativas, el señor rector tendrá la responsabilidad de encaminar a sus colaboradores hacia un adelanto personal, además de un crecimiento institucional, es por esto que deberá identificar las falencias del grupo para así coordinar la ayuda necesaria para un correcto trabajo en equipo

2.4 Categorías Fundamentales

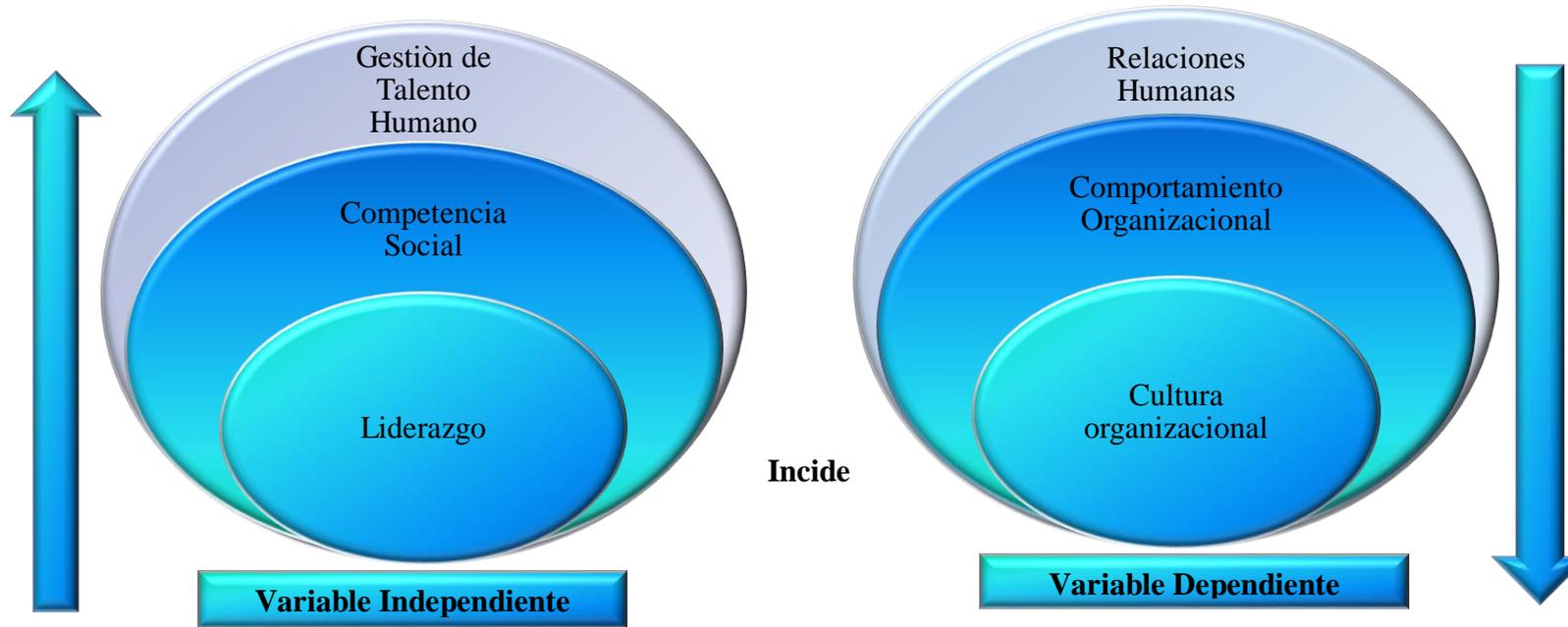


Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales
Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable independiente



Gráfico N° 3 Constelación de ideas. Variable independiente
Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable dependiente

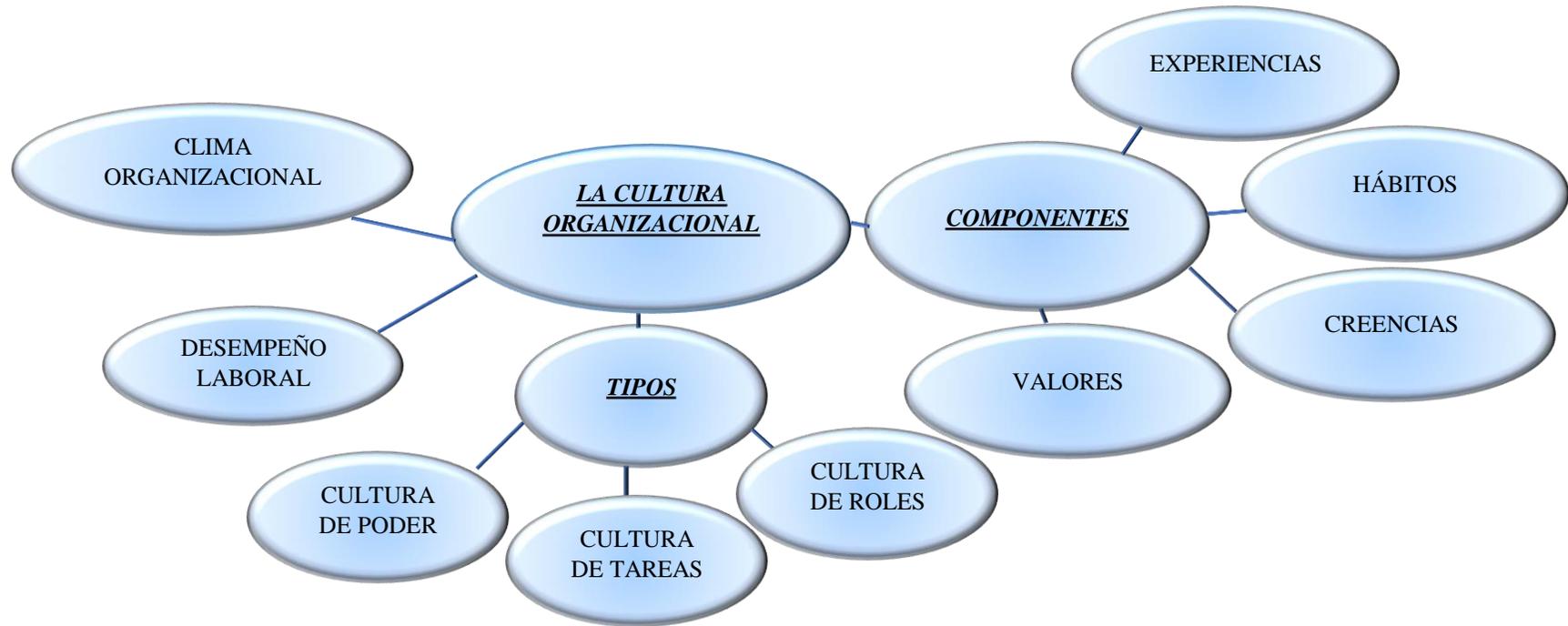


Gráfico N° 4 Constelación de ideas. Variable independiente
Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.4.1. El Liderazgo

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con

Senge. P, (1994) amplía esta definición y concibe el liderazgo como “La creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”

Se entiende como liderazgo al aprendizaje continuo de las personas, para poder ser partícipes de los diferentes acontecimientos mundiales, creando nuevas metodologías que conllevaran a la mejora de la realidad innovando en el crecimiento grupal, personal e institucional.

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con

Chiavenato. I, (1999) que lo define como “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

Comprendiendo que el liderazgo será siempre una influencia para el desarrollo institucional sin descuidar el bienestar de los colaboradores, buscando conseguir en su mayoría los objetivos trazados a través de una comunicación asertiva para lograr una sincronía de ideas.

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con

Santos. J, (1995) que concibe el liderazgo como “El proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil”.

El líder en la organización debe ser la persona que pueda comunicarse de mejor manera con los colaboradores, además buscará tomar la mejor decisión que conlleve a resultados más útiles, es por esto que el líder es una persona muy influyente en el grupo de trabajo, teniendo en cuenta que dicha influencia puede ser positiva o negativa según su accionar.

