



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de licenciados en
Administración de Empresas.

AUTORES:

Flores Toapanta Carlos Omar

Lozada Caiza Jose Luis

TUTOR:

PhD. Walter Humberto Navas Olmedo

PERIODO ACADÉMICO

ABRIL 2024 – AGOSTO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Flores Toapanta Carlos Omar, con cédula de ciudadanía No. 050342352-7 y Lozada Caiza Jose Luis, con cédula de ciudadanía No. 050281483-3, declaramos ser autores del presente proyecto de investigación "EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL", siendo Dr. Walter Humberto Navas Olmedo. PhD, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

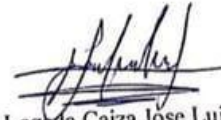
Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 8 del 2024



Flores Toapanta Carlos Omar

C.C: 050342352-7



Lozada Caiza Jose Luis

C.C: 050281483-3

AVAL DE TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

EL LIDERAZGO Y SU RELACION CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL, de Flores Toapanta Carlos Omar y Lozada Caiza Jose Luis, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 21 de agosto del 2024



Dr. Walter Humberto Navas Olmedo.PhD.

C.C: 050147505-7

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: **Flores Toapanta Carlos Omar** y **Lozada Caiza José Luis** con el título de Proyecto de investigación: **“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL.”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 agosto del 2024

Para constancia firman:



Efrén Gonzalo Montenegro Cueva
CC:0501475057
Lector 1 (PRESIDENTE)



Nombre: Gabriela Yadira Viera Molina
CC:0502930407
Lector 2 (MIEMBRO)



Nombre: Libia Dolores Almeida Lara
CC: 0501797997
Lector 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO 1

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por brindarme la fuerza y perseverancia necesarias para culminar esta etapa tan importante en mi vida.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en la culminación de esta tesis.

En primer lugar, a mi padre y madre, por su amor incondicional, apoyo y enseñanzas que me han guiado a lo largo de mi vida. A mi abuelita, cuya sabiduría y cariño han sido una fuente constante de inspiración.

A mi hermano, por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo y motivación en los momentos más difíciles.

A mi tutor, el Mg. Walter Navas, quien con su paciencia, conocimiento y guía ha sido un pilar esencial en la realización de este trabajo. Su compromiso y dedicación han sido invaluable para alcanzar este logro.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente y por ser un espacio que ha permitido mi crecimiento profesional y personal.

Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron en la realización de esta tesis, ya sea con sus consejos, apoyo emocional o colaboración directa, les expreso mi más sincero agradecimiento. Sin ustedes, este proyecto no habría sido posible.

¡Gracias a todos!

Carlos Omar Flores Toapanta

AGRADECIMIENTO 2

Hoy, al culminar esta etapa tan significativa en mi vida, siento una profunda gratitud y emoción al dirigirme a ustedes, mis pilares fundamentales. Su apoyo incondicional ha sido mi fuente constante de inspiración, así como su amor y paciencia han iluminado mi camino en los momentos más desafiantes.

Han sido testigos de mis esfuerzos y logros, y no encontré palabras suficientes para expresar mi agradecimiento. Queridos padres Edwin Lozada y Rocío Caiza, cada sacrificio que han hecho para asegurar mi éxito es un testimonio de su dedicación. Gracias por ser mis guías, por creer en mí en los momentos de duda, y por su amor incondicional. Este proyecto de investigación, resultado de mi esfuerzo, está dedicado a ustedes. Su apoyo ha sido el nacimiento de mis sueños y me ha enseñado el valor del esfuerzo y la humildad.

A mi hermano Gabriel, mi fiel compañero y amigo. Gracias por estar siempre a mi lado y por ser una fuente constante de inspiración. Tu apoyo ha sido esencial en cada paso de este camino.

Con todo mi cariño y gratitud,

José Luis Lozada Caiza

DEDICATORIA 1

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo a aquellos que han sido mi refugio, mi fuerza y mi motivación.

A mi padre, Carlos Flores, por ser mi héroe, mi guía y el ejemplo de trabajo duro y dedicación que siempre seguiré.

A mi madre, Miriam Janeth, por su amor inagotable, su comprensión y por enseñarme que no hay sueño demasiado grande si se persigue con el corazón.

A mi abuelita, Lucrecia Chicaiza, cuya sabiduría y ternura han sido una luz constante en mi vida. Gracias, abuelita, por cada palabra de aliento y cada abrazo lleno de amor.

A mi hermano, Alex Flores, por ser mi compañero de vida, mi confidente y por recordarme siempre la importancia de seguir adelante con valentía.

A mi madrina, Vanesa Toapanta, por su amor y apoyo incondicional. Gracias por estar a mi lado en cada paso de este camino.

Ya todos mis familiares cercanos, por ser mi red de apoyo y por darme el amor y la fuerza necesaria para llegar hasta aquí. Este logro es también suyo.

Carlos Omar Flores Toapanta

DEDICATORIA 2

Dedico este trabajo a mis padres Edwin Lozada y Rocío Caiza así como a mi hermano Edwin Gabriel, quienes, con su amor incondicional, han sido el pilar esencial que me ha impulsado a seguir adelante y esforzarme por alcanzar cada una de mis metas. Les agradezco por ser mi ejemplo y por enseñarme el verdadero significado del esfuerzo y la dedicación. Espero que sientan un inmenso orgullo por mí, tal como yo lo siento por ustedes. Gracias por ser mi refugio seguro y mi apoyo constante.

A mi amada familia, cada logro que consigo es un testimonio del amor y la dedicación que han invertido en mí. Gracias por creer en mí, por darme fuerza en los momentos difíciles y por celebrar cada victoria a mi lado. Este éxito es solo el primero de muchos que nos esperan. Los quiero profundamente.

José Luis Lozada Caiza

**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

**TITULO: “EL LIDERAZGO Y SU RELACION CON LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL”.**

Autor:

Flores Toapanta Carlos Omar.
Lozada Caiza José Luis

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel de la Ciudad de Latacunga. En base a ello se establece la necesidad de analizar la importancia que tiene el liderazgo dentro de la cultura organizacional en el sector educativo, para poder obtener los datos necesarios establece como enfoque el cuantitativo para realizar un análisis estadístico, complementado con un diseño descriptivo no experimental y un alcance correlacional. La población está conformada por un total de 150 personas que forman parte de la comunidad educativa, a ellos se les aplicó como instrumento de recolección de datos la encuesta conformada por un total de 49 incógnitas de carácter cerrado considerando una escala de Likert. Para su posterior análisis se utilizó un programa denominado SPSS, en base a ello fue posible establecer la fiabilidad de los datos obteniendo un valor positivo y alto, se estableció su distribución como normal representado en un nivel de significancia de 0, como resultado principal se reveló una significativa relación entre el liderazgo y la cultura organizacional con un coeficiente correlación al de Spearman de ,707. En base a ellos entiende el gran impacto que tiene el liderazgo dentro de la convivencia al definir la cultura de una organización. Se debe destacar la necesidad de aplicar propuestas que se centren en la capacitación y especialización del personal que se ve involucrada en el ámbito educativo, aquello con la finalidad de fortalecer las habilidades y destrezas que se vinculan con el liderazgo empresarial y posteriormente que aquello favorezca al desarrollo de una cultura organizacional positiva y afectiva para todos los integrantes. La investigación aporta significativamente y tiene por ende un impacto en aspectos como el tecnológico, social y económico.

Palabras clave: liderazgo, cultura organizacional, educación.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND
ECONOMIC SCIENCES**

**TITLE: “LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH THE
ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HERMANO MIGUEL EDUCATIONAL
SCHOOL.”**

Author:

Flores Toapanta Carlos Omar.
Lozada Caiza José Luis

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between leadership and organizational culture in the Hermano Miguel educational unit in the city of Latacunga. Based on this, the need to analyze leadership's importance within the educational sector's organizational culture is established. In order to obtain the necessary data, the quantitative approach is established to carry out a statistical analysis complemented by a descriptive non-experimental design and a correlational scope. The population comprises 150 people who are part of the educational community, to whom the survey was applied as a data collection instrument, comprising 49 closed-ended questions considering a Likert scale. For its subsequent analysis, a program called SPSS was used; based on this, it was possible to establish the reliability of the data obtaining a positive and high value; its distribution was established as usual, represented at a significance level of 0, as the main result revealed a significant relationship between leadership and organizational culture with a Spearman correlation coefficient of ,707. Based on these results, it is clear that leadership has a significant impact on coexistence in defining an organization's culture. The need to apply proposals that focus on the training and specialization of personnel involved in the educational sphere should be highlighted. This is not just a suggestion, but a call to action that will strengthen the skills and abilities that are linked to business leadership and subsequently favor the development of a positive and affective organizational culture for all members. The research contributes significantly and therefore has an impact on technological, social and economic aspects.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Education.



