



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Cultura empresarial y su relación con la dirección de
las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo
2013- 2015**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Sergio Leonardo PARDO QUEZADA

ASESOR

Dr. Juan PUELL PALACIOS

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Pardo, S. (2020). *Cultura empresarial y su relación con la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo 2013- 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	“—“
DNI o pasaporte del autor	EC / 1103027007
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0001-9751-0397
DNI o pasaporte del asesor	06068877
Grupo de investigación	“—“
Agencia financiadora	Autofinanciado
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	País: República del Ecuador Donde está Ecuador (coordenadas): 0°13'07"S 78°30'35"O (Quito) Capital: Quito Ciudades más importantes: Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato Población: 16 298 217 habitantes Idioma: Español Superficie: 283,560 km ² Gentilicio: Ecuatoriano/a
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2013 - 2015
Disciplinas OCDE	Negocios, Administración URIS: https://purl.org/perpo/ocde/ford#5.02.04



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 0009-UPG-FCA-2020

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



En la Ciudad Universitaria, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil veinte, siendo las diez horas, en el enlace meet.google.com/fqb-knrv-wfn emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **DR. AUGUSTO HIDALGO SÁNCHEZ**, e integrado por los miembros: **DR. JUAN PUELL PALACIOS (Asesor)**, **DR. EBOR FAIRLIE FRISANCHO (Jurado)**, **DRA. GABY VARGAS VARGAS (Jurado)**; el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don **SERGIO LEONARDO PARDO QUEZADA**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **“CULTURA EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LAS ORQUESTAS SINFÓNICAS DEL ECUADOR EN EL PERIODO 2013- 2015”**, con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

15 (QUINCE) - BUENO

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **OTORGAR** el Grado Académico Doctor en Ciencias Administrativas, a don **SERGIO LEONARDO PARDO QUEZADA**. Se extiende la presente Acta en cinco originales y siendo las **11:55 horas** _____ horas se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.



UNMSM

Firmado digitalmente por HIDALGO SANCHEZ Augusto FAU 20148092282 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.01.2021 21:36:05 -05:00

DR. AUGUSTO HIDALGO SÁNCHEZ
PRESIDENTE

DR. JUAN PUELL PALACIOS
ASESOR



UNMSM

Firmado digitalmente por FAIRLIE FRISANCHO Ebor FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.01.2021 16:02:34 -05:00

DR. EBOR FAIRLIE FRISANCHO
JURADO

DRA. GABY VARGAS VARGAS
JURADO

Dedicatoria

Trabajo investigativo dedicado especialmente al ser Supremo, por ser el conductor, y la fortaleza para continuar en este proceso de obtener una de las ambiciones deseadas.

A mi madre, por su cariño, trabajo y dedicación en todo momento, que por sus méritos he podido alcanzar los grados que ahora tengo. A mi padre que desde el infinito me cuida y me guía en todas mis actividades profesionales y personales.

A mi esposa por estar siempre presente, acompañándome y por todo el apoyo que me ha brindado a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi pequeña hijita, quien me inspira a ser perseverante para que realice con éxito todas mis actividades profesionales.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad y por permitirme alcanzar este gran sueño.

Agradezco a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación del Doctorado en Ciencias Administrativas, de manera especial, al Doctor Juan Puell Palacios Asesor de mi investigación, quien me ha guiado con su paciencia y rectitud como docente, y a los funcionarios de las Orquestas Sinfónicas del Ecuador, tanto músicos como personal administrativo por su valioso aporte para mi investigación.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	iv
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Ilustraciones	xi
Resumen.....	xiii
Abstrac.....	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	17
1 INTRODUCCIÓN.....	17
1.1 Situación Problemática	17
1.2 Formulación del problema.....	22
1.2.1 Problema General.....	23
1.2.2 Problema Específico	23
1.3 Justificación Teórica	24
1.4 Justificación práctica.....	25
1.4.1 Implicancias metodológicas	26
1.5 Objetivos de la Investigación	27
1.5.1 Objetivo General	27
1.5.2 Objetivos Específicos.....	27
1.5.3 Hipótesis general	28

1.5.4	Hipótesis específica (<i>Hi</i>).....	28
CAPÍTULO II.		29
2	MARCO TEORICO	29
2.1	Marco Filosófico.....	29
2.2	Antecedentes de la Investigación	42
2.3	Bases Teóricas	53
2.3.1	Definición de cultura	55
2.3.2	Cultura Empresarial	60
2.3.2.1	Definición.....	60
2.3.2.2	Componentes de la cultura corporativa.....	61
2.3.3	Liderazgo	63
2.3.3.1	Rol sobresaliente del líder	64
2.3.3.2	Nivel cultural Edgar Shein plantea tres (1988)	65
2.3.3.3	Posicionamiento en el mercado	66
2.3.3.4	Cumplimiento de objetivos	68
2.3.4	Minuciosa atención con el usuario.	70
2.3.4.1	Continua interpretación coherente.....	71
2.3.4.2	La Potencia Sonora de instrumentos.....	71
2.3.5	Comunicación	75
2.3.5.1	Leyes y normativas de carácter cultural	78

2.3.5.2	Conciertos divulgados realizados	81
2.3.5.3	Indagación de la productividad del personal técnico	81
2.3.5.4	Distribución de responsabilidades	83
2.3.5.5	Informe de funciones	85
2.3.6	Proceso y Estructura.....	87
2.3.6.1	Sistema de Producción de Intangible	87
2.3.6.2	Innovación de Instrumentos en la Orquesta.	88
2.3.6.3	Tecnologías nuevas	89
2.3.6.4	Evaluación permanente del equipo	91
2.3.6.5	Acciones preventivas y correctivas a realizar	92
2.3.6.6	Ubicación estipulada por el director.....	93
2.3.7	Dirección de la Orquesta Sinfónica	94
2.3.8	Orquesta Sinfónica de Loja.....	95
2.4	Marco Conceptual.....	102
Capítulo III	106
3	Metodología.....	106
3.1	Diseño y Tipo de Investigación	106
3.1.1	Tipo de Investigación	106
3.1.2	Diseño de la Investigación	107
3.2	Prueba o Contraste de Hipótesis en la Investigación.....	108

3.3	Población y Muestra de la Investigación.....	109
3.3.1	Población	109
3.3.2	Tamaño de la Muestra	109
3.4	Instrumentos y Técnicas de recojo de datos.....	111
3.4.1	Técnicas.....	111
3.4.2	Instrumentos	112
3.4.3	Técnicas de Proceso y análisis de datos	113
3.4.3.1	Técnica de Proceso.....	113
3.4.3.2	Estudio de los Datos.....	114
3.4.4	Confiability de instrumentos.....	115
Capítulo IV	116
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	116
4.1	Presentación de Datos.....	116
4.2	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	153
4.2.1	Discrepancia del supuesto para el objetivo general, Cultura empresaria.	154
4.2.2	Discrepancia supuesta primer objetivo específico, Liderazgo.	158
4.2.3	Discrepancia supuesta segundo objetivo específico, Comunicación.....	162
4.2.4	Discrepancia supuesta tercer objetivo específico, proceso y Estructura.	167

Conclusiones:	172
Recomendaciones:	176
Bibliografía	179
Apéndice 1: Matriz de Consistencia	184
Apéndice 2: Variables Dimensiones e Indicadores	186
Apéndice 3: Metodología.....	187
Apéndice 4: Encuesta	188
Apéndice 5: Resultado de la encuesta	190
Apéndice 6: Ficha Técnica de Investigación	192

Lista de Tablas

Tabla 1.- Estadísticos de fiabilidad.....	115
Tabla 2: Liderazgo.....	117
Tabla 3: Respuestas Obtenidas: Comunicación.....	119
Tabla 4: Estructura y procesos.....	121
Tabla 5: Posicionamiento en el Mercado	123
Tabla 6: Cumplimiento de Objetivos.....	125
Tabla 7: Atención Esmerada en Usuarios	127
Tabla 8: Interpretación Coherente y Continua.....	129
Tabla 9: Potencia Instrumental Sonora:	131
Tabla 10: Leyes y Reglamento.....	133
Tabla 11: Publicaciones de Concierto	135
Tabla 12: Rendimiento Técnico Personal.....	137
Tabla 13: Distribución de Responsabilidades.....	139
Tabla 14: Informe de Actividades	141
Tabla 15: Innovaciones de Instrumentos.....	143

Tabla 16: Nuevas Tecnologías.....	145
Tabla 17: Evaluaciones continuas de Equipos.....	147
Tabla 18: Acciones Preventivas y Correctivas	149
Tabla 19: Ubicaciones determinadas por el director	151
Tabla 20: Cálculo estadístico para el objetivo general	156
Tabla 21: Computo estadístico para el objetivo definido 1	160
Tabla 22: Estimación estadística del segundo objetivo específico .	165
Tabla 23: Estimación estadística del tercer objetivo específico.....	170

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1: Capas de la programación mental	59
Ilustración 2: Divisiones Orquesta sinfónica.....	74
Ilustración 3: Tipo y Diseño de Investigación	108
Ilustración 4: Liderazgo	118
Ilustración 5: Comunicación	120
Ilustración 6: Estructura y procesos	122
Ilustración 7: Posicionamiento en el Mercado	124
Ilustración 8: Cumplimiento de Objetivos	126
Ilustración 9: Atención Esmerada en Usuarios.....	128
Ilustración 10: Interpretación Coherente y Continua	130
Ilustración 11: Potencia Instrumental Sonora.....	132
Ilustración 12: Leyes y Reglamento	134
Ilustración 13: Publicaciones de Concierto.....	136
Ilustración 14: Rendimiento Técnico Personal	138

Ilustración 15: Distribución de Responsabilidades	140
Ilustración 16: Informe de Actividades.....	142
Ilustración 17: Innovaciones de Instrumentos	144
Ilustración 18: Nuevas Tecnologías	146
Ilustración 19: Evaluaciones continuas de Equipos.....	148
Ilustración 20: Acciones Preventivas y Correctivas	150
Ilustración 21: Ubicaciones determinadas por el director	152
Ilustración 22: Interrogaciones para el Objetivo General.....	154
Ilustración 23: Preguntas para el Objetivo específico Nro. 1	158
Ilustración 24: Interrogantes para el objetivo definido N° 2:	163
Ilustración 25: Interrogantes para el objetivo definido Nro. 3.....	168

Resumen

La administración de las Orquestas Sinfónicas del Ecuador, aparte de su naturaleza y tamaño, debe estar dirigida a su existencia, supervivencia y evolución; para fortalecer la gestión de la música nacional, latinoamericana y académica, se requiere identificar, atraer y retener personal talentoso para construir equipos que generen valor agregado. El objetivo del estudio es demostrar que la cultura empresarial, índice en la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador. Cultura organizacional para Guizar, (1999), citado por Zapata y Rodríguez (2008); “La cultura organizacional, conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización” “Las culturas empresariales son creadas por líderes. Cultura y liderazgo, comprobados, son dos caras de la misma moneda; pues, lo único importante del líder es crear y conducir la cultura”. (Schein, 1988). “El estudio de la música debe hacerse por placer, disfrutar de su crecimiento, analizar su camino y pugnar por abrirse su propio haber musical” (Guevara, 2010)

Investigación explicativa, diseño no experimental, Nivel, descriptivo explicativo, de tipo cuantitativo correlacional, cuestionario como instrumento de medición; muestra de 38 personas. Análisis, interpretación y discusión de resultados se usó la prueba de Hipótesis de Friedman. Concluye que la cultura empresarial, de acuerdo con las hipótesis planteadas con relación a todos los objetivos, si cumplen cabalmente; se puede afirmar que, la Cultura Empresarial incide sobre las orquestas sinfónicas ecuatorianas, porque éstas son organizaciones de carácter empresarial, y su desarrollo dependerá del nivel cultural que ostenten.

Palabras clave: Cultura Empresarial; dirección de las orquestas sinfónicas; Liderazgo; Comunicación; Estructura y Procesos.

Abstrac

The administration of the symphonic orchestras of Ecuador, must be directed his survival and evolution to strengthen the management of the national, latin-american and academic music, it is needed to identify, to attract and to retain talented staff to construct equipments that have added value. The objective of the study is show that the culture management, falls in the direction of the symphonic orchestras of Ecuador. Culture organizacional for Guizar (1999), mentioned by Zapata and Rodríguez (2008) “The culture organizacional, beliefs, values and procedure that the members of an organization share and accept” “the culture management are created by leaders. Culture and leadership, verified, they are two faces of the same currency, so, the only important thing to the leader belongs to create and lead the culture” (Schein 1988). The studies of the music must be done for pleasure, to enjoy his growth, to analyze his way and defy to be opening his own musical knowledge. (Guevara, 2010)

Expository investigation, not experimental design, level, descriptive expository, of type correlacional, test like instrument of measurement, sample of 38 persons. Analysis, interpretation and discussion of results. The test of hypothesis of Friedman is used it concludes that the management culture, in agreement with the hypotheses with relation to all the aims, are fulfilled, it is possible to affirm that management culture reaches the Ecuador symphonic orchestras, because these are organizations of managerial topic, and his development depends of the level cultural that they show.

key words: management culture, direction of orchestras, leadership, communication, structures and processes

Introducción

Por las medianías del pasado siglo, se dio inicio a una serie de reclamaciones sociales, de manera particular a modo de etnias, o género como señales de las dificultades de nociones rancias de reclamación de progreso. Pudiendo aseverar que el estudio de las demandas de tipo cultural, las conquistas sociales orientadas en dar la razón a las desavenencias.

La directora ejecutiva de la Orquesta Sinfónica de Loja Nelly Arrobo expone que la Orquesta Sinfónica de Loja se sitúa entre las mejores del Ecuador, manifiesta como restricción el descuido de no poseer una propia infraestructura, la Orquesta lojana está compuesta por 76 integrantes, los que poner a prueba en un lugar que no cuenta con la acústica precisa. Según Andrea Vela el estar delante de la Orquesta es complicado: determina que “no se debe improvisar”, reflexiona como una profesión difícil demanda de un trabajo psicológico, exige “ser un líder, elocuente, motivador”.

La investigación consta de cuatro capítulos. En el Capítulo I comprende el planteamiento del problema se intenta delimitar la problemática de la cultura organizacional en la Orquesta Sinfónica, conforma este capítulo la descripción del problema; Formulación del problema; objetivos de la investigación; Hipótesis de la investigación; Variable e indicadores y la operacionalización de variables. En el Capítulo II se percibe el Marco Teórico, vemos a partir de la literatura existente, con los temas que comprende: definición de cultura; cultura empresarial; liderazgo; comunicación; estructura y procesos; dirección de la orquesta sinfónica; de Loja y el marco conceptual.

El Capítulo III, Metodología de la Investigación que comprende: Tipo y Nivel de Investigación; Diseño de la Investigación; Prueba o Contraste de Hipótesis en la Investigación, Población y Muestra de la Investigación; Técnicas e instrumentos de recolección de información; Tratamiento estadístico de los datos; En el Capítulo IV, están destinados para el análisis y la interpretación de los resultados del estudio; la contrastación de las Hipótesis; empleando el programa SPSS; finalizando con Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

1 INTRODUCCIÓN.

1.1 Situación Problemática

En el contexto mundial el sector del mercado cultural ha generado fuerzas potentes de competencia por el profesionalismo, usar mejor los recursos, el reajuste de costos, la gestión racionalizada, la productividad y la calidad. Las organizaciones culturales y de educación se han visto afectadas por la competencia en un mercado que exige replantear sus políticas. Razón por la cual las Orquestas Sinfónicas ecuatorianas buscan el apoyo de herramientas de gestión empresarial con la finalidad de efectuar acciones interesadas a fortalecer y mejorar sus procesos además de garantizar el origen de los recursos que les permita alcanzar los propósitos para los que concebida.

Cuando se alude a la justificación de la gestión cultural, se concibe el alcance de la iniciativa de orientar las acciones de la organización cultural

basado en principios y razones empresariales y de gerencia que determine suceso basados en el desarrollo para el cumplimiento de su misión.

El trabajo de investigación tiene carácter en el discurso sobre la cultura empresarial y la correlación con la dirección de las orquestas sinfónicas dadas en la situación de formar gerentes y administradores culturales en las orquestas sinfónicas que involucra una diversidad de diligencias ligadas con el accionar cultural y artístico, que comprende mecanismos como: “administración y presupuesto, acceso a fuentes variadas de financiación, ejercicios de participación, procesos de comunicación, relaciones públicas, estructuras e infraestructuras, aspectos legales y contractuales, técnicas, obtención de recursos, producción y cooperación, entre otras” (Tovar, 2007).

El formar gestores dentro de este contexto basado en el filósofo italiano Gramsci, (2012), quien pretende crear cambios entre el trabajo intelectual y material, de modo que la labor se vea como una actividad cultural. Solicita, labores de transformar a la integridad de los habitantes en “trabajadores de la cultura y plantea realizar acciones para rescatar lo popular; manifiesta, además, un nexo resistente entre educación y cultura” (Tovar, 2007)

Se precisa reconocer que la gestión de las Orquestas sinfónicas ecuatorianas, libre de su capacidad y entorno, deben estar encaminada a su conservación y progreso. Con la finalidad de fortificar la gerencia de la música académica, latinoamericana y nacional, es inevitable que los administradores comprendan los deseos de promover servicios culturales reforzados con el desarrollo institucional, pero sobre todo con el reconcomiendo de los servicios y

productos socialmente aceptado por toda la colectividad, como: danzas, sinfonías, operas, etc.

Factor significativo que establece reconocer, retener y atraer individuos talentosos de tal manera que se pueda edificar equipos que puedan generar resultados con valor agregado. Esta investigación intenta a través de la variable cultura empresarial encuadrar considerando la realidad de la música del Ecuador, así como las normativas definitivas por el Ministerio de Cultura operaciones que certifiquen su posibilidad y conformidad (Lozano, 2007)

Según Duque, Corredor y Ramírez (2007) los sucesos modernos en la cultura empresarial se relacionan con la gestión de las organizaciones que crean cultura expresando un incremento del significado de cultura, no solo como un análogo de creación artística, la sapiencia, etc., sino más bien en la vinculación a procesos ideales de como representa lo social y la gestión de relaciones con individuos, adecuando las diversidades.

Expresión que determina personajes con mayor intervención en contextos referidos a la acción cultural. Suceso donde el estado debe involucrar la urgencia del modificar las normativas de las actividades culturales, de modo que el accionar de instituciones, grupos y sujetos, establecen alinear una sociedad con distintos beneficios, que comprende formar nuevos espacios culturales, por lo que es necesario la mediación del estado con otros sectores sociales.

Al analizar las demandas de pauta cultural como la aparición de jóvenes, la lucha de las mujeres como capturas sociales que manifiestan actividades opuestas a la razón. Contexto que determina armonizar el acompañamiento de

varios sectores de la población que exigen una participación en lo social y que se les reconozca sus diferencias. Por tanto, el concepto señala una ampliación, “una percepción de la cultura como algo que corresponde a todos”. (Duque, Corredor, & Ramírez, 2007)

Orquesta Sinfónica de Loja (OSL)

El periódico El Mercurio la directora ejecutiva de la Orquesta Sinfónica de Loja, Nelly Arrobo, manifestó que la OSL se ubica como una de las mejores orquestas ecuatorianas, en ese momento presentó a modo de restricción primordial el no contar con una propia infraestructura, la orquesta lojana está compuesta con 76 músicos, realizan sus ensayos en un espacio que no cuenta con la acústica imprescindible, comunicando: “El espacio actual es muy deficiente y estrecho” además de los ensayos realizados es dificultosa; muchas veces los músicos tienen que aplazar el trabajo, para la ejecución magistral de los conciertos.

El testimonio manifiesta: “Acústicamente la infraestructura no es adecuada, cansa trabajar muchas horas ahí por el eco que genera la percusión de instrumentos de metal”, siendo necesario tener un espacio especial para que la Orquesta Sinfónica realice sus ensayos, así como es necesario la bodega para resguardar sillas, atriles, instrumentos musicales, etc. (El Mercurio, 2014).

El manifiesto de Andrea Vela publicado en el periódico El Mercurio asevera que se presenta momentos difíciles para la dirección de la Orquesta: “no

es tan solo coger la batuta y alzar las manos, no se debe improvisar”, especula que la dirección musical es carrera muy compleja no simplemente implica música y técnica, es además una labor psicológica, labor que implica: “ser un líder, elocuente, motivador” añadió.

Con respecto a la plantilla orquestal, quedan algunos espacios que consolidar, es a través de concursos que se cubren las vacantes de un concertino, violonchelos, violas, arpas, trompetista y tubas. La finalidad es contar con 100 integrantes. De los 76 instrumentistas de la Orquesta Sinfónica, 60 tienen son nombrados y los demás su trabajo es por la modalidad de servicios ocasionales, argumentó Arrobo (El Mercurio, 2014).

La utilidad de la presente investigación se genera por el extenso campo que hay en el sector cultural, esta investigación se orienta a la gestión cultural, especializada como mediador entre directores ejecutivos o los gerentes de las orquestas sinfónicas ecuatorianas y los elementos restantes de los procesos productivos culturales, en el cual se elaboran los significados primordiales de la vida humana. Es de particular interés los problemas esbozados por la profesionalización y la formación de gerentes culturales, lo que involucran diferentes especialidades y disciplinas, diversos formatos y niveles, además diversos conocimientos teóricos. Al mismo tiempo es de interés los retos implicados en la situación actual de la globalización, que, al acrecentar las alternativas, exige nuevas habilidades y conocimientos para tomar decisiones que involucra dimensiones políticos y económicos de peso.

La posibilidad se examinó teniendo en cuenta al acceso existente al Ministerio de Cultura del Ecuador donde se localiza la información teniendo en cuenta: asignaciones presupuestarias, datos estadísticos, metas, indicadores, los manuales de funciones, los perfiles de reclutamiento los procesos de selección, etc., que actualmente se utilizan en las instituciones públicas del Ecuador, documentos e información que facultarán exámenes concretos, ya que el contexto admitirá obtener los datos que serán necesarios para el estudio que corresponde a la unidad de análisis.

1.2 Formulación del problema

Las indicaciones de Mora Vargas, (2005) para enunciar un problema de investigación considera que debe enunciar la concordancia entre variables. Se deduce como variable a “los elementos, aspectos, que se pretenden estudiar en una población”, un acumulado de cosas, de individuos, o de casos.

Se bosqueja el problema de estudio en expresiones de correspondencia entre dos o más variables. La interrogante del estudio incumbe mostrar la variable significativa y las variables accesorias. La declaración de la interrogante del estudio se realiza a través de una pregunta importante, o se puede presentar de modo descriptivo. Donde la importancia radica en la claridad relacionada con las variables de estudio, la comprobación y verificación necesaria en una investigación cuantitativa, por la característica de que las variables son medibles y observables. indagación permite describir e interpretar las variables no

ponderadas como comportamientos de las personas en una situación de estudio (Mora, 2005).

1.2.1 Problema General

¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?

1.2.2 Problema Específico

Primer Problema específico

¿En qué medida se relaciona la dimensión Liderazgo de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?

Segundo Problema específico

¿En qué medida se relaciona la dimensión Comunicación de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?

Tercer Problema específico

¿En qué medida se relaciona la dimensión Estructura y Procesos de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?

1.3 Justificación Teórica

En tiempos actuales se identifican por indagar la identidad del individuo donde el pivote de la adaptación del cambio organizacional hacia las nuevas tendencias viene a manifestarse en la persona; el cambio para el contexto estriba, en su mayoría los valores dominados en la cultura organizacional, esta labor de investigación pretende demostrar que, si la teoría sobre Cultura empresarial incurre en la Dirección de la Orquesta Sinfónica ecuatoriana durante el periodo 2013 al 2015, la finalidad es presentar una investigación que facilite a las orquestas sinfónicas ecuatorianas adaptarse a transformaciones de modernos patrones organizacionales para una adecuada dirección, acorde con los indicadores de comunicación. Proceso y liderazgo que admitirá la medición de la variable independiente.

Podríamos aseverar que la preparación de la investigación, servirá de apoyo a la gestión administrativa de la cultura para directores gestores y gerentes quienes son los que toman las decisiones sobre las actividades culturales de la música ecuatoriana y se consiga difundir un programa de capacitación en el terreno de la cultura organizacional, haciendo análisis de las costumbres, experiencias, valores, creencias y hábitos, que identifican a esta agrupación humana dedicada al contexto restringido de una organización musical que ofrece este tipo de servicios. Las trascendencias del presente estudio pueden emplearse en el Ministerio de Cultura del

Ecuador en la búsqueda de la mejora de la calidad de servicios, difusión y desempeño de sus funciones y objetivos del proyecto del buen vivir de la república del Ecuador.