Estilos del liderazgo

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con Robert R. Blake y Jane Mouton, Grid gerencial, (1964):

- Líder Participativo (9,9): Alto en la tarea, alto en las relaciones***
Los logros en el trabajo se deben a las personas involucradas en él.
La interdependencia por medio de un interés común en las metas de la organización da origen a relaciones de confianza y respeto.
- Líder Paternalista (1,9): Alto en las relaciones, Bajo en la tarea.***
Da atención cuidadosa a las necesidades de las personas, produce relaciones satisfactorias.
Promueve una atmósfera amistosa en la organización y el ritmo de trabajo.
- Líder Mediador (5,5): preocupación media por la producción y por el personal.***
Logran una moral y producción adecuadas, pero no sobresalientes. No fijan metas demasiado altas y suelen tener una actitud benévola hacia las personas.
- Líder Autocrático (9,1): Alto en la tarea, bajo en relaciones.***
La eficiencia en la operación es el resultado de disponer las condiciones de trabajo en tal forma que los elementos humanos interfieran sólo en un grado mínimo.
- Líder Marginado o Nulo (1,1): Bajo en tarea, bajo en relaciones.***
El cree que el ejercicio del mínimo esfuerzo para hacer que se efectúe en el trabajo requerido es suficiente para conservar la membresía de la organización.

Hay muchos estilos del liderazgo, pero dentro de la empresa debe de existir un líder en donde les oriente a los trabajadores, les haga sentir satisfechos para cumplir sus funciones, también en donde escuche a los trabajadores sus reclamos y peticiones, ya que los trabajadores son los entes principales para que una organización funcione.

Características del Liderazgo

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con (Rolandox, 2010):

“El liderazgo es directamente proporcional al poder, pero si tienes poder pero no tienes liderazgo entonces nunca serás respetado”.
Hacerte respetar es lo primero que debes hacer en cualquier interacción nueva que estés teniendo. Muchas personas pretenden dirigir un grupo dando una primera impresión muy mala de su persona. Esto es un grave error. Los líderes siempre se hacen respetar por los demás. El liderazgo y respeto están muy relacionados entre sí, sobre todo cuando muestras poder en tu personalidad.”

La principal característica que debe cultivar un líder debe ser el respeto con todos los trabajadores ya sean de altos mandos y bajos mandos, el respeto es uno de los valores principales que todos los trabajadores deben practicar dentro y fuera de la organización, es por esto que la primera impresión es importante.

Influencia del Liderazgo

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con (Clemenza, Araujo, & Castro, 2012).

“El Liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejan los propósitos que comparten. El Liderazgo implica influencia, ocurre entre persona, éstas tienen la intención de realizar cambios importantes y éstos reflejan los propósitos que comparten los líderes y sus seguidores.”

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con El autor (MDC, 2016):

“Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo.”

Teniendo en cuenta los criterios mencionados por los autores se puede concluir, que el Liderazgo es esencial para las organizaciones, al momento de dar soluciones y de tomar decisiones que sean de beneficio para todos y que nadie salga afectado, ya que el líder siempre está pendiente que los seguidores se sientan bien dentro del grupo de trabajo y de la misma manera puedan cumplir sus metas establecidas.

Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.2. Cultura Organizacional

El presente trabajo investigativo se encuentra fundamentado de acuerdo con Katz y Kahn, (1990), que la identifican como:

“El clima organizacional que refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal, manifestándose en tabúes, tradiciones, leyes y folklore comunes y que además son reflejados en la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas atraídas, sus procesos de comunicación y liderazgo”.

La cultura organizacional es el conjunto de varios factores preponderantes en el crecimiento de las personas, es decir las normas y valores, además de la influencia del medio en el que se ha desarrollado sin descuidar el tipo de liderazgo que se practique en la organización a la que pertenezca.

El presente trabajo investigativo se encuentra fundamentado de acuerdo con Mintzberg, (1991):

Que utiliza la palabra ideología para describir la cultura organizacional "Rica y única que une fuertemente a los miembros con la organización. Se comprometen personalmente con ella y se identifican con sus necesidades", para abarcar "las tradiciones y creencias de una organización que la distinguen de otras organizaciones

La autenticidad es la principal característica de la cultura organizacional, teniendo en cuenta que en toda institución existen varios colaboradores, se denota una gran diversidad de criterios, costumbre y tradiciones, mismas que influirán en el desarrollo empresarial, personal y grupal.

El presente trabajo investigativo se encuentra fundamentado de acuerdo con Werther y Davis, (1993):

Que concluyen; "La cultura organizacional es como la personalidad de la organización, producto de todos sus aspectos, como su gente, objetivos, tecnologías, tamaños, edades, sindicatos, políticas, éxitos y fracasos".

El conjunto de actividades suscitadas en una organización, definirán la cultura de la misma, debido que aspectos como las políticas, normas y valores que deben seguir los colaboradores dentro de la institución son propios de cada empresa, es por eso que su cumplimiento es fundamental para una convivencia en armonía.

Componentes de la Cultura Organizacional

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con (Dante, 2014):

"La cultura de una empresa la constituyen la tradición, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y acciones, y afirma que, la denominada por él, organización Z tendría unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Este autor concluye también que "las condiciones de trabajo humanizadas (propias de estas organizaciones) no sólo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados, los cuales expresan un mayor bienestar emocional y también se sienten menos enajenados".

Cultura organizacional es el conjunto de valores de la organización. Consta principalmente de la influencia de creencias clave de la alta dirección. Implica un conjunto de supuestos básicos compartidos por el grupo humano de la organización y con mayor fuerza y compromiso por los integrantes de su dirección. Además es un conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas.

Tipos de Cultura Organizacional

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con Roger Harrison (Harvard Business Review):

Que define cuatro tipos de orientaciones culturales en función de los objetivos perseguidos por la empresa y los valores asociados a cada uno de ellos, que darán lugar a unas pautas culturales concretas. En este modelo se definen cuatro perfiles de organizaciones en función de su cultura:

Organizaciones orientadas al poder, cuyo objetivo es la competitividad en las que los valores asociados a esta orientación serán todos aquellos que refuercen las posiciones de poder en su seno, los que favorezcan la toma de decisiones centralizada y el control sobre las personas.

Organizaciones orientadas a la norma, cuyo objetivo es la seguridad y la estabilidad. Cumplir la norma estrictamente, asegurar responsabilidades y observar el orden estricto en los procedimientos, serán los valores asociados a este tipo de orientación.

Organizaciones orientadas a resultados, identificadas con los objetivos de eficacia y optimización de recursos. La estructura de la empresa, las funciones y actividades se valoran todas en términos de su contribución al objetivo.

Organizaciones orientadas a las personas. Su objetivo es el desarrollo y satisfacción de sus miembros. Se asociará, por lo tanto con valores relativos a la realización personal.

La cultura organizacional se va orientando en cada organización dependiendo de los objetivos que persigan, es por eso que se nombran cuatro tipos. Cuando la institución se enfoca a la centralización de toma de decisiones se observara la cultura del poder, lo contrario a la cultura orientada a las personas, que se fundamenta en la satisfacción de los miembros.

Por otro lado la cultura orientada a resultados se enfocara netamente en las actividades a relacionarse, lo contrario a la cultura orientada a la norma la cual se enfoca en el cumplimiento de responsabilidades.

Comportamiento Organizacional

En el presente trabajo de investigación se encuentra fundamentado de acuerdo con Según (Alles, 2007):

Los objetivos del comportamiento organizacional fortifica la motivación, comunicación y compromiso fortalecido el desarrollo de habilidades, estableciendo relaciones laborales satisfactorias favoreciendo en el desempeño individual y grupal, cumpliendo con los objetivos empresariales e individuales, entre los objetivos sobresalientes de comportamiento organizacional se menciona los siguientes:

Describir sistemáticamente el comportamiento de los individuos ante diversas situaciones para alcanzar el objetivo planteado por la empresa.

Precedir acontecimientos del futuro, fortaleciendo la productividad limitando el autoestima, el retraso o conductas negativas.

Controlar las actividades a efectuarse en el trabajo enfocandose en el cumplimiento de objetivos propuestos apoyando en el logro de metas.

Características del comportamiento organizacional

Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, y promover acciones correctivas necesarias para mejorar el desempeño de los diferentes niveles de la organización, aporta en el éxito empresarial.

Evaluar el desempeño es promover la transmisión de informacion, retroalimentación y identificar valores indentificar y comprender como intervienen los valores relacionados con el trabajo en las desiciones de la organización sobresaliendo las principales características del comportamiento organizacional. (Fincowsky & kriegler, 2011), p. 213.

Permite promover la transmisión de información, ideas, sentimientos, pensamientos y emociones de forma adecuada y directa, desarrollando un mecanismo de retroalimentación que permita ajustar y mejorar las condiciones de trabajo dentro de la organización.

Niveles del comportamiento organizacional

Según (Fincowsky & kriegler, 2011), el análisis del comportamiento organizacional está formado por tres diferentes niveles: de individuos, de grupos y equipos, y del sistema organizacional favoreciendo en la toma de decisiones y en la resolución de conflictos laborales alcanzando la innovación beneficiando en el desempeño laboral.