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del Proyecto de investigación cuyo título versa: **"EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL"** presentado por: **Flores Toapanta Carlos Omar y Lozada Caiza José Luis**, egresados de la Carrera de: **Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 22 agosto del 2024

Atentamente,

Mg. Bolívar Maximiliano Cevallos
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI:0910821669



CENTRO
DE IDIOMAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO 1	5
AGRADECIMIENTO 2	6
DEDICATORIA 1	7
DEDICATORIA 2	8
ÍNDICE DE CONTENIDO	13
1 INFORMACIÓN GENERAL	17
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1 Formulación del problema de investigación.....	21
2.2 Justificación	21
3 OBJETIVOS.....	24
3.1 Objetivo General	24
3.2 Objetivos Específicos.....	24
4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	25
5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	25
5.1 Antecedentes Investigativos.....	25
5.2 FUNAMENTACIÓN TEORICA	27
5.2.1 Definición de liderazgo.....	27
5.2.2 Teorías de Liderazgo.....	28

5.2.3	Estilos de liderazgo Existen diferentes estilos de liderazgo, entre los que se encuentran:	30
5.2.4	Características de Liderazgo.....	31
5.2.5	Importancia.....	33
5.3	Cultura Organizacional	33
5.3.1	Objetivo de cultura organizacional.....	36
5.3.2	Tipos de cultura organizacional.....	37
5.3.2.1	Dimensiones del estudio de la Cultura Organizacional	37
5.3.2.2	Cultura constructivista	39
5.3.2.3	Cultura pasiva defensiva	40
5.3.2.4	Cultura agresiva defensiva.....	42
6	Relación entre liderazgo y cultura organizacional.....	43
7	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	45
7.1	Enfoque de investigación.....	45
7.2	Diseño de Investigación.....	46
7.3	Técnica de Investigación	46
7.4	Alcance de la Investigación	46
7.5	Análisis de Datos	46
7.6	Instrumentos de Investigación	47
7.7	Prueba de Hipótesis	50

7.8	Población y muestra.....	50
8	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	51
8.1	Resultados obtenidos de la confiabilidad.....	51
8.2	Prueba de normalidad.....	53
8.3	Criterio de decisión	54
8.4	Variable Estilo de Liderazgo	55
8.5	Comprobación de hipótesis.....	55
8.6	Correlaciones	56
9	Discusión de resultados	57
10	IMPACTOS.....	59
10.1	Impacto técnico.....	60
10.2	Impacto social	60
10.3	Impacto económico.....	60
11	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
11.1	Conclusiones	61
11.2	Recomendaciones	62
12	BIBLIOGRAFIA CITADA.....	63
13	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
	Anexos 1. Encuesta	¡Error! Marcador no definido.
14	LIDERAZGO.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Beneficiarios	25
Tabla 2 Estilos que evalúa el cuestionario MLQ.....	48
Tabla 3 Variables del cuestionario de Cultura Organizacional	49
Tabla 4 Rango de fiabilidad del alfa de Cronbach.....	52
Tabla 5 Fiabilidad	53
Tabla 6 prueba de normalidad	54
Tabla 7 Estilo de Liderazgo.....	55
Tabla 8 Correlación de variables	56

1 INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto.

“Liderazgo y su relación con la cultura organizacional en la
Unidad Educativa Hermano Miguel”.

Fecha de inicio:	Febrero-2024
Fecha de finalización:	Agosto-2024
Lugar de ejecución:	Provincia de Cotopaxi - Cantón Latacunga
Facultad auspiciada:	Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Carrera auspiciada:	Administración de Empresas
Equipo de trabajo:	<ul style="list-style-type: none">• Mg. Walter Navas.• Sr. Flores Toapanta Carlos Omar.• Sr. Lozada Caiza José Luis.
Área de investigación:	Educación comercial y administración. Administrativo
Línea de investigación:	
Sub línea de investigación de la Carrera:	Administración y economía para el desarrollo humano y social.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El liderazgo tiene una importancia fundamental en la formación de la cultura organizacional en el sector educativo, ya que el estilo de liderazgo adoptado por los directivos puede influir en las normas, valores y creencias compartidas por los miembros de la institución educativa. Por lo tanto, es relevante investigar si el estilo de liderazgo predominante en una institución educativa incide en las características de su cultura organizacional y si estos cambios pueden afectar el comportamiento de los empleados.

La cultura organizacional en el sector educativo se ve influenciada por el tipo de liderazgo, especialmente cuando se busca promover la innovación o el compromiso. El liderazgo transaccional puede enfrentar varios desafíos, como la falta de claridad en su impacto, la dificultad para identificar estilos de liderazgo efectivos, las diferentes interpretaciones de la cultura organizacional, la resistencia al cambio y las limitaciones en la evaluación de estos aspectos. El estilo de liderazgo puede alterar las características de la cultura organizacional, lo que influye en el comportamiento de los empleados. Por lo tanto, es crucial realizar un análisis cuidadoso y aplicar estrategias específicas para abordar estos desafíos de manera efectiva.

La preeminencia de esta investigación es con los obstáculos del sector educativo quienes muestran un liderazgo sólido el cual es fundamental para implementar prácticas pedagógicas efectivas, utilizar métodos de evaluación formativa para monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar

oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente mientras que la cultura organizacional influye en el comportamiento, las actitudes y las prácticas dentro del sistema educativo teniendo una relación entre ambas que de manera positiva se enfoca en la calidad educativa, bienestar social y emocional para la implementación del enfoque integral.

La iniciación problemática de la cultura organizacional es por ser más susceptibles con los influenciados por el liderazgo en el ámbito educativo, la cultura de una institución educativa abarca una amplia gama de elementos, como los valores, las normas, las creencias y las prácticas compartidas. Es esencial determinar qué aspectos de esta compleja red cultural pueden ser moldeados por el liderazgo y cómo se manifiestan estos cambios en la vida diaria de la institución.

Otro aspecto a considerar es la percepción y experiencia de los miembros de la comunidad educativa respecto al liderazgo y su relación con la cultura organizacional, la complejidad inherente al entorno educativo puede presentar obstáculos únicos para los líderes que intentan impulsar cambios culturales significativos, este estudio busca abordar las lagunas en nuestra comprensión de la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en el sector educativo, con el objetivo de proporcionar conocimientos sólidos que puedan informar prácticas de liderazgo más efectivas y el desarrollo de estrategias para la mejora continua de la institución educativa.

Hoy en día, la falta de claridad sobre cómo el liderazgo influye en la cultura organizacional puede dificultar la comprensión de su impacto en los entornos educativos. Esto se debe a la complejidad de las interacciones entre los líderes, el personal y otros actores dentro de la institución educativa.

En los últimos años las limitaciones en la evaluación y medición pueden ser difíciles de evaluar y medir de manera precisa la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en el sector educativo. La falta de herramientas de evaluación adecuadas o la incapacidad para cuantificar aspectos clave de la cultura organizacional pueden obstaculizar los esfuerzos para comprender y abordar los problemas relacionados con el liderazgo y la cultura organizacional (Añez, 2006).

Para Latinoamérica los desafíos en la identificación de estilos de liderazgo efectivos, existe la posibilidad de que no se haya establecido claramente qué estilos de liderazgo son más efectivos para influir positivamente en la cultura organizacional en el sector educativo. Esto puede generar dificultades para identificar prácticas de liderazgo óptimas que promuevan una cultura organizacional saludable y productiva (Cújar Vertel, 2013).

En Ecuador, la percepción y comprensión de la cultura organizacional puede variar entre los miembros de la comunidad educativa. Estas diferencias pueden generar discrepancias en cómo se entiende el impacto del liderazgo en la cultura organizacional y en la identificación de problemas que requieren intervención (Sociedad et al., 2023).

Además de que los líderes son resistentes al cambio ya que pueden enfrentarse a resistencia por parte de ciertos miembros del personal o grupos dentro de la institución educativa al intentar implementar cambios en la cultura organizacional.

2.1 Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la Unidad Educativa Hermano Miguel?

2.2 Justificación

El liderazgo tiene una importancia fundamental en la formación de la cultura organizacional en el sector educativo, ya que el estilo de liderazgo adoptado por los directivos puede influir en las normas, valores y creencias compartidas por los miembros de la institución educativa. Por lo tanto, es relevante investigar cuál es el estilo de liderazgo que predomina en la Unidad Educativa Hermano Miguel y cómo este influye en las características de su cultura organizacional y en el comportamiento de los empleados. La cultura organizacional en el sector educativo se ve influenciada por el tipo de liderazgo, especialmente cuando se busca promover la innovación o el compromiso. El liderazgo transaccional puede enfrentar varios desafíos, como la falta de claridad en su impacto, la dificultad para identificar estilos de liderazgo efectivos, las diferentes interpretaciones de la cultura organizacional, la resistencia al cambio y las limitaciones en la evaluación de estos aspectos. El estilo de liderazgo puede alterar las características de la cultura organizacional, lo que influye en el comportamiento de los empleados. Por lo tanto, es crucial realizar un análisis cuidadoso y aplicar estrategias específicas para abordar estos desafíos de manera efectiva.

La preeminencia de esta investigación es con los obstáculos del sector educativo quienes muestran un liderazgo sólido el cual es fundamental para implementar prácticas pedagógicas efectivas, utilizar métodos de evaluación formativa para monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente, mientras que la cultura organizacional influye en el comportamiento, las actitudes y las prácticas dentro del sistema educativo, teniendo una relación entre ambas que de manera positiva se enfoca en la calidad educativa, bienestar social y emocional para la implementación del enfoque integral.

La iniciación problemática de la cultura organizacional es por ser más susceptibles con los influenciados por el liderazgo en el ámbito educativo, la cultura de una institución educativa abarca una amplia gama de elementos, como los valores, las normas, las creencias y las prácticas compartidas. Es esencial determinar qué aspectos de esta compleja red cultural pueden ser moldeados por el liderazgo y cómo se manifiestan estos cambios en la vida diaria de la institución.

Otro aspecto a considerar es la percepción y experiencia de los miembros de la comunidad educativa respecto al liderazgo y su relación con la cultura organizacional. La complejidad inherente al entorno educativo puede presentar obstáculos únicos para los líderes que intentan impulsar cambios culturales significativos. Este estudio busca abordar las lagunas en nuestra comprensión de la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en el sector educativo, con el objetivo de proporcionar conocimientos sólidos que puedan informar prácticas de

liderazgo más efectivas y el desarrollo de estrategias para la mejora continua de la institución educativa.