1.4 Justificación práctica

La investigación se encuadrada en la gestión cultural para generar transformaciones especialmente asociados al bienestar de los individuos, al fomento de la creación, el acceso artístico, la expresión y la cultura; en definitiva, a optimizar la calidad de vida. El origen de las transformaciones que se da en la sociedad, debe ser atendidos por una gestión preparada, que se visualiza la manera del avance del proceso de mejora continua y se retroalimenta de forma permanente por medio de las transformaciones sociales. Es significativo que la gestión cultural progrese en ahondar procesos de crecimiento, logran entender como aquellos donde se produce un satisfacción integral-material y espiritual- de cada una de las personas. Por tanto, el progreso, o lo que se encuentra en juego, es fomentar en la organización de agrupaciones y las personas para que laboren como actores, ocupando la cultura como un ambiente de creación y cooperación indisoluble.

La finalidad de construir esta investigación se basa en demostrar la problemática originada por un alejamiento de cultura organizacional en esta área de la expresión de la cultura musical, y deja distinguir lo beneficioso que sería coordinar la práctica y la instrucción individual y

colectiva de la música por medio de las orquestas sinfónicas, como herramientas de organización social y progreso humano.

Señalar el beneficio que autoriza el estímulo de la cultura organizacional en las orquestas sinfónicas del país, con respecto a la toma de decisiones gerenciales. Los administradores que son el objeto de estudio de esta investigación, será el surtidor de información basado en destrezas del área técnica, administrativa y musical, conducentes del timón organizacional. Antonio Redondo, “La música siempre ha ejercido un papel importante en el aprendizaje de la cultura, llegando a influir en costumbres y emociones”. En diversas ocasiones la música constituye parte de la tradición regional o de un país (folklore, pasillo, polka, bomba, tango, rap, salsa, samba, reggae, etc.). En nutridos contextos se transforma la música en actor verdadero alcanzando a los propios compositores, autores o sus intérpretes (Redondo, 2000).

1.4.1 Implicancias metodológicas

Las hipótesis planteadas en la tesis se probarán mediante el uso de instrumentos estadísticos y de la econometría. El uso de la metodología es de tipo cuantitativo es de utilidad, que servirá en la comprobación de los supuestos o hipótesis, pero además encontrar la similitud o diferencia que indique la correlación de los temas como

variables tanto independiente como independiente que se encuentren comprendidas en cada una de la hipótesis.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Demostrar la relación entre cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.

1.5.2 Objetivos Específicos

Probar la relación entre la dimensión liderazgo de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las Orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013-2015.

Determinar la relación entre la dimensión comunicación de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.

Evidenciar la relación entre la dimensión estructura y procesos de la estructura y procesos de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015

Hipótesis

1.5.3 Hipótesis general

La cultura empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2013 – 2015

1.5.4 Hipótesis específica (Hi)

- (H1)** El Liderazgo de la Cultura Empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2013 – 2015

- (H2)** La comunicación de la Cultura Empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2013 – 2015.

- (H3)** El proceso y estructura de la Cultura Empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2013 – 2015.

CAPÍTULO II.

2 MARCO TEORICO

2.1 Marco Filosófico

La poesía y la música no es el resultado del componente razonado del alma, sino de fuerzas subyacentes. En el arte de la estética griega, la música domina un lugar muy distinguido. Destacan Platón, Aristóteles, Pitágoras, etc., quienes han otorgado una importancia central (García, 2013). Sócrates al versificar las fábulas de Esopo, abarca una noción tradicional, la poesía, comenzando con Homero y Hesíodo, se entendió a modo del don de las Musas, hijas de Mnemosyne, quienes atraen a los hombres que con su inspiración demuestren sus habilidades en la narración y el canto.

Es Platón quien impulsa a sus lectores. A través del “**mito de las cigarras**”, animalitos que se encargarán de informar a las musas las que enaltecen: “la de mayor edad, Calíope, y a Urania, que la sigue, a quienes dan noticia de los que pasan su vida entregados a la filosofía, y cultivan el género de música que ellas presiden. Y éstas, por ser entre las musas las que se ocupan del cielo de los discursos divinos y humanos, son las que emiten la más bella melodía” (García, 2013, pág. 23)

De acuerdo con Platón y los pitagóricos la expresión armonía es inherente del concepto “música”. No obstante, nos interesamos en comprender acertadamente la orientación que se utiliza esta definición en la filosofía griega: Armonía no representaba solamente la combinación de sonidos simultáneos y diversos; los griegos utilizaban el término sinfonía (symphonía). Por otro lado, el vocablo “armonía, designaba el ajuste, el encaje, el cierre, la unión de diferentes partes de un objeto, y simplemente después se utilizó para describir la afinación de instrumentos musicales” (García, 2013, pág. 24)

En el relato de una sección del libro “Sueño de Escipión”, que pertenece al libro de la República del autor romano Cicerón, entendido además difusor de la cultura y la filosofía griega. “Cuando me recuperé, de contemplar dije:

“¿Qué es eso? ¿Qué sonido tan grandioso que llena mis oídos?”

Respondió él: Es el sonido que se produce por el impulso y movimiento de las órbitas, compuesto de intervalos desiguales, pero armonizados, y que, templando los tonos agudos con los graves, produce equilibradamente armonías varias. Entonces los grandes movimientos del universo producen siete sonidos dos distintos por sus intervalos, cuyo número es la clave de las cosas. Imitando esto los hombres sabios en las cuerdas de la lira y en los modos del canto”. Cicerón, citado por García (2013, pág. 29)

Para García (2013) nuestra música expresa la naturaleza de la armonía universal por tanto “El filósofo es músico y el músico filósofo”, indaga el orden de la matemática, es esencialmente la estructura armónica, musical y numérica el origen del conocimiento propio.

Con la autonomía “del estado de la lira y sus cuerdas, la armonía depende de la relación entre los cuatro primeros números, que son los que determinan y explican la octava, la quinta y la cuarta”, estando el estudio de la armonía en las canciones la que admite calcular los intervalos de los acordes musicales de donde la analogía matemática esclareció a Pitágoras. Sea o no conveniente transponer esta teoría al alma y su inmortalidad.

En la Política de Aristóteles, la música tiene la pericia de movilizar al sujeto a un comportamiento por emociones. Platón en su libro La República, menciona como virtud máxima a la justicia, define la música como combinación ordenada matemática y musical: “Platón distingue tres factores esenciales en la música: el armónico, dado por la altura de variados sonos; el rítmico, definido por intervalos temporales entre ellos, y la métrica fijada por la letra, estricto poético compuesta por sílabas largas y breves” (García, 2013).

Estructura empresarial y organización del trabajo

Por otro lado, las Orquestas Sinfónicas, presentan un modelo de estructura burocrática profesional, que repercute en los músicos por la forma de ejercer esa supervisión directa, sin normas ni criterios de buenas prácticas que a nivel organizacional obligue a cumplir a veces con actitudes despóticas.

En este contexto el dar órdenes de trabajo, la disposición del talento agrupado y la verificación del modo de cómo mejorar en los ensayos, sino de la manera que se ejerce, es decir la manera de dirección, calificada a modo de

mando autocrático. Será la Orquesta con su director quien ordene el trabajo, pretenda que la obra sea escuchada de manera expresa y los instrumentistas solo como ejecutantes, deben obedecer todo lo que indica el director de la orquesta; Que excluye al músico de participar en tomar acuerdos, sin embargo, es el instrumentista el que le da una representación al sonido y concede color y luz. El director de la orquesta valora de los músicos la destreza de tocar el instrumento, no le concierne que ellos pudieran aportar, acción que deteriora la comunicación y armonía que debe haber entre unos y otros. (Laguna, 2012)

Por tanto, es el mérito exclusivo del director de la orquesta de la obra artística no obstante es sabido que se realiza con la capacidad de los instrumentistas. El estilo del director de orquesta vincula una situación. desigual de poder entre los músicos y el director. Acción que estimula pérdidas de la visión que tiene el director de orquesta de quien los instrumentistas son personas y trabajadores, no solo son músicos.

Sin embargo, el abuso de este tipo de estilo de mando es aceptado por todos, el que genera comportamientos dañinos para toda la orquesta como organización. No obstante, el modelo de burocracia profesional como estructura norma habilidades como requisito previo a escoger al puesto dentro de la Orquesta Sinfónica, siendo las cualidades valoradas los conocimientos especializados además la experiencia y no solo se debe considerar al instrumentista como parte de un proyecto

Para Laguna (2012) los músicos tienen en su haber una serie de capacidades muchas veces se sobre valora como profesional y persona, por lo

que una vez en el lugar de trabajo tienen gran insatisfacción y emociones de frustración; pero, cuando se tiene percepciones de decepción en el trabajo se extiende también al contexto privado. No obstante, en el ámbito de las correlaciones de poder fijadas en el aspecto laboral, está marcada la inteligencia de los integrantes que componen la orquesta con máxima diferenciación relacionados a que los instrumentistas otorgan a la orquesta sinfónica su talento además su salud así mismo lo que obtienen de ella, realizan un desbalance entre lo adquirido y lo deseado. Teniendo en cuenta la “teoría de la equidad” para integrante de orquestas sinfónicas, la consecuencia general será que los músicos puedan aportar a la orquesta – esfuerzo valor y dedicación – Desequilibrio, como emociones colectivas de injusticia, evidenciado por atributos como:

Primero, rigurosa labor musical; pone a disposición su capital intelectual, son la cantidad de años de instrucción, con máximos esfuerzos personales.

Segundo, alto nivel de especialización horizontal, aptos para una función única, tocar pocos o un solo instrumento, acción que conlleva riesgos para la salud por realizar movimientos repetitivos, centrados solo en ejecutar, lo que no faculta mejorar las capacidades y las habilidades. Componentes que están asociados al descontento en el ámbito laboral los que originan una carga mental, la fatiga crónica y estrés laboral.

Tercero la enorme exclusividad vertical o la verificación que se hace del trabajo, se describen por mínima especialización vertical están quienes

organizan el trabajo y quienes lo ejecutan de modo exigente, física y psíquicamente.

Cuarto toma de decisiones en las Orquestas Sinfónicas los músicos no intervienen en la tomar acuerdos. Las decisiones están a cargo del director de orquesta y en situaciones de trabajo la gerencia.

Quinta, la labor normado, predecible y controlado por quienes lo ejecutan. Para las Orquestas Sinfónicas está regulado el diseño y el trabajo del eje de operaciones, por el grado de perfección y habilidades de los instrumentalistas, no obstante, no se controla los atributos que afectan las condiciones laborales.

Sexta, la presencia de descarga tanto vertical como horizontal descentralizada hasta el centro de operaciones verticalmente y de modo horizontal con el staff de apoyo. Para la Orquestas Sinfónicas, la descongestión vertical llega hasta el director de orquesta, acabando con la descentralización.

Acotando que los instrumentistas poseen gran altura de identificación y responsabilidad con su puesto, se encuentran contentos con su labor y se sienten músicos, es un trabajo de vocación, sin embargo, muestran bajo nivelk de identificación y deber con la orquesta a modo de organismo (Laguna, 2012).

Trabajo en equipo, nueva cultura empresarial

Siguiendo Del Prado (1998) la empresa debe ser un legítimo grupo humano. En la actualidad la tendencia de organigramas es a achatarse, además de las necesidades de transformar y optimizar la organización funcional, donde se exige priorizar los procesos. Sin embargo, un individuo será capaz de realizar trabajos en equipo sólo si está vigorosamente motivada, si él percibe que sus conocimientos y sus caracteres son consideradas. Aquí el trabajo en equipo constituye parte de una cultura empresarial nueva.

La Orquesta Sinfónica representa un equipo interactivo, con un enfoque fijo que dependen recíprocamente, de modo que el contactar y apoyar a cada uno de los integrantes es más frecuente y inevitable siendo importante el intercambio entre sus participantes. Por tanto

Se trata de algo especial como un conjunto de especialistas cuyo propósito es optimizar el producto final del esfuerzo de toda la agrupación. Donde las actividades se ejecutan “en paralelo”. Por lo que para las orquestas sinfónicas las instrucciones del director se siguen al pie de la letra, sólo él es quien tiene la autoridad para definir la estrategia. Las “estrellas” únicamente participan cuando la partitura requiere uno “solo”. Para todos los asuntos restantes, deben estar subordinados a las precisiones del equipo.

El líder cumple un papel paralelo de maestro y entrenador, recopilando a los individuos, recompensando, formando, motivando y admitiendo logros.

Razón por la cual establece de autoridad, que involucra ocupar el compromiso total por el prestigio o fracaso de los individuos a su cargo (Del Prado, 1998).

Según Peter Drucker (1998), en la sociedad del conocimiento, las instituciones personalizan órganos trascendentes no solamente de los cambios y la renovación permanente sino más bien de la supervivencia. La metáfora de Peter Drucker está en la orquesta sinfónica. SE trata personalmente de cada uno de los maestros, los especialistas o músicos de la orquesta sinfónica que son de alta categoría, pero todos están subordinados a una tarea común como el de tocar una pieza musical en un mismo momento (Rojas de Escalona, 2005)

La orquesta como empresa

Diez (2017) Cita a Merlín (2012) nos acerca con un estudio sobre las semejanzas y diferencias que presenta una orquesta sinfónica y una empresa

- En toda empresa tenemos personal asalariado; recibe el nombre de masa salarial. Con respecto a las orquestas representan los músicos.
- En las todas las organizaciones se hallan diversas áreas. En una orquesta Sinfónica se encuentra: El área de administración, con un director general, el director artístico que concede concordar con el programador o el director musical; la gerencia del talento humano; el

despacho de producción; la administración de relaciones públicas y patrocinio, el despacho de prensa; el área de logística y técnica, etc.

- A pesar de que existen áreas o divisiones como otras empresas, Merlín citado por Diez (2017) reconoce que no lo es en realidad, quizás por la condición artística, además estar integrada por artistas: razón por la que no se puede gestionar una orquesta sinfónica del mismo modo como se dirige una fábrica. No obstante, existen problemas evidentes comunes.
- Los músicos disponen con un sueldo al igual que un empleado supeditado a obligaciones, varía en relación a la cantidad de horas de trabajo durante un año, de acuerdo a un contrato con la orquesta, y que son repartidos en “servicios” (un concierto con servicios o una repetición, un ensayo). Los instrumentistas convienen obligatoriamente cumplir puntualmente como si fueran empleados de oficina, no obstante, el horario no está determinado de modo estable.
- En una cultura corporativa los trabajadores admiten el cumplimiento de horas extras laborales si es que son requeridas por un jefe. En cambio, para la cultura de las orquestas sinfónicas no sucede. Los instrumentistas no interpretan sus medios musicales después del horario de ensayo.
- Un empresariado no paga a trabajadores sin ocupación. En cambio para una orquesta los instrumentistas reciben un pago pese a que no adquieran una partitura para repicar en un determinado concierto.

Diez (2017) Cita a Pecqueur (2009) quien nos dice que:

Existe diferencias entre las empresas y las orquestas de música por su característica de la labor realizada y la composición

- - Las orquestas sinfónicas brindan la facultad de revalorar a la empresa a través de métodos y técnicas musicales en cuestiones de reestructurar, acrecentar la comercialización o en difundir su producción. Por medio de composiciones de música se anuncian los valores que son compartidas como: escucha, confianza, trabajo en equipo, cohesión. Es la música que relaciona a individuos de forma muy intensa introduciendo el significado de interpretación: la analogía que se presenta será: los instrumentistas interpretan música, así como una empresa consigue interpretar reglas financieras.
- Este estilo de gestión debe ser especializada e independiente, sin una estructura jerárquica. Por consiguiente, genera un esquema inédito para conducir la música a manera de “margarita con siete pétalos” interconectados por medio de un Comité Coordinador, vinculado con el director de música. Los siete pétalos estaban en zonas específicas, sin embargo, interrelacionadas entre sí: Formación musical, Acción musical (Diez, 2017).

El director de orquesta como ejemplo de liderazgo

La Orquesta Sinfónica es un organismo compuesto por un centenar de músicos, en gran medida especializadas. Puede calificarse como una

organización empresarial, que se requiere de un coordinador, el director. Siendo la aportación de la creatividad y de la experiencia por lado del director no únicamente para conservar el comportamiento motivacional de los intérpretes, sino para saber la manera de cómo enfrentar las situaciones de crisis dentro de la Orquesta Sinfónica.

Según Ramos (2011) citado por Querol (2014) plantea similitudes entre líderes de empresariales y los directores musicales:

- a) En la orquesta el director musical no es precisamente el que realiza la mejor interpretación de los instrumentos, sin embargo, es el que mejor conoce la melodía, su composición, tiene la función de líder. Mientras que en la empresa para resonar la armonía dependerá del liderazgo del gerente que gestiona el negocio.
- b) Es el director de la orquesta el que sabe cuándo y que debe oírse de cada instrumento musical de tal manera que armonice. Mientras que el empresario debe saber concertar las múltiples capacidades del personal de modo coordinado.
- c) El director de orquesta es quien se anticipa e indica a la familia de instrumentos o al instrumentista que debe entrar después de un segundo. Del Gerente depende que el desempeño general deba estar en armonía y que cada trabajador se encuentre en su lugar en el momento preciso.
- d) En la orquesta sinfónica es el director el responsable que el conjunto de músicos de la mejor interpretación. Mientras que el administrador debe acomodarse con los recursos que posee.

- e) En la orquesta sinfónica el director se respalda en el valor de la confianza componente esencial del liderazgo. La confianza, requerimiento implícito del líder en la vida empresarial.

Existen diversas manifestaciones para conducir una organización, a la vez para conducir una orquesta sinfónica; siendo los resultados diferentes en cada caso.

Algunos estilos de directores de orquesta

1. Estilo autoritario, control rígido; con instrucciones excesivamente claras
2. Estilo relajado, su concepción radica en dejar que todo ocurra por sí solo. No interfiere. Verifica, con un procedimiento diferente, ser lo más fiel posible.
3. Estilo sin preparaciones. El control que practica es de manera espiritual, aunque firme.
4. Crear un proceso y condiciones. Los músicos disfrutan, porque todo fluye y ellos pueden crear. No hay instrucciones, permanecen en su sitio por la propia fuerza del proceso. Es la mejor forma de crear música.
5. Requiere de procesos y contenidos para establecer expresiones, emociones y un significado. Irradian en sus rostros interpretaciones que se “reflejan en su rostro, así como la alegría, la tristeza, el dolor, se podría decir es un narrador de historias” (Querol, 2014).

Según el concepto de Schein (1993) la cultura organizacional radica en emociones básicas que se comparten en el equipo aprendiendo a buscar soluciones de sus dificultades para adaptarse externamente e integrarse de modo interno, los que han realizado de forma adecuada y pueden servir de guía para los nuevos integrantes como el modo correcto de percibir, pensar y sentirse relacionados con esos problemas.

Sin embargo, la productividad Para Edgar Schein radica en que una cultura débil provoca obstrucción y caída de las empresas, provocando fenómenos como el desmotivado, insatisfacción laboral, rotación de personal, por ende, empresas improductivas. Deal y Kennedy (1983) consideraron la cultura como una inversión que produce dividendos.

En este orden de ideas se puede decir que la cultura organizacional interviene en el desempeño de la empresa, así como en los procesos de transformación, en palabras de (Senge, 2005) convertirse en organizaciones que aprenden.

Desde esta apariencia, los favoritismos particulares de los individuos de los organismos no están delimitadas únicamente por procedimientos de normativas formales, con reglamentos de conducta razonada sino en esencia por protocolos culturales, valores y creencias, en busca de pronosticar el comportamiento de una organización en un contexto indicado se necesita conocer sus esquemas de desarrollo básico, en otras palabras, su cultura.

2.2 Antecedentes de la Investigación

Para el presente trabajo de investigación se plantea en los antecedentes, una síntesis conceptual de las investigaciones y trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación. Indicando las conclusiones existentes en torno al problema planteado por otros autores, los mismos que se detallan a continuación:

Pérez (2011) indica que el objetivo de la presente investigación consiste en evidenciar si estas prácticas desarticuladas han cambiado y cuál es el manejo de la política cultural – exterior desde la creación del Ministerio de Cultura, en el año 2007. Desde los 80's hasta la actualidad, la gestión cultural y de política internacional han ido variando y sus actores se han guiado especialmente por intereses institucionales para su trabajo, teniendo como resultado un limitado avance en la promoción cultural en el exterior y una falta de acceso a estas alternativas culturales de la base de la sociedad.

El autor distingue tres grupos importantes de estudios en torno a la "sociología cultural": en primer lugar, el análisis institucional desde una perspectiva marxista; a continuación, el análisis observacional como metodología de estudio en casos culturales; y finalmente, el estudio de los efectos como técnica de investigación.

Debido a la situación política y económica de nuestro país, no ha sido posible contar con una gestión internacional planificada y activa en otros temas aparte de la deuda externa y la seguridad nacional. Escasas han sido las excepciones en que el Ecuador ha sido protagonista de posturas internacionales; como ejemplos se pueden citar la posición en debate de los Derechos Humanos

impulsada por la administración de Jaime Roldós Aguilera y la ruptura de relaciones con Nicaragua en el gobierno de León Febres Cordero. Ambas decisiones políticas generadas a partir de las creencias personales de los líderes de la época (Pérez, 2011)

Tinajero, (2011) en su trabajo dice: el Ecuador transita por una etapa de evolución definida por un calendario de reformas especiales. La disposición nacional, después de pasar el proceso constituyente, autorizó la Constitución (2008) que delinea un plan de desarrollo alterno. Aparece el buen vivir como prototipo de un Estado constitucional de justicia y derecho social donde se promueve una importante participación ciudadana.

Es el Gobierno del presidente Rafael Correa quien promueve una “Revolución Ciudadana” cuya misión es llevar a la práctica la Carta Magna de 2008. Su desafío inmediata es la de alcanzar un nuevo marco institucional del Estado lejos de modelos neoliberales. Proceso, que ha alcanzado recuperar el progreso protagónico del Estado en las áreas de la economía, lo social, lo político y cultural, aunque en esta hoja de ruta la sociedad civil ha perdurado en su desgaste.

El fortalecimiento significativo del estado ecuatoriano exige un reforzamiento simultáneo de la ciudadanía. Más y mejor ciudadanía, más y mejor estado como fórmula para profundizar la democracia, realizar la justicia social y el progreso del bienestar. Como fuente que inspira el proceso Estado del país que posee como pilar básico elaborar y publicar de manera periódica un informe que controle el buen camino del Ecuador en todas sus instancias. Realmente,

democratizar la información y generar el pensamiento crítico han sido herramientas claves para crear las capacidades urbanas las que deben ser traducidas en monitoreo, construcción, exigibilidad, toma de decisiones, justicia y sostenimiento de políticas públicas al mismo tiempo, en la ampliar el tejido social y la participación política de la población.

En Ecuador por décadas, se preparan y circulan informes, investigaciones, balances, artículos académicos, tesis de grado, y tasaciones de diversos orígenes, enfoque y calidad con relación a variados aspectos de la realidad. Algunos de ellos de aspecto cuantitativo que responden a precisiones institucionales u oportunos. Aunque algunos generan aportes significativos, en el mejor de los casos se encuentran depositados, en los anaqueles de bibliotecas particulares o públicas.

El debate como cultura se encuentra limitada en Ecuador. Escasea en el mundo político como en el académico se desarrolla con disposición el confrontar ideas y saberes. Acción que ha confinado a espacios muy reducidos los ilustraciones, propuestas y eventuales revelaciones que la nueva coyuntura política nacional exige (Tinajero, 2011)

Acosta (2015) explica que, en este siglo, los retos serán enormes y en efecto la organización debe tener una cultura de innovación que proporcione a todos los individuos de la organización. El estudio presenta la definición de innovación y cultura empresarial como elementos necesarios y complementarios, para hacer frente al futuro a largo plazo, como respaldo para que la empresa permanezca en el mercado.

El innovar constituye actualmente el Talón de Aquiles, lo anuncio de Julio César emperador romano, previamente cuando cruzaba el río Rubicón a sus subordinados “la suerte está echada” de igual modo, en diversas organizaciones este castigo se valida, es válida, no en señal de triunfo, igual que para Julio César, excepto la apertura del ocaso y por último, su destrucción de los mercados actuales (Acosta, 2015)

Pérez, (2012) dice que la transferencia tecnológica es un periodo de actividades procurando transferir habilidades, información, saberes y capacidades en aras de crear la ventaja competitiva en el entorno socioeconómico. Dicho de otra manera, con la transferencia tecnológica se pretende acrecentar la competitividad, que mejora el beneficio a nivel comercial e industrial, demostrando los resultados de las acciones de I+D+i que elaboran las universidades, los centros de investigación, los institutos tecnológicos, las oficinas de I+D+i que incluye las propias organizaciones.

Un concepto claro del proceso de transferencia tecnológico que proporciona COTEC (2003) definida como: “la transferencia del capital intelectual y del knowhow entre organizaciones con la finalidad de su utilización en la creación y el desarrollo de productos y servicios viables comercialmente”. Otro concepto actual proporciona Gonzales (2009) definida como transferencia tecnológica al “movimiento de tecnología y / o conocimiento desde un proveedor (universidad, organismos de investigación, centro tecnológico, empresa) que comercializa la tecnología, hacia un receptor (generalmente una empresa), que

adquiere la tecnología, a cambio de una contraprestación habitualmente económica”.