Nivel de individuos: el comportamiento de un individuo es la parte integrante de la fuerza laboral de la organización, también el comportamiento dependerá de las siguientes características: personalidades, de personalidad, de formación y el cargo que desempeña dentro de la organización.

Nivel de grupos y equipos: orienta el comportamiento de la organización, permitiendo desarrollar las habilidades sociales de los individuos, apoyando y dirigiendo equipos con el fin de lograr el cumplimiento de metas.

Nivel de sistema organizacional: considera al comportamiento organizacional como un análisis del desempeño de una organización social encaminada al cumplimiento de metas por medio de un sistema coordinado.

2.5 Hipótesis

El liderazgo incide en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

2.6 Señalamiento de la variable

2.6.1 Variable independiente

Liderazgo

2.6.2 Variable dependiente

Cultura organizacional

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La investigación se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques: cualitativo, cuantitativo.

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Busca descubrir tantas cualidades como sea posible; para realizar un análisis más descriptivo del Liderazgo y la Cultura Organizacional existentes en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del Cantón Cevallos Provincia de Tungurahua, respaldado de la entrevista y la observación obteniendo información de las causas y consecuencias de la problemática en cuestión.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Debido a que los datos obtenidos se someterán a un análisis estadístico aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones que darán realce al trabajo relacionado con el Liderazgo y la Cultura Organizacional existentes en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del Cantón Cevallos.

3.2 Modalidad Básica de la Investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.2.1 Investigación Bibliográfica – Documental

La recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de libros, publicaciones, tesis relacionadas al tema en cuestión, artículos de revistas científicas, otros.

De ésta manera mejorando y sustentando el contenido del presente trabajo investigativo.

3.2.2 Investigación de campo

La modalidad de la presente investigación es de campo, denominada asa porque se investigó y realizó en el lugar de los hechos en éste caso, en las instalaciones de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del Cantón Cevallos Provincia de Tungurahua

3.3 Tipos o niveles de investigación.

3.3.1 Nivel Descriptivo

La presente investigación es de carácter descriptivo por cuanto la investigación revela detalladamente cada una de las causas y consecuencias en la problemática planteada de la presente investigación en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.

3.3.2 Nivel Exploratorio

La presente investigación es de carácter exploratorio porque buscamos la información necesaria referente al tema investigado para de ésta manera poder descubrir principales características de la problemática en cuestión y así brindar una alternativa de solución confiable y verídica.

3.3.3 Nivel Correlacional

El presente proyecto investigativo será realizado con este tipo de investigación, debido a que de esta manera se determinara el nivel en el cual las variaciones son concomitantes, cuantificar y analizar las relaciones entre las variantes que en este caso son El liderazgo y la cultura organizacional.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población con la que realizaremos nuestra investigación está constituida por:

OBJETO DE ESTUDIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajadores del área administrativa	13	16%
Docentes	67	84%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

3.4.2 Muestra

Se trabajara con toda la población

3.5.2 Variable dependiente: Cultura Organizacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La cultura organizacional al conjunto de; experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores, que caracteriza a un grupo humano.</p> <p>La cultura de una empresa no es permanente, ni rígida, sino que va cambiando constantemente. Si no hay cambios y es rígida, le costará adaptarse al medio externo.(José,Bombón,2016)</p>	<p>Experiencias</p> <p>Cultura empresarial</p> <p>Adaptación</p>	<p>Control</p> <p>Cultura de tareas</p> <p>Cultura de los roles.</p>	<p>¿La institución se dirige y controla por personas clave desde un centro de poder ejecutivo?</p> <p>¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?</p> <p>¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado</p>

Tabla N° 2 Operacionalización de variable dependiente
Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Para la presente investigación se utiliza como técnica la encuesta que está dirigida a los trabajadores de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, cuyo instrumento es el cuestionario estructurado.

3.6.1. Técnica. Encuesta

Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Fernando, 1992, p. 1.

Es una técnica de recolección de información donde los informantes responden por escrito a preguntas planteadas; el instrumento es el cuestionario estructurado con preguntas impresas que interesan investigar; sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada.

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna e interesante, aplicada posteriormente en el análisis e interpretación de datos, con la finalidad de apoyar en las conclusiones y recomendaciones del trabajo para dar solución al problema planteado.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de la técnica e instrumento se lo hizo con la asistencia del Tutor en investigación, quien emitió sus juicios de valor y observaciones para su respectiva corrección y aplicación.

3.7 Plan de recolección de la información

En la recolección de información se utilizará un cuestionario estructurado de la encuesta aplicada a los 80 colaboradores de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

Preguntas Básicas	Descripción
1. ¿Para qué?	Para conseguir los objetivos planteados en la investigación.
2. ¿De qué personas?	Docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos
3. ¿Sobre qué aspecto?	El Liderazgo y la Cultura Organizacional
4. ¿Quién?	Investigador: José Luis Bombón Mayorga
5. ¿Cuándo?	Junio 2016
6. ¿Donde?	Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario estructurado
10. ¿En qué situación?	En las aulas y sala de profesores

Tabla N° 3 Plan de recolección de la información

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

3.8. Plan de procesamiento de la información

El proceso que se va a seguir en la transformación de los datos recolectados es el siguiente:

Revisión crítica, desechar la información contradictoria, incompleta, defectuosa o no permitida etc.

Tabulación, según las variables.

Representación gráfica de datos, mediante tabulación o representaciones graficas

Comprobación de la hipótesis, Para la comprobación se utiliza el estadígrafo CHI cuadrado, por tener una población de 80 personas.

Se procede a establecer conclusiones y recomendaciones sobre los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Pregunta N° 1 ¿Piensa usted que los criterios de evaluación y las normas de la institución son explícitas y claras?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	25%
NO	60	75%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 4 Criterios

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

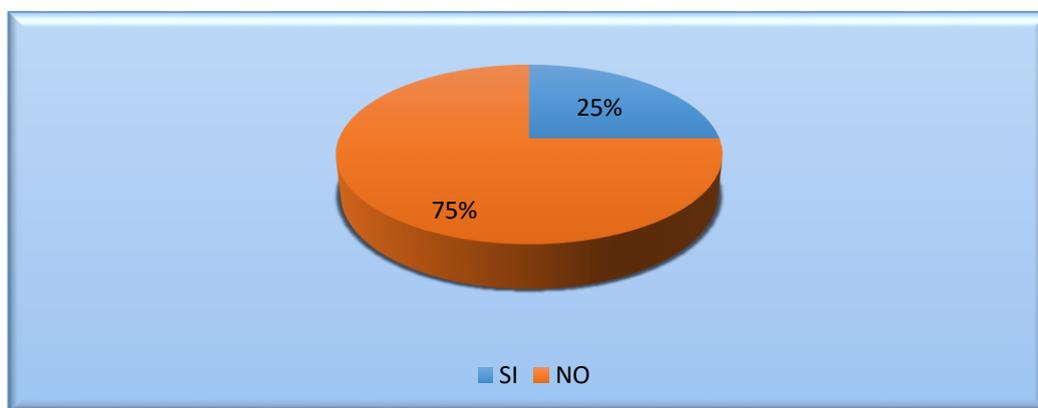


Gráfico N° 5 Criterios

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, 60 que corresponde al 75% piensa que los criterios de evaluación y las normas de la institución no son explícitas y claras, mientras el 25% sostiene que si lo son.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que en la institución no existe una comunicación clara ni explícita al momento de dar a conocer aspectos de suma importancia como los criterios de evaluación docente y en especial las normas que rigen a la organización.