Hoy en día, la falta de claridad sobre cómo el liderazgo influye en la cultura organizacional puede dificultar la comprensión de su impacto en los entornos educativos. Esto se debe a la complejidad de las interacciones entre los líderes, el personal y otros actores dentro de la institución educativa.

En los últimos años, las limitaciones en la evaluación y medición pueden ser difíciles de evaluar y medir de manera precisa la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en el sector educativo. La falta de herramientas de evaluación adecuadas o la incapacidad para cuantificar aspectos clave de la cultura organizacional pueden obstaculizar los esfuerzos para comprender y abordar los problemas relacionados con el liderazgo y la cultura organizacional (Añez, 2006).

Para Latinoamérica, los desafíos en la identificación de estilos de liderazgo efectivos, existe la posibilidad de que no se haya establecido claramente qué estilos de liderazgo son más efectivos para influir positivamente en la cultura organizacional en el sector educativo. Esto puede generar dificultades para identificar prácticas de liderazgo óptimas que promuevan una cultura organizacional saludable y productiva (Cújar Vertel, 2013).

En Ecuador, la percepción y comprensión de la cultura organizacional puede variar entre los miembros de la comunidad educativa. Estas diferencias

pueden generar discrepancias en cómo se entiende el impacto del liderazgo en la cultura organizacional y en la identificación de problemas que requieren intervención (Sociedad et al., 2023).

Además, los líderes son resistentes al cambio, ya que pueden enfrentarse a resistencia por parte de ciertos miembros del personal o grupos dentro de la institución educativa al intentar implementar cambios en la cultura organizacional.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los conceptos teóricos que sustentan las variables de estudio.
- Identificar el estilo de liderazgo que predomina en la unidad educativa Hermano Miguel.
- Evaluar la relación entre el liderazgo y la Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Hermano Miguel.

En base a los objetivos es necesario establecer una tabla dónde se detalle las

actividades que se van a realizar para poder cumplir con dichos objetivos, lo cual se relacionará con el tiempo de aplicación y el producto que servirá para evidenciar dicho proceso.

4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Este proyecto tiene diversos beneficiarios, se pueden clasificar en:

Tabla 1. *Beneficiarios*

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
El presente estudio beneficiará directamente la unidad educativa Hermano Miguel de la ciudad de Latacunga.	Alumnos de la universidad técnica de Cotopaxi, estudiantes de la carrera de administración.

Nota. Elaborado por Jose Lozada

5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

5.1 Antecedentes Investigativos

El proyecto de investigación se basa en diversas investigaciones científicas que aportan información relevante sobre las variables a estudiar y como estas se encuentran relacionadas.

En este sentido, Bombón (2016) llevó a cabo una investigación con el propósito de explorar cómo el liderazgo influye en la cultura organizacional tanto del personal docente como del administrativo de la Unidad Educativa. Pedro Fermín Cevallos. Concluyó que el liderazgo dentro de esta institución está

desacertado, influyendo negativamente en el personal docente.

Este estudio explora cómo el liderazgo y la cultura organizacional afectan el desarrollo y la productividad en la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos" de Tungurahua, Ecuador. El objetivo es entender la influencia de estos elementos en el progreso de la institución y en el desempeño de sus empleados.

Es necesario resaltar la investigación propuesta por Mondragón (2016) llevó a cabo un estudio titulado "Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL". Su investigación concluyó que aprender y familiarizarse con el trabajo en equipo es crucial para transformar la cultura organizacional y asegurar un crecimiento personal y profesional significativo.

En particular, el estudio se centra en la idea de que la Cultura Organizacional es un elemento clave para el éxito de una organización y que la creación de una Organización de Aprendizaje es fundamental para alcanzar los objetivos de la misma de manera adecuada.

Dentro de este marco la investigación elaborada por Rocafuerte (2016) sostiene que es fundamental para un líder mantener una comunicación efectiva e interacción cercana con su equipo de trabajo, lo cual facilita la resolución eficiente de las dificultades que puedan surgir.

Este estudio se basa en la importancia de la comunicación en el liderazgo, destacando que sin comunicación efectiva no puede haber exitoso liderazgo. Se enfoca en cómo la comunicación es clave para influir en las personas, motivar a los grupos de trabajo, transmitir la estrategia y visión de la empresa, y evitar conflictos

y problemas. (p.12)

Los hallazgos sugieren que el liderazgo, la cultura organizacional y la comunicación efectiva son elementos clave para el éxito de una organización, y que la falta de estos elementos puede afectar negativamente la productividad y el crecimiento de los empleados.

5.2 FUNAMENTACIÓN TEORICA

5.2.1 *Definición de liderazgo*

Chiavenato (2001) manifiesta:

El liderazgo es el proceso mediante el cual una persona influye en las actividades de un grupo para alcanzar un objetivo común. Implica la capacidad de guiar, motivar y coordinar a los miembros de un equipo, inspirándolos y generando un compromiso hacia las metas establecidas. Un buen líder se comunica de manera efectiva, toma decisiones acertadas, resuelve problemas y se adapta a los desafíos del entorno. Además, es capaz de identificar y desarrollar el potencial de cada miembro del grupo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Quinde (2022) conceptualiza:

“El liderazgo es la relación de influencia entre líderes y colaboradores, quienes trabajan juntos para alcanzar objetivos concretos que generan cambios en ambos.”.

El liderazgo puede definirse como una dinámica de influencia entre líderes

y seguidores, en la que ambos se comprometen a colaborar para alcanzar un objetivo común y obtener resultados concretos en el proyecto compartido.

En la actualidad, las empresas buscan mejorar su competitividad y productividad a través de supervisores capacitados que lideren eficientemente a su equipo humano, fomentando un trabajo en equipo responsable y orientado a alcanzar las metas organizacionales. (Rondón, 2020).

De acuerdo con Bermeo (2022), define:

El liderazgo puede describirse como la capacidad de un individuo para influir en los demás y guiarlos para que actúen de cierta manera. Esto se logra a través de la orientación e inspiración, convenciendo a los seguidores de aceptar desafíos y alcanzar metas que podrían parecer difíciles o inalcanzables (Durán, 2020, p. 52). Ser un líder implica no solo guiar a otros, sino también motivarlos para que se comprometan con el objetivo y crean en su importancia. En esencia, el liderazgo es la habilidad de generar el compromiso de los seguidores para lograr una meta y asegurar que los miembros del equipo estén dispuestos a seguir al líder.

5.2.2 Teorías de Liderazgo

- a) **Teoría del gran hombre:** Esta teoría sugiere que los líderes poseen características excepcionales y naturales que los hacen destacar entre los demás, dándoles una ventaja innata para el liderazgo. Se cree que estas cualidades son heredadas y no pueden ser desarrolladas o adquiridas a lo largo de la vida.

- b) Teoría de los rasgos:** Esta teoría también se enfoca en las cualidades personales de los líderes, pero a diferencia de la teoría del gran hombre, considera que ciertos rasgos de personalidad pueden indicar quiénes tienen el potencial para ser líderes. Entre estos rasgos se incluyen altos niveles de energía, inteligencia, intuición y la habilidad para anticipar y persuadir.
- c) Teoría del comportamiento:** Esta teoría estudia cómo el comportamiento del líder afecta a sus seguidores, observando la interacción entre ambos y cómo el líder dirige al equipo. Se identifican dos estilos de liderazgo: el autocrático, en el que el líder concentra la autoridad y ejerce un control estricto, y el democrático, donde el líder delega autoridad, fomenta la participación y valora las aportaciones de sus seguidores.
- d) Teoría de la contingencia o situacional:** La teoría situacional del liderazgo sostiene que el liderazgo no es fijo y que la eficacia de un líder puede variar según el contexto o la situación. Los líderes pueden ajustar sus actitudes y comportamientos en función del entorno en el que trabajan, por lo que no existe un único enfoque de liderazgo aplicable a todas las circunstancias. Esta teoría se centra en cómo las conductas del líder, tanto hacia las tareas como hacia las relaciones, y el nivel de preparación de los seguidores, determinan el estilo de liderazgo adecuado. Los estilos de liderazgo identificados incluyen el estilo directivo, persuasivo,

participativo y delegativo, y cada uno se adapta según la preparación de los seguidores, que puede ser baja, moderada/incapaz, moderada/capaz o alta.

- e) **La teoría de la influencia** se centra en cómo los seguidores ven al líder y sus cualidades personales. En este enfoque, la autoridad no depende de la posición en la jerarquía, sino del carisma y las cualidades del líder. Un líder carismático posee atributos auténticos que lo hacen destacar y le permiten captar la atención y lealtad de sus seguidores de manera natural.

- f) **La teoría de las relaciones o transformacional** La teoría de las relaciones o transformacional examina cómo se produce la transformación en individuos y organizaciones. En este contexto, se distinguen dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. El liderazgo transaccional se basa en intercambiar beneficios de acuerdo con el rendimiento del equipo, ya sea a través de recompensas o sanciones. Este enfoque incluye la recompensa contingente, que ofrece incentivos por un desempeño satisfactorio, y la gestión por excepción, que se enfoca en corregir desviaciones y errores en el equipo.