Pérez (2012) cita a la Comisión Europea (2009) explica sobre la transferencia tecnológica: “la gestión de los derechos de propiedad intelectual e industrial de una organización: identificación, protección, explotación y defensa”. Los enunciados proporcionados por autores antes mencionados citados yacen diferentes, a pesar de ello reúnen datos habituales que pertenecen al propio concepto “transferencia de tecnología”, que puede ser resumido de esta manera:

- ✓ La transferencia tecnológica esta se basada en circulación de activos como conocimiento, tecnología, know how, etc.
- ✓ La transferencia tecnológica se genera con la participación de varios receptores y proveedores tecnológicos. Los proveedores pueden ser universidades, empresas, centros de tecnología y los receptores suelen ser las organizaciones empresariales.

En el trascurso de la transferencia tecnológica se encuentra incluido inherentemente la normativa del valor de los activos cedidos: método de transferencia, negociación, la administración de las retribuciones de la propiedad industrial y la intelectual, etc. La transferencia tecnológica produce un avance de tecnología a modo de procesos, servicios, productos, etc., en las organizaciones. Hay que tener en cuenta que en el trascurso de transferencia tecnológica se adquieren utilidades, para proveedores y receptores (Pérez A. M., 2012)

Arroyo (2006), el objetivo del trabajo de investigación fue analizar las experiencias que la autora realiza en Ecuador y Perú aprendizajes atrayentes y enriquecedor desde la perspectiva instrumental y logística, que se inician las dos desde diversos sectores de la administración y recaen dentro del mismo modelo, por las enormes dificultades encontradas en el trayecto, creando situaciones similares de ambos países. Por tal razón el estudio trata de poner en conocimiento dicha información y que sirva de guía de investigaciones relacionadas a la gestión del patrimonio cultural en nuestros medios. El estudio en un inicio tenía un carácter comparativo con experiencia regionales y europeas las que han tenido éxito como el caso del Teatro La Fenice de Venecia y el Gran teatro Liceude Barcelona. Sin embargo, podría haber resultado no útil por la situación latinoamericana con sus propias realidades que viven nuestros países, de otra manera el trabajo administrativo no solamente está en generar conciencia del patrimonio cultural sino en la difusión de la cultura, además por otro lado, de gestión no radica solamente en crear conciencia sobre el tema del patrimonio sino en difundir propiamente la cultura y fortalecer la memoria que nos hermana a través de la esencia de nuestra cultura musical y nuestros monumentos como sentido de un patrimonio a recuperar (Arroyo, 2006).

Robles (2011), el trabajo tiene importancia por la elaboración de indicadores de gestión anualmente basado en metas del Plan Operativo Anual del Ministerio de Cultura (POA), y que faculden las autoridades evaluar su gestión, apoyados en el patrón del Cuadro de Mando Integral, la viabilidad para implementar los indicadores será posible cuando exista un marco legal

específico que permita normar competencias atribuciones rectoras del ministerio con relación al régimen de cultura nacional (Robles, 2011).

Carrera (2012), tesis para el grado de Maestro en Pedagogía e investigación musical, llevado a cabo en la Universidad Estatal de Cuenca. El objetivo es analizar e interpretar la función “Concertación” de José Berghmans para orquesta sinfónica y flauta solista. Las conclusiones de esta investigación fueron los siguientes:

Los objetivos propuestos fueron cumplidos, ya que las actividades planteadas en cronograma, fueron aplicados exactamente de acuerdo a lo establecido, esto permitió que la Orquesta Sinfónica Nacional ejecute con éxito el concierto. La obra ha merecido un tratamiento técnico excepcional, pues la responsabilidad de demostrar los sonidos ancestrales y clásicos, obtuvieron el beneplácito de maestros músicos y del público que reconocieron la valía de esta obra, tanto por su creación y su ejecución.

La experiencia adquirida en esta investigación, me ha permitido enriquecer no solamente en lo que se refiere a la técnica de la interpretación, sino también a la adquisición de conocimientos específicos que conllevan a la realización de esta obra. Olivier Messien que fuera uno de los grandes maestros que motivó la generación de muchas corrientes creativas en la composición, fue también profesor de José Berghmans que al parecer recibió mucha afluencia, esto de amar a la naturaleza y de disfrutar de la variedad y canto de los pájaros, por ello que el flautista debe imaginar en cada uno de los pasajes y motivos de Concertación, los cantos alegres que emiten las aves de nuestra tierra.

La música es la expresión de los contrastes de la vida, ya que la mayor parte de ella se concentra en la búsqueda del perfeccionamiento y del amor. La música apasiona, lleva al ser humano a vivir en actitud positiva que le permite elevar el Espíritu. Esto se evidenció en la actitud del público que ingresó al concierto, ya que salió complacido de haber asistido a una demostración de alto nivel. La concentración en el análisis, pero sobre todo en la interpretación lleva al músico a recorrer este mundo imaginario lleno de profundas fantasías que trasladan a estar inmerso en los exuberantes ambientes de nuestro querido paraíso llamado Ecuador. (Carrera, 2012)

Puchaicela (2012) Tesis: para optar el grado de Magister de la Universidad Estatal de Cuenca que tiene un título “Diseño de un repertorio didáctico-metodológico orientado al montaje de obras instrumentales en bandas populares” Los objetivos de la presente investigación fueron exponer los problemas teóricos importantes relacionados a las técnicas de montajes para bandas populares en obras musicales; recoger información, utilizando la investigación de campo, teniendo en cuenta la realidad la actual problemática de las bandas de música popular; para elaborar un repertorio conducente al montar obras en la dimensión de banda de música popular. En cuanto al método expositivo la investigación lo integran tres partes. Los objetivos de esta tesis fueron las posteriores:

Los estudiantes músicos pueden acrecentar su trabajo cuando se encuentran motivados, por tanto, las escuelas de música de barrio se presentan como alternativa de ocupación para los estudiantes jóvenes, inclusive para las

personas adultas empleando su tiempo libre. Además de resultar como variedad “pasa tiempo”, los que podrían ser lugares para revelar nuevos talentos en la música.

La metodología del trabajo musical empleando el tema “Compañero” en la característica de Canon, viene a ser la actividad que les encanta a los estudiantes, labor que permite trabajar, de modo simultáneo entre varios matices musicales, armonización, ritmo, concentración, afinación, reguladores, independencia, dinámicas, etc., demostrando que debemos cambiar las técnicas de enseñanza o instrucción musical acabadas, utilizando técnicas y métodos más y más dinámicas que estimulen al estudiante.

En las bandas de música popular existe una expresión nuestra mezcla cultura, con la cual logran identificarse los sectores más amplios del pueblo ecuatoriano en todas sus dimensiones territoriales regionales y provinciales y en todos los estratos sociales. Es de gratitud los festejos que despiertan los ánimos de celebrar la presencia de las bandas de la música en las fiestas populares sean estos de tipo religioso, cívico, deportivo, o en las fiestas populares. Los integrantes de las bandas de música popular han sucedido todavía de generación en generación vistos en pueblos y barrios reforzando su raigambre popular y auténtica. Pese a la edificación confusa en los antiguos barrios aún se sigue manteniendo esta tradición, estableciéndose en ancla de la cultura de los barrios populares, de tal modo que la música de banda se transforma en componente de identidad ecuatoriana (Puchaicela, 2012).

Kolessov (2012) Tesis: para optar el grado de Maestro en Pedagogía e investigación musical, llevado a cabo en la Universidad Estatal de Cuenca. Cuyo objetivo de este estudio fue evaluar la clásica guitarra moderna por medio de un estudio hermenéutico y pedagógico de sus metodologías partiendo de recitales teniendo en cuenta las investigaciones de varios autores de sus obras musicales. Las conclusiones del presente estudio fueron las siguientes:

El músico debe componer su vida de creatividad en la filosofía gitana: estar en la senda donde lo malo debe quedar en el pasado y continuar lo bueno, el cual solo prevalece en el sitio en que no estamos presentes. Siendo la Cultura parte importante de la vida cotidiana se puede expresar como:

Con respecto al músico – interprete para impartir clase del arte por dos condiciones: que durante el trabajo con estudiantes se puede manifestar nuevas ideas teniendo en cuenta interpretar y observar sus errores frente a un espejo en el trabajo docente, para luego corregir con el trabajo estudiantil y a sí mismo; de otra manera, pensar desarrollar generaciones futuras y generar la propia escuela para la supervivencia de la experiencia. Una magnífica experiencia mundial de crear buenos músicos, hallados en “dinastías familiares donde aparecieron los genios musicales como: W. Mozart, J.S. Bach, N. Paganini, Paco de Lucia y otros. Además, son dinastías familiares de buenos músicos, como: Gallegos, Bonilla, Salgado, Carrera, y otros” (kolessov, 2012)

El estudio individual resulta muy importante, teniendo en cuenta la demanda que impone la seriedad de esta profesión, siendo básico el apoyo de los padres desde la niñez: pudiéndose observar que los máximos exponentes de

la música del mundo se encuentran en asociaciones gitanas y judías como modelo, los juegos en plena calle con otros niños, los ejercicios en violín que el niño judío toca se encuentra el control del abuelito “con cinturón en sus manos”.

Estudio de aspectos importante y vitales, en el progreso formativo de la moderna clásica guitarra; los aspectos a estudiar en serio para plasmar como moderno guitarrista. Diversos músicos de nuestra era incurren en la seducción de posibilidades electroacústicas extensas, el aprendizaje está en los instrumentos sonoros sustitutos a modo de raspadas de cuerdas, percusiones, etc., y los denominan técnica moderna siendo esto solo efectos mas no una técnica, olvidándose del tesoro y las admiraciones de toda la experticia guitarrística. (kolessov, 2012)

2.3 Bases Teóricas

Después de largos años de discusión impera un tesoro literario sobre cultura organizacional, se puede decir que hay cierta aceptación entre los ideólogos en relación a: concepto de cultura, importancia, significado y dinámica. Existe cierta aceptación entre los imaginarios de la cultura organizacional en referencia a:

La definición como conjunto de características únicas que distingue una organización de otra, comunica sobre el comportamiento de las personas en la organización utilizando sistemas de normativas y valores o conductas, transmitidas de generación en generación, mediante un procedimiento de socio cultural/ enseñanza que contiene, mitos, ceremonias, leyendas, ritos, y castigo.

Se compone como mecanismos que le permite enfrentar y adaptarse al entorno con cierto éxito. Pero, una vez creada la cultura, se establece, y puede ser un obstáculo para los cambios.

La cultura se enuncia como las actividades del proceso productivo en relación con las diversas funciones y tareas de la organización; sistemas de incentivos y recompensas; los comportamientos hacia la transformación; la preferencia por el riesgo; los procesos y contenidos de objetivos y metas; estabilidad del poder; la estructura y etc.

Las medidas para disponer la cultura organizacional de una organización: las categorías de libertad individual existente; la estructura del diseño organizacional; calidad y tipo del apoyo administrativo para lograr y ejecutar los objetivos; los mecanismos para otorgar recompensas por el desempeño; la tolerancia de reconocer y realizar una práctica positiva del conflicto; etc. Estos parámetros, forman una imagen del “modo de vida organizacional”, que admite construir un modelo, a partir del análisis del comportamiento organizacional con relación a las maneras de pensar y organizar ideas del mundo empresarial.

La representatividad de teóricos como: Peters y Waterman; Athos y Pascale; Hofstede; Deal y Kennedy; Handy, Schein y Denison. Cuyos aportes han sido precisos para identificar las variables organizacionales relevantes en el desarrollo de la teoría de la cultura de las organizaciones relevantes en el desarrollo de la teoría de la cultura de las organizaciones. Al desarrollar teoría o modelos culturales identificando patrones de valores y procedimientos que resulta una ruta de razonamientos uniformes para operar externa e internamente.

Existen tres tipos de modelos. Los experienciales, expresan el aprendizaje de las personas en las organizaciones basado en su experiencia personal. Los científicos, que se explicitan y validan mediante la comprobación. Y los pragmáticos, que son una mezcla del experiencial y científico, y se desarrollan en forma inductiva.

Partiendo de marcos organizados, teóricos, investigadores y autores han presentado esquemas derivados de la diversidad de atributos y dimensiones de

la cultura organizacional. Sus esquemas aplicados y discutidos a la investigación empírica del comportamiento organizacional y sus proposiciones paradigmáticas (Gómez & Rodríguez, 2001)

2.3.1 Definición de cultura

Las diferentes definiciones y perspectivas que se manifiestan sobre la definición de cultura en sociología y antropología, que accedan instaurar componentes “comunes y que sirven para comprender e interpretar en el ambiente de la cultura organizacional. Observándose una diversidad de bosquejos donde prevalecen los significados, símbolos, normas, ideologías, valores, mitos, creencias, ritos, y otros”.

Tonando del texto de Zapata y Rodríguez (2008) exhibe vínculos de progresión del concepto de cultura: los principales autores Schein (1985), Davis (1984); y otros como: Deal y Kennedy (1983), Peters y Waterman (1982), según Ouchi (1981), Rocher (1977) Para Schein “se asocia a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos, como el lenguaje y los rituales, las normas que incrementan los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con terceros”.

De acuerdo a Schein, tienen tres ángulos diferentes para observar la cultura: creaciones y artefactos que recluyen nexos entre la naturaleza y el hombre; ideología y valores, señalan los objetivos además de ideales del grupo cultural, sobre todo creencias básicas a cerca de tecnología y los organismos sociales (Zapata & Rodríguez, 2008)

Un concepto contemporáneo de cultura empresarial esta en Guizar (1999), que cita a Zapata y Rodríguez (2008), "La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en toda la organización, área, filial, o departamento de ella. Esta idea de cultura organizacional es algo intangible, puesto que no se puede ver ni tocar, pero siempre está presente. La cultura repercute en casi todo lo que sucede en el seno de la organización."

La antropología proporciona la definición de Cultura, la psicología la definición e identidad del management desarrollo empresarial.

Los componentes de la cultura empresarial que Babor (2007) agrupa de acuerdo a los criterios de tecnología, ideología, y sociología. **Tecnología** dispositivos que divulgan la cultura empresarial: Los Valores como patrones de comportamiento. Las creencias sustentan y explican los valores. Las Costumbres (conductas aceptadas por la organización). **Sociología** mecanismos de actuación social: Adaptación o acomodo del sujeto a la organización. Organización de grupos. Asignación de roles

para alcanzar los objetivos. Estilo de liderazgo progreso de mando en la organización. Las técnicas para motivar grupal e individual para obtener objetivos. **Tecnología** a modo de instrumentos de progreso empresarial: Modelo de trabajo organizacional vinculado a los objetivos organizacionales. herramientas tecnológicas aplicada la manufactura (Babor, 2007).

En cambio, los principales elementos que participan en la cultura institucional se encuentran incorporados su filosofía institucional. Están comprendidos: Inicialmente, la misión de la institución, establece la identificación, la identificación además la perspectiva futura. Reconoce la interrogante ¿la institución que ofrece?, ¿cómo es? Interrogantes que conviene entenderse por medio de todos integrantes de la institución. La identificación de componentes: misión de la empresa ámbito de operación, sector del mercado en que participa ofreciendo sus productos. Capacidades se considera a los recursos estratégicos y organizativos. Como función detalla clientes potenciales y precisa estrategias para alcanzar beneficios, precisa la oportunidad del surgimiento de otras actividades, mercados y otros.

Luego tenemos a la **Visión empresarial**, motiva correlación que quiere ser la empresa. Su declaración es la figura quimera del plan. Es la ilusión y el sueño del empresario. Esta limitado a tres caracteres: Bosqueja la idea de negocio; desafío que se quieren obtener. Mantenerse en el tiempo: es el comienzo, por ende, señala el sendero a seguir hasta

el último. Finalmente, capacidad de construir encargos de los colaboradores de la empresa. La función de la visión empresarial: Acrecienta la entusiasmo y motivación y de todos los participantes; Incrementa el ánimo competitivo empresarial al generar la participación de los integrantes hacia los objetivos empresariales.

Por último, **Los valores empresariales**, son las normas filosóficas del ejercicio empresarial; que deben ser admitidos y realizados por todos los integrantes. Simboliza la base ética de la visión y misión empresarial. Refuerza a lograr el compromiso social de la organización. Suscita capacitar permanente a los rabajadores además de la técnica de motivar equitativa profesional (Babor, 2007).

De acuerdo con (Hofstede, 2013).

“Las diferencias culturales se manifiestan de diferentes formas, defendiendo cuatro: símbolos, héroes, rituales y valores, que cubren la totalidad del concepto, representándolo bajo la forma de capas de una cebolla, siendo los símbolos la parte exterior de la cultura, los valores se representan en la parte más profunda (el núcleo), quedando los héroes y rituales en las camadas intermedias”.

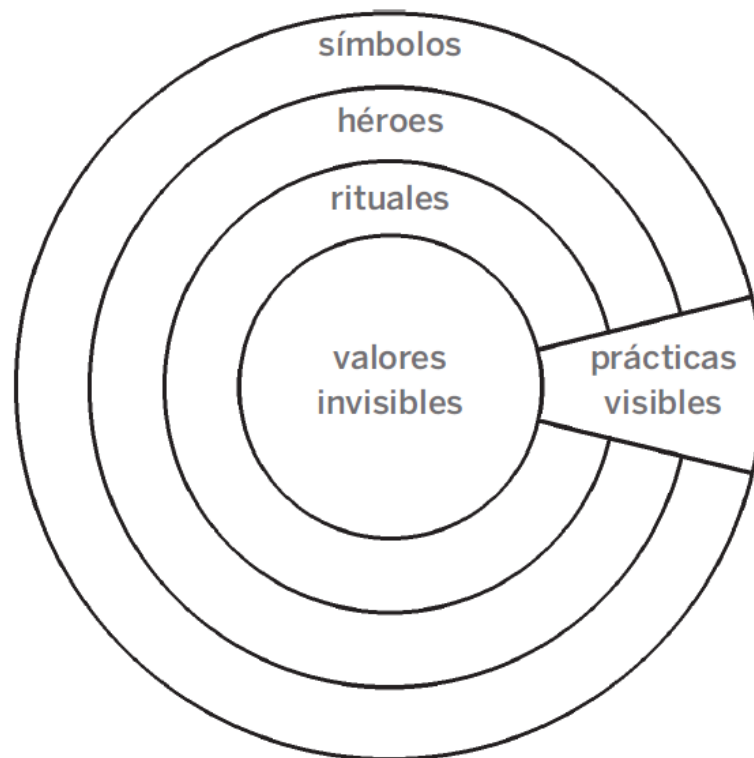


Ilustración 1: Capas de la programación mental

Fuente: Cultura como programación colectiva (Hofstede, 2013).

Representación importante es la disposición de las “prácticas” colateralmente formada a estas definiciones, explicadas con: “Símbolos, héroes y rituales fueron agrupados bajo el término ‘prácticas’ por ser visibles al observador externo. Mientras que el significado cultural, él es invisible y ocupa solo en la manera de cómo estas prácticas son interpretadas por los sujetos que pertenecen a la cultura. Siendo el núcleo de la Cultura formado por valores” (Hofstede 2013).

2.3.2 Cultura Empresarial

2.3.2.1 Definición

La definición de Cultura Empresaria tiene su origen en las palabras: Cultura Organizacional, cultura corporativa. Por cultura empresaria descende una predisposición para realizar innovar una tendencia para los negocios. “Cultura corporativa se manifiesta en la clasificación de la empresa, cuál es su corporate, es decir dónde organiza su origen accionario, qué implicancias tiene la identificación realizada con el mercado” (Babor, 2007, pág. 42).

De acuerdo con Babor (2007) la definición de cultura corporativa concuerda con el concepto de *identidad*, comenzando con la impresión de ser segmento importante o formar en un grupo que se diferencie. Establece las evidenciadas manifestadas por la identidad corporativa, desde lo simbólico: marcas, isologos, “leyenda única de productos, bienes tangibles, infraestructura, uniforme de empleado, lemas, frases publicitarias, labores promocionales, etc. Son factores que alimentan la cultura”

Igualmente, la cultura empresaria personifica la esencia empresarial. Surge por el modo de actuación de la organización para lograr sus objetivos empresariales. Puede decirse que es la manera de vivir, de actuar, de pensar, etc.

En ambas definiciones, cultura organizacional y cultura corporativa, Babor (2007) menciona que nos comprometemos con las empresas para hacer algo por medio de la cultura. Asimismo, vemos que probablemente los líderes o las personas tienen la potestad para realizar, corregir las rutas.

Para Davis (1993) citada por Babor (2007) manifiesta que la cultura corporativa tiene de dos factores creencias diarias y creencias guías. Las creencias guías son modelos rectores de las organizaciones, desplegados en internas y externas. Las creencias guías externas refieren al modo de dirigir y competir las negociaciones del mercado donde actúa la empresa. y las creencias guías internas radica en la forma manejar y dirigir al personal.

2.3.2.2 Componentes de la cultura corporativa

Que abarca diversos factores básicos impartidas a través de equipos de personas relacionadas: **Valores** que son ideas de los

integrantes de una organización que forjan las acciones para el logro de los objetivos. **Los símbolos** como artificios de elaboración cultural repletos de información. **El lenguaje** modos de expresión de una institución. **Los mitos** historias que mencionan el origen de la organización. **El héroe** el paradigma, que puede ser el fundador de la empresa.

La representación de las bandas de músicos del pueblo constituye escuelas valiosas de música forma parte sustancial de la cultura popular, los músicos en su mayoría son familia que han sido formados musicalmente desde muy temprana edad. Con estas bandas de músicos se han moldeado músicos académicos y populares importantes cuya tradición tiene sus orígenes desde hace muchos siglos. Es la banda de músicos organización sonora versátil acondicionada en diferentes fases de la historia por medio de diversas expresiones que practica la colectividad social, argumento de aprendizaje, arranca con la reproducción de una colección musical tradicional, transformándose en un espacio del progreso artístico público. Pedagógicamente la banda de músicos compone música popular, “La Banda Municipal de Quito” es una muestra considerada como patrimonio (Puchaicela, 2012)

2.3.3 Liderazgo

Relacionado al origen de la cultura, Edgar Shein indica: “las culturas empresariales son creadas por líderes, y una de las funciones definitivas del liderazgo logra ser la creación, conducción y -posiblemente cuando sea necesario” sin embargo la destrucción de la cultura. “La cultura y el liderazgo, comprobados muy de cerca, son dos caras de la misma moneda; por tanto, lo único importante que realizan los líderes está en la creación y conducción de la cultura” (Shein, 1988).

Relacionado con la actividad del liderazgo Argyris (1999) citado por Babor (2007), manifiesta que el líder tiene como tarea básica en la organización el forjar y conservar la Cultura.

De otra manera, los aprendizajes de cultura “lo adquirido en una cultura se aprende en el inicio del análisis antropológico. Una organización empresarial sabia es la que tiene como pilar básico de su cultura la noción y práctica del aprendizaje continuo” Schein (1998) citado por Babor (2007) para el universo de cambios confusos serán las instituciones que buscarán el aprendizaje rápidamente movilizándose a modo de “un sistema de aprendizaje eterno”.

La cultura funcional como indicador básico, Argyris; (1999) determina: “El aprendizaje se da cuando detectamos y corregimos un error. Un error es una discrepancia entre lo que queremos que origine una acción y lo que sucede en realidad cuando realizamos esa acción” (Babor, 2007)

2.3.3.1 Rol sobresaliente del líder

Shein (1985) reconoce al líder alrededor de cinco componentes básicos que ayudan a conservar la cultura empresarial.

1. **Establecer la Cultura empresarial requerida:** las empresas poseen: una misión, la visión y los valores, sin embargo, tenemos muchos colaboradores sin coherencia en el empleo de dispositivos organizacionales. La existencia de la cultura, es necesario de crear y renovar continuamente. Lo que involucra definir desarrollar, hablar, y pensar con frecuencia la cultura que aspiramos fundar.
2. **Crear actuaciones de tu cultura empresarial:** muestra de conducta estable el saludo.
3. **Manejo estricto del contexto del diálogo:** importante que las instituciones adapten la atención en los diálogos que se forman, sean informales o formales.
4. **Sé oportuno entre el decir y el hacer:** Varios directivos opinan de valores empresariales, pero su comportamiento es contrario.
5. **Contratar empleados con más tiempo.** Pericia de buscar al candidato en su casa con el motivo y si corresponde a los conductas y valores que tiene la cultura empresarial.

2.3.3.2 Nivel cultural Edgar Shein plantea tres (1988)

Nivel 1: Producción. El más factible de la cultura, de producción y creación. Su tesis implica acopiar datos sobre cómo es la comunicación con la gente, admite predecir los alcances de la conducta.