Pregunta N° 2 ¿Se socializan los criterios de evaluación previos a su aplicación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	12%
NO	70	87%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 5 Criterios

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

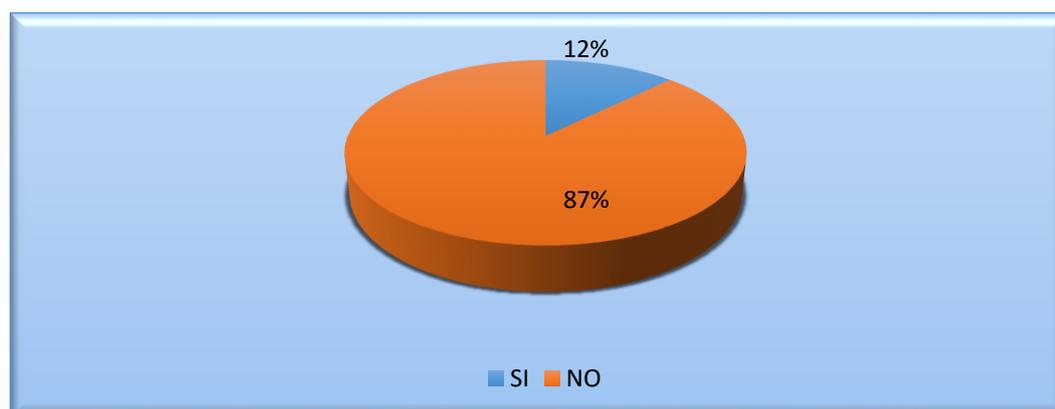


Gráfico N° 6 Criterios

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 87% opina que en la institución, los criterios de evaluación no son socializados, mientras el 12% sostiene el criterio opuesto, es decir que si se socializan antes de ejecutar las evaluaciones.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que en la institución no existe una correcta difusión, ni socialización de los criterios que serán utilizados al momento de realizar la evaluación de los colaboradores, lo cual produce incertidumbre.

Pregunta N° 3 ¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	87%
NO	10	13%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 6 Democrático

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

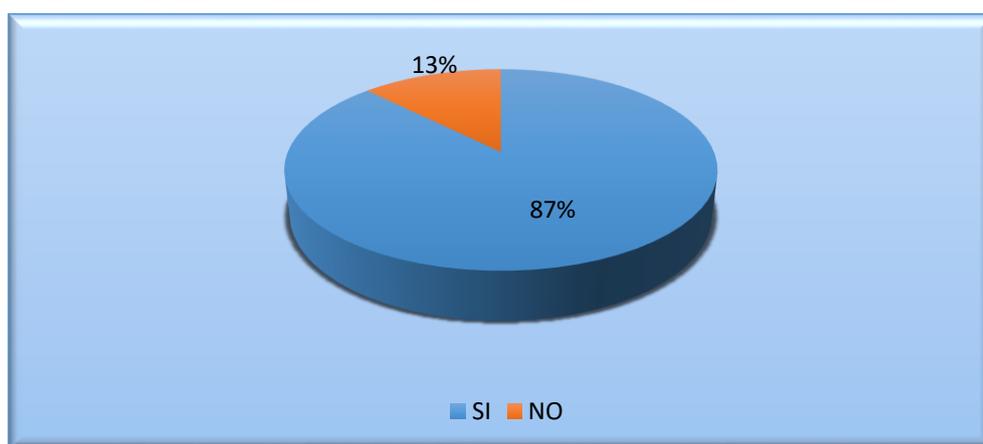


Gráfico N° 7 Democrático

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 87% opina que en la planificación y organización del personal si lidera el señor rector en la toma de decisiones, mientras el 13% sostiene que no lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que el rector de la institución suele ser el único que toma las decisiones, según aspectos reglamentarios, y de esta manera evitando incluir a todo el personal en la cultura organizacional.

Pregunta N° 4 ¿Está en capacidad el señor rector de modificar mediante su liderazgo las actitudes de los colaboradores?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	19%
NO	65	81%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 7 Capacidad

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

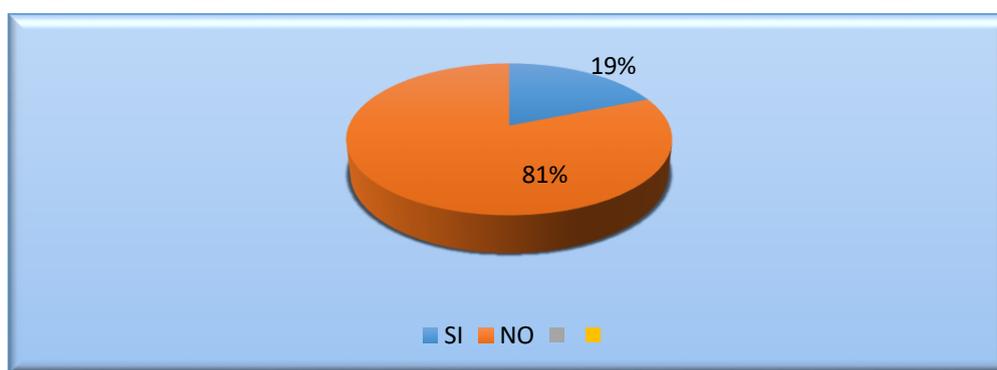


Gráfico N° 8 Capacidad

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 81% opina que el señor rector no aplica el liderazgo para modificar las actitudes de los colaboradores, mientras el 19% sostiene que si lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que el rector de la institución no logra cambiar o mejorar las actitudes de sus colaboradores, para así evitar y solucionar los conflictos internos, buscando lograr una favorable convivencia organizacional.

Pregunta N° 5 ¿Es apto el señor rector para convencer e ilusionar a sus colaboradores para cumplir las tareas extracurriculares?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	19%
NO	65	81%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 8 Transformador

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

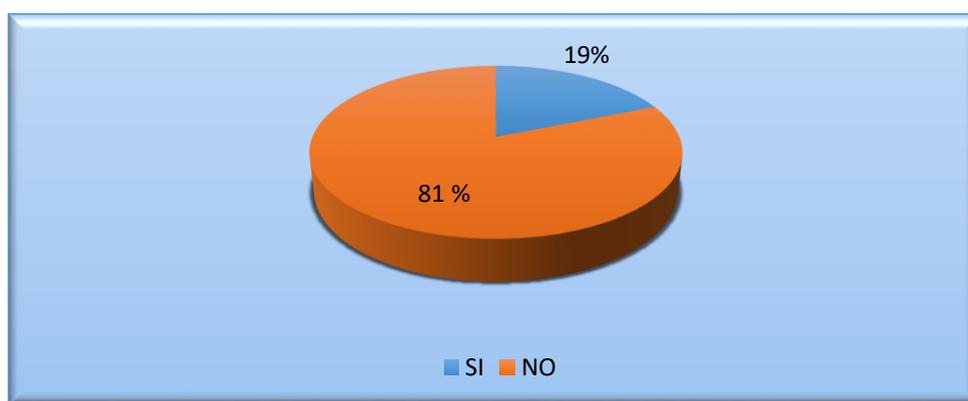


Gráfico N° 9 Transformador

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 81% opina que no tiene el don de convencimiento el señor rector para persuadir e ilusionar a sus colaboradores en el cumplimiento de las tareas extracurriculares, mientras el 19% sostiene que si lo tiene.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que el rector de la institución no motiva al personal para ilusionarlo y convencerlo, es decir, los colaboradores realizan sus tareas por la obligación que tienen de cumplirlas, mas no por el deseo de contribuir con el adelanto organizacional.

Pregunta N° 6 ¿El señor rector asigna tareas al personal y los deja solos?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	88%
NO	10	12%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 9 Nulo

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

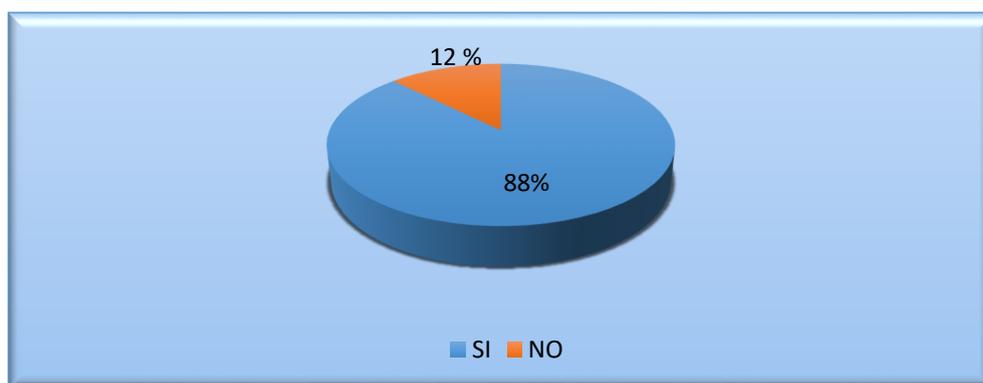


Gráfico N° 10 Nulo

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 88% opina que el rector de la institución asigna tareas a los funcionarios y los deja solos, mientras el 12% sostiene que no lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que el rector de la institución no es el soporte que el personal desearía para realizar muchas de las tareas que deben cumplirlas y no son muy explícitas las indicaciones enviadas por el ministerio de educación principalmente, necesitando ayuda extra que la deben buscar externamente.