5.2.3 Estilos de liderazgo Existen diferentes estilos de liderazgo, entre los que se encuentran:

Liderazgo laissez-faire:(Hillier & Buck, 2017) nos menciona que el liderazgo laissez-faire se caracteriza por un enfoque en el cual el líder delega toda la toma de decisiones a los miembros del grupo, interviniendo

lo menos posible. Este estilo permite a los empleados una gran libertad en la realización de su trabajo, aunque puede conducir a la falta de coordinación y dirección si no se aplica en el contexto adecuado

Estilo de Liderazgo Transformacional: James MacGregor Burns (1978) es conocido por haber conceptualizado el liderazgo transformacional. Él definió a los líderes transformacionales como aquellos que, a través de la inspiración y el carisma, generan un cambio significativo en sus seguidores, ayudándolos a alcanzar su máximo potencial y alineando sus objetivos personales con los de la organización.

Estilo de Liderazgo Transaccional:(González González & Cubillán, 2012) Sostienen que este estilo de liderazgo se fundamenta en el conocimiento, el rendimiento y la motivación. Ofrece una guía práctica para seguir los pasos necesarios para alcanzar metas, utilizando recompensas o sanciones para incentivar a los colaboradores a lograr el desempeño esperado. El líder, en su papel de directivo y orientador, proporciona dirección y fomenta expectativas positivas dentro del equipo, aplicando este enfoque para impulsar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5.2.4 Características de Liderazgo

Un líder efectivo posee ciertas características que lo distinguen de los demás. A

continuación, se presentan algunas de las características más importantes:

- **Visión:** Un líder debe tener una visión clara de hacia dónde quiere llevar a la organización y ser capaz de comunicarla de manera efectiva a los demás (Kotter,1990).
- **Comunicación efectiva:** Un líder debe ser capaz de comunicarse de manera clara y efectiva con los demás, tanto verbal como escrita (Hersey y Blanchard, 1982).
- **Influencia:** Un líder debe ser capaz de influir en los demás para que trabajen hacia un objetivo común (French y Raven, 1959).
- **Motivación:** Un líder debe ser capaz de motivar a los demás para que trabajen con entusiasmo y dedicación (Hersey y Blanchard, 1982).
- **Toma de decisiones:** Un líder debe ser capaz de tomar decisiones informadas y oportunas (Tannenbaum y Schmidt, 1958).
- **Flexibilidad:** Un líder debe ser capaz de adaptarse a cambios y situaciones impredecibles (Hersey y Blanchard, 1982).
- **Integridad:** Un líder debe ser honesto, ético y tener integridad en sus acciones y decisiones (Kotter, 1990).
- **Empatía:** Un líder debe ser capaz de entender y comprender las necesidades y sentimientos de los demás (Goleman, 1998).
- **Responsabilidad:** Un líder debe ser capaz de asumir la responsabilidad de sus acciones y decisiones (Hersey y Blanchard, 1982).
- **Aprendizaje continuo:** Un líder debe ser capaz de aprender de sus errores y experiencias, y estar dispuesto a mejorar y crecer constantemente (Senge, 1990).

5.2.5 Importancia

Es importante que una organización cuente líder ya que si no posee uno la eficiencia se verá afectada negativamente. Un líder es fundamental para la toma de decisiones, la motivación y el desarrollo de los empleados (Hersey y Blanchard, 1982). Un líder eficaz debe tener un sentido de no imposición, para que sea del agrado de los demás y se obtenga un mejor resultado de manera eficaz.

5.3 Cultura Organizacional

La cultura organizacional se origina como un aspecto de gran relevancia e importancia que influye de manera directa en el rendimiento del personal dentro de cualquier organización, ya sea en el ámbito educativo o empresarial, en base a ello se entiende que enmarca diferentes características y elementos que define la convivencia dentro de un lugar en específico, tomando en cuenta lo mencionado la cultura organizacional puede definirse como un estilo de vida la cual está involucrada dentro de las instituciones y puede perdurar por un tiempo extendido.

Desde la perspectiva de Rodríguez y Bautista (2021) la cultura organizacional es considerado como un fenómeno de gran complejidad la cual se ve inmersa en aspectos tales como los valores y las creencias que llegan a definir la imagen de una organización, es de gran importancia entender lo citado para poder conocer la manera en que las organizaciones funcionan e inciden en el comportamiento de cada uno de sus colaboradores, teniendo en cuenta que ellos entienden que la cultura

organizacional es un factor indispensable que debe tenerse en cuenta y analizarse de manera detallada.

La cultura organizacional brinda una visión generalizada sobre los integrantes de una empresa o institución, definido en valores y creencias, lo cual permite el desarrollo de la convivencia adecuada y por ende la coordinación de las actividades necesarias para cumplir con los objetivos empresariales (Saiz y Jácome, 2022), es importante destacar que los empleados al compartir una misma misión o visión, aumentan la probabilidad para llevar a cabo un proceso laboral eficaz, lo cual es la finalidad de cada una de las organizaciones.

Por otro lado, es preciso considerar que la cultura organizacional cumple un rol determinante en aspectos tales como la motivación dentro del ámbito laboral, cabe recalcar que al desarrollar una convivencia positiva y armónica donde sea valorado las opiniones de cada uno y se aplique la colaboración como un medio necesario para cumplir con las actividades organizacionales, es posible fomentar el compromiso y generar resultados que beneficie de manera general a la organización y a sus colaboradores.

Un elemento el cual se ve afectado directamente por la cultura organizacional es la capacidad para poder adaptarse al cambio, cabe recalcar que áreas como el empresarial o el educativo están constantemente transformándose para mejorar sus procesos (Cancino y Aliaga, 2022), por esta razón aquellas que fomenten una cultura innovadora y adaptativa pueden responder de manera adecuada a los desafíos que se les presente, por otro lado, las organizaciones que muestren todo lo contrario como una cultura conservadora tendrán dificultades para adaptarse

y abarcar las necesidades actuales.

Es relevante identificar que la cultura organizacional no es rígida, cambia con el pasar del tiempo, dado que esta actúa frente a diversos cambios que pueden suceder tanto fuera como dentro de la organización (Vesga et al., 2020), dentro de ello es necesario tener en cuenta a los líderes, dado que cumplen con un rol determinante en el control y desarrollo adecuado de la cultura organizacional, mediante la toma de decisiones de los líderes se pueden definir las normas y valores que representan a dicha organización.

Por esta razón se debe tener en cuenta que el líder cumple un rol determinante y debe ser considerado como un agente que fomenta el cambio. Aquello en base al ámbito educativo resulta de gran importancia para que los docentes puedan ser guiados de manera adecuada y apliquen estrategias o metodologías que favorezcan significativamente a los estudiantes.

De la misma manera aquella variable tiene un impacto importante en la imagen que transmite la organización, puesto que si se cuenta con una cultura fuerte y positiva se puede traducir en un beneficio que aporta a la dirección hacia el éxito de dicha institución, en base a ello es posible destacar que dentro de las instituciones educativas la imagen es un punto esencial (Guzmán et al., 2022), por esta razón deben cuidar que su cultura organizacional sea positiva para que influya de manera correcta en el desarrollo de la imagen corporativa frente a los clientes.

Considerando un punto de vista ético, la cultura organizacional influye de manera significativa, puesto que aspectos como la ética y la responsabilidad social

son esenciales para que la convivencia pueda ser armónica y enriquecedora para cada uno de los colaboradores, lo que permite un adecuado desarrollo de las prácticas empresariales y por ende el cumplimiento de aquellas actividades que permiten alcanzar las metas establecidas.

5.3.1 Objetivo de cultura organizacional

Según Pedraja et al (2020) la cultura organizacional tiene la finalidad de detallar el funcionamiento de la organización y el bienestar psicosocial de todos los integrantes de dicho lugar, lo cual permite la optimización adecuada de las labores empresariales, por ello se entiende una convivencia armónica influenciada por la cultura organizacional ayuda al éxito de la empresa.

En base a ello se debe tener en cuenta que dentro de cualquier organización la cultura organizacional cumple un rol determinante y por ende considerando su objetivo debe ser aplicado y controlado de una manera adecuada teniendo en cuenta que dicho rol debe cumplir el líder con capacidades idóneas para que sus decisiones influyen de manera positiva a dicho aspecto, de esta manera es posible que todas las acciones empresariales puedan desarrollarse de manera adecuada y colaborativa lo que beneficia tanto a la empresa como a los colaboradores.

La cultura organizacional establece un conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que reflejan acciones y decisiones dentro de los integrantes de una institución, por esta razón su implicación ayuda de manera significativa a crear un sentido de identidad y cohesión dentro de la institución, lo

que incide en la manera en que se llevan a cabo las actividades, enfatizando en la toma de decisiones y en la interacción con aspectos internos y externos de la organización.

5.3.2 Tipos de cultura organizacional

Pérez et al (2021) considera que la cultura organizacional se vincula con los comportamientos de los individuos dentro de un entorno social, lo cual posteriormente es transmitido entre los integrantes de dicho grupo, por ello se entiende que dentro de la cultura organizacional se debe tener en cuenta 3 tipos de manera esencial, considerando la cultura constructivista, la cultura pasivo defensiva y la cultura agresiva defensiva. A pesar de la tipología que se menciona cualquiera que sea aplicada, su objetivo no cambiará, puesto que se enfoca en la innovación dentro de la organización.

5.3.2.1 Dimensiones del estudio de la Cultura Organizacional

Implicación

En el contexto de la cultura organizacional, la implicación se refiere a cuánto se sienten los empleados comprometidos emocional y mentalmente con la empresa. Esto implica estar activamente involucrado en las actividades de la organización y alinearse con sus objetivos y valores. Los empleados muy implicados suelen mostrar gran motivación, responsabilidad y dedicación, lo que contribuye significativamente al éxito de la organización (Fondas & Denison, 1991).