Nivel 2: Producción. La educación de la cultura revela los valores propios de la persona. “lo que debe ser”.

Nivel 3: Reflexiones básicas intensas. Supuestas conjeturas que guían el comportamiento, que enseñan a los componentes al modo de pensar, observar y apreciar determinadas cosas

Un instrumentista que logra actuar de interprete, arreglista, solista, compositor, educador, cultivas la música clásica, ofrecer música popular. Pero, es muy difícil saber lo que puede generar los estudios básicos sobre la música y alcanzar una categoría profesional.

“El estudio de la música debe hacerse por placer y en completa resolución, no buscando el aprendizaje inmediato, sino disfrutando del camino al saber. Nunca debe afanarse por ser como otro, o tocar como otro, sino disfrutar de su propio crecimiento,

analizar su camino y pugnar por abrirse su propio haber musical, ya lo decía el poeta. ... se hace camino al andar..." (Guevara, 2010).

2.3.3.3 Posicionamiento en el mercado

Dentro del propósito de impulsar a la Orquesta sinfónica de Loja por medio del Ministerio de Cultura: "La Sinfónica en las aulas, en que la orquesta se fracciona en diversos grupos para llegar a las empresas educativas para mostrar conciertos didácticos".

La misión de toda organización de servicios está en sus clientes, a quien se dirige el producto: con respecto al servicio, se observa comúnmente que el público objetivo de las orquestas sinfónicas son los que asisten a conciertos.

no obstante, es el prestigio institucional siendo necesario construir relaciones con organismos como la sociedad de amigos y el voluntariado como factor vital para conservar una opinión a favor de la institución.

Aquí radica el realce de la oficina de relaciones públicas de toda orquesta. Sin embargo, las mejores relaciones y publicidad se perciben en el escenario, cuando capta aplausos, boletos agotados, sala repleta. Cuando la producción musical que se ofrece tiene calidad, tendrá de manera permanente vendidos los conciertos, asimismo una sociedad satisfecha de tener una institución de prestigio ((Marturet, 1999, pág. 13)

El análisis de expandir al público como dimensión de supervivencia será la labor que debe realizar sin importar el tamaño de la orquesta. Como estrategia propia de elaborar relaciones públicas, creando un perfil social y humano a la orquesta; siendo la calidad lo principal en la producción para los medios de comunicación que proyecte imagen honorable. Demostrado en la calidad del instrumentista delante del atril demostrando las destrezas en la grabación comercial. Como atributo significativo del progreso artístico musical.

La programación que se ofrece al público es la propiedad valiosa de la orquesta. Tradicionalmente conocida como **temporada** radica en la lista de elecciones de piezas musicales que van a estimular al público asistente a la presentación del concierto de la Orquesta sinfónica.

Un aspecto importante para el posicionar la Orquesta radica en como el público concurre al concierto. Entonces la congregación será un indicador significativo del espectáculo ofrecido. La representación de la institución se alcanza a través de los medios de comunicación. Por tanto, el mecanismo preciso es la crítica musical al finalizar el concierto.

Es el “público invisible” de una orquesta sinfónica simboliza la magnitud del crecimiento utilizando la tecnología de INTERNET por medio de las redes sociales para posicionarse en un sector del mercado. Al mismo tiempo la orquesta sinfónica. Además, la orquesta sinfónica asume incorporar un plan de turismo de ciudad que enriquece el repertorio que ofrece al invitado Marturet (1999)

2.3.3.4 Cumplimiento de objetivos

El diseño de objetivos bien definidos de las jornadas es requisito esencial para considerar el éxito esperado. Por el contrario, existe el riesgo de que el escenario diseñado provoque resultados inciertos, que puede causar secuelas negativas.

“El estudio del ambiente de una orquesta sinfónica determina elementos propios de la definición. Los componentes de la orquesta son **Músicos**, La tarea específica de la orquesta es hacer: **Música**, para una audiencia: **Público**, bajo precisas Instrucciones de una persona que toma decisiones: **Director**, en un escenario concreto: **Concierto**. Como el objetivo de la **Jornada** será renovar la validez del **Modelo** de una orquesta sinfónica, donde la principal de la actividad orquestal, el escenario donde se muestra la calidad artística, aquí se conquista el triunfo o se pierde el honor. Es el punto culminante de una semana de trabajo, como el momento más importante en la profesión del músico” (Marturet, 1999)

*“Se puede observar de forma objetiva la ecuación de los factores básicos de una actividad orquestal conformada por cinco componentes esenciales: **MÚSICA + ORQUESTA + DIRECTOR + PÚBLICO = CONCIERTO**, como un extracto de la acción orquestal. Si alguno de estos factores falla, se debilita, pierde*

*vigencia, o produce “disonancia”, la **Fórmula** se aparta de su definición básica y esencial. Si al realizar un análisis de cualquier orquesta en crisis, se podría confirmar que uno o varios de los factores de esta ecuación presentan deficiencias, ya sea en el aspecto organizacional de los elementos mismos o por carecer éstos de la debida vigencia dentro de su entorno operacional”*
(Marturet, 1999, pág. 4)

Por tanto, Eduardo Marturet, sugiere analizar las 5 partes acerca de ejes básicos para diseñar objetivos en las **jornadas**. El génesis de guiones de la orquesta sinfónica empieza con música y termina con música. “*Dime con quien andas y te diré quién eres*”. Eje esencial de la labor de la orquesta.

Para (OFBA, 2009) citado por Diez (2017) “¿Qué es una orquesta sinfónica? Es un organismo destinado a interpretar música de género sinfónico y está compuesta por cuatro secciones, cuerdas, maderas, bronces y percusión. ¿Qué diferencia hay entre una orquesta filarmónica y una orquesta sinfónica? Ninguna, son dos nombres distintos aplicados a un mismo tipo de orquesta, con la misma conformación y dedicada a interpretar música sinfónica”

Asimismo, las orquestas conservan su sinergia propia, como sentido estético de exponer la partitura compleja de la música y probidad alta. La orquesta interactúa como sistema abierto a través de la crítica especialista y resultado del público quien es el evaluador y analista de los sucesos. Al mismo tiempo, los instrumentistas cumplen

funciones teniendo en cuenta la ejecución de sus instrumentos “cuerdas: violín, viola, violonchelo y contrabajo; maderas: flauta, clarinete, oboe y fagot; bronces: trompeta, trombón, corno o trompa y tuba; percusión: timbales, tambor, bombo, triángulo, pandereta, platillos, xilófono; otros: piano, arpa, celesta” además del lugar destinado en la distribución orquestal a cerca de violín primero, segundo, etcétera. Siendo elemental el principio de equilibrio. (Diez, 2017).

2.3.4 Minuciosa atención con el usuario.

La Orquesta Sinfónica de Loja (OSF) a través de su directora musical Andrea Vela, explico que son 78 los instrumentistas de su orquesta distribuidas en familias de instrumentos: viento, cuerda, piano, percusión, madera. Ejecuta su repertorio musical del periodo barroco, romanticismo, obras modernas y clásicas y la colección popular. Actualmente tienen una oferta mayor, algo así como: estrenos de trabajos académicos y universales, música de cámara didáctica “facilita espacio a compositores ecuatorianos que aún están vivos”. El traslado del trabajo musical a cantones y parroquias con la orquesta sinfónica, llegando inclusive a la ciudad de Quito. (El mercurio, 2014)

2.3.4.1 Continua interpretación coherente

Los conciertos de la Orquesta sinfónica unificada ecuatoriana compuesta por La Sinfónica de Loja, Guayaquil, Cuenca y Quito. Evento que reunió a 225 músicos bajo la Dirección Titular de las cuatro orquestas del Ecuador. Nathalie Marín de la Orquesta Sinfónica Nacional (OSNE), David Harutiunyan, Orquesta Sinfónica de Guayaquil (OSG), Andrea Vela, Orquesta Sinfónica de Loja, Medardo Caisabanda de la sinfónica de Cuenca (OSC).; donde se reunieron algo más de 90,000 espectadores, con la presencia de la radio y televisión con transmisión en tiempo real (Dávila, 2013)

2.3.4.2 La Potencia Sonora de instrumentos

El potencial sonoro de instrumentos usualmente es organizado por medio de la distribución de la instrumentación que se encuentra instalada en percusión, vientos y cuerdas.

El siglo XX en los umbrales Erich Von Hornbostel y Curt Sachs (1914) fueron pioneros en implantar cuatro ramificaciones grandes de instrumentos musicales. Organología ciencia que estudia el instrumento musical, cataloga en cinco familias: **membranófonos, aerófonos, idiófonos, cordófonos y**

electrófonos, su distribución contempla fundamentos de acústica originados por diversos sonidos de instrumentos musicales.

Los **aerófonos - instrumentos de viento**: crean el sonido con la vibración del aire que ocupa, que se estimula al soplar por medio de una lengüeta o también por los labios del interprete. En la Orquesta se encuentran los **alientos -madera**: clarinete, flauta, saxos, fagot **alientos -metal**: tuba, flauta, trompeta, corno inglés y otros.

Los idiófonos: instrumento que producen el sonido por las vibraciones del mismo instrumento, pueden ser de distintas maneras de fabricación y los materiales usados, tales como: percusión, choque, entrechoque, ficción y lengüeta efectuando al modo de tocarse:

- A) Percutido directo**: provocan sonido al golpear un mecanismo: aplauso, martillo, motero, palos, hierro y otros
- B) Percutido indirecto**: tarrañuelas, platillos, matraca, campana, cascabel, castañuelas, triangulo, sonaja, etc.
- C) Raspado o Frotado**: estimulan sonido por frotamiento de aspecto áspero con un trasto
- D) Punteados**: caja musical, arpa de boca y otros.

Membranófono: provocan sonido al vibrar una membrana estirada sobre una caja. La membrana puede percutirse: tambor; frotarse, soplarse.

Cordófono: provocan sonido al marcar cuerdas: guitarra, arpa, laudes, clavecines; fregadas con arco, violín; aporreada con macillos, piano.

Electrófono: provocan sonido la corriente o circuito eléctrico.

A. Amplificados eléctricamente tradicional: amplificación del instrumento por medio electrónico: bajo, guitarra, batería eléctrica, etc.

B. Generación eléctrica completa: vibración y amplificación electrónica origina mensaje oscilatorio armónico.

Instrumentos radio-eléctricos. el sonido se produce cabalmente en las oscilaciones eléctricas. Tales como: sintetizador, etc.

La precepción precisa de las secciones de la orquesta sinfónica tomamos de base a Bennett (2006).

Cuerdas: unidad reveladora de la música, columna vertebral la mayor cantidad de los músicos perteneces a esta sección.

Viento Madera: comúnmente los músicos son interpretes solistas, se ubican en la parte central frente al director de la Orquesta sinfónica.

Viento metal: están situados detrás de los músicos de viento madera, porque tiene un sonido potente y pesado, dan un resultado emocionante al concierto.

Percusión: están localizados al fondo. Unidad conformada por el mayor número de instrumentos igual que membranófonos instrumentos que son golpeados, los que originan la mayor potencia y ejecutan pocos instrumentistas de la orquesta sinfónica.



Ilustración 2: Divisiones Orquesta sinfónica.

Fuente: Los instrumentos de la Orquesta obtenidos de Bennett (2006)

Según Bennett (2006) las secciones del escenario para el concierto se distribuyen por familia. Se conserva diversos grados de altura, por tanto, las divisiones disfrutan mayor equilibrio al provocar el sonido al mismo tiempo. Será el director el que escucha

cada instrumento con claridad y los dirige, por tanto, en la ilustración 2 se distingue la clasificación de los instrumentos en el escenario:

2.3.5 Comunicación

La comunicación como técnica organizacional de prestar atención como denominador de las diligencias que trasmite una organización. La comunicación elemento preciso en las organizaciones, sin ella no hay empresa, la existencia de las relaciones interorganizacionales e intra organizacionales y personales, es gracias a la comunicación, esta es inseparable a la labor institucional. Según Gibson (1983) la comunicación es la transmisión de comprensión e información por medio de símbolos comunes. (Schein, 1988).

Por ende, las organizaciones no pueden existir sin el proceso de la comunicación entre sus miembros. Robbins, (1999) indica que sólo a través de la transmisión de señas de una persona hacia otra se transmite ideas e información. No obstante, la comunicación no sólo es compartir significados; asimismo se debe interpretar, así pues, la comunicación debe incluir transferencia, comprensión del significado (Robbins, 1999)

De acuerdo a Schein (1988) los reglamentos y normativas de condición cultural generaran costumbres. Dado que, al pretender cambiar

la cultura, igualmente se debe cambiar la normativa que ampara el prototipo cultural que se pretende diferenciar.

1. Métodos culturales que contribuyen al desempeño de las personas.
2. El comportamiento de las personas en las instituciones de acuerdo con esquemas culturales socializados, creando y cambiando la cultura de la organización.
3. Cultura más fraterna como supuesto básico, por labores exitosos del pasado. Incluso, en situaciones muy agitadas e inciertas, el modelo cultural reemplaza al estratégico como guía de trabajo.
4. La comunicación tanto interna como externa situación de divulgar cultura, imagen institucional. El comunicado normativo como modo de transmisión, reglamentación de cultura en las instituciones. El trabajo comunicativo estratégico aspira a orientar la cultura hacia los propósitos institucionales. Las demás actividades de comunicar aspiran formar y establecer la cultura de la organización.
5. Las relaciones de liderazgo y poder forman la cultura de la organización. Se puede percibir que un modelo autoritario o participativo incrementan diversas culturas en las instituciones

Zapata y Rodríguez (2008), la actuación de agente en la cultura como vigilante en las entidades. Determina que la reforma cultural es difícil manejar, demanda tiempo y esfuerzo. El liderazgo que provoca y

robustece patrones de conducta en la cultura de la organización, que a su vez son normativas para regular la función de grupos y personas.

Entre los métodos de ventaja de la comunicación se puede indicar: *“regulación del flujo de manifestación, empatía, seguimiento, uso de retroalimentación, énfasis del trato cara a cara, oportunidad, repetición, estímulo de mutua confianza, simplificación del lenguaje, uso del runrún, manejo de malas noticias, compromiso con la comunicación en ambos sentidos”*, principalmente, lograr equilibrar labores con discursos (Zapata & Rodríguez, 2008)

Según Chanlat y Bedard (1998) citado por Zapata y Rodríguez (2008) indican.

“El cálculo creciente de especialidades administrativas y su profesionalización han tenido como resultado la multiplicación de las jergas especializadas que transforman a menudo la empresa en una verdadera torre de babel”. asimismo “Aunque estas lenguas profesionales facilitan la comunicación dentro de cada especialidad, aumentan la dificultad de comprensión entre ellas. Muchos términos no tienen equivalencia de una profesión a la otra, y palabras idénticas no tienen a veces la misma significación en contextos profesionales diferentes.... Si sumamos a esto que la ciencia administrativa se sitúa en

el cruce de caminos entre las diversas disciplinas, a las cuales hace numerosos préstamos, se impone la necesidad de volver a la lengua natural –la única capaz de trascender todas esas diferencias- y adquirir un perfecto dominio de la situación. Es lamentable constatar que la evolución actual de las escuelas de administración, que contribuye a la difusión de este lenguaje de cajón y a crear los neologismos pseudo-científicos, hace cada vez más difícil el dominio por parte de los estudiantes de todas las posibilidades de expresión que contiene la lengua natural y malogra de paso toda preocupación estética”. (Zapata & Rodríguez, 2008)

2.3.5.1 Leyes y normativas de carácter cultural

Ley organiza de cultura Republica del Ecuador (2016)

Art. 146 Facultades y deberes de la Orquesta Sinfónica.

La función que cumple la orquesta sinfónica tiene entre otras:

- a) Ejecutar públicamente y habitual el repertorio musical del Ecuador, universal y latinoamericano, con el propósito de lograr el éxito en su actuación.

- b) Facilitar, elaborar e interpretar obras sinfónicas de musicólogos del Ecuador y manifestar la colaboración del arte musical por medio de vivienda para directores, arreglista y compositor.
- c) Coleccionar, conservar, divulgar el patrimonio de la música del Ecuador.
- d) Provocar la sucesión del público nuevo orientado a la juventud y niñez recurriendo a realizar eventos o conciertos didácticos.
- e) Vigilar la formación integral de todos los integrantes estableciendo capacitaciones, intercambios, así como el desarrollo profesional.

Reglamento Jornadas, Ministerio de Cultura y Patrimonio (2015)

La Orquesta Sinfónica de Loja se funda por Ley N° 33 del 8 de octubre de 1977 con el propósito de interpretar y divulgar el repertorio de la música sinfónica nacional latinoamericano y universal conduciendo la música orquestal a la colectividad y todas las clases sociales, facultando a la población cultivar el derecho de acceder a los eventos artísticos culturales;

Resolución Ministerial N°. DM 2014 – 085 cuyo centro señala “articular y Organizar a las cuatro Orquestas Sinfónicas del Ecuador (Sinfónica Nacional, Guayaquil, Cuenca y Loja), instituciones públicas del sector cultura para garantizar una gestión eficiente y eficaz a través de la creación del Circuito de Orquestas Sinfónicas del Ecuador”

Art. 1.- Reglamento que tiene por objeto determinar normas y procedimientos, que permitan aplicar la jornada especial de trabajo para los elencos de artes vivas, en las prácticas de Artes Escénicas, musicales y sonoras en uso de su razón de ser institucional, requerimientos organizacionales y características del servicio que ofrecen Orquestas Sinfónicas Ecuatorianas (Sinfónica Nacional, Loja, Cuenca y Guayaquil). del Conjunto Nacional Danza del Ecuador; asimismo las cualidades y tareas propias del lugar de trabajo; proviniendo la prolongación, equilibrio y optimizar el servicio, además de proteger la salud y seguridad ocupacional del servidor público

Es usual que las orquestas programen su trabajo en dos temporadas al año, acorde a la situación social, educativa y climática propias de la región en la que desarrollan sus actividades.

Para la aplicación del Reglamento se considera las abreviaturas y siglas:

OS: Orquestas Sinfónicas

CNDE: Conjunto Nacional de Danza del Ecuador

MCYP: Ministerio de Cultura y Patrimonio

LOSEP: Ley Orgánica de Servicio Público

MDT: Ministerio del Trabajo

2.3.5.2 Conciertos divulgados realizados

Su producción de considera la música tradicional de Loja como “Capital Musical del Ecuador”. La oportuna dirección de la Directora Andrea Vela, cumple con una serie de eventos realizados con músicos jóvenes profesionales de Loja.

“La Orquesta Sinfónica de Loja viene realizando conciertos en otras ciudades, cantones e incluso en parroquias rurales del cantón Loja. Como una referencia se tiene el concierto que disfruto la parroquia de San Pedro de Vilcabamba. Armonía especial de la Orquesta Sinfónica de Loja por la dirección de Andrea Vela: directora titular, nacida en Quito; Ángeles Terreros: directora invitada, de origen Guayaquileña. Luis Cueva: director invitado, lojano. La Orquesta Sinfónica de Loja interpretó música de los maestros: Clásicos, temas de las películas, música de los maestros ecuatorianos” (Pineda, 2016)

2.3.5.3 Indagación de la productividad del personal técnico

En la actualidad para presentar un concierto de gran nivel es necesario un escenario cónsono que ofrezca perfección. La responsabilidad de la gerencia orquestal será velar por un servicio de calidad en los conciertos cuidando del cumplimiento hasta del

pequeño detalle. La definición de concierto determina que son ritos y en todo rito sagrado se cuida hasta el mínimo detalle por la extraordinaria trascendencia que tiene

La Orquesta Sinfónica están en el ritual del concierto debido a ciertas políticas de etiqueta que se realizan durante más de dos siglos, que cumplen un fin práctico y ceremonial. Como el caso de la aparición del concertino en el escenario, que determina la atención del público y el recibimiento del aplauso seguido por el silencio para el afinamiento, luego permite el ingreso del director el que dará inicio al concierto

Es necesario hacer recordar a los integrantes de la orquesta sinfónica lo evidente:

- Concierto como “acto público para el público” El valor del rito revestido de encanto al concierto. “por los ojos también se escucha la música”, en este sentido deben aplicarse los criterios de perfección que se exige para las formas artísticas.
- El modo en que la sección de primeros violines se afina conseguir la mejor expresión de la música, correcta, afinada, usando el arco todos en la misma posición donde el lenguaje corporal tiene casi el mismo valor que el éxito de la música.

Para el desarrollo de estrategias artísticas la orquesta debe contar con una sede permanente y provechosa como el lugar para los ensayos con la acústica adecuada para realizar conciertos regulares. La grandeza de la Orquesta radica en tener las condiciones mínimas indispensables

para trabajar e interpretar su propio sonido. además de los ambientes: iluminación, temperatura, privacidad, aseo, seguridad, etc.

2.3.5.4 Distribución de responsabilidades

Con la relación a la Liga de Orquestas Sinfónicas de América sus compromisos del Director Titular que para Eduardo Maturé (1999).

“El Director Titular es responsable por el desarrollo artístico y la eficiencia de una orquesta. El ejerce su autoridad en el campo artístico de acuerdo a sus facultades, previa conformidad de acuerdo mutuo, y especificada de modo correcto en un contrato firmado por el Director Titular y autoridades autorizadas por la orquesta en efecto. El Director Titular trabajará: 1. En consulta constante con el gerente, y miembros de la junta directiva. 2. Dentro de los límites del presupuesto de la orquesta. 3. De acuerdo a los términos contractuales con el sindicato de músicos. Responsabilidades Musicales: 1. Planificación de la Temporada de Conciertos: conciertos regulares, conciertos extraordinarios, conciertos por abono, pops, programación de grupos de cámara. 2. Desarrollo de los planes a largo plazo de la orquesta. 3. Planificación del repertorio: selección de obras, plan de ensayos. 4. Selección y aprobación de personal artístico: audiciones, contrataciones, despidos, selección de instrumentistas principales, ubicación y selección de la fila 5. Selección de artistas invitados: Solista y Director. Seis. Dirigir conciertos específicos

por contrato y vigilar el trabajo del director asistente. Siete. Desarrollar de manera amplia la calidad artística de la orquesta. Recae en el ítem cinco, enorme responsabilidad con relación a los miembros de la orquesta; sigue en importancia el ítem tres la programación del repertorio: elección, ensayo; el nivel mínimo la elección de artistas invitados: solista y director” (Marturet, 1999, pág. 11)

Si bien la falta de criterios para agrupar las actividades de la orquesta conlleva a la toma de decisiones equivocadas a modo de: elección de músicos y disponer en la fila, rotación del cuerpo de la orquesta en el programa musical, que influye en crear varios infamias y errores si no el manejo de la mejor manera.

“Responsabilidades No-musicales: 1. Convertirse en parte visible de la comunidad. 2. Promoción de la orquesta. 3. Relaciones Públicas para la orquesta. 4. Representación de la orquesta en actos públicos. 5. Desarrollar la imagen pública de la orquesta en la comunidad y fuera de ella” (Marturet, 1999, pág. 12)

La imagen distinguida para un conjunto musical es el director; el ingreso a los instrumentistas es la actividad vital, su labor es la coordinación con los músicos en el tiempo en diversas entradas y la dinámica de la interpretación y de los detalles melódicos de la interpretación de las obras populares o universales.

El director mediante la batuta como herramienta de trabajo coordina y marca el compás, señala las entradas y salidas de los instrumentos y mantiene el ritmo en una actuación musical. La partitura obra que encierra el contenido de los diversos instrumentos que intervienen en la que se detalla tiempo, tono, fraseo, movimiento, dinámica y otros, la que lleva y ejecuta cada instrumentista, llevada por el director de la orquesta.

2.3.5.5 Informe de funciones

El Consejo Artístico de Gran Bretaña y la Corporación Británica de Radio y Televisión BBC mostraron el manifiesto por los años de 1994 en una publicación sobre la Orquesta sinfónica del Reino Unido. BBC/Arts Council Review of National Orchestra Provision (ISBN: 0 – 72 87 – 06 91 – 1), que expone:

"La orquesta institución que ha declarado estar en crisis permanente, hasta llegar al punto que su muerte inminente se predecía con frecuencia. Ahora, al final del siglo XX, cuenta con una vigorosa salud artística pero acosada por problemas económicos". No obstante, en el entorno artístico de nuestras orquestas corresponde ser "precario" en lugar de "vigoroso".
(Marturet, 1999, pág. 5)

El director, que en un inicio un compositor o concertino, quien empezara como concertino o compositor, actualmente se considera como elemento fundamental en la existencia de la Orquesta Sinfónica.