Pregunta N° 7 ¿El objetivo final del señor rector, aplicando el liderazgo es evitar conflictos, asegurándose una convivencia placentera?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	78	97%
NO	2	3%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 10 Autoritario

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

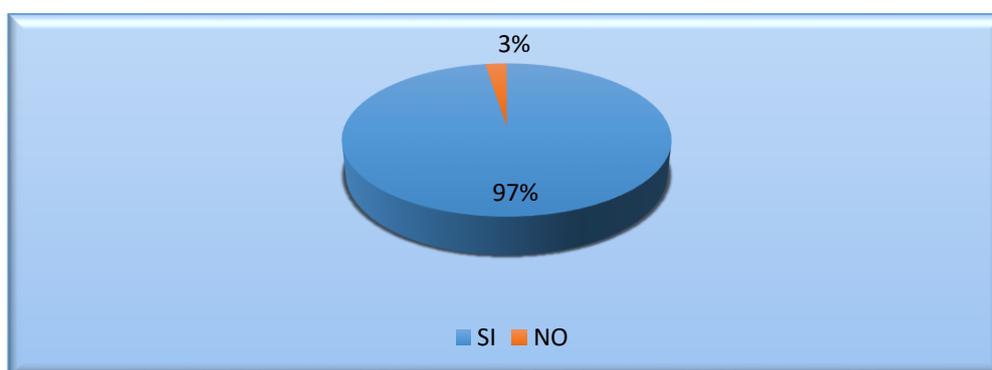


Gráfico N° 11 Autoritario

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 97% opina que el objetivo final del señor rector, aplicando el liderazgo es evitar conflictos, asegurándose una convivencia placentera, mientras el 3% sostiene que no es así.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que los colaboradores han percibido en el rector el único objetivo de mantenerse en el cargo, buscando a toda costa evitar conflictos aunque muchos de estos puedan ser positivos para la institución, y por ende se produzca un retraso organizacional.

Pregunta N° 8 ¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para la satisfacción personal?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	5%
NO	76	95%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 11 Transformador

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

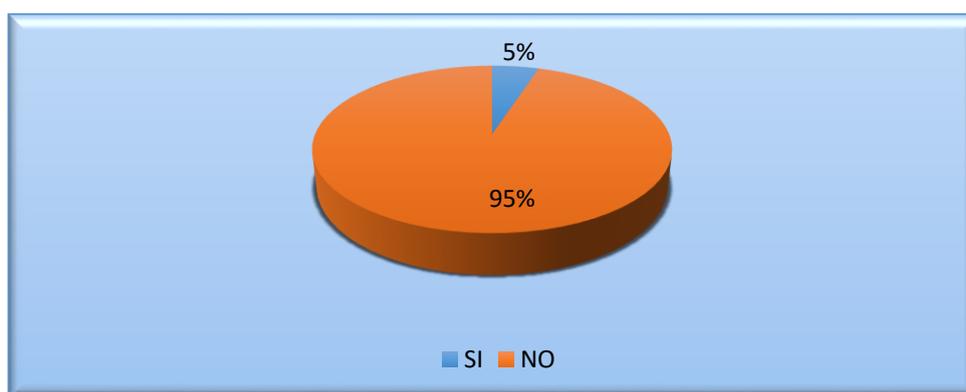


Gráfico N° 12 Transformador

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 95% opina que no realiza ningún esfuerzo el señor rector para lograr la cohesión del grupo para la satisfacción personal, mientras el 5% sostiene que si lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que el personal percibe poco o ningún interés de parte del rector de la institución por mantener una sinergia en el grupo, peor aún por el adelanto profesional de sus colaborador, causando malestar y molestia dentro de la unidad educativa.

Pregunta N° 9 ¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	30%
NO	56	70%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 12 Cultura de tareas

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

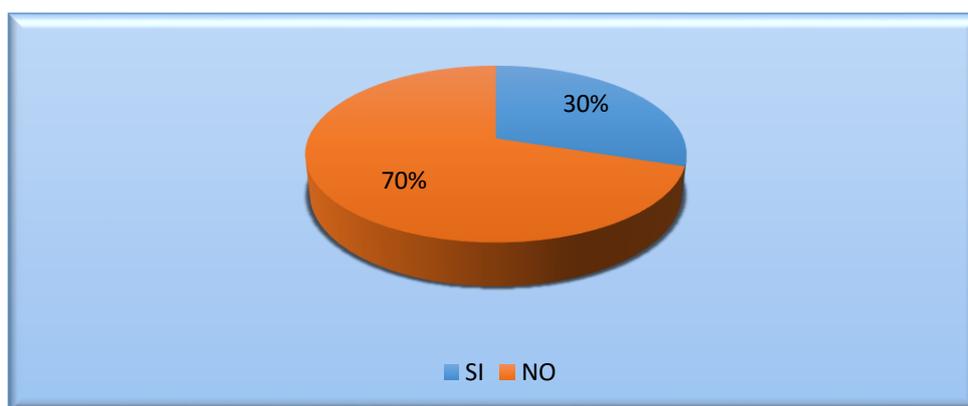


Gráfico N° 13 Cultura de tareas

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 70% opina que la cultura de tareas no se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos, mientras el 30% sostiene que si lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que en la institución se ve afectada la cultura organizacional, puesto que el personal no se enfoca en la obtención de resultados con tiempos concretos, más bien solo se prioriza el hecho de cumplir las tareas que se les han asignado, siendo irrelevante que los colaboradores se puedan demorar mucho o poco.

Pregunta N° 10 ¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	25%
NO	60	75%
TOTAL	80	100%

Tabla N° 13 Cultura de roles

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

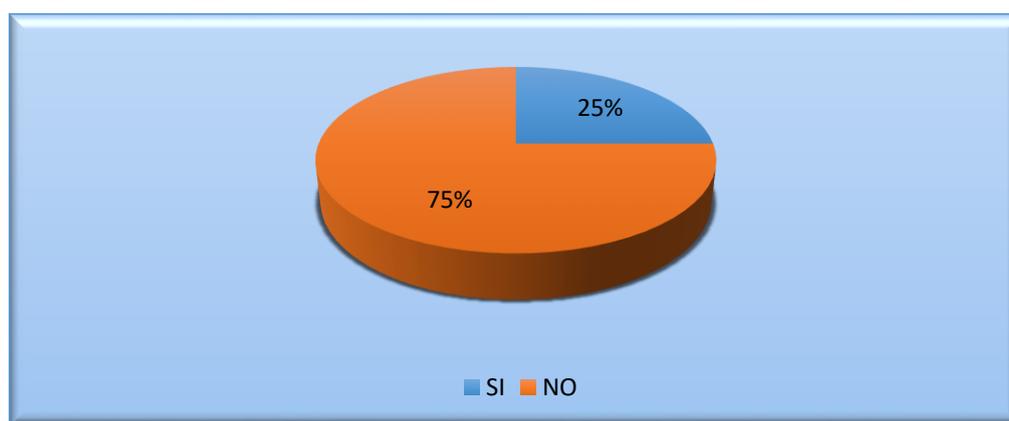


Gráfico N° 14 Cultura de roles

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Análisis

De los 80 encuestados, el 75% opina que la cultura de los roles no se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción, mientras el 25% sostiene que si lo hace.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede deducir que la cultura organizacional de la institución se ve afectada en razón que el personal no tiene bien detalladas sus responsabilidades, causando alta incertidumbre y conflictos en el interior del grupo, esto resulta muy perjudicial para la convivencia de los colaboradores en la unidad educativa.

4.3 Verificación de la Hipótesis

Para realizar la verificación de la hipótesis se ha utilizado el CHI CUADRADO, que es un estadígrafo de libre distribución que permite relacionar los resultados entre valores observados y esperados, de igual manera comprobar distribuciones enteras.

Esta prueba nos permite la comparación global del grupo de frecuencias esperadas calculadas a partir de la hipótesis que se desea verificar.