Consistencia

La consistencia en la cultura organizacional se refiere a la uniformidad en los valores, creencias y prácticas dentro de una empresa. Esta coherencia asegura que todas las partes de la organización trabajen de manera armoniosa, manteniendo las acciones de los empleados alineadas con los principios fundamentales de la empresa. Una cultura organizacional consistente facilita decisiones coherentes, una comunicación clara y un enfoque compartido hacia los objetivos de la organización (Cameron & Quinn, n.d.).

Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad de una organización para ajustarse y responder eficazmente a los cambios en su entorno. Esto incluye la habilidad de innovar, experimentar y aprender de nuevas situaciones, permitiendo a la organización mantenerse competitiva en un entorno en constante cambio. Una cultura organizacional que valora la adaptabilidad facilita la flexibilidad, impulsa la creatividad y promueve una mentalidad proactiva entre los empleados (Schein, n.d.).

Misión

La misión de una organización define su propósito esencial y la razón de su existencia. Esta declaración guía a la organización a largo plazo, orientando tanto las decisiones estratégicas como las operativas. La misión establece lo que la organización pretende lograr y forma la base de su identidad y valores. Una misión clara y compartida inspira a los empleados y alinea sus esfuerzos hacia objetivos comunes (Kotter, 2006).

5.3.2.2 Cultura constructivista

La cultura denominada como constructiva se presenta como aquella que promueve o entorno en donde es valorado el crecimiento individual, el trabajo colaborativo y la eficacia, en base a ello se puede entender que este tipo de cultura fomenta en los colaboradores el alcance máximo de su potencial mediante la autonomía que le permite un desarrollo constante de sus habilidades personales, por ende, se entiende que su impacto es directo tanto los trabajadores como en la organización en general.

Desde la perspectiva de Orlando et al (2021) la cultura constructivista incide en el desarrollo del nivel de compromiso y satisfacción de cada uno de los individuos que forman parte de la organización, dado que como se mencionó anteriormente está centrado en el desarrollo individual y especializado, mediante ello los colaboradores de muestra sentirse valorados y motivados, lo que ayuda significativamente en su contribución dentro de la organización. Dicha convivencia en donde la colaboración es constante y el reconocimiento es ideal permite aumentar el compromiso y lealtad, lo que se traduce en buenos resultados para la empresa o institución.

Por otro lado, una cultura constructiva fomenta el desarrollo de un trabajo colaborativo, incentivando aspectos tales como la comunicación asertiva y el intercambio de ideas, aquello permite la creación de un entorno en donde los colaboradores confían y por ende se comunican de manera segura contribuyendo

con ideas que ayudan a solucionar problemas (Tomasi et al., 2020), es preciso indicar que dicha colaboración no solo favorece en la resolución de los conflictos, dado que también fortalece las relaciones entre los trabajadores y la efectividad en el proceso comunicativo.

Dicha cultura se refleja como un alto rendimiento en las organizaciones, puesto que la autonomía es esencial para que cada uno de los integrantes de la organización pueda fortalecer sus habilidades individuales, para con ello colaborar en las actividades empresariales y generar resultados favorables. Las instituciones que cuenten con este tipo de cultura detallan altos estándares de desempeño y se encuentran constantemente identificando oportunidades para mejorar tanto individual como colectivamente, es por ello que se entiende que la unidad educativa que cuente con este tipo de cultura se caracterizará por impulsar la innovación y la competitividad.

5.3.2.3 Cultura pasiva defensiva

La cultura pasiva defensiva dentro de cualquier organización se encuentra representado por aquellos comportamientos que se utiliza para evitar cualquier tipo de problema dentro de la empresa (Ordoñez y Osorio, 2024), en base a ello este tipo de cultura demanda que los colaboradores se muestren conformistas y fomenten la seguridad sobre aspectos como la innovación, lo cual se puede traducir en problemas con consecuencias graves para el desarrollo organizacional.

Este tipo de cultura organizacional puede llegar a limitar el desarrollo del

potencial que tienen los colaboradores, lo cual afecta directamente al aporte que puede brindar al desarrollo organizacional (Siqueiros y Vera, 2022), los individuos que forman parte de la empresa al encontrarse con este tipo de cultura se limitan a tomar decisiones confortables o que no demanden un desafío significativo, aquello evitando resultados negativos, sin embargo aquello no termina siendo productivo dado que crea la ilusión de una falsa innovación y por ende evita el desarrollo para generar una capacidad adaptativa frente a una sociedad cambiante.

En base a ellos se puede entender que la cultura pasiva defensiva puede dar paso a la creación de una convivencia en donde destaca la desconfianza y la falta de una comunicación transparente, la inseguridad puede invadir la organización, limitando el hecho de compartir ideas entre los trabajadores, lo que no permite la resolución adecuada de problemas.

Por otro lado, este tipo de cultura organizacional tiene una consecuencia de gran impacto para el desarrollo de los individuos que forman parte de la empresa, puesto que disminuye la motivación y el compromiso, valorando más la conformidad (Siqueiros y Vera, 2022), lo cual conlleva a que los colaboradores se sientan desmotivados y por ende poco valorados, limitando las oportunidades para fortalecer sus habilidades y destrezas, lo cual a la vez se transforma en un bajo rendimiento laboral.

5.3.2.4 Cultura agresiva defensiva

Desde la perspectiva de Pacheco et al (2023) la cultura agresiva defensiva dentro de una organización se representa por conductas mostrada por los colaboradores que se atribuyen a lo competitivo y el control, teniendo aquello en cuenta aquel tipo de cultura permite que los colaboradores y directivos puedan hacer uso de diferentes estrategias de presión para cumplir con los objetivos que sean planteados, en base a ello se puede entender que tienen efectos negativos dado que de manera directa los colaboradores están compitiendo de manera exagerada y poco empático.

Tomando en cuenta lo analizado previamente una cultura agresiva defensiva expresa una convivencia conflictiva y estresante para cada uno de los colaboradores, dado que aquellos se sentirán bajo presión constante para poder superar a su competencia que son sus propios compañeros, lo que puede conllevar a una competencia poco sana y estresante. Dentro de este tipo de cultura se puede desarrollar una diversidad de conflictos y problemas entre los colaboradores lo que afecta negativamente al trabajo colaborativo y por ende a los resultados de la organización frente a su público objetivo.

Se puede establecer que este tipo de cultura no es apropiado si se quiere conseguir una convivencia armónica y de confianza, puesto que no incentiva a la creatividad e innovación, centrándose más en la competitividad dentro del área laboral (Jara, 2022), dado que la crítica dentro de este ambiente es constante y

aquello desmotiva a los empleados a tomar riesgos para innovar, por lo que se limita la capacidad para adaptarse a cambios y utilizar diferentes oportunidades para mejorar, por lo que su aporte no tendrá una significancia alta dentro de la organización.

Una de las consecuencias más importantes dentro de la cultura agresiva defensiva es el bajo nivel de compromiso y ética entre los colaboradores, puesto que los aspectos que dominan son la crítica y la competencia, la cual no mide nada con tal de ser mejor que los demás, aquello causa que una gran cantidad de empleados se sientan desmotivados constantemente, aquello complementado con la falta de apoyo por los directivos no permite un desarrollo adecuado que las habilidades individuales por ende se genera un bajo rendimiento laboral.

6 Relación entre liderazgo y cultura organizacional

El liderazgo se vincula con la cultura organizacional de manera relevante, puesto que incide el cumplimiento de los objetivos de la organización, en base a ello el liderazgo cumple con un rol determinante en el desarrollo y control de la cultura organizacional, dado que sus acciones y decisiones inciden directamente en la definición de aquellos valores y comportamientos que caracteriza a la empresa (Lucena, 2021). Considerando aquello dentro de las unidades educativas el líder debe contar con la capacidad para poder brindar un ámbito laboral adecuado para

que todos los docentes puedan desarrollar sus habilidades y aplicar metodologías innovadoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se debe tener en cuenta que los líderes son los principales transformadores de la cultura organizacional, puesto que son los encargados establecer los objetivos y valores a seguir dentro de la organización, lo cual se presenta como la base para la definición de la cultura (Moreno y Arredondo, 2023), por ello los líderes deben tener en cuenta que su proceso comunicativo debe ser asertivo para orientar a los colaboradores a conductas que estén alineado a los objetivos de la institución, en base a ello se entiende que el líder incide de manera significativa en toda acción que se vincule con el desarrollo de la cultura organizacional.

Otro aspecto a considerar es que los líderes cuentan con la capacidad para reforzar aspectos vinculados a la cultura organizacional, lo cual requiere de habilidad para gestionar las estrategias necesarias dentro de la organización (Gago et al., 2020), la forma en que los líderes se comportan y aplican la diversidad de métodos para llevar a cabo sus responsabilidades ayuda a fomentar un ámbito caracterizado por una conducta adecuada y profesional, lo que se visualiza como relevante para que la empresa o institución pueda tener un adecuado rendimiento.

De la misma manera es importante analizar la relación desde la otra perspectiva, dado que la cultura organizacional según su tipo puede incidir positivamente o negativamente en el éxito del liderazgo, dado que en base a la cultura en la cual se desenvuelva sus habilidades y decisiones pueden tener impactos diferentes, por ello se entiende que lo más propicio es una cultura constructiva en donde la colaboración es esencial y el respeto es mutuo, aquello

permitirá que tanto líderes como colaboradores puedan tener un desarrollo esencial de sus propias habilidades lo cual aporta significativamente al rendimiento laboral en general.