“El modelo democrático del orgánico orquestal, tiene al otro lado de la balanza al poder hegemónico y autocrático del Director Titular. Este inevitable matrimonio entre dos fuerzas aparentemente opuestas es la base fundamental de una organización orquestal sana y bien conformada. Uno de los aspectos más difíciles de examinar dentro de una organización es el verdadero estado de sus integrantes y su interacción con la organización misma. No solo por la dinámica propia de la profesión orquestal sino también por la complejidad del escenario dentro del cual está ubicada”. (Marturet, 1999, pág. 10)

Ahora las demandas son exigentes para un músico sinfónico, el contexto profesional es de enérgica competencia. La elaboración extensa e imperiosa del trabajo y estudio del instrumento para conservar un grado competitivo correcto forjan al profesional dedicar su atención y energía sólo para su propia labor.

Estudiando a Eduardo Marturet (1999), determina:

“paradoja que una institución cuyo modelo organizacional basado en el trabajo en equipo, sus integrantes están arraigadamente sometidos a un entrenamiento que los hace totalmente indispuestos a construir relaciones humanas, para

alcanzar un mejor desempeño con el trabajo. Cuando el público asiste a un concierto, y es testigo del trabajo entre orquesta y director, por lo que fácilmente se imagina una relación de armonía como la sorprendente música que interpretan. Sin embargo ¡No saben lo lejos que se encuentra de la realidad! En una orquesta profesional se trabaja en períodos semanales, por lo general un ensayo diario de 3 horas durante 4 o 5 días y luego el concierto. La rutina será idéntica la semana siguiente solo que con repertorio y director diferente. El músico llega minutos antes de comenzar el ensayo y se marcha inmediatamente al finalizar. Hay un receso reglamentario de aproximadamente 20 minutos donde cruza apenas unas pocas palabras con algún compañero”. (Marturet, 1999, pág. 6)

2.3.6 Proceso y Estructura

2.3.6.1 Sistema de Producción de Intangible

Las relaciones del hombre con el medio ambiente determinan contextos que resaltan como son los conocimientos en su producción material y sus ignorancias en su realidad imaginaria, y las respuestas de las personas frente a este universo de cosas contribuyen a buscar una solución de problemas que se traducen en actividades simbólicas como modo de representar la realidad en el

que crea relaciones que cambian y se transforman en medios de reproducir o supervivir.

Zapata y Rodríguez (2008) representan: La supervivencia y propagación ofrecen a la sociedad cambios que se reflejan en valores y creencias, historias y mitos que aceptan la cultura organizacional. Asimismo, el sistema productivo de intangibles hace referencia a las diferentes manifestaciones sociales como fruto de la imaginación que encaminan hacia una relación cambiante con el ambiente. A través de una evolución dedicada a la creación de medios de representación, los que generan signos, ideas, símbolos los que con el paso del tiempo alcanzan un significado para el desarrollo organizacional, siendo los manifiestos culturales la simbiosis social que construye los procesos de relaciones sociales sistemáticas.

2.3.6.2 Innovación de Instrumentos en la Orquesta.

Es la música el ingrediente para enfrentar y trabajar el ensamble instrumental y los instrumentistas en la categoría personal. Realizada por solistas, sinfónicos y equipos de cámara su objetivo es hacer música; en esta institución integran varios intérpretes: musicólogos, compositores, instrumentistas o grupo instrumentales, técnicos en instrumentos musicales, y la audiencia.

Recibe el nombre de “ensamble instrumental” al conjunto de músicos donde juntos componen la producción musical. Están

clasificados por tipo, tamaño de instrumentos que disponen. Tal como, el tamaño: septetos, sextetos, quintetos, cuartetos, tríos y dúos los de mayor empleo; desde ocho a treinta participantes se expresa como grupos de cámara, mas de treinta integrantes se denomina orquesta o banda.

Según los instrumentos, clasificados en: coros de viento, coros de voz, ensamble de prototipo definido de instrumento, bandas de percusión, de viento, orquesta filarmónica o sinfónica de cuerda. De acuerdo al origen de fondos para financiar la orquesta: para la sinfónica fondos públicos y para la filarmónica privados.

Según Mario solera (21012) la experiencia determina la construcción de engrama. El hábito que tiene el músico de estudiar a un ensamble instrumental, al mismo tiempo de la labor en desarrollar habilidades motoras, conviene hacerlo en el “repertorio de obras que serán interpretadas en dicho ensamble, para la ejecución grupal, el esfuerzo individual construye la totalidad y, la partitura solo es posible de ejecutar en conjunto” (Solera, 2012).

2.3.6.3 Tecnologías nuevas

La tecnología flamante ayuda a la creación de formas de inventar música, plataforma moderna ofrece al músico que exprese con facilidad, autonomía la composición de entregar una guía remozada de música popular.

El siglo XX inicia con el adelanto tecnológico, la informática, inquieta al conocimiento de las personas que incluye el arte musical. “Nacieron nuevas posibilidades para crear, modificar y manejar sonidos e instrumentos musicales, descubriéndose las herramientas necesarias para mejorar e innovar en el área de la música, ya sea transformando los instrumentos tradicionales o bien creando plataformas creativas” Para el Oyandel (2013). En el uso del piano de cola el instrumentista elige la velocidad y la fuerza para alterar la suavidad o dureza del sonido, con objeto mecánico, se toca con leyes de la mecánica, por tanto, elaborar nuevos rasgos es difícil.

Juan Pablo Oyanedel (2013), señala aparición de un proyecto en el Reino Unido

“llamado Touch Keys, que permite al músico colocar una fina superficie plástica sensible al tacto cada tecla usando la misma tecnología de teléfonos móviles y tabletas, concediendo una nueva plataforma de control que registra hasta tres toques simultáneos sobre cada nota, pudiéndose configurar en tres parámetros distintos que son modificados en tiempo real según cómo se deslice el dedo sobre la tecla”.

Como el caso del pianista al hacer presión de una nota musical y realizar vibraciones con el dedo para explorar variación en tonos en tiempo real, añadiendo la intervención de la

entonación. “Casi cualquier parámetro generado por la computadora puede ser configurado para interpretar sobre la superficie táctil, incluyendo efectos como reverberación, retraso y ecualización” Oyandel, (2013).

2.3.6.4 Evaluación permanente del equipo

Comúnmente se contrasta la doctrina militar con la orquesta sinfónica. La deducción, daría cierta analogía jerárquica con los distintos niveles y rangos de compromiso partiendo del ejecutante “de fila”, llegando a “solista asistente”, “solista principal”, que incluye conseguir al “concertino” por último al director.

Las situaciones delicadas que se encuentran en las organizaciones en el contraste de preparar y competir entre grupos con idénticos perfiles de responsabilidad y retribución.

“El nivel artístico de la sección será deficiente, las relaciones laborales entre sus miembros serán tensas, y se producirá una imperceptible pero evidente energía negativa sobre el resto de la orquesta lo que le restará capacidad al colectivo de generar sinergia”. Asimismo, “será puntual evaluar de modo objetivo en la orquesta, siendo preciso que se debe tener reglas claras de juego equitativas, como requisito para la existencia de mística, armonía y sinergia en la organización, particularmente con el modelo de una

orquesta donde las fuerzas de poder, mal manejadas, pueden crear situaciones de gran injusticia". (Marturet, 1999, pág. 9).

2.3.6.5 Acciones preventivas y correctivas a realizar

En relación al ambiente de ejecución de **Jornadas** deben ser salas o auditorios, con comodidades de espacio para los ensayos con el total de la orquesta y que puede cobijar por siete días y siete noches; es importante que el lugar este cerca de la **sala de conciertos** donde el trabajo artístico que ejecuta la **Orquesta** y pueda disfrutar el público. La importancia de la labor previa de preparar, así como las propias **jornadas** determinan que todos los integrantes de la **orquesta** deban tener la información y coexista consenso sobre el contenido de la programación del evento a llevarse a cabo. Dicho programa de trabajo debe contener detalladamente todos los temas a ser interpretados y que se desarrolle favorablemente la **jornada** con el fin de alcanzar los objetivos. Trabajo que, para alcanzar la propuesta del perfil de los miembros de la ORQUESTA podría durar siete meses de preparativo, es decir un mes por día de ensayo, es preciso preparar los estudios de manera anticipada a las jornadas.

Lo más significativo para las **jornadas** depende del Contexto donde se pone al ensayo el potencial de los integrantes de la **orquesta** que enfrenta "carencias, restricciones, anhelos,

frustraciones, y encontrar modos de soluciones inevitables para adaptar a la organización a una realidad acorde con las exigencias del futuro, el temario debe ser estudiado y preparado antes de la **jornada**, que, al momento de su creación, todos los participantes cuenten con herramientas necesarias para lograr su cometido” (Marturet, 1999).

2.3.6.6 Ubicación estipulada por el director.

Es el Director Titular de una orquesta sinfónica es el responsable del crecimiento y operación artística, acuta como corazón y cerebro.

Para la ejecución de una obra musical, se encuentra en los ensambles instrumentales (partitura), los integrantes de la orquesta tienen tareas definidas sean estas de modo de equipo o personal siempre bajo la conducción de un director(a). “De acuerdo a su estructura organizacional, pero no jerárquica, del ensamble instrumental: dirección artística y administrativa, asistentes de dirección, concertino (a), principal de sección, músico de fila, bibliotecario (a) – copista, apoyo misceláneo” (Marturet, 1999)

Dirección artística. se encarga del estudio, monta y dirige la colección musical además de la gestión de la administración.

Concertino (a). propio para la orquesta sinfónica. El papel es la traducción de la indicación del director artístico al lenguaje instrumental además de ser el representante grupal, en temas de gestión, ante la dirección artística y administrativa.

Principales de sección. Se encargan de hacer ensayos de sección, su experiencia o preparación, les faculta dar pautas técnicas con el fin que los integrantes de su sección perfeccionen sus recursos al máximo para que la interpretación sea la mejor.

Músico de fila. Da cuerpo al conjunto e integra las secciones de la orquesta. Se divide en primeros atriles, segundos atriles y en algunos casos, terceros atriles (Solera, 2012).

2.3.7 Dirección de la Orquesta Sinfónica

Con relaciona al rol vital del violín primero o concertino es la ejecución y coordinación del proceso artístico musical, dirige, afina y realiza los solos en un concierto, es el colaborador del director cumpliendo con las señales a la orquesta donde no alcanza la señal de la batuta. Cumple con el encargo de dirigir los ensayos de la orquesta, así como la evaluación de los instrumentistas que tiene a su cargo.

En las Orquestas Sinfónicas: **Director Ejecutivo**, Director de Musical, Asistente, Planta Orquestal y cliente.

El requisito fundamental debe poseer el título profesional de Licenciado en Música de acuerdo a su especialización; contar con las capacidades de planificar y gestionar, refinamiento sensorial, entendimiento artístico musical, además selecta pericia en el violín, asimismo prudencia y tomar decisiones.

2.3.8 Orquesta Sinfónica de Loja

El Maestro chileno “Miguel Estrella director de la Orquesta Sinfónica Juvenil del Conservatorio de Música, y el ecuatoriano Carlos Ortega Salinas”, como presidente de la Orquesta Sinfónica de Loja (1984) iniciaron el proyecto de crear la “Orquesta Sinfónica Nacional de Loja”.

Por el año de 1997, por fervor del maestro Carlos Ortega Salina, se conforma un “Comité Pro-Creación de la Orquesta” Lojana, cuya anuencia del “Congreso Nacional el 8 de octubre de 1997, por Ley Nro. 33 y publicado en el registro Oficial suplemento Nro. 183 el 29/10/1997” se concede personería jurídica a la Orquesta Sinfónica de Loja.

Los ensayos de los integrantes de la Orquesta se realizaban usando el establecimiento del “Conservatorio de Música **Salvador Bustamante Celi**” además, proporcionaban los instrumentos.

Formaban 56 instrumentistas profesionales con la “batuta del maestro precursor Carlos Ortega Salinas”.

La oferta para el público lojano de la Orquesta Sinfónica de Loja, es de maestros de todo contexto en versión sinfónica; además estudiar, rescatar y proteger el valor musical lojano, declarado en el intérprete y compositor de obras de artistas reconocidos como patrimonio cultural. Garante de la mejora cultural de la música lojana, la “Orquesta es miembro de la Corporación Cultural **Pío Jaramillo Alvarado**, junto a otras instituciones culturales, membresía que le permite participar en eventos culturales de la música lojana”.

“Para que el conocimiento y disfrute de la música lojana y nacional sea efectivos, se ha realizado arreglos de obras de autores lojanos y nacionales con maestros de reconocido prestigio nacional. De esta manera será posible que nuestra música sea conocida en ámbito nacional e internacional en el lenguaje universal de las interpretaciones sinfónicas. En el afán de integrarse musicalmente a la cultura latinoamericana, se ha realizado eventos musicales importantes en la región norte del Perú, a través de conciertos con músicos lojanos y peruanos, en una hermandad de intereses culturales que benefician al conocimiento del patrimonio nacional, de vecinos y propios”
(DLETTERSANDPOEMS, s/f).

La propiedad internacional de la música sinfónica y los organismos que interpretan reconocen establecer relaciones y convenios con orquestas, directores y músicos de carácter universal. Es favorable para la población y músicos de la orquesta la aportación recibida de: Norteamérica, Alemania, Francia, y otros países, por medio de distinguidos profesionales en calidad de: interprete, director, maestro, arreglista musical, etc.

Identificación de músicos de la Orquesta Sinfónica Loja.

Composición de la Orquesta Sinfónica de Loja

Andrea Vela (maestra) Directora musical titular

VIOLINES I

Luis Cueva ©

Franklin Abad

Jorge Paccha

Fernando Morocho

Danny Becerra

Capa Richard

Capa Mery

Espinosa Guillermo

Loyola Camila

Tinitana Karina

VIOLINES II

Galike Elena *	Manuel Rojas *
Hidalgo Mayra	Luzuriaga Paola
Lozano Miguel	Becerra Pablo
Granda Doris	Lozano Maribel
Cevallos Liliana	Mendoza Julio
Mendieta Blonder	

VIOLAS

Macas José	Alao Richard
Medina Johnson	Sinche Magdalena
Ortega Julio	Espinoza Michelle
Segarra Galo	

VIOLONCELLOS

Cecilia Vaca Fernando capa

Lenin Quizhpe	Fanny Ruque
---------------	-------------

CONTRABAJOS

Pablo Guzmán*	Jhonatan Tigre
Juan Acevedo	

FLAUTAS

María Dolores Macas Lucy Cumbicus

PÍCOLO

Karla Ortega

OBOES

Abel Guzmán* Wilmer Huiracocha
Danny Pineda

CLARINETES

Guido Paccha* Luis Cartuche
Alex Yauri

FAGOTES

Pablo Yauri Juan Moara*

CORNOS

Piero Guzmán* Wilmer Quezada
Carlos Morocho

TROMPETAS

Ángel Huiracocha* Gonzalo Nagua

TROMBONES

Franklin Ordóñez	Jorge Pinto
Alcívar Barraqueta	

PERCUSIÓN

Jaime González*	César Riofrío
Vinicio Vega	Edwin Ontaneda

PIANO

Rocío Espinosa

(c) Concertino

*Principal

Personal Administrativo de la Orquesta Sinfónica de Loja

Dirección Ejecutiva	Mg. Marcos Cañar Ramos
Asesoría Jurídica	Dr. Carlos Tutillo
Jefe Administrativo Financiero	Dra. Carmen Rojas
Comunicadora Social	Dra. Nelly Arrobo Rodríguez
Analista de Contabilidad	Dra. Martha Lozano
Analista de Planificación	Ing. Alex Ortega
Analista de Talento Humano	Lic. Carlos García
Asistente de Analista de	

Talento Humano	Ing. Jackeline Gallo
Producción y Promoción Cultural	Karla Salinas
Guardamacén	Ing. Leonardo Pardo
Inventario	Ing. Ana Terán
Archivo	Lic. Oscar Ganazhapa

2.4 Marco Conceptual

Armonía: Incorporación sincrónica de dos o más sonidos.

Clásica, música: Música ilustrada euro-occidental producida durante una época (siglo XVIII e inicios del XIX), dentro de un estilo (rococó). No se usará en consecuencia esta definición (como se suele usar erróneamente), en sentido equivalente al de música ilustrada, sapiente o académica en general, que concierne a toda la producción, de cualquier época y estilo, que reúna las características señaladas para esta categoría.

Contrapunto: Superposición usualmente asincrónica pero rítmicamente complementaria de dos o más melodías, cada una con personalidad propia, pero guardando relaciones coherentes con las demás.

Divertimento: Sección menos rigurosa de la fuga, donde existe un trabajo de elaboración del **sujeto**, del **contrapunto** o de fragmentos de los mismos, en general mediante procedimientos de variación.

Encargo: Contrato acreditado con un musicólogo para componer una obra.

Folklórica, musical: Caso específico de **música popular**, en el cual su autor es anónimo.¹ **Repetición.** Cantidad de **periodos (Hertz)** de la oscilación de una onda sonora en un segundo.

Fuga: Forma basada en contrapunto imitativo sujeto a reglas de entrada sucesiva de líneas **Contra** puntísticas interactuantes y **partes libres**, en sucesión con **recreaciones**

¹ Carvalho-Neto, Paulo (2011) en el diccionario de la teoría folklórica del Ecuador.

Funcional, encargo. Contrato con especificaciones de formato instrumental, *lenguaje*, contenido, tiempo o atributo programa de la composición de una obra, basado en necesidades que requiere el contratante, por ejemplo, la composición de un concierto para orquesta, la edición u obras didácticas basadas en material original ecuatoriano

Libre, encargo. Contrato sin restricción de condiciones respecto de formato instrumental, *lenguaje*, contenido o carácter programático de la obra a componerse

Música culta.- Deducible fácilmente que la música de la cultura (ilustrada o no), cualquiera sea ésta, es reflejo de la misma, es decir, es música culta, de un ámbito específico de la cultura (por ejemplo la cultura popular o la cultura shuarii) por lo cual no se usará tampoco esta categoría (como suele usarse también de manera incorrecta y en ocasiones discriminatoria), como equivalente de música ilustrada o académica, la cual también es, desde luego, culta, dentro del ámbito de la cultura ilustrada.

Octava: Pausa entre una repetición y su doble (octava alta) o la mediana (octava baja). Termina sencillo, la propia nota repetida arriba o abajo.

Parte instrumental. Citada como *particella* (dicha en español “partichela”), línea individual que le corresponde ejecutar a cada instrumento, extraído de la música de la partitura y que debe interpretarse en acuerdo con las demás líneas de la misma, según sus especificaciones.

Partitura: Expediente donde están escritas en símbolos (notaciones musicales), de modo organizado sincrónica y diacrónicamente, todas las fracciones musicales a ser interpretadas por una orquesta o agrupación musical y que

lo usa el director para poder sincronizar la participación de los músicos y dar las indicaciones pertinentes para que la orquesta en su conjunto interprete la obra en marras.

Polivalente de música, orquesta infanto-juvenil, formación instrumental similar a la de una orquesta sinfónica, capaz de funcionar indistintamente como tal o como banda de músicos, bandas de marcha (similar a bandas de guerra), orquesta de cuerdas, composiciones varias de cámara, etc.

Popular, Música, Manera artística (positiva o practica) de la organización sonora producida por el pueblo, cuyo contenido es reflejo estético de su cultura no ilustrada (en sí y para sí, según el grado de alienación o proyección sociocultural del productor y el producto), generalmente no documentada mediante soportes imperecederos (que evitan la alteración de los códigos iniciales: Vg. partituras), transmitida en buena parte por tradición oral, y consumida generalmente por el pueblo, más usualmente dentro de los límites de su producción, salvo si es recuperada por la producción comercial. Puede o no ser anónima. Si es anónima se la considera un caso particular de la música popular, aquel conocido más profusamente como **música folklórica** o también **tradicional**.

Problematización: Consiste en identificar un problema el más importante, el más globalizante por cada uno de los problemas sistemas analizados con la TOH

Sinfónica académica. Música académica trazada a diversas partes para, e interpretada por, las orquestas y agrupaciones sinfónicas similares, tales como las bandas sinfónicas.

Sinfónica profesional, orquesta. Agrupación instrumental integrada por **músicos académicos profesionales**, cuya finalidad es ejecutar, interpretar y difundir eficazmente la música **académica de arte** del repertorio sinfónico nacional e internacional, generar nuevo repertorio sinfónico, establecer músicos nuevos y educar a audiencias futuras.

Sinfónica, música. En términos ampliados, “lo que suena junto”. En términos restringidos, **música académica** trazada a varias partes para, que interpreten las orquestas sinfónicas

Sujeto. Tema principal de una fuga

Tradicional, música. Sinónimo de **música folklórica**

Capítulo III

3 Metodología

3.1 Diseño y Tipo de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de la investigación es descriptivo, indaga detallar las peculiaridades de los señores directores de las orquestas sinfónicas a modo de argumento de la investigación. Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición, aprovechando en calidad de consulta que lo autoriza conseguir información de las diversas opiniones de los directores de las orquestas sinfónicas que ayudaron al estudio y contrastaron la relación que existe con los temas (variable) de estudio

De otra parte, los temas o variables de estudio son de índole cuantitativo correlacional conforme lo determina Hernández, Fernández, & Baptista (2010), “un estudio cuantitativo correlacional cuando se compara el grado de relación que existe entre dos variables en un contexto en particular”; ubicando los temas de la investigación (variables): Variable independiente **Cultura Empresarial**, para la variable dependiente **Dirección de Orquesta Sinfónica** ecuatoriana.

3.1.2 Diseño de la Investigación

Las características observadas en el libro de Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación (2014), que el estudio tiene un diseño no experimental, porque las variables no son manipuladas en la medición del resultado a si mismo es transversal como lo indica Hernández (2014) cuando describe: “la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variable independiente (Cultura Empresarial), lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado con la variable dependiente (Dirección de la Orquesta Sinfónica)”.

Por otro lado, tiene un carácter descriptivo puesto que la medición de la variable permite saber el nivel de conocimiento que tiene la variable en un tiempo estricto y profundizar en la comprensión del comportamiento de los temas de estudio en el contexto real. La **cultura empresarial** como variable independiente que requieren los directores de la orquesta sinfónica ecuatoriana siendo la **Dirección de la Orquesta** Sinfónica registrada como variable dependiente.



Ilustración 3: Tipo y Diseño de Investigación

Fuente: elaboración propia

3.2 Prueba o Contraste de Hipótesis en la Investigación

De acuerdo con el contraste de Hipótesis se manejó la prueba de Friedman (Wakerly, Mendenhall III, & Scheaffer, 2008, pág. 772) prueba no paramétrica que se utiliza en contextos donde se seleccionan grupos (indicadores) de n elementos (contestación a los indicadores) de modo que los componentes de cada grupo deben ser lo más semejantes posible entre sí, y a cada uno de estos componentes del grupo se le aplica uno de entre n “tratamientos”, así pues, si los grupos k de n elementos tienen la misma distribución. La fórmula será la siguiente:

$$Fr = \frac{12}{kn(n+1)} \left[\sum R_j^2 - \frac{3k}{n+1} \right]$$

En la cual:

K = cantidad de indicadores por variable de estudio

N = Cantidad de respuestas viables por cada indicador

\sum^2 = suma del ordenamiento acorde con la respuesta (rango)

Investigación realizada orquestas sinfónica del territorio ecuatoriano

3.3 Población y Muestra de la Investigación.

3.3.1 Población

Investigación ejecutada con 42 orquestas sinfónica del territorio ecuatoriano

3.3.2 Tamaño de la Muestra

Este sondeo con atributos estrechamente personales en la que admite que las revelaciones de la colaboración de los señores directores destacan con un carácter privado.

El tamaño de la muestra como reducción del contexto poblacional y cúmulo de elementos centrados en la distribución de limitados caracteres en el total de la población, determinada de manera probabilística, además por estrato, puesto que los elementos de la muestra han sido escogidas por

medio del método aleatorio, que permite que la dimensión de la muestra se establezca por el grado de precisión, así como por el margen de error de muestra y nivel de confianza aceptable, que para esta investigación se usó la fórmula estadística, aplicable a poblaciones menores de 100000.

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

Dónde:

- n: = Tamaño de la muestra tomado para el trabajo de campo.
- p y q = Simbolizan la posibilidad que la población de residir o no incluidas en la muestra. En relación a la disciplina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.
- Z = Simbolizan la unidad de desviación estándar donde la curva normal define la posibilidad del margen de error = 0.05 y se ajusta a un intervalo de confianza del 95% en estimar la muestra, por consiguiente, el valor $Z = 1.96$
- N: = La totalidad de la población corresponde a 42 directores de orquestas.
- e: = Representa el error relativo 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{42 \times 1.96 (0.5 \times 0.5)}{0.05^2 (41) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)} = 37.94$$

El tamaño muestral aceptado es de 38 colaboradores escogidos de manera casual entre los diversos directores, así como la planta directiva de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

3.4 Instrumentos y Técnicas de recojo de datos

3.4.1 Técnicas

El empleo de un método común para la investigación tenemos:

a). - Técnica de la entrevista.