4.3.1 Planteamiento de la Hipótesis

Modelo Lógico

H₀: El liderazgo NO incide en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

H₁: El liderazgo SI incide en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

4.3.2 Combinación de frecuencias

Pregunta N° 3 ¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	87%
NO	10	13%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Pregunta N° 8 ¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para satisfacción personal?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	5%
NO	76	95%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Pregunta N° 9 ¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	30%
NO	56	70%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

Pregunta N° 10 ¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	25%
NO	60	75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

4.3.3 Selección del nivel de significación

Nivel de significación: ∞

El nivel de significación con el que se trabaja es del 5%

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

En donde

X^2 = Chi – cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada o teórica

Nivel de significación y regla de decisión

Grado de libertad

Para establecer los grados de libertad se establece la siguiente formula:

$$GL = (f-1) (c-1)$$

$$GL = (2-1) (4-1)$$

$$GL = 1 * 3$$

$$GL = 3$$

Nivel de significación.

$$\infty = 0,05$$

$$X^2_t = 7,815$$

El valor del X^2 con 3 grados de libertad y un límite de tolerancia o nivel de significancia de 0,05 y X^2_t de 7,815 (valor de la tabla de distribución de X^2)

En donde:

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencias Esperadas

O-E = Frecuencias observadas – frecuencias esperadas

$(O - E)^2$ = Resultado de las frecuencias observadas y frecuencias esperadas al cuadrado

$\frac{(O-E)^2}{E}$ = Resultado de las frecuencias observadas y frecuencias esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

4.4. Datos y cálculos estadísticos.

4.4.1. Frecuencias Observadas

Interrogantes	SI	NO	TOTAL
¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?	70	10	80
¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para satisfacción personal?	4	76	80
¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?	24	56	80
¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?	20	60	80
TOTAL	118	202	320

Tabla N° 14 Frecuencias observadas

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

4.4.1. Frecuencias Esperadas

Ítems	SI	NO	TOTAL
¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?	29,5	50,5	80
¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para satisfacción personal?	29,5	50,5	80
¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?	29,5	50,5	80
¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?	29,5	50,5	80
TOTAL	118	202	320

Tabla N° 15 Frecuencias esperadas

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

4.4.2. Calculo del Chi Cuadrado

O	E	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
70	29,5	40,5	1640,25	55,602
10	50,5	-40,5	1640,25	32,480
4	29,5	-25,5	650,25	22,042
76	50,5	25,5	650,25	12,876
24	29,5	-5,5	30,25	1,025
56	50,5	5,5	30,25	0,599
20	29,5	-9,5	90,25	3,059
60	50,5	9,5	90,25	1,787
$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$				129,47

Tabla N° 16 Cálculo del Chi Cuadrado

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

4.4.3. Tabla de verificación del Chi Cuadrado

G.L.	0,01	0,25	0,05	0,10	0,20
1	6,635	5,024	3,841	2,706	1,642
2	9,210	7,378	5,991	4,605	3,219
3	11,345	9,348	<u>7,815</u>	6,251	4,642
4	13,277	11,143	9,488	7,779	5,989
5	15,086	12,833	11,070	9,236	7,289
6	16,812	14,449	12,592	10,645	8,558
7	18,475	16,013	14,067	12,017	9,803
8	20,209	17,535	15,507	13,362	11,030
9	21,666	19,023	16,919	14,684	12,242
10	23,209	20,483	18,307	15,987	13,442

Tabla N° 17 Tabla de verificación del Chi Cuadrado

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

4.4.4. Conclusión

Habiendo realizado el cálculo se puede observar que X^2_i calculado, se tiene un valor específico de 129,47, siendo mayor que la $X^2_t = 7,815$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna:

H₁: El liderazgo SI incide en la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua.

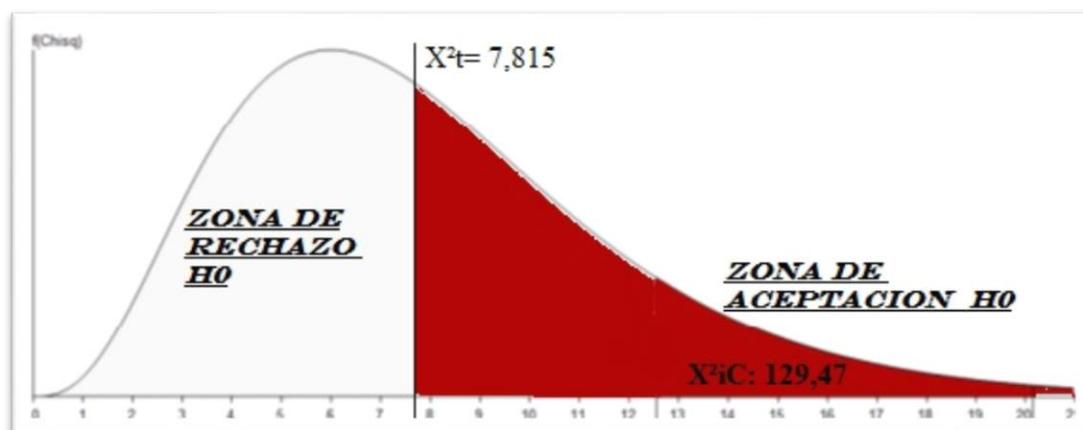


Gráfico N° 15 Grafica del Chi Cuadrado

Elaborado por: Bombón Mayorga José Luis

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Habiendo realizado la investigación, se concluye que el liderazgo que existe dentro de la unidad educativa es contraproducente, influyendo negativamente intereses del personal, como de la institución.

Los colaboradores de la institución viven una incertidumbre constante en cuanto a la forma correcta de realizar varias de las tareas que son enviadas por el órgano rector de educación, causa por la cual no logran entregarlas a tiempo.

En la institución se presencian altos niveles de confusión en el conocimiento de las actividades que deben realizar varios de los colaboradores, ocasionando conflictos entre el personal, deteriorando así las relaciones interpersonales entre compañeros.

Dentro de la unidad educativa se valora muy poco la opinión del personal docente y administrativo, teniendo escasa participación en las decisiones o cambios que se van a realizar, produciendo inconformidad sobre muchas de las resoluciones es latente.

5.2. Recomendaciones

Capacitar al rector de la unidad educativa sobre la importancia de potenciar un liderazgo ideal, enfocándose en una mejora constante de la cultura organizacional.

Buscar ayuda de profesionales que puedan capacitar al personal docente sobre la manera correcta y practica de realizar ciertas tareas obligatorias enviadas, por los órganos reguladores de la educación, como por ejemplo la planificación curricular.

Realizar un manual de funciones especificando claramente las actividades que debe realizar cada colaborador, este manual debería ser socializado en la institución.

Promover la dirección en equipo de la institución, fomentando la participación de todo el personal para tomar las decisiones en consenso buscando siempre la mejora continua de los colaboradores y de la unidad educativa.

BIBLIOGRAFIA

- Bennis, W. y Naus, B. (1985). *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Bogotá. Norma.
- Blake, R. y Srygley Mouton J. (1973). *Estrategias de interrelación humanas para el desarrollo de las organizaciones*. México. Fondo educativo interamericano.
- Brown. (2010). Definición de liderazgo. *Liderazgo: teorías y aplicaciones*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Estados Unidos: McGraw Hill.
- Farfan, M. T. (2013). *Como mejorar la cultura organizacional en 8 pasos*. Mexico: blog.zyncro.com.
- Farfan, M. T. (2013). *Mejorar la cultura organizacional en 8 pasos*. Mexico: blog.zyncro.com.
- López, J. E. (2013). *“Liderazgo Integrador y su impacto en el Desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Mauro Serrano, R. A. (2003). Capacidades deseables de un líder. *Mauro: El camino del líder*, 59.
- Mauro Serrano, R. A. (2003). Conclusión de líder. *El camino del líder*, 33.
- Rios Molano Camilo Alejandro, R. R. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional*. Bogota DC: Universidad del Rosario.
- Salinas, M. D. (2015). *El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Escencia Indígena, del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Schein, E. H. (1992). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. España: John Wiley & Sons.
- Tamayo, M. T. (2007). *Tipos de investigación*. Mexico: ISBN.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

PAPER TÉCNICO

TEMA:

LIDERAZGO CON RAPPORT INSTITUCIONAL

AUTOR: José Luis Bombón Mayorga

TUTOR: Lcdo. Mg. Shorlli Esteyner Salazar Jerez

AMBATO – ECUADOR

2016

EL LIDERAZGO, CON RAPPORT INSTITUCIONAL

JOSÉ LUIS BOMBÓN MAYORGA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“El liderazgo, con rapport institucional”

Bombón Mayorga José Luis

joseluisbombonm@hotmail.com

Octubre 2015 – Febrero 2016

Abstract

This article aims to present the results of research called Leadership and Organizational Culture in the investigation 80 people divided into 67 teachers and 13 employees of the administrative department of the Education Unit "Pedro Fermin Cevallos" participate canton Cevallos, who want an improvement in the activities of the rector, and may have greater participation.

The research is bibliographic and field, because it is made based on the data obtained from different bibliographic sources, in addition to information collected by the survey technique as a tool with a structured questionnaire.