7 METODOLOGÍA EMPLEADA

Para la realización de la investigación es importante tener en cuenta una metodología específica, puesto que así será posible el cumplir con los objetivos de la temática relacionada con el liderazgo y cultura organizacional, para ello se consideran los siguientes elementos metodológicos:

7.1 Enfoque de investigación

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo. Este enfoque se fundamenta en la recolección y análisis de datos numéricos, lo cual permite identificar la relación entre las variables estudiadas, en este caso, liderazgo y cultura organizacional. Según Pita y Pétergas (2002), este enfoque se caracteriza por analizar datos numéricos para establecer relaciones entre variables, lo que facilita la identificación de patrones y la validación de hipótesis a través de técnicas estadísticas.

El estudio es de corte transversal porque se realizó en un solo momento del tiempo, como lo menciona (Hernández Sampieri et al., n.d.), este tipo de estudios se lleva a cabo en un punto único en el tiempo, permitiendo observar y analizar las variables de interés en un contexto específico sin la necesidad de seguimiento a lo largo del tiempo.

7.2 Diseño de Investigación

Para el diseño de investigación, se optó por un diseño no experimental, tal como sugieren Agudelo et al. (2008), el cual evita la manipulación deliberada de las variables. Este diseño es adecuado para observar y analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en el contexto educativo, específicamente en la ciudad de Cotopaxi, sin intervenir en el comportamiento natural de las variables.

7.3 Técnica de Investigación

Para entender mejor el tema y llegar a conclusiones precisas, vamos a utilizar encuestas como herramienta de investigación. Al hacer preguntas específicas y recopilar datos, podremos obtener información de primera mano que nos permita tomar decisiones informadas y concluir nuestra investigación de manera efectiva.

7.4 Alcance de la Investigación

En cuanto al alcance, la investigación es de tipo descriptivo y correlacional. El enfoque descriptivo se utiliza para obtener una visión detallada y comprensiva de las variables. Para Valle et al. (2022) el enfoque descriptivo permite un análisis profundo que facilita la comprensión del problema investigado. Mientras que el alcance correlacional busca determinar la relación existente entre el liderazgo y la cultura organizacional, como lo menciona (Ramos-Galarza, 2020).

7.5 Análisis de Datos

Para la presente investigación se usó el software SPSS versión 2.6, que permite realizar análisis estadísticos detallados y gestionar datos de manera

eficiente. Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se aplicará el Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de los cuestionarios y escalas utilizadas, asegurando que los ítems en los instrumentos de medición sean coherentes y fiables.

A continuación, se aplicarán las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar si los datos siguen una distribución normal. Esto es importante porque muchas pruebas estadísticas y técnicas de análisis asumen que los datos están distribuidos normalmente. Si los datos no cumplen con esta suposición, es posible que necesites usar métodos alternativos o transformaciones para obtener resultados válidos.

Debido a que las pruebas de normalidad confirmaron que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las variables, empleando el programa SPSS para el análisis de datos. Este enfoque permitió realizar un análisis detallado y preciso de la relación entre liderazgo y cultura organizacional en el contexto educativo investigado.

7.6 Instrumentos de Investigación

Para la recolección de datos, se usó los siguientes instrumentos:

Cuestionario de Liderazgo MLO

Para este caso se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ que contiene 14 ítems para proporcionar una descripción del estilo de liderazgo y como una alternativa de respuesta: “1 = Nunca; 2 = De vez en cuando; 3 = A veces;

4 = Bastante a menudo 5= Con frecuencia, si no siempre” (Bass y Avolio, 1990).

Bass y Avolio (1990) plantean un alfa de Cronbach dentro de su instrumento con un valor de 0,958 que determina una factibilidad excelente, dado que, se puede aplicar en diferentes métodos de uso.

Tabla 2 Estilos que evalúa el cuestionario MLQ

Estilos	Variabes de Segundo Orden	Ítems	Interpretación
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	1,2	Indica si tiene la confianza de sus subordinados, mantiene su fe y respeto, muestra dedicación a ellos, apela a sus esperanzas y actúa como un modelo a seguir.
	Motivación Inspiradora	3,4	Mide el grado en el que proporciona una visión, una símbolos e imágenes apretados para ayudar a otros a concentrarse en su trabajo y trata de que los demás sientan que su trabajo es importante.
	Estimulación Intelectual	5,6	Muestra el grado en que alienta a los demás a desarrollar la creatividad para abordar problemas de forma innovadora, crea un entorno que sea tolerante a las situaciones aparentemente extremas.
Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente	7,8	Muestra el grado en que se dirige a los demás para que se sientan recompensados, enfatiza lo que espera de ellos y reconoce a sus logros.

Liderazgo Laissez- Faire	Consideración Individual	9,1	Se caracteriza por corregir las fallas de los demás al momento.
	Manejo por excepción	11,12	Indica si evitan tomar decisiones e involucrarse en los asuntos que son importantes.
	Liderazgo Laissez- Faire	13,14	Indica si evitan tomar decisiones e involucrarse en los asuntos de alcanzar los objetivos planteados por la organización.

Nota: Adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire MLQ.

Cuestionario de la Cultura Organizacional Denison

Para analizar la Cultura Organizacional, se recurrió al cuestionario conocido como Denison Organizational Culture Survey, una herramienta desarrollada por Daniel Denison en la Universidad de Michigan. que contiene 36 ítems para la medición y la evaluación de la cultura en las organizaciones y como una alternativa de respuesta: “1 = Nunca; 2 = De vez en cuando; 3 = A veces; 4 = Bastante a menudo 5= Con frecuencia, si no siempre”(Contreras Cueva & Gómez Gómez, 2018).

Tabla 3 *Variables del cuestionario de Cultura Organizacional*

Dimensión	Subdimensión	Ítems
Implementación	Empoderamiento	1 al 3
	Trabajo en equipo	4 al 6
	Desarrollo de capacidades	7 al 9
Consistencia	Valore centrales	10 al 12
	Acuerdo	13 al 15
Adaptabilidad	Coordinación e integración	16 al 18
	Orientación al cambio	19 al 21

	Orientación al cliente	22 al 24
	Aprendizaje organizativo	25 al 27
	Dirección y propósitos estratégicos	28 al 30
Misión	Metas y objetivos	31 al 33
	Visión	34 al 36

Nota: Adaptado del cuestionario de Denis

7.7 Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se formuló la pregunta: "¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la Unidad Educativa Hermano Miguel?" Las hipótesis planteadas fueron:

Ho: No existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel.

H1: Existe una relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel.

7.8 Población y muestra

La población de estudio se compone de 150 miembros de la comunidad académica de la unidad educativa Hermano Miguel, quienes participaron voluntariamente en la investigación.

Para el cálculo de la muestra se consideró la población antes mencionada, aplicando la fórmula para muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{N(Z)^2 p(1-p)}{(p)^2(N-1) + (Z)^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{150(1.96)^2 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2(150-1) + (1.96)^2 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 108$$

Los resultados de la muestra indican un tamaño de 108 personas, a quienes se les aplicará los instrumentos antes mencionados.

8 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

8.1 Resultados obtenidos de la confiabilidad

La confiabilidad de los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario direccionada al objeto de estudio, se puede establecer de manera concreta mediante la aplicación del denominado alfa de Cronbach que requiere de la ayuda de la herramienta denominada SPSS, lo cual requiere de la ayuda de la herramienta virtual SPSS, a través de ello se puede establecer lo fiable que resulta la investigación respecto a sus resultados, de tal manera se establece la importancia que tiene dicho valor.

En base a ello se considera de gran relevancia el uso del programa denominado SPSS, además de considerar la valoración que tiene cada puntaje midiendo la efectividad del mismo y por ende su confiabilidad.

Tabla 4 Rango de fiabilidad del alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0;0,5[Inaceptable
[0,5;0,6[Pobre
[0,6;0,7[Débil
[0,7;0,8[Aceptable
[0,8;0,9[Bueno
[0,9;1]	Excelente

Nota: obtenido de Oviedo y Campo (2005)

En base a lo visualizado en tabla 4 es posible destacar los intervalos que se utilizan para medir el coeficiente del alfa de Cronbach, lo cual se refleja en una valoración cualitativa que va de inaceptable hasta excelente, preciso recalcar que mientras más se acerca a 1 mayor será la confiabilidad y por ende los resultados serán de gran importancia para la investigación.

Tabla 5 Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	49

Nota. Obtenido de programa SPSS V26

En la tabla 5 es posible observar que la fiabilidad de los datos adquiridos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos es positiva, se utiliza el rango de valoración para poder medir aquel, mediante lo cual se obtiene como coeficiente el siguiente valor ,959, el cual se acerca a uno estableciéndose como excelente en la escala de valoración, es preciso que para aquello se tome en cuenta los elementos del cuestionario, haciendo alusión a las 49 preguntas que se consideraron. Mediante esto se puede establecer el instrumento y los datos que iban de él son totalmente confiables, presentando información coherente y verídica, aquello da paso a la realización de los siguientes análisis estadísticos para llegar a la comprobación de la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional.

8.2 Prueba de normalidad

Para la realización de la prueba de normalidad es preciso tener en cuenta lo que indica Sánchez (2020) donde establece que aquella prueba compara la distribución acumulada empírica de los datos de una muestra con la distribución esperada si aquellos fueran normales, en base a ello se debe tener en cuenta que, si la diferencia que se visualiza es alta, la hipótesis alternativa deberá ser rechazada,

pero si el valor es menor que el nivel establecido de significancia se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6 prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,860	108	,012
Cultura	,927	108	,0034

Nota. Obtenido de programa SPSS V26

En la tabla 7 se observa que la prueba de normalidad realizada sobre los datos obtenidos de la muestra seleccionada se llevó a cabo mediante la prueba de Shapiro-Wilk, dado que la muestra está compuesta por 108 personas. Los resultados para las variables de liderazgo y cultura organizacional muestran valores de ,860 y ,927 respectivamente, con niveles de significancia de ,012 y ,0034 que no superan el margen de error establecido ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Debido a esto, se decide utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables.