Esta técnica radica con el empleo de un individuo (el encuestador) para dar la interpretación a la pregunta de la encuesta con la intención de que el encuestado no manifieste de modo distinto al no entender la pregunta; de tal modo que, esta técnica no ocurre respuestas erróneas. El instrumento tiene un grupo de interrogantes esencialmente hechas con la intención de alcanzar información coherente con el tema de estudio

conforme a lo manifiesto en indicadores y variables, permitiendo recoger la indagación de los directores participantes de la Orquesta Sinfónica.

b).- Técnica de Observación

Método que radica en emplear los sentidos de la vista y oído: en archivos, libros, revistas, grabaciones, videos, etc. Su contenido tiene valiosa información para estudiar. Método empleado a modo de instrumento, publicación o archivo preciso para investigar. Para recolectar datos en forma parcial recibe el nombre de muestreo, de tal forma que se consigue una muestra definida de la población.

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos para recoger datos practicantes son:

a). - Encuesta:

Determinada por una colección de preguntas orientadas al estudio correspondientes a las variables delimitadas con sus respectivos indicadores. Pueden ser observadas en el anexo 4 que se halla el piloto de la encuesta y en el anexo 5 el extracto de los encuestados.

b). - Registros:

Es el acopio de: archivos, revistas, grabaciones, textos, fichas (bibliográficas, hemerográficas o de trabajo) etc., que encierran información de utilidad para investigar.

c). - Fuentes:

Las técnicas que la investigación emplea las encuestas que prepara de modo especial es solo para el caso, determinada como fuentes primarias.

Las técnicas documentales para este caso son llamadas fuentes secundarias (análisis de profundidad basado en libros, internet, noticias de periódicos y revistas).

3.4.3 Técnicas de Proceso y análisis de datos**3.4.3.1 Técnica de Proceso**

Se basa en la Estadística empleada con el raciocinio de las observaciones encargada de la investigación de la población a partir de una muestra. Es la Estadística Inferencial definida como el método que hace posible estimar una particularidad de la población basado solamente en deducciones de la muestra.

Los datos acopiados por las encuestas se resumen en fichas evaluativas para su procedimiento se procesaron y analizaron con el programa estadístico (SPSS) adaptación 21

Los datos recogidos mediante encuestas resumidas en fichas de evaluación para su tratamiento fueron procesadas y analizadas, con la ayuda del programa (SPSS) en español George y Mallery (2007)

programa estadístico informático aplicado para las ciencias sociales y para organizaciones de investigación de mercado. Con el propósito de: “elaborar información que no permita lograr los objetivos de la investigación. SPSS ordena, clasifica y analiza datos usando estadística descriptiva, y presenta datos procesados en tablas de frecuencias o gráficos para interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas” (George & Mallery, 2007).

3.4.3.2 Estudio de los Datos

Dentro de las incógnitas primordiales de la Estadística, se encuentran los estudios relacionados a la existencia que pueda acceder a la muestra de una población. De acuerdo con la debida orientación que alcance la correspondencia con el uso de la estadística, la que se puede ver:

Descriptiva: el que partiendo de conocer la población conviene identificar la posible muestra.

Inductiva: el que partiendo de conocer la muestra procura identificar una población.

Para esta investigación se comparan las cifras acopiadas que se reflejan en las tipologías de una población. Como resultado, empleada para analizar con el método inductivo.

3.4.4 Confiabilidad de instrumentos

La encuesta como instrumento se conforma por preguntas 18 preguntas que se han procesado con el paquete estadístico (SPSS) para las ciencias sociales el que ha permitido efectuar el estudio de confiabilidad estadística del coeficiente Alfa de Crombach, para determinar que si es consistente el cuestionario de preguntas y que este pueda representar sin tener algún sesgo las opiniones de las personas. Donde los puntajes de cada pregunta se basan en el promedio de las correlaciones de los ítems con el siguiente resultado de fiabilidad de la data.

Tabla 1.- Estadísticos de fiabilidad

Variable cultura empresarial		Variable Dirección	
Alfa de Crombach	Nro. de elementos	Alfa de Crombach	Nro. de elementos
,834	15	,814	13

Consecuencia que ocasiona un índice alto de confiabilidad para variable cultura empresarial con un 83,4% y para la variable dirección de la orquesta sinfónica 81.4 % lo que para los expertos uno y otro resultado, según la señal de confiabilidad de alfa de Crombach es representativo sobre el 35% además es confiable con un nivel del 80%

Capítulo IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de Datos

Por medio de tablas y gráficos radiales se estudiaron en seguida, cada pregunta recogida en la encuesta, en la que indica el modo en que la cultura de la empresaria, incurre en la orientación de la orquesta sinfónica ecuatoriana, durante el transcurso de los años 2013 al 2015.

Las interrogaciones se formularon de manera precisa, con el motivo de dar a saber el veredicto de las personas que participaron en la encuesta del estado de las variables de estudio con las aclaraciones que se confeccionaron de manera significativa para el trabajo de estudio. Poniéndose respectivo cuidado al momento de preparar la encuesta, relacionada al modo de elaborar las interrogantes, vigilando que los que ofrecen la información asuman conciencia sobre cada interrogante.

Se utilizaron en el documento para el sondeo 25 interrogantes de modo cerrado de **tipo Likert**, puesto que viene a ser un ejemplo de interpelación de opinión que se efectúa basad en la escala de 5 expectativas, estimadas como dispuestas para saber el rigor de la respuesta recogida de los encuestados.

Pregunta 1:

¿Cree usted que el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 2: Liderazgo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	6	16 %
Discrepa (D)	6	16 %
No Opina (NO)	8	21 %
Concuerda (C)	11	29 %
Concuerda Fuertemente (CF)	7	18 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted considera que, el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 12 partícipes que discrepan lo que constituye el 32%, ellos estiman que en la cultura empresaria el liderazgo no repercute en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas, siendo 6 participantes (12%) las que tienen una discrepancia fuerte y 6 encuestados (12%) solamente desdican.

Por el contrario 18 (47%) partícipes se encuentran conforme con la interrogante y tienen una opinión favorable del liderazgo como parte de la cultura empresarial. Las que influyen en la conducción de las orquestas sinfónicas consideradas en 11 (29%) partícipes coinciden y 7 (18%) coinciden de manera fuerte.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 8 (21%) participantes, están indecisos puesto que no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Liderazgo

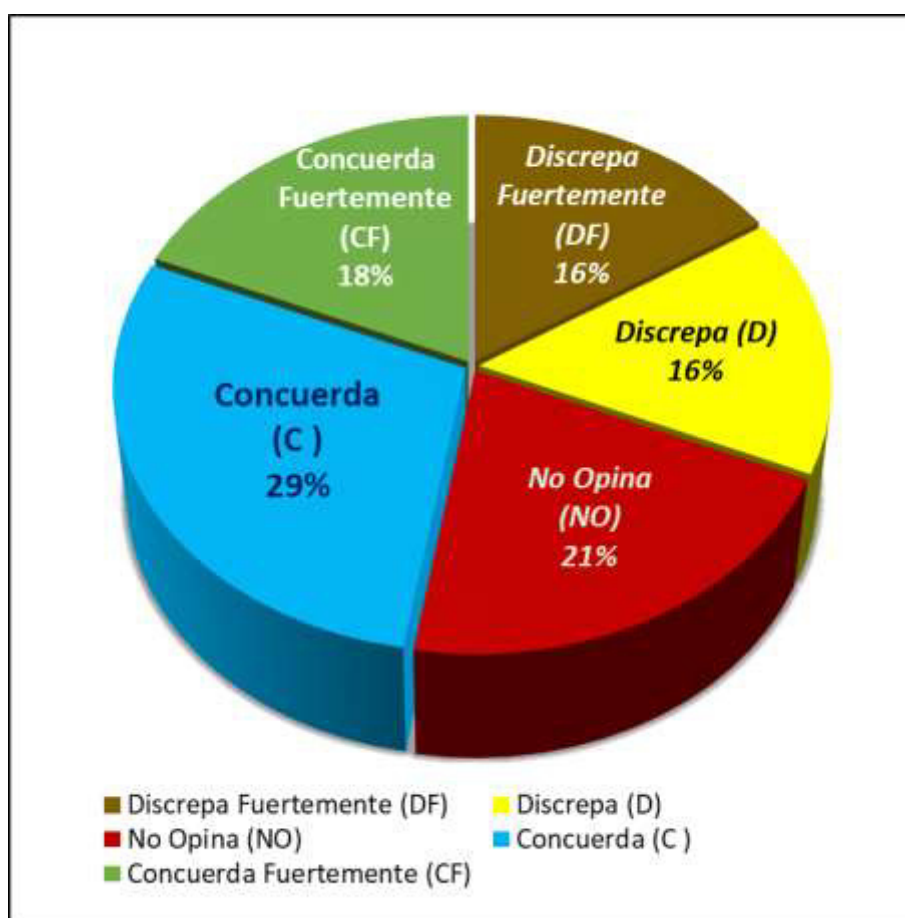


Ilustración 4: Liderazgo

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2:

¿Usted opina que la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 3: Respuestas Obtenidas: Comunicación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	9	24 %
Discrepa (D)	10	26 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerda (C)	11	29 %
Concuerda Fuertemente (CF)	6	16 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 19 partícipes que simboliza el 50% que se oponen a que la comunicación como parte de la cultura empresaria no repercute en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas, siendo 9 participantes (24%) las que tienen una discrepancia fuerte y 10 encuestados (26%) solamente desdicen.

Por el contrario 17 (45%) implicados, concuerdan con la interrogante y opinan que la que la comunicación como parte de la cultura empresarial, tiene influencia en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 2 (5%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Comunicación

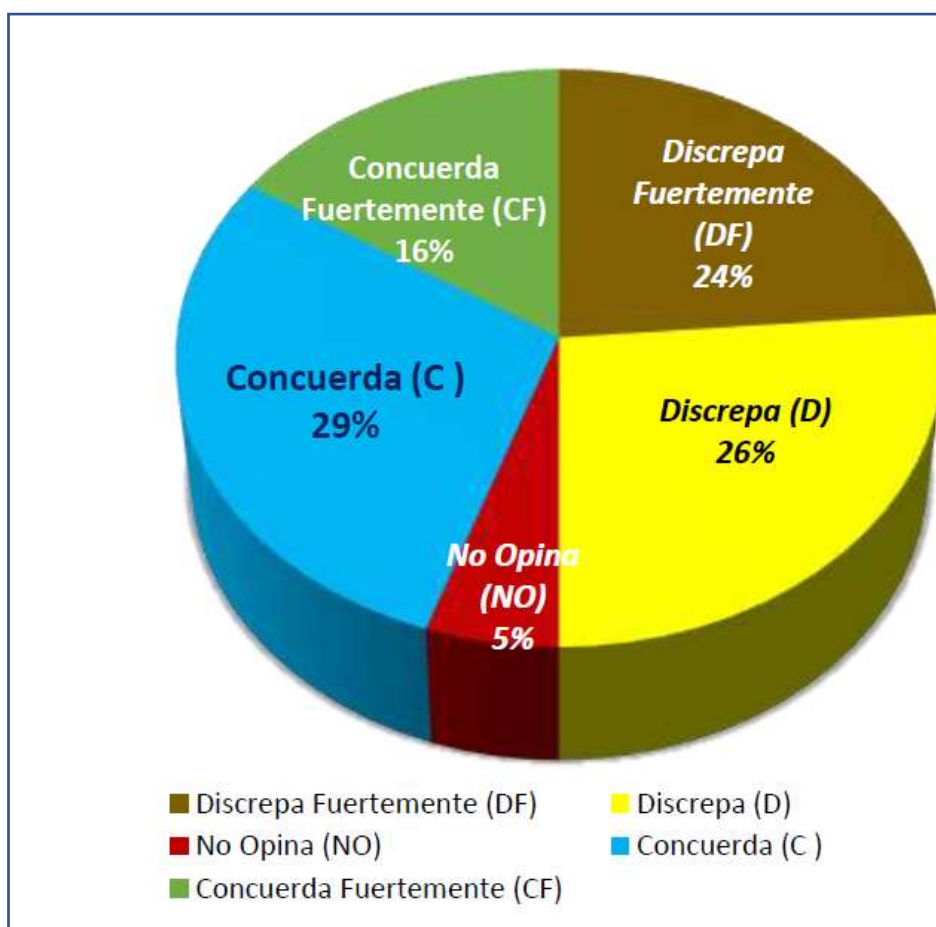


Ilustración 5: Comunicación

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 3:

¿Usted opina que el proceso y estructura como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 4: Estructura y procesos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	10	26 %
Discrepa (D)	8	21 %
No Opina (NO)	1	3 %
Concuerda (C)	14	37 %
Concuerda Fuertemente (CF)	5	13 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que el proceso y estructura como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 18 partícipes que simboliza el 47% que se oponen a que el proceso y estructura como parte de la cultura empresarial, no repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 10 (26%) difieren firmemente y 8 (21%) están en desacuerdo.

Por el contrario 19 (50%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable sobre los procesos y la estructura en relación a la cultura empresarial, tiene influencia en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (3%) de los colaboradores, se encuentran indecisos no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Estructura y procesos

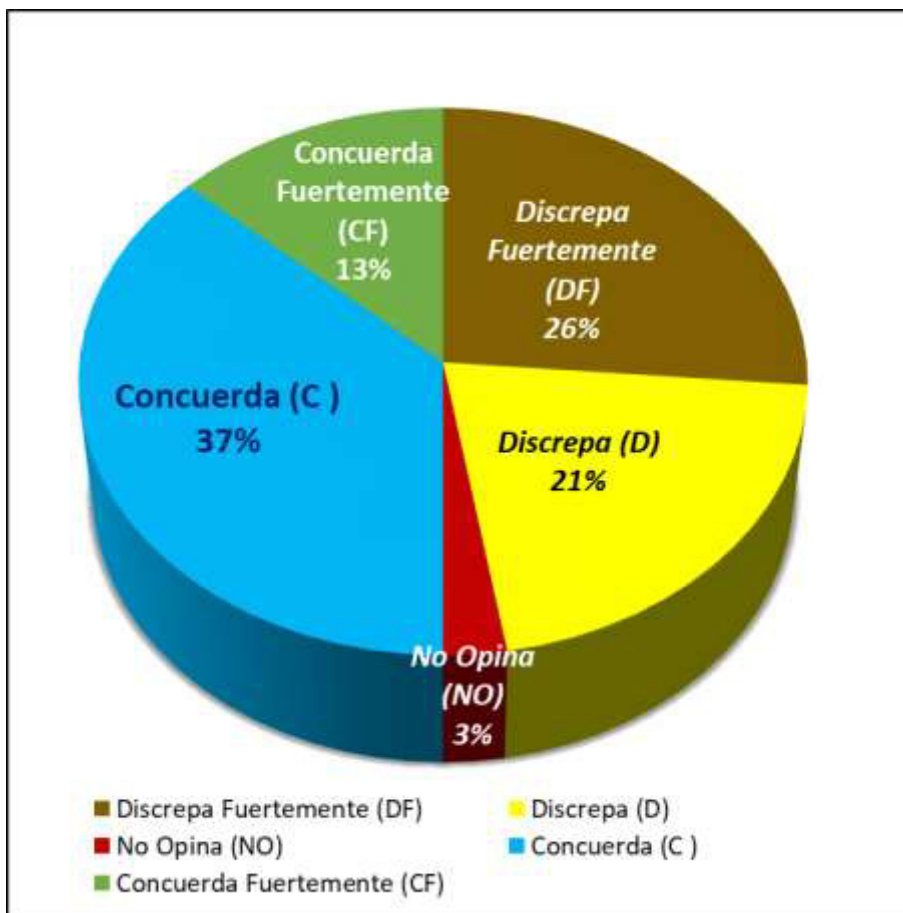


Ilustración 6: Estructura y procesos

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 4:

¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 5: Posicionamiento en el Mercado

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	12	32 %
Discrepa (D)	7	18 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	12	32 %
Concuerda Fuertemente (CF)	7	18 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Son 19 partícipes que simboliza el 50% los que no están de acuerdo a que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 12 (32%) difieren firmemente y 7 (18%) manifiestan que están en desacuerdo.

Sin embargo, por el contrario 19 (50%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable sobre el posicionamiento en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria, la que tiene influencia en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (0%) de los colaboradores, se encuentran indecisos no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Liderazgo
Indicador: Posicionamiento en el Mercado

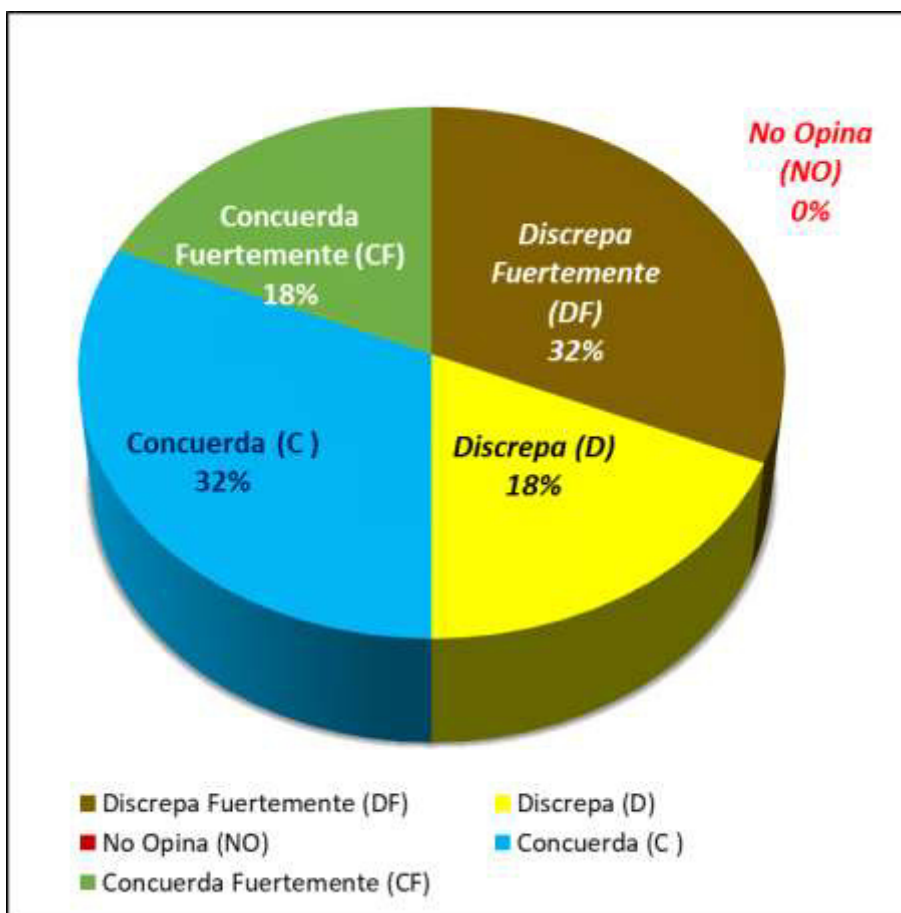


Ilustración 7: Posicionamiento en el Mercado

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 5:

¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 6: Cumplimiento de Objetivos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	10	26 %
Discrepa (D)	4	11 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	16	42 %
Concuerda Fuertemente (CF)	8	21 %
Total	38	100 %

Alcance:

Con relación a la interrogante ¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 14 partícipes que simboliza el 37% los que no están de acuerdo a que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 10 (26%) difieren firmemente y 4 (11%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 24 (61%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable sobre el cumplimiento con el objetivo implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria, la que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (0%) de los participantes, están indecisos porque no opinaron sobre esta pregunta.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Liderazgo
Indicador: cumplimiento objetivo

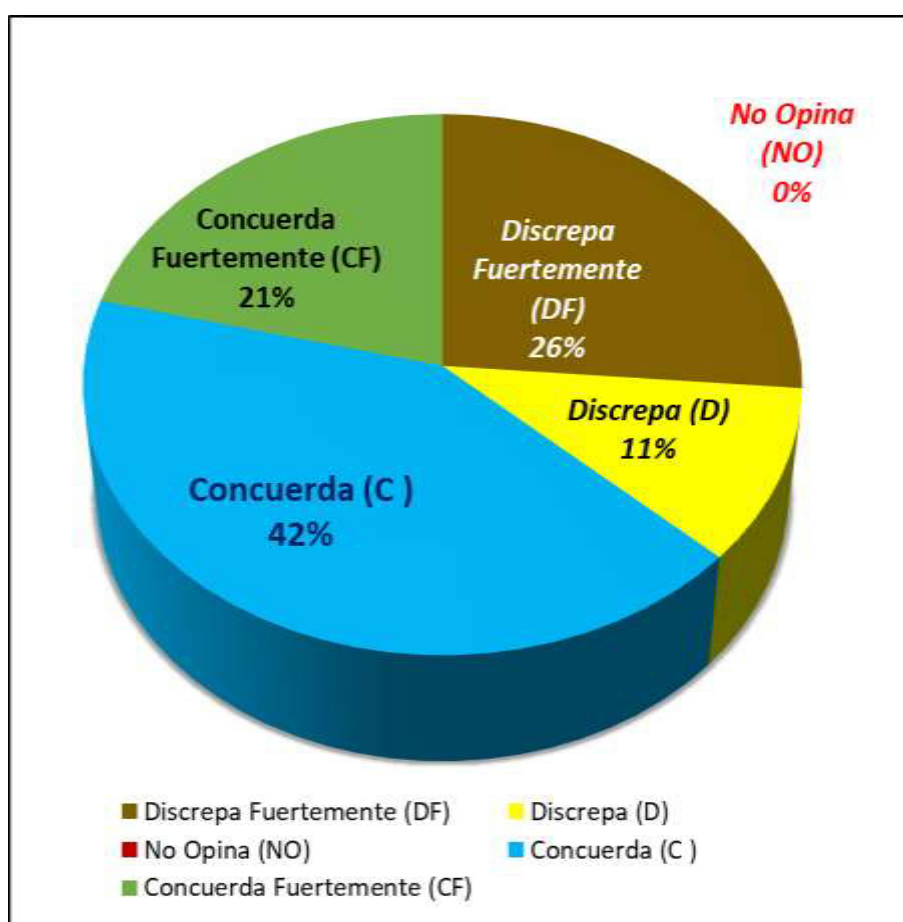


Ilustración 8: Cumplimiento de Objetivos

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 6:

¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 7: Atención Esmerada en Usuarios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	12	31 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	1	3 %
Concuerda (C)	11	29 %
Concuerda Fuertemente (CF)	11	29 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Son 15 partícipes que simboliza el 39% los que no están de acuerdo en que la atención esmerada con usuarios implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 12 (31%) difieren firmemente y 3 (8%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 22 (58%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable sobre la atención esmerada con usuarios implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria, la que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (3%) de los participantes, están indecisos porque no opinaron sobre esta pregunta.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Liderazgo

Indicador: Atención Esmerada en Usuarios

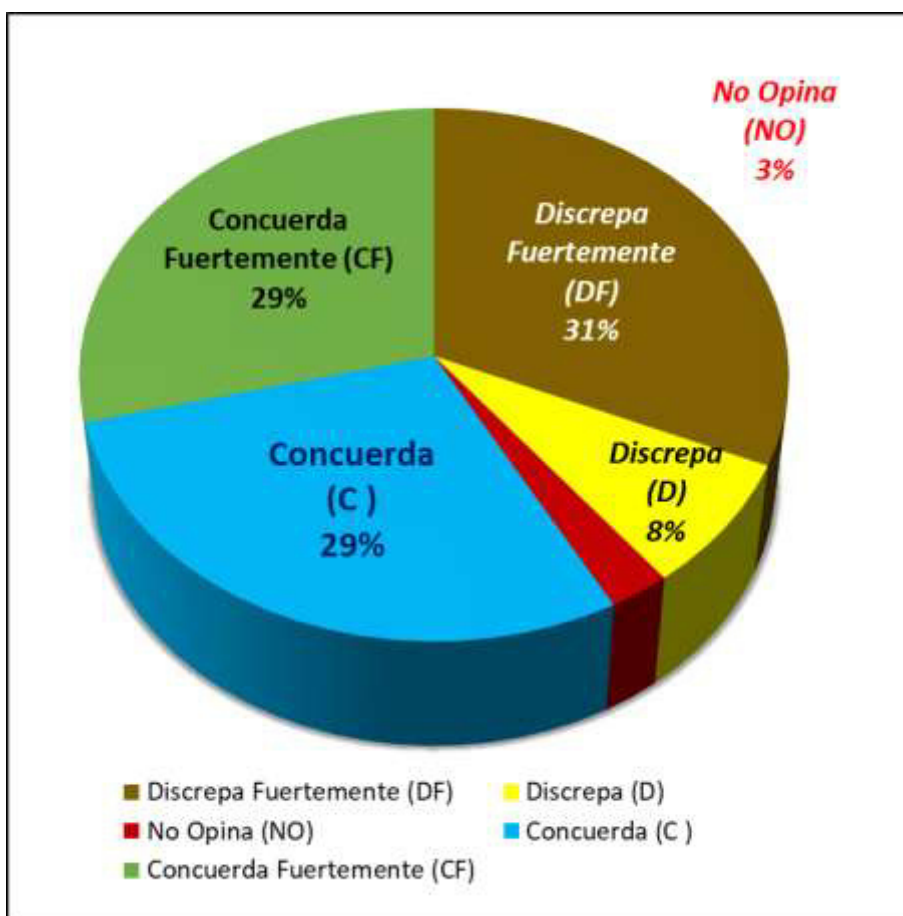


Ilustración 9: Atención Esmerada en Usuarios

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 7:

¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 8: Interpretación Coherente y Continua

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	8	21 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	1	3 %
Concuerda (C)	15	39 %
Concuerda Fuertemente (CF)	11	29 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 11 partícipes que simboliza el 29% son los que no están de acuerdo en que una interpretación coherente y continua de los músicos que denota en el liderazgo dentro de la cultura empresaria tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 8 (21%) difieren firmemente y 3 (8%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 26 (68%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que una interpretación coherente y continua de los músicos que implica en el liderazgo dentro de la cultura empresaria, la que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (3%) de los participantes, están indecisos porque no opinaron sobre esta pregunta.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Liderazgo

Indicador: Interpretación Coherente y Continua

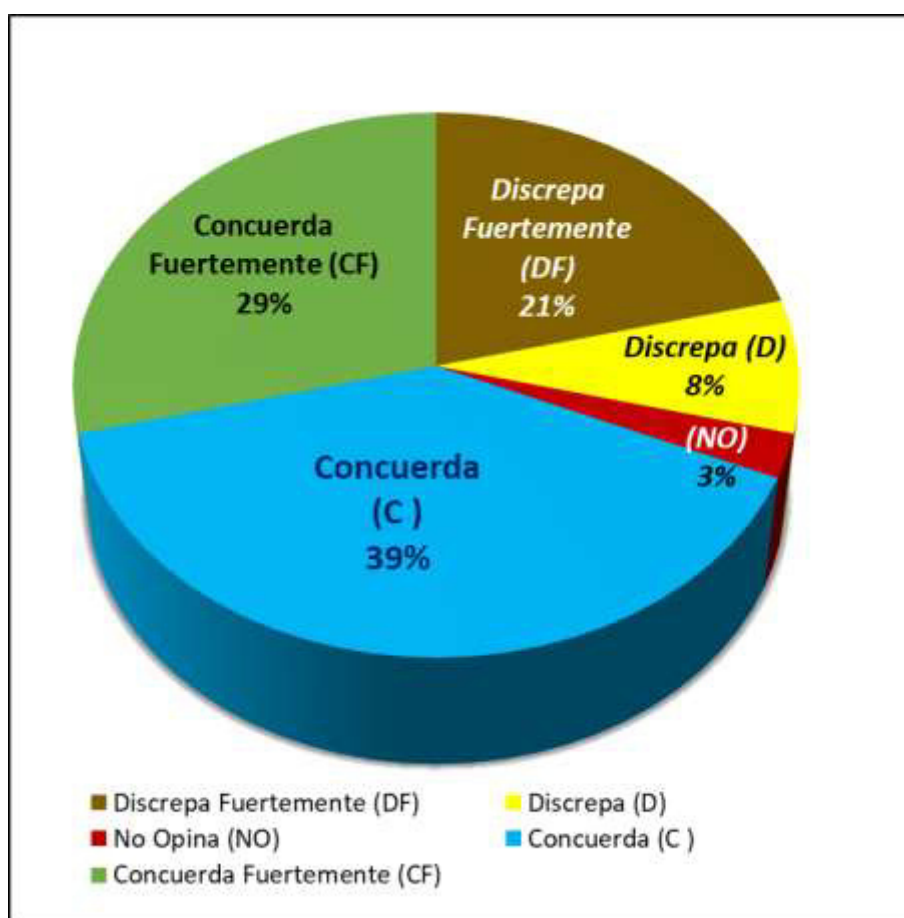


Ilustración 10: Interpretación Coherente y Continua

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 8:

¿Usted opina que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 9: Potencia Instrumental Sonora:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	5 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	0	0 %
Concuerda (C)	20	53 %
Concuerda Fuertemente (CF)	13	34 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 5 partícipes que simboliza el 13% son los que están en desacuerdo en que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo dentro de la cultura empresarial tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 2 (5%) difieren firmemente y 3 (8%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 33 (87%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que la potencia sonora instrumental contenido que implica en el liderazgo dentro de la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, un (0%) de los participantes, están indecisos porque no opinaron sobre esta pregunta.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Liderazgo
Indicador: Potencia instrumental sonora

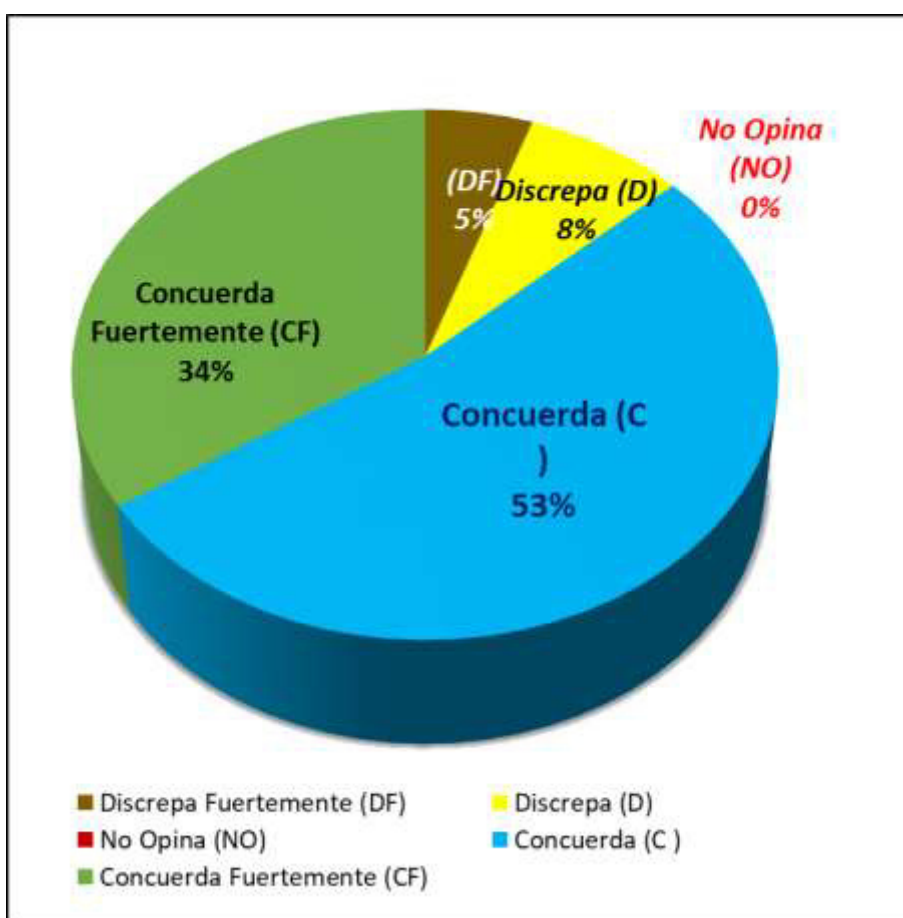


Ilustración 11: Potencia Instrumental Sonora

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 9:

¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 10: Leyes y Reglamento

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	9	24 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	5	13 %
Concuerda (C)	11	29 %
Concuerda Fuertemente (CF)	10	26 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 12 partícipes que simboliza el 32% son los que están en desacuerdo en que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 9 (24%) difieren firmemente y 3 (8%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 21 (55%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 5 (13%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Comunicación

Indicador: Leyes y Reglamento

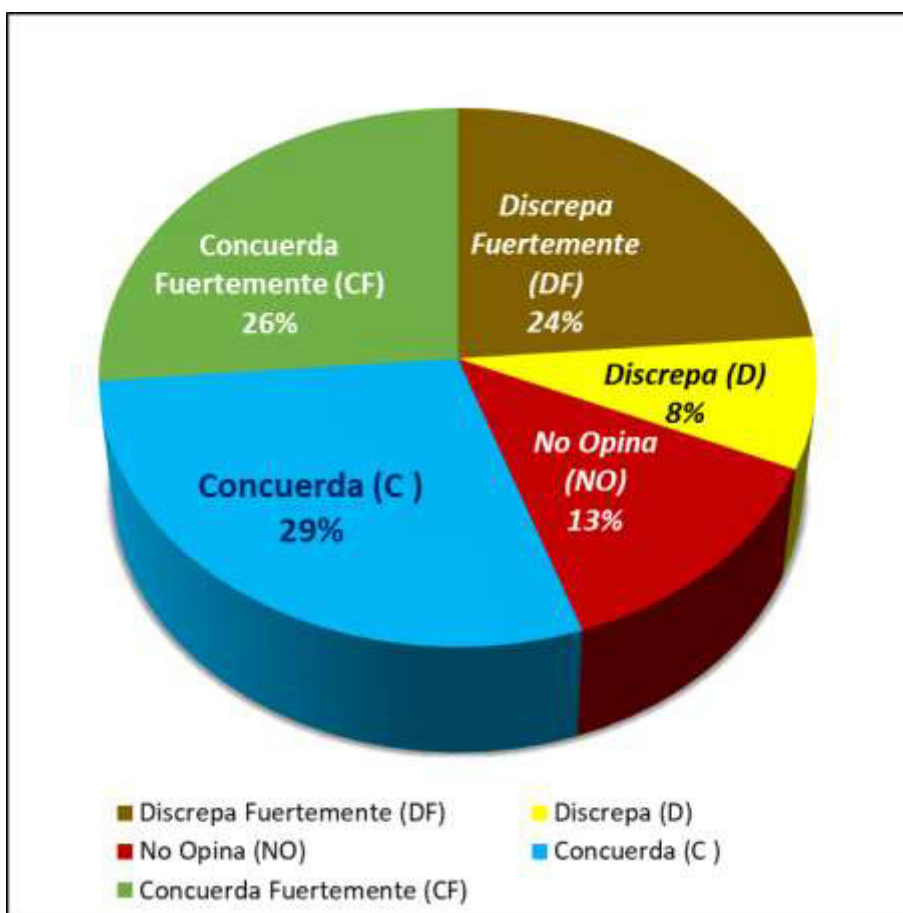


Ilustración 12: Leyes y Reglamento

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 10:

¿Usted opina que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 11:Publicaciones de Concierto

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	8	21 %
Discrepa (D)	5	13 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerda (C)	13	34 %
Concuerda Fuertemente (CF)	10	27 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 13 partícipes que simboliza el 34% son los que están en desacuerdo en que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación contenida en la cultura empresaria tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 8 (21%) difieren firmemente y 5 (13%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 23 (61%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación contenida en la cultura empresaria, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 2 (5%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Comunicación

Indicador: Publicaciones de Concierto

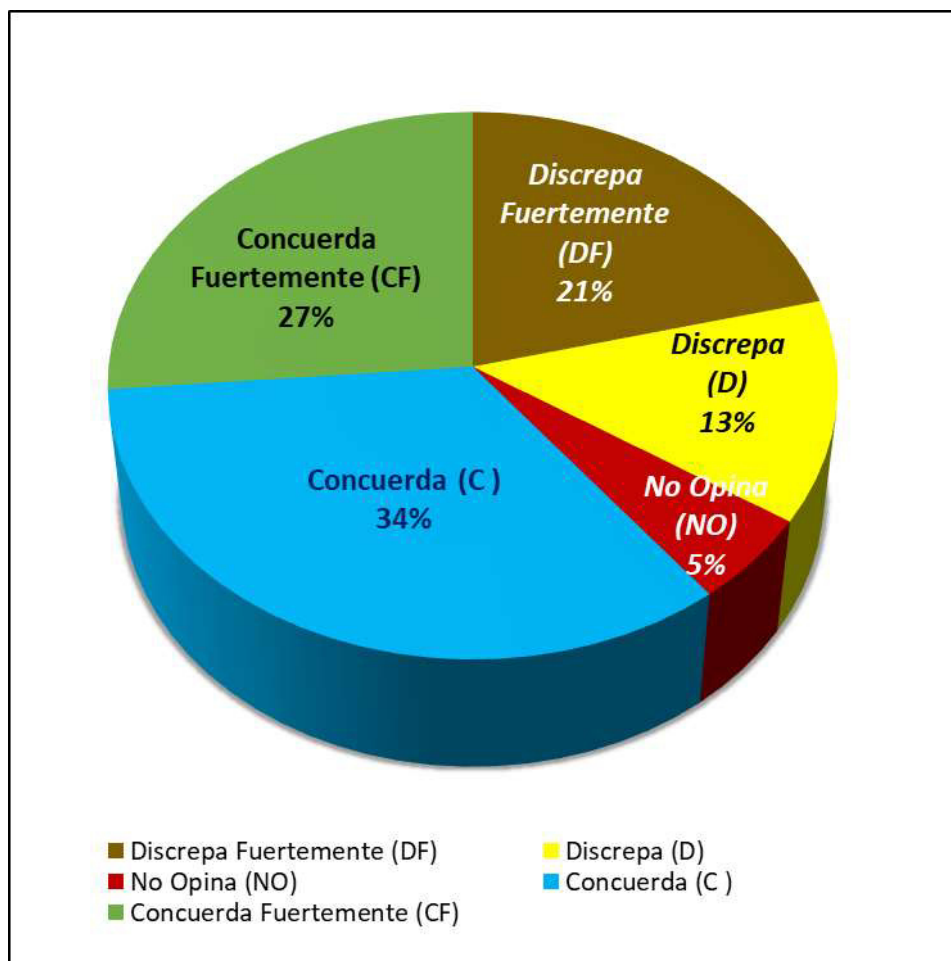


Ilustración 13: Publicaciones de Concierto

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 11:

¿Usted opina que, la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 12: Rendimiento Técnico Personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	10	26 %
Discrepa (D)	6	16 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerda (C)	16	42 %
Concuerda Fuertemente (CF)	4	11 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 16 partícipes que simboliza el 42% son los que están en desacuerdo en que la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 10 (26%) difieren firmemente y 6 (16%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 20 (63%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 2 (5%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Comunicación

Indicador: Rendimiento Técnico Personal

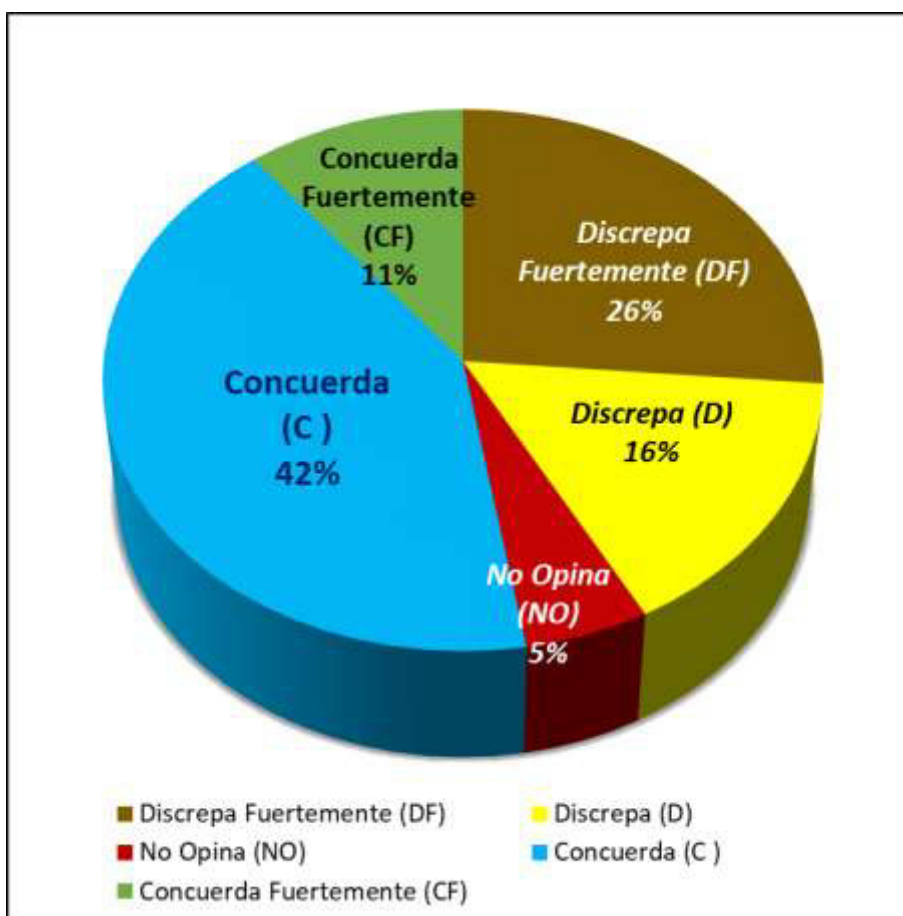


Ilustración 14: Rendimiento Técnico Personal

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 12:

¿Usted opina que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 13: Distribución de Responsabilidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	7	18 %
Discrepa (D)	6	16 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerda (C)	19	50 %
Concuerda Fuertemente (CF)	4	11 %
Total	38	100 %

Alcance:

¿Usted opina que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 13 partícipes que simboliza el 34% son los que están en desacuerdo en que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, tenga una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 7 (18%) difieren firmemente y 6 (16%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 23 (61%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresaria, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 2 (5%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Comunicación

Indicador: Distribución de Responsabilidades

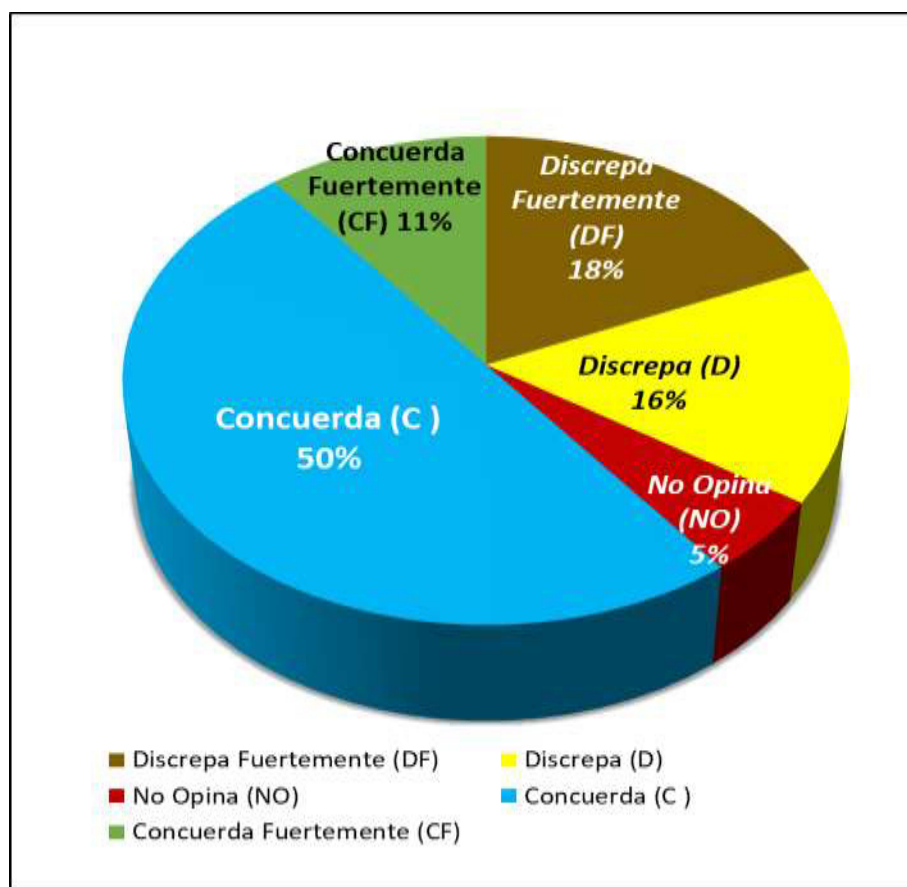


Ilustración 15: Distribución de Responsabilidades

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 13:

¿Usted opina que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 14: Informe de Actividades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	5	13 %
Discrepa (D)	1	3 %
No Opina (NO)	3	8 %
Concuerda (C)	24	63 %
Concuerda Fuertemente (CF)	5	13 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 6 partícipes que simboliza el 16% son los que están en desacuerdo en que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresaria, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 5 (13%) difieren firmemente y 1 (3%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 29 (76%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresaria, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 3 (8%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Comunicación

Indicador: Informe de Actividades

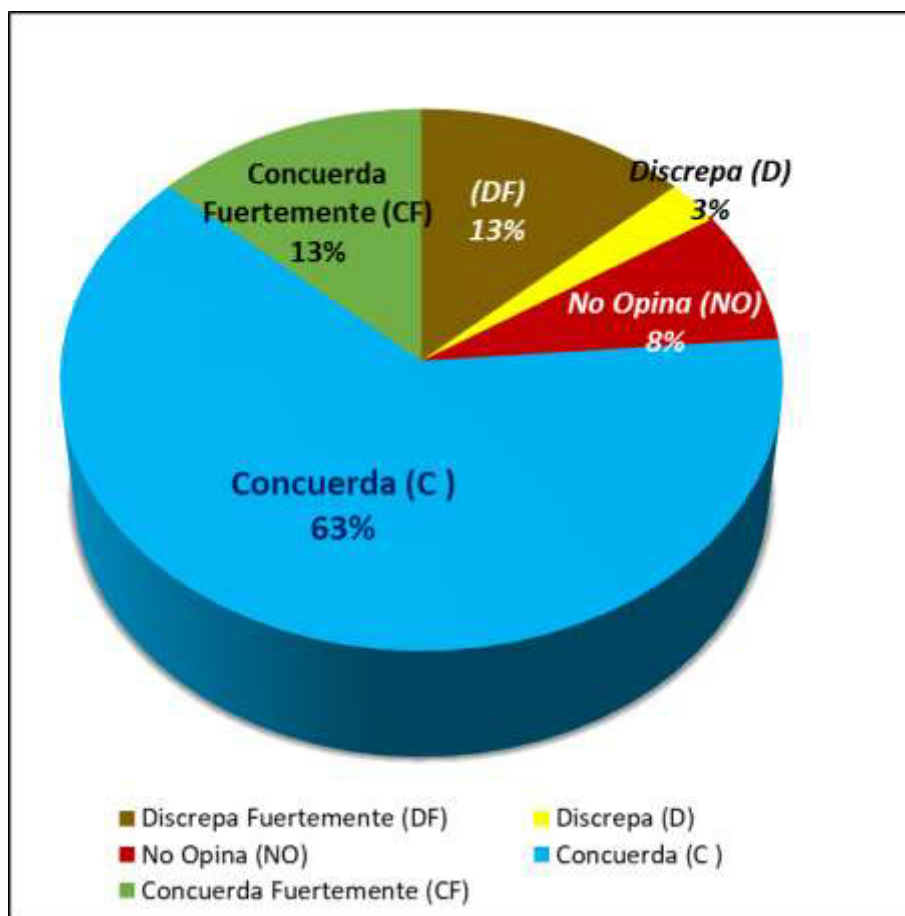


Ilustración 16: Informe de Actividades

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 14:

¿Usted opina que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 15: Innovaciones de Instrumentos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	6	16 %
Discrepa (D)	2	5 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerda (C)	19	50 %
Concuerda Fuertemente (CF)	9	24 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresarial, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 8 partícipes que simboliza el 21% son los que están en desacuerdo en que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresarial, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 6 (16%) difieren firmemente y 2 (5%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 28 (74%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 2 (5%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Estructuras y Procesos