This research establishes the influence of Leadership and Organizational Culture in the faculty and staff of the Education Unit, allowing know the levels of satisfaction that you are working in the institution. In addition to identifying the existing organizational culture, because it is a major factor.

The results show that the existing leadership must be improved because its application is causing poor interpersonal conflicts.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Satisfaction, Synergy, Values.

EL LIDERAZGO, CON RAPPORT INTITUCIONAL

El liderazgo y la cultura organizacional es un tema de mucha relevancia en la actualidad, debido a que las personas durante toda la vida pasamos en organizaciones sean estas de índole familiar, educativo o laborales, entendiéndolo, se debe tomar en cuenta que el liderazgo es un factor clave para la correcta interacción de las personas.

Quedaron en el pasado los tiempos en los que las organizaciones debían ser dirigidas por jefes que simplemente daban órdenes buscando aumentar la productividad del personal en base a castigos y recompensas, debido a que el personal era visto como un recurso.

En la actualidad lo óptimo es hablar de líder y trabajo en equipo, el líder debe ser la persona encargada de llevar las riendas de la organización hacia un crecimiento tanto institucional como del personal, para esto la base es cultivar una sinergia grupal, mentalizados siempre en que los colaboradores no son un recursos, son un fin, por lo tanto es necesario enriquecer sus conocimientos y talentos además de motivarlos constantemente.

Hay que tomar en cuenta que los colaboradores tienen sus propias creencias, conocimientos, experiencias, hábitos y costumbres que los han adquirido a lo largo de su vida es fundamental disminuir al máximo los riesgos de que estos influyan perjudicialmente en la cultura organizacional, debido a que todos los aspectos antes mencionados forman parte de la misma.

Esto lo conseguiremos fomentando y cultivando los valores corporativos necesarios para crear una convivencia organizacional óptima en la institución y fuera de ella.

LIDERAZGO Y CULTURA

Con el conocimiento de estos conceptos, parte el interés de investigar la realidad dentro de la unidad educativa, que debido al estilo de liderazgo con el que se ha venido manejando ha presentado conflictos, provocando relaciones interpersonales defectuosas, afectando de sobremanera a la cultura organizacional. Al ser esta una problemática determinante se procede a citar algunos autores con investigaciones de similares antecedentes:

La cultura se aborda desde varias perspectivas, pero de la misma manera que el liderazgo tiene una idea central para su entendimiento, en este caso es, la cultura como ítem diferenciador de identidades, aspecto que se aplica no solo al individuo sino también a la organización. (Ríos, 2014)

La cultura organizacional y el liderazgo deben ser bien encaminados en la empresa que se los aplica, puesto que con la correcta utilización de estas se conseguirá el crecimiento personal y grupal.

El liderazgo cultural no tiene por qué implicar necesariamente cambios dentro de la cultura organizacional. Otra importante faceta del liderazgo cultural sería preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada. En este sentido el líder ayudaría a mantener la identidad de la organización conservando los valores y la misión o propósito que la caracterizan. (Molero. F, 2002).

El liderazgo cultural debe ser bien aplicado, para que la organización mantenga su identidad, encarnándose los valores y los objetivos empresariales, buscando conseguir que el personal se identifique con la institución.

La presente investigación señala que es el carisma el factor de liderazgo que más se relaciona con la cultura organizacional, lo cual está en línea con las nuevas aproximaciones teóricas que han propuesto un modelo de liderazgo orientado al cambio cuya esencia es el carisma. (León. R, 1993)

Un líder debe tener como principal característica el ser carismático, debido a que una persona con carisma puede influenciar de mejor manera y con más rapidez sobre un grupo, esto favorecerá en el desarrollo de la cultura organizacional debido a que el líder podrá conseguir que el personal trabaje motivado y cumpla más objetivos.

LIDERAZGO Y CULTURA

Los mensajes negativos del entorno, las amenazas que siente la gente de perder su trabajo, el proceso que se da al interior de una organización de angustia porque no se están dando los resultados óptimos y van generando un clima de tensión. Los líderes tienen una responsabilidad importantísima de llevar a su gente hacia otro lado, hacia la orilla, necesitamos enfocarnos en tener unos resultados que realmente sean exitosos. (Alanguia K, 2012)

En la cultura organizacional siempre va a influir las amenazas o angustias por las que atraviesan los colaboradores, y para que esto suceda es necesaria la influencia del líder, esta es una responsabilidad muy importante y a su vez difícil, es por esto que el líder debe tener mucha influencia en el grupo.

Al realizar esta investigación, se ha planteado algunos objetivos, los mismos que son:

Investigar los factores predominantes de la relación que existe entre el liderazgo y la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua.

Identificar el tipo de liderazgo que existe en la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos.

Determinar los indicadores de la cultura organizacional que existen en la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos.

La investigación propuesta tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, bibliográfico.

Cuantitativo, debido a que nos basaremos en los resultados estadísticos para poder determinar el sentir de los colaboradores que forman parte de la investigación.

Cualitativo, en función de determinar los valores y relación existente entre el líder de la institución y el personal docente y administrativo de la misma.

LIDERAZGO Y CULTURA

Utilizaremos la investigación bibliográfica, debido que tomaremos como fundamento, información proporcionada por distintos materiales como:

Libros, revistas, internet y otros documentos relacionados, debidamente analizados, interpretados y comentados por el autor de la investigación.

Además complementaremos la información, mediante una investigación de campo, en razón que tenemos la factibilidad de trabajar directamente en el lugar de los hechos, por lo cual se ha pretendido la aplicación de instrumentos de recolección de datos o información sobre el problema detectado en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos.

La investigación se la ha realizado con un enfoque de investigación explorativa, debido a que se constituye un estudio preliminar en torno a la problemática existente en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, es decir se trata de una primera aproximación al problema, para así poder identificarlo claramente, obteniendo datos reales y relevantes que nos permitirán trabajar correctamente con la hipótesis.

Por último se la ha nombrado como una investigación descriptiva, puesto que los estudios descriptivos especifican las propiedades importantes del proyecto investigado o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

La investigación correlacional, permite determinar el grado de concomitancia existente entre dos variables que tienen relación directa y en este caso serán El Liderazgo y La Cultura Organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos.

La población o universo que será investigado está formado por 80 colaboradores de la institución divididas en: 67 Docentes y 13 Administrativos, a quienes se aplicara el cuestionario estructurado, que utilizaremos como instrumento de recolección de información.

LIDERAZGO Y CULTURA

En base a estas aplicaciones logramos conocer que El liderazgo si influye en la Cultura Organizacional.

Es importante tener en cuenta que la encuesta es una técnica de obtener información de la realidad o perspectivas de las personas a través de un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, en torno a los hechos y aspectos de interés para la investigación.

Concluida con la tabulación de las encuestas habiendo utilizado el método estadístico se determinó los resultados correspondientes con la incidencia de las variables en cuanto al Liderazgo y la Cultura Organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua.

Pregunta 1. ¿Piensa usted que los criterios de evaluación y las normas de la institución son explícitas y claras?

El 75% de los encuestados respondió que no, es decir 60 personas, mientras que el 25% correspondiente a 20 personas dijo que sí.

Pregunta 2. ¿Se socializan los criterios de evaluación previos a su aplicación?

En esta pregunta el 87% de los encuestados respondió que no, es decir 70 personas, mientras que el 13% correspondiente a 10 personas dijo que sí.

Pregunta 3. ¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?

De los 80 colaboradores encuestados 70 dijeron que si, es decir el 87%, y tan solo el 12% correspondiente a 10 personas dijo que no.

Pregunta 4. ¿Está en capacidad el señor rector de modificar mediante su liderazgo las actitudes de los colaboradores?

LIDERAZGO Y CULTURA

El 81% de los encuestados respondió que no, es decir 65 personas, mientras que el 19% correspondiente a 20 personas dijo que sí.

Pregunta 5. ¿Es apto el señor rector para convencer e ilusionar a sus colaboradores para cumplir las tareas extracurriculares?

En esta pregunta el 81% de los encuestados respondió que no, es decir 65 personas, mientras que el 19% correspondiente a 10 personas dijo que sí.

Pregunta 6. ¿El señor rector asigna tareas al personal y los deja solos?

De los 80 colaboradores encuestados 70 dijeron que si, es decir el 87%, y tan solo el 13% correspondiente a 10 personas dijo que no.

Pregunta 7. ¿El objetivo final del señor rector, aplicando el liderazgo es evitar conflictos, asegurándose una convivencia placentera?