8.3 Criterio de decisión

Para poder establecer la distribución se consideran los siguientes criterios de elección:

Para poder establecer la distribución se consideran los siguientes criterios de elección:

Si $p > 0,05$ No rechaza la H_0 .

Si $p < 0,05$ Rechaza la H_0 .

8.4 Variable Estilo de Liderazgo

Tabla 7 *Estilo de Liderazgo*

Estilo de Liderazgo	
Liderazgo Transformacional	25,83%
Liderazgo Transaccional	12,42%
Liderazgo Laissez-Faire	27,48%

Elaborado por: Equipo de Trabajo

De acuerdo con la Tabla 8, al analizar los ítems diseñados para identificar los estilos de liderazgo basándose en las respuestas de los docentes y administrativos, el estilo de liderazgo que prevalece, con el mayor porcentaje de datos, es el liderazgo laissez-faire, con un 27,48%.

8.5 Comprobación de hipótesis

Para verificar las hipótesis del estudio, se deben analizar los datos recolectados con los instrumentos correspondientes a las variables de liderazgo y

cultura organizacional. Dado que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis. Con base en esto, se formulan las siguientes hipótesis:

H₀: el liderazgo no tiene relación con la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel.

H₁: el liderazgo tiene relación con la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel.

8.6 Correlaciones

Tabla 8 Correlación de variables

Correlaciones			Liderazgo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	108	108
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	108	108

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

Nota. Obtenido de programa SPSS V26

Nota. Obtenido de programa SPSS V26

En la tabla 9 es posible observar los datos relacionados con la correlación entre las variables de estudio. Es importante indicar que se utiliza el coeficiente de Spearman para medir la relación debido a que la distribución de los datos no es normal, lo que hace necesario emplear este coeficiente para obtener resultados más precisos. Los resultados obtenidos muestran que el liderazgo y la cultura organizacional se relacionan con un coeficiente de correlación de 0,707 y un valor de significancia (bilateral) de 0,001.

Estos resultados permiten establecer que existe una relación fuerte y positiva entre el liderazgo y la cultura organizacional, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que el liderazgo tiene una relación significativa con la cultura organizacional en la Unidad Educativa Hermano Miguel.

9 Discusión de resultados

En el presente estudio se tiene por objetivo establecer la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional dentro de la Unidad Educativa Hermano Miguel. Para llevar a cabo este análisis de manera estadística, se aplicó el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado una relación alta y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0.707. Este valor indica que la relación positiva fuerte, permitiendo concluir que el liderazgo incide directamente en la cultura organizacional de la Unidad Educativa

Hermano Miguel.

Este hallazgo se alinea con lo propuesto por Moreno y Arredondo (2023), quienes en su investigación encontraron un coeficiente de 0.730 al analizar la relación entre liderazgo y cultura organizacional en empresas comerciales. Según estos autores, el liderazgo dentro de las organizaciones empresariales cumple un rol determinante para tomar decisiones y resolver problemas de manera adecuada. La incidencia del liderazgo es significativa, y en lo que respecta a la cultura organizacional, esta se convierte en un marco esencial para garantizar una convivencia armónica y productiva en relación con los objetivos de la empresa.

Por otro lado, al considerar una relación positiva y directa entre las variables de liderazgo y cultura organizacional, se puede entender que la primera influye fuertemente sobre la segunda. Es, por lo tanto, esencial controlar este aspecto para fomentar una cultura organizacional positiva. Este enfoque es apoyado por Pedraja et al. (2020), quienes reportaron un coeficiente de 0.715 en su estudio sobre liderazgo transformacional en instituciones educativas. Destacan que un liderazgo adecuado genera un entorno en el cual los colaboradores pueden desarrollarse correctamente y, por ende, cumplir con los objetivos institucionales.

De igual manera, se puede afirmar que factores demográficos como la edad o el género, junto con el liderazgo, influyen directamente en el desarrollo de la cultura organizacional. Diversos estudios, como los de Ordoñez y Osorio (2024), quienes obtuvieron un coeficiente de 0.725 en su análisis de la relación entre liderazgo y diversidad, demuestran que el liderazgo, la diversidad y la experiencia

son elementos esenciales para el desarrollo personal y para cumplir con los objetivos de una cultura organizacional positiva.

En cuanto a las hipótesis establecidas, al ser aceptada la hipótesis alternativa, es importante enfocar las actividades y planificaciones en la capacitación del personal para fortalecer las habilidades de liderazgo, lo que a su vez fomentará una cultura organizacional centrada en estas variables. Guzmán et al. (2022), con un coeficiente de 0.740 en su investigación sobre capacitación y cultura organizacional, subrayan que la capacitación y especialización del personal es crucial para desarrollar habilidades de liderazgo, las cuales contribuyen significativamente a crear una cultura organizacional efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

Por último, dentro de la cultura organizacional de la institución, es esencial implementar un liderazgo transformacional que permita que las dimensiones de la cultura se adapten a las necesidades de los colaboradores, garantizando así el cumplimiento de los objetivos en los parámetros establecidos. Guzmán et al. (2022) también indican que la cultura organizacional es un factor determinante para cualquier institución, y por ello, requiere un liderazgo adecuado que pueda dirigir el proceso administrativo y crear un ambiente propicio donde todos los participantes puedan contribuir a la organización.

10 IMPACTOS

10.1 Impacto técnico

Mediante la realización del presente trabajo se puede considerar que se cuenta con un impacto técnico específicamente en el aspecto tecnológico, puesto que es necesario utilizar diferentes herramientas para adquirir los datos y para posteriormente analizarlos de manera estadística, lo cual aporta significativamente al conocimiento que se tiene respecto a las habilidades tecnológicas.

10.2 Impacto social

La investigación al analizar la temática del liderazgo y la relación con la cultura organizacional de la unidad educativa hermano Miguel, desarrolla un impacto importante en aspectos que se vinculan con la gestión de actividades dentro de las instituciones académicas y por ende brinda beneficios a todos los integrantes de la comunidad educativa.

10.3 Impacto económico

Al llevar a cabo el proceso investigativo fue posible comprender que un liderazgo ~~es~~ ayuda al desarrollo de una cultura organizacional positiva donde el respeto y la innovación son constantes, lo cual resulta necesario para llevar a cabo una gestión adecuada de los recursos y funciones.

Se debe tener en claro que el impacto económico no es igual, aquello quiere decir que en base al tipo de institución educativa y las necesidades que se presenten el impacto puede ser muy diferente.

11.1 Conclusiones

Mediante la aplicación del análisis bibliográfico referencial se pudo identificar cada uno de los conceptos teóricos que sustentan al liderazgo y la cultura organizacional, destacando aportes significativos que aluden a la relación entre ambas variables. De la misma manera fue posible cumplir con otro de los objetivos específicos evaluando que la relación entre las variables es positiva y por ende es requerido su adecuada aplicación puesto que refleja un impacto positivo en el ámbito social, técnico y económico.

El análisis de los estilos de liderazgo en la Unidad Educativa Hermano Miguel, basado en las respuestas de docentes y personal administrativo, indica que el estilo predominante es el liderazgo *laissez-faire*, con un 27,48% de prevalencia. Este estilo de liderazgo se caracteriza por una menor intervención directa y una mayor autonomía para los miembros del equipo. Aunque este enfoque puede fomentar la independencia y la auto-motivación, también puede tener implicaciones en la cohesión y la eficacia del equipo. Es esencial que la institución evalúe cómo este estilo de liderazgo está impactando la cultura organizacional y el desempeño general. Considerar ajustes en el estilo de liderazgo podría ser beneficioso para mejorar la dinámica organizacional y alcanzar los objetivos institucionales de manera más efectiva.

En conclusión, en base a los resultados obtenidos se puede establecer que existe una relación fuerte y positiva entre el liderazgo y la cultura organizacional en la unidad educativa Hermano Miguel, aquello adquirido mediante la obtención de los datos derivados de la encuesta y posteriormente analizados en el programa

SPSS, en donde mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo el siguiente valor ,707.

11.2 Recomendaciones

Para comprender mejor el liderazgo y la cultura organizacional, se recomienda que en futuras investigaciones se enfoquen en revisar y actualizar las definiciones teóricas de estos conceptos. Es fundamental que busquen libros y artículos recientes que aborden nuevas ideas y enfoques en liderazgo y cultura organizacional, especialmente en el contexto educativo. Esto permitirá construir una base teórica más sólida y adaptar los conceptos a la realidad de las instituciones educativas actuales. Al hacerlo, podrán asegurar que los resultados sean más útiles y aplicables en estudios futuros.

En vista de los hallazgos de esta investigación, se recomienda a los directivos de la Unidad Educativa Hermano Miguel que estén dispuestos a adaptarse a un estilo de liderazgo más equilibrado según las circunstancias y las necesidades de sus colaboradores. Aunque el liderazgo laissez-faire puede ser favorable en ciertas situaciones, es importante que los líderes sean conscientes de la magnitud que tiene su participación en la toma de decisiones y en asuntos importantes. Por lo tanto, es fundamental que los líderes sean capaces de balancear la autonomía con la orientación y el apoyo cuando sea necesario para asegurarse de que se alcancen los objetivos de la organización.

Dado que la relación entre liderazgo y cultura organizacional es fuerte y positiva, se recomienda extender este análisis a nivel de la provincia de Cotopaxi, no solo en el sector educativo, sino también en otros sectores. Realizar estudios en diversas áreas, como el sector empresarial, el sector público, y organizaciones sin fines de lucro, permitiría comprender mejor cómo el liderazgo influye en la cultura organizacional en distintos contextos.

12 BIBLIOGRAFIA CITADA

- Alles, M. A. (2006). *DIRECCION ESTRATEGICA RECURSOS HUMANOS*.
- Avolio, BJ, Waldman, DA y Einstein, WO (1988). *Liderazgo transformacional en un juego de gestión*. Revista de Desarrollo de Gestión, 35(2), 217-236.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., Buyens, D. y Desmidt, S. (2014). *¿La alineación provoca la gestión de recursos humanos basada en competencias? Una revisión sistemática*. Revista de gestión, 25(1), 5-26.
- Castelli, Pensilvania (2016). *Revisión del liderazgo reflexivo: un marco para mejorar el desempeño organizacional*
- Alvarado, M., & Zambrano, E. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 423–441. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- Amin, B., Hamidah, H., & Gunawan, K. (2020). The influence of transformational leadership, power distance, and followership on the decision making capability. *Management science letters*, 3915–3922. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.019>
- Amin, B., Hamidah, H., & Gunawan, K. (2020). The influence of transformational leadership, power distance, and followership on the decision making capability. *Management science letters*, 3915–3922. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.019>
- Arjomandi, F. (2022). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and*

Theory of Religion, 13(1), 100–139.
<https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139>

- Barradas, M., Rodríguez, J., & Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Unarevisión teórica de sus Dimensiones y Forma de Medición. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría Administración e Informática*, 10(28), 21–40. <https://recai.uaemex.mx/article/view/15678>
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 3(2), 77-85.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial training*, 14(5).
- Bass, BM y Avolio, BJ (1989). *Sesgos potenciales en las medidas de liderazgo: cómo los prototipos, la indulgencia y la satisfacción general se relacionan con las calificaciones y clasificaciones de los constructos de liderazgo transaccional y transformacional*. *Medida Educativa y Psicológica*, 49(3), 509-527. *investigación empresarial*, 295(2), 295-336.
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>
- Birasnav, M. (2014). *Gestión del conocimiento y desempeño organizacional en la industria deservicios: el papel del liderazgo transformacional más allá de los efectos del liderazgo transaccional*. *Journal of business research*, 67(8), 1622-1629.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. HarperCollins.
- Calderón, P. (2019). *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017* [Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31381>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (n.d.). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework* The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo Y Motivacion* [Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43>

[/Cano- Yeiny.pdf](#)

- Catota, E., & Román, J. (2021). Análisis de la gobernanza aplicada e impacto en el sector financiero popular y solidario (SFPS) del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) en los años 2014 – 2016. *Sathiri*, 16(1), 36–59. <https://doi.org/10.32645/13906925.1039>
- CEPAL. (2021). *Desarrollo territorial, liderazgos públicos y colaboración*. Observatorio Regional de Planificación Para El Desarrollo. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/nota/desarrollo-territorial-liderazgos- publicos- y-colaboracion>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Tesis*, 2(1), 186–199.
- Cohen, Ronald y Swerdlick, Mark. (2001). Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición. McGraw Hill. México.
- Ciavenato, I. (2001). *Administración - Proceso administrativo*. McGraw-Hill Companies.
- Contreras Cueva, A. B., & Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 5(01), 59. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272- 299.
- Fondas, N., & Denison, D. R. (1991). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *The Academy of Management Review*, 16(1), 203. <https://doi.org/10.2307/258613>
- Gómez, C. (2018). *Técnicas de Investigación Social Cuantitativas*. 1–92. <http://hdl.handle.net/10481/49968>
- González González, O., & Cubillán, L. G. (2012). Estilos de liderazgo del docente

universitario. *MULTICIENCIAS*, 12, 35–44.

Guzman, J. (2019). *Técnicas de Investigación de Campo. Unidades de Apoyo para el*

Aprendizaje. CUAED/Facultad de Contaduría y Administración.

<https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888->

[6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html](https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html)

Hernández, A., Argüelles, V., & Palacios, R. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de La Escuela Superior*

de Huejutla, 9(17), 33–34.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/issue/archive>

Hamann, P., Schiemann, F., Bellora, L. y Guenther, T. (2013). *Exploring the*

Dimensions of Organizational Performance: A Construct Validity Study.

Organizational Research Methods, 16(1), 67-87.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.

México:McGrawHill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., María del Pilar Baptista Lucio, D.,

& Méndez Valencia Christian Paulina Mendoza Torres, S. (n.d.).

Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and*

Psychological Measurement, 34(1), 111-117.

Kotter, J. P. (2006). *Leading Change Why Transformation Efforts Fail* Leaders who

successfully transform businesses do eight things right (and they do them in the

right order). www.hbrreprints.org

López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación:

significación para la investigación educativa. *Revista Pedagógica de La Universidad*

deCienfuegos, 17(3), 23–31.

Lopez, J. (2017). *EL APRENDIZAJE CONTINUO, UN FACTOR CLAVE PARA TU*

COMPETITIVIDAD Y LA DE TU EMPRESA.

Corporateyachting.

[https://corporateyachting.es/es/el-](https://corporateyachting.es/es/el-aprendizaje-continuo-un-factor-clave-para-tu-competitividad-y-la-de-tu-empresa/)

[aprendizaje-continuo-un-factor-clave- para-tu- competitividad-](https://corporateyachting.es/es/el-aprendizaje-continuo-un-factor-clave-para-tu-competitividad-y-la-de-tu-empresa/)

[y-la-de-tu-empresa/](https://corporateyachting.es/es/el-aprendizaje-continuo-un-factor-clave-para-tu-competitividad-y-la-de-tu-empresa/)

- Mayne, N. (2022). *El Liderazgo: Su Influencia y Relación con el Desarrollo de Planes de Formación de las Organizaciones*. Fundación Universidad de América.
- Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35280>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rojas, C., Calderón, P., Moscoso, K., & Nieves, M. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96–106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>
- Rondón, L. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Organizacional en las Oficinas de la Banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales* [Universidad Nacional de Colombia]. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018). Reglamento a Ley Orgánica Economía Popular. *Seps*, 2–5.
- Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. (s/f). Redalyc.org. Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- TICPymes. (2021). *El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivos*. DIGITAL 360360. <https://www.ticpymes.es/tecnologia/el-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos/>
- Schein, E. H. (n.d.). AND AND LEADERSHIP LEADERSHIP. www.josseybass.com
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico I* (Grupo Edit).

- en sus escenarios. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Cancino, & Aliaga. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890618>
- Condori. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Gago, Toledo, & Monzón. (2020). Ejercicio del liderazgo y cultura organizacional en una universidad nacional de Lima. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/320>
- Guzmán, Tenorio, & Pazmiño. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
- Jara. (2022). Cultura organizacional y rendimiento laboral individual en una empresa de hidrocarburos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79139>
- Hillier, S., & Buck, K. A. (2017). Lewin, Kurt. In *Encyclopedia of Couple and Family Therapy* (pp. 1–3). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-15877-8_882-1
- Lucena. (2021). Liderazgo Y Cultura Organizacional En El Contexto Emresarial. *Gerentia*. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/500>
- Moreno, & Arredondo. (2023). Liderazgo y cultura organizacional en dos empresas maquiladoras internacionales: un caso comparativo entre México y Corea del Sur. *Revista Lasallista de investigación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9012997>
- Ordoñez, & Osorio. (2024). Cultura organizacional y comportamiento innovador en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Occidental”. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11930>

- Orlando, Contreras, & Véliz. (2021). Cultura constructiva y vivienda progresiva. El caso de “Los Almendros”, Portoviejo–Ecuador. *Revista Científica INGENIAR: Ingeniería, Tecnología e Investigación*.
<http://journalingeniar.org/index.php/ingeniar/article/view/32>
- Oviedo, & Campo. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034-74502005000400009&script=sci_arttext
- Pacheco, Hernández, & Linares. (2023). Análisis de la Percepción Sobre la Cultura Organizacional en el AFBG de la Universidad Veracruzana, México. *Revista Activos*.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/activos/article/view/9768>
- Pedraja, Marchioni, Espinoza, & Muñoz. (2020). Liderazgo y cultura organizacional comofactores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&lng=pt
- Pérez, San Roman, Cruz, & López. (2021). Escala para medir tipos de cultura organizacional: construcción y propiedades psicométricas. *Contaduría y administración*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153377>
- Pita, & Pétergas. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*.
http://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf
- Rodríguez, & Bautista. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión:una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/560468688013.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. RH Sampieri, Metodología de la Investigación, 22.
https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf
- Saiz, & Jácome. (2022). Revisión bibliográfica: la cultura organizacional de las

- instituciones de educación superior. *Revista gestión de las personas y tecnología*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000100001&script=sci_arttext
- Siqueiros, & Vera. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista iberoamericana de educación superior*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722022000100181&script=sci_arttext&tlng=es
- Sociedad, U. Y., Patricio Carrillo Punina, A., Patricia Galarza Torres, S., Aguirre Casco, C., & Alfredo Tipán Tapia, L. (2023). Volumen 15 | Número 2 | Marzo-Abril.
- Tomasi, Barada, Barbarich, Veliz, & Saquita. (2020). Culturas constructivas con tierra en el espacio altoandino. Aproximaciones tecnológicas y sociales desde el norte argentino. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/127646>
- Valle, Manrique, & Revilla. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- Vega, Avila, Vega, Camoche, & Becerril. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*. <https://core.ac.uk/download/pdf/236413540.pdf>
- Vesga, Rubiano, Forero, Aguilar, Jaramillo, Quiroz, & Gómez. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma psicológica*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812020000100052&script=sci_arttext