El 3% de los encuestados respondió que no, es decir tan solo 2 personas, mientras que el 97% correspondiente a 78 personas dijo que sí.

Pregunta 8. ¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para la satisfacción personal?

En esta pregunta el 95% de los encuestados respondió que no, es decir 76 personas, mientras que tan solo el 5% correspondiente a 4 personas dijo que sí.

Pregunta 9. ¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?

De los 80 colaboradores encuestados 24 dijeron que si, es decir el 30%, por el contrario el 70% correspondiente a 56 personas dijo que no.

LIDERAZGO Y CULTURA

Pregunta 10. ¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?

El 75% de los encuestados respondió que no, es decir 60 personas, mientras que el 25% correspondiente a 20 personas dijo que sí.

Una vez realizado el método estadístico, la muestra determina que en efecto el personal se encuentra inconforme con la manera de proceder del líder de la institución.

Teniendo en cuenta que el primer objetivo de esta investigación fue identificar la relación existente entre las variables planteadas, podemos resaltar que se han detectado asociaciones de ideas comportamentales significativas, las mismas que nos llevaron a situaciones reales de la afectación que sufre la cultura organizacional de la institución al ser dirigida con un liderazgo contraproducente.

Durante la realización de la investigación se detectó la presencia de relaciones interpersonales defectuosas como consecuencia de problemas inter grupales, poca colaboración, ansiedad y estrés constante vividos a causa de un liderazgo contraproducente, que no se enfoca en el avance institucional, y ni aún en el crecimiento del personal.

Tomando en cuenta la perspectiva que se tiene de un líder poco preocupado en el desarrollo organizacional y grupal, nos hemos ubicado en:

La teoría de Robert R. Blake y Jane Mouton llamada Grid Gerencial, en la misma que a este tipo de líderes se los llama nullos o contraproducentes. (Robert R. Blake y Jane Mouton, Grid gerencial, 1964).

Cabe recalcar que con esta investigación se ha buscado dar solución a la problemática actual, para así evitar que se siga resquebrajando la cultura organizacional de la institución, al tener que trabajar día a día en un ambiente tenso y con una convivencia institucional negativa.

LIDERAZGO Y CULTURA

Es por eso que a continuación citare el artículo:

Ocho pasos para que un líder pueda mejorar la cultura organizacional de la Psi. María Teresa Farfán (Farfan, 2013).

1. *Responde preguntas básicas.*
¿Cuál es la cultura que quieres que haya en tu empresa?
¿Cómo quieres que la empresa sea vista por los otros?
¿Cómo quisieras que los empleados se relacionen entre sí?
Estas son las cuestiones que se deben responder para saber hacia dónde ir. (Farfan, 2013).
2. *Pregunta a tus mismos empleados*
¿Qué es lo que mejorarían de su empresa?
¿Cómo quisieran ser vistos?
¿Qué les haría sentir a gusto?
Toma en cuenta las observaciones que te comparten. (Farfan, 2013)
3. *No temas a las críticas. A muchas personas les da miedo el cambio y muy seguramente se opondrán a las ideas renovadoras que presentes.*
No des a ello demasiada importancia y deja fluir el cambio. (Farfan, 2013)
4. *Planea. Cualquier cambio necesita un plan de acción; busca o crea el plan que mejor se adecue a tus necesidades y sácale el mayor provecho posible. (Farfan, 2013)*
5. *Actúa. No pierdas tiempo y pon en acción los planes; si no son como lo esperabas, cambia el rumbo y vuelve a actuar.*
No temas a los errores y permítete salir a ti y a tu equipo de la zona de confort. (Farfan, 2013)
6. *Comunica. Dado que tomaste en cuenta las opiniones de tu equipo, comunica las acciones que se van a tomar con base en ellas y permíteles digerir los cambios. (Farfan, 2013)*
7. *Sé paciente. No esperes que se acostumbren de un día para otro, tampoco busques cambios radicales en poco tiempo.*
Poco a poco podrás notar la diferencia sin necesidad de presiones. (Farfan, 2013)
8. *Sé el ejemplo. No puedes pedir a tus trabajadores que sean honestos e incluyentes si tú o los directivos de tu empresa no lo son.*
Predica con el ejemplo y compórtate cómo quieres que “tu empresa” se comporte. (Farfan, 2013)

LIDERAZGO Y CULTURA

Conclusiones:

El rapport es de suma importancia en lo que a liderar un grupo se refiere, debido a que si un grupo se encuentra sincronizado en la manera de pensar, actuar, además de tener confianza, las relaciones interpersonales serán más efectivas y la comunicación será clara y concisa.

El liderazgo es una parte fundamental en las organizaciones, puesto que un grupo bien guiado es un grupo que camina, y si el grupo avanza gana la institución y gana todo el personal.

La cultura organizacional se verá afectada siempre que el comportamiento de los colaboradores sea influenciado por otras personas o en su efecto por las actitudes del líder.

La cultura organizacional incluye creencias, conocimientos, hábitos, comportamientos, normas y valores, propios de cada persona, es por eso que todo líder debe potenciar las fortalezas de los colaboradores.

LIDERAZGO Y CULTURA

Referencias

Alanguia K. (2012). El Liderazgo Relacionado Con La Cultura Y Clima Organizacional. Obtenido de:

<http://es.slideshare.net/Katita12051/liderazgo-relacionado-con-la-cultura-y-clima-organizacional>

Blake, R. y Srygley Mouton J. (1973). Estrategias De Interrelación Humanas Para El Desarrollo De Las Organizaciones. México. Fondo educativo interamericano.

Blanchard, Ken and O'Connor, Michael. (1997). ADMINISTRACIÓN POR VALORES. Bogotá: Norma.

Brown. (2010). Definicion de liderazgo. *Liderazgo: teorías y aplicaciones*.

Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.

Farfan, M. T. (2013). *Como mejorar la cultura organizacional en 8 pasos*. Mexico: blog.zyncro.com.

LEÓN, RAÚL AMADOR (1993) Cultura organizacional y liderazgo. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550002.pdf>

Molero, F. (2002). Cultura Y Liderazgo Una Relación Multifacética. Obtenido De:

<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>

Ríos. (2014). “Liderazgo transformador, bienestar Y perdurabilidad empresarial: Estudio Grupo Bolívar”. Obtenido de:

http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8678/102235979_2-2014.pdf?sequence=3

Robert R. Blake y Jane Mouton. (1964). Grid gerencial.

ANEXOS

ANEXO N° 1



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Encuesta dirigida a los colaboradores del área administrativa y docente

OBJETIVO:

Investigar la relación que existe entre el liderazgo y la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos, provincia de Tungurahua

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada uno de los ítems y contéstelos apegado a la verdad.

CUESTIONARIO

Marque con una X la respuesta que considere correcta

1. ¿Piensa usted que los criterios de evaluación y las normas de la institución son explícitas y claras?
SI ()
NO ()
2. ¿Se socializan los criterios de evaluación previos a su aplicación?
SI ()
NO ()
3. ¿En la planificación y organización del personal, lidera el señor rector en la toma de decisiones?
SI ()
NO ()
4. ¿Está en capacidad el señor rector de modificar mediante su liderazgo las actitudes de los colaboradores?
SI ()
NO ()
5. ¿Es apto el señor rector para convencer e ilusionar a sus colaboradores para cumplir las tareas extracurriculares?
SI ()
NO ()

6. ¿El líder asigna tarea a su gente y la deja sola?
SI ()
NO ()
7. ¿El objetivo final del señor rector, aplicando el liderazgo es evitar conflictos, asegurándose una convivencia placentera?
SI ()
NO ()
8. ¿Se esfuerza el señor rector en lograr la cohesión del grupo para la satisfacción personal?
SI ()
NO ()
9. ¿La cultura de tareas se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos?
SI ()
NO ()
10. ¿La cultura de los roles se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción?
SI ()
NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO N° 2
FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO:



En el entorno laboral es de vital importancia la presencia de la figura del líder ya que se cree que dicha persona puede guiar a un determinado grupo de persona a la consecución de los objetivos de manera efectiva

ANEXO N° 3
FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS AL PERSONAL
DOCENTE:



La importancia del liderazgo se centra en el poder que este puede tener sobre determinadas personas, además de que éste permite conocer lo que determinado grupo de personas desean y tratar de solventar las inquietudes y necesidades de los mismo, haciendo sentir protegido al grupo, lo que generará una motivación extra al momento de lograr de manera eficiente los objetivos.