Indicador: Innovaciones de Instrumentos

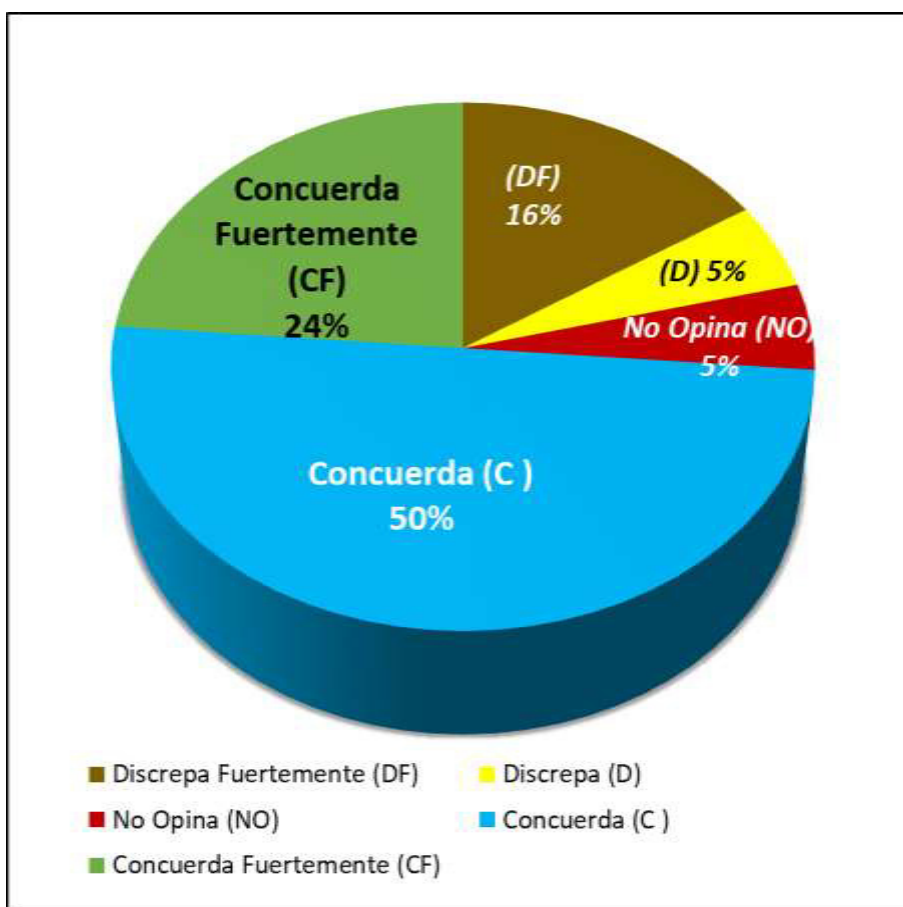


Ilustración 17: Innovaciones de Instrumentos

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 15:

¿Usted opina que, con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 16: Nuevas Tecnologías

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	6	16 %
Discrepa (D)	1	2 %
No Opina (NO)	3	8 %
Concuerda (C)	17	45 %
Concuerda Fuertemente (CF)	11	29 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 7 partícipes que simboliza el 18% son los que están en desacuerdo en que con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 6 (16%) difieren firmemente y 1 (2%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 28 (74%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesta por 3 (8%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL

Dimensión: Estructuras y Procesos

Indicador: Nuevas Tecnologías

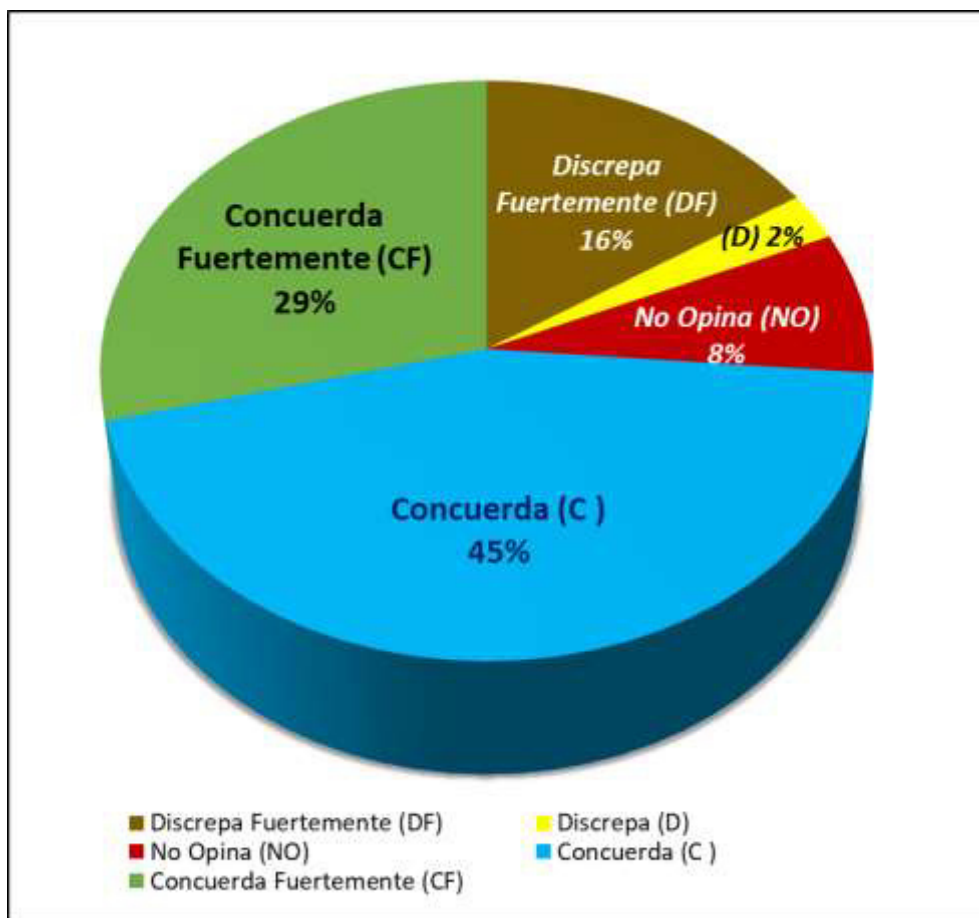


Ilustración 18: Nuevas Tecnologías

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 16:

¿Usted opina que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 17: Evaluaciones continuas de Equipos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	5	13 %
Discrepa (D)	2	5 %
No Opina (NO)	3	8 %
Concuerda (C)	15	40 %
Concuerda Fuertemente (CF)	13	34 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 7 partícipes que simboliza el 18% son los que están en desacuerdo en que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 5 (13%) difieren firmemente y 2 (5%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 28 (74%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas.

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesto por 3 (8%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Estructuras y Procesos
Indicador: Evaluaciones continuas de Equipos

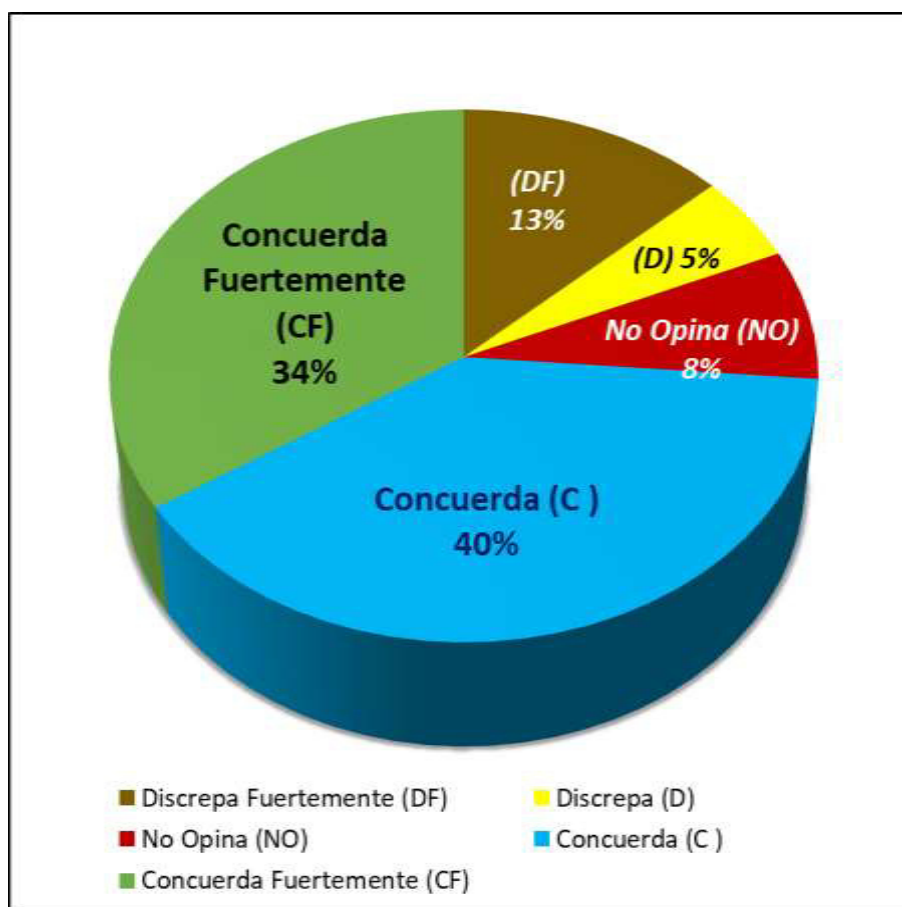


Ilustración 19: Evaluaciones continuas de Equipos

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 17:

¿Usted opina que, con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 18: Acciones Preventivas y Correctivas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	5 %
Discrepa (D)	2	5 %
No Opina (NO)	3	8 %
Concuerda (C)	15	40 %
Concuerda Fuertemente (CF)	16	42 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 4 partícipes que simboliza el 10% son los que están en desacuerdo en que con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 2 (5%) difieren firmemente y 2 (5%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 31 (82%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas. Donde 15 (40%) que intervienen en la encuesta están conforme mientras que 16 (42%) implicados en la encuesta se identifican poderosamente

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesto por 3 (8%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Estructuras y Procesos
Indicador: Acciones Preventivas y Correctivas

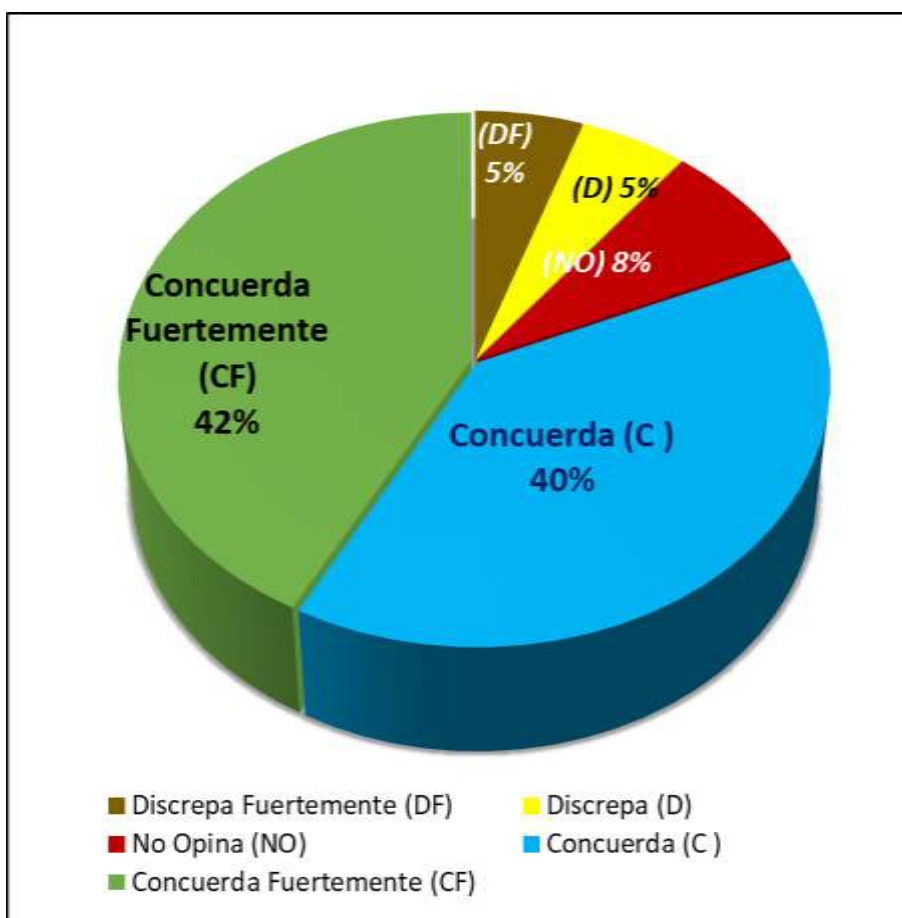


Ilustración 20: Acciones Preventivas y Correctivas

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 18:

¿Usted opina que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Tabla 19: Ubicaciones determinadas por el director

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	5 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	5	13 %
Concuerda (C)	12	32 %
Concuerda Fuertemente (CF)	16	42 %
Total	38	100 %

Alcance:

A la interrogante ¿Usted opina que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresarial, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Son 5 partícipes que simboliza el 13% son los que están en desacuerdo en que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresarial, los que tengan una repercusión durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas donde 2 (5%) difieren firmemente y 3 (8%) manifiestan que están en desacuerdo.

Por el contrario 28 (74%) implicados, coinciden con la interrogación opinando de manera favorable en que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresarial, determina que tiene atribución en la en la conducción de las orquestas sinfónicas ecuatorianas. Donde 12 (32%) que intervienen en la encuesta están conforme mientras que 16 (42%) implicados en la encuesta se identifican poderosamente

Por último, parte de la encuesta agrupación compuesto por 5 (13%) participantes, están indecisos porque no opinaron sobre eso.

Variable Independiente: CULTURA EMPRESARIAL
Dimensión: Estructuras y Procesos
Indicador: Ubicaciones determinadas por el Director

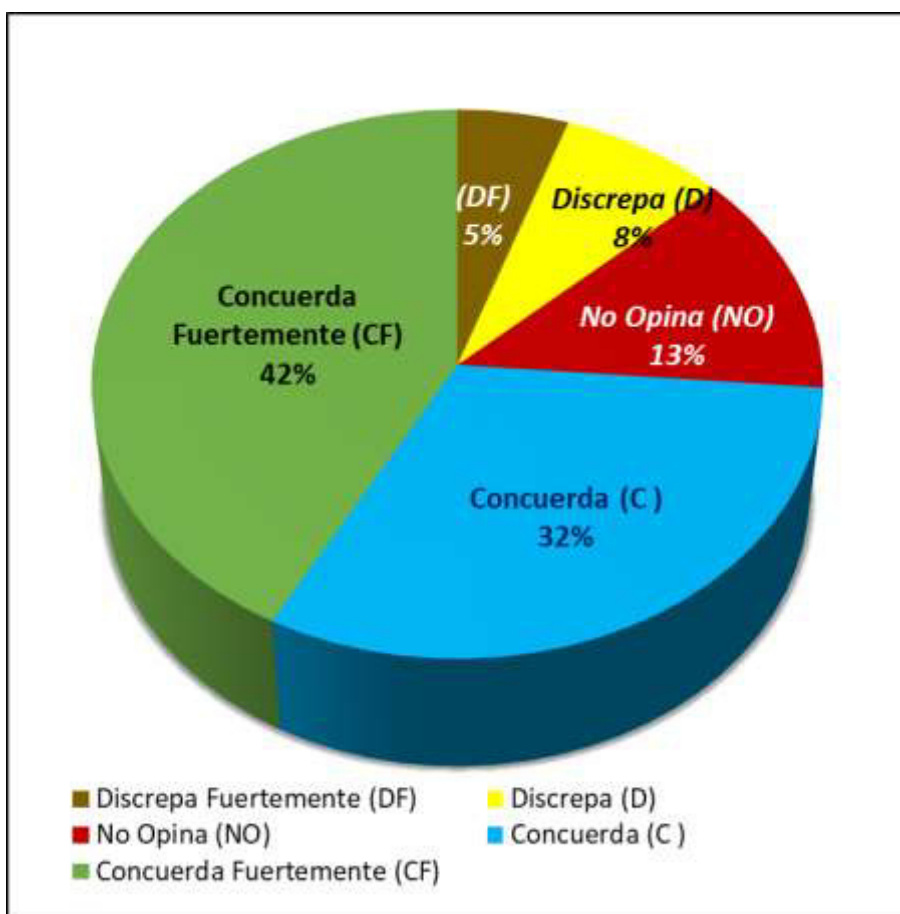


Ilustración 21: Ubicaciones determinadas por el director

Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Para contrastar las hipótesis, se ha empleado la prueba no paramétrica de Hipótesis de Friedman (Fr), ya que en este tipo de prueba consigue emplear en dichos contextos en las que se seleccionan k grupos de n elementos de manera que, los componentes de cada grupo sean lo más similar aceptable entre sí, y con cada uno de los elementos del grupo para la aplicación de solo un elemento entre n "tratamientos", de modo que si el conjunto de k de n elementos cuenta con igual distribución.

El criterio del arbitraje establece que, si el estadístico no paramétrico Friedman "Fr" encontrado será superior al momento crucial, debe rechazar la hipótesis nula a una medida establecida de significancia, formulando la suposición del modo siguiente:

Pauta:

Ho: Todas las K de población tiene la igual repartición.

H1: Todas las K de población no tiene la igual repartición.

Contrastando el supuesto nulo, relacionando a la contestación que se asocian todas ellas con los "tratamientos" especulando que poseen igual asignación de posibilidad o distribución con semejante mediana, en relación al supuesto alternativo, además, aunque sea el reparto de las contestaciones estas deben ser variables continuas y deben ser calculadas en una escala ordinal.

4.2.1 Discrepancia del supuesto para el objetivo general, Cultura empresaria.

El demostrar que la cultura empresaria está relacionada con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas. Las preguntas concernientes para el objetivo general se presentan en seguida:

Preguntas
1. ¿Cree usted que el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
2. ¿Usted opina que la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
3. ¿Usted opina que el proceso y estructura como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Ilustración 22: Interrogaciones para el Objetivo General

Fuente: Elaboración propia

Comprobar que 95% de certeza que, la cultura empresaria, se relaciona con la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

RESOLUCION:

1° Enunciación de supuestos

Ho: La Cultura empresaria no se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

H1: La Cultura empresaria si se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

2° Comprobar el tipo de prueba

Este tipo de prueba de modo continuo es de unilateral derecha

3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $G_l = k - 1 = 3 - 1 = 2$ $\chi^2_{0,95} = 5,99$

4° Precisar el estadístico muestral conveniente

$$Fr = \frac{12}{Kn \left(n + 1 \right)} \left[\sum R_j^2 \right] - 3k \left(n + 1 \right)$$

3° Delinear el bosquejo de la prueba:



$$\chi^2_{0,95} = 5,99$$

6° Estimar el estadístico

Tabla 20: Cálculo estadístico para el objetivo general

PRE	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
GUN	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
TA:											
1	6	1,5	6	1,5	8	4	11	5	7	3	15
2	9	3	10	4	2	1	11	5	6	2	15
3	10	4	8	3	1	1	14	5	5	2	15
Sumas		8,5		8,5		6		15		7	45
Sumas²		72,25		72,25		36		225		49	454,5

$$Fr = \frac{12}{3(5)(5+1)} [454,5] - 3(3)(5+1)$$

$$Fr = \left(\frac{12}{90}\right) 454,5 - 54 = 6,60$$

7° Adjudicar la resolución conforme a la derivación de la prueba

Fr=6,60, es superior al punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 5,99$), en consecuencia, al hallarse el valor en la zona de rechazo, se desecha la hipótesis Nula (H_0); en otros términos, que la cultura empresaria, si se relaciona con el estilo gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

De acuerdo a la encuesta (47%) de participantes, están de acuerdo con que el liderazgo como parte de la cultura empresaria repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas teniendo en cuenta que un dictamen contemporáneo de cultura organizacional según Shein (1985), Guizar, (1999), aludido por Zapata y Rodríguez (2008); “La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. Esta idea de cultura repercute en el liderazgo de la organización.”

Por otro lado, el (45%) participantes creen que la comunicación repercute en la dirección de las orquestas sinfónicas revelada en que la cultura empresarial representa la esencia de la empresa. Es la actuación para conseguir objetivos, como el modo de pensar, actuar y vivir. Donde los líderes, tengan potestad para hacer, o corregir rumbos.

Además, el (50%) participantes, opinan que los procesos y estructura como parte de la cultura empresaria, repercute en gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas que según Babor (2007) la definición de Cultura corporativa estipula el manifiesto de identificación partiendo de lo imaginario a modo: la marca, isologo, leyenda única de productos productos, infraestructura, uniformes, los lemas como elementos que nutren la cultura. Según Hofstede (2013) la cultura se revela, defendiendo cuatro: símbolos, héroes, rituales y valores

4.2.2 Discrepancia supuesta primer objetivo específico, Liderazgo.

El demostrar que la dimensión liderazgo de la cultura empresaria está relacionada con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas. Las preguntas concernientes para el objetivo específico se presentan en seguida:

Preguntas
4. ¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
5. ¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
6. ¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
7. ¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
8. ¿Usted opina que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Ilustración 23: Preguntas para el Objetivo específico Nro. 1

Fuente: Elaboración propia

Comprobar que 95% de certeza que, el liderazgo de la cultura empresaria, se relaciona con la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

RESOLUCION:

1° Enunciación de supuestos

Ho: El liderazgo de la Cultura empresaria no se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

H1: El liderazgo de la Cultura empresaria si se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

2° Comprobar el tipo de prueba

Este tipo de prueba de modo continuo es de unilateral derecha

3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $G_l = k - 1 = 5 - 1 = 4$ $\{x\}_{0,95}^2 = 9,49$

4° Precisar el estadístico muestral conveniente

$$Fr = \frac{12}{Kn \left(n + 1 \right)} \left[\sum R_j^2 \right] - 3k \left(n + 1 \right)$$

3° Delinear el bosquejo de la prueba:



$$\{x\}_{-}\{0,95\}^2 = 9,49$$

6° Estimar el estadístico

Tabla 21: Computo estadístico para el objetivo definido 1

PRE GUNTA	DF	D		NO		C		CF		TOTAL	
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
4	12	4,5	7	2,5	0	1	12	4,5	7	2,5	15
5	10	4	4	2	0	1	16	5	8	3	15
6	12	5	3	2	1	1	11	3,5	11	3,5	15
7	8	3	3	2	1	1	15	5	11	4	15
8	2	2	3	3	0	1	20	5	13	4	15
Sumas		18,5		11,5		5		23		17	75
Sumas²		342,25		132,25		25		529		289	1317,5

$$Fr = \frac{12}{5(5)(5+1)} [1317,5] - 3(5)(5+1)$$

$$Fr = \left(\frac{12}{150}\right) \cdot 1317,5 - 90 = 15,40$$

7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba

Fr= 15,40, es superior al punto crítico ($X^2_{0,95}=9,49$), en consecuencia, al hallarse el valor en la zona de rechazo, se desecha la hipótesis Nula (H_0); en otros términos, que el liderazgo de la cultura empresarial, si se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013-2015.

Edgar Schein señala: “las culturas empresariales son creadas por líderes, y uno de los quehaceres decisivos de liderazgo es la producción, dirección y – posiblemente cuando sea necesario – la liquidación de la cultura”. (Schein, 1988). Siendo el trabajo del liderazgo que según Babor (2007) alude a Argyris (1999), manifestando que la labor primordial de un líder en la organización será instaurar además de conservar su cultura.

Los resultados estadísticos (50%) de participantes, están de acuerdo con que posicionarse en un mercado como parte del liderazgo en la cultura empresarial es una labor muy importante; siendo uno de los proyectos que impulsa la orquesta sinfónica mediante el Ministerio de Cultura: “La Sinfónica en las aulas”, yendo a instituciones educativas para la presentación de conciertos didácticos.

Por otro lado (58%) participantes, creen que la atención esmerada con usuarios, que repercute en la dirección de las orquestas sinfónicas. La directora

Musical Andrea Vela, de la Orquesta Sinfónica de Loja, lleva su trabajo a cantones y parroquias de Loja, inclusive fuera de la provincia (El Mercurio, 2014); además el (68%) de participantes, creen que una interpretación coherente y continua de los músicos, contribuye en la dirección de las orquestas sinfónicas temiendo como resultado a través del Ministerio de Cultura y Patrimonio el desarrollo del manifiesto por medio de un concierto con “La Orquesta Sinfónica Unificada de Ecuador integrada por: La Orquesta Sinfónica de Loja, Orquesta Sinfónica de Guayaquil, Orquesta Sinfónica de Quito y Orquesta Sinfónica de Cuenca”. Y por último el (87%) participantes, opinan que una energía instrumental sonora repercute en la dirección la que está organizada por medio de los instrumentos musicales se encuentran separados por percusión, vientos y cuerdas.

4.2.3 Discrepancia supuesta segundo objetivo específico, Comunicación.

El demostrar que la dimensión liderazgo de la cultura empresarial está relacionada con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas. Las preguntas concernientes para el objetivo específico se presentan en seguida:

Preguntas

9. ¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
10. ¿Usted opina que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
11. ¿Usted opina que, la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
12. ¿Usted opina que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
13. ¿Usted opina que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Ilustración 24: Interrogantes para el objetivo definido N° 2:

Fuente: Elaboración propia

Comprobar que 95% de certeza que, la comunicación de la cultura empresarial, se relaciona con la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

RESOLUCION:

1° Enunciación de supuestos

Ho: La Comunicación de la cultura empresaria no se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

H1: La Comunicación de la cultura empresaria si se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

2° Comprobar el tipo de prueba

Este tipo de prueba de modo continuo es de unilateral derecha

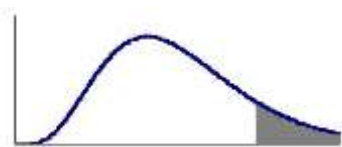
3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $Gl = k - 1 = 5 - 1 = 4$ $\{x\}_{0,95}^2 = 9,49$

4° Precisar el estadístico muestral conveniente

$$Fr = \frac{12}{Kn \left(n + 1 \right)} \left[\sum R_j^2 \right] - 3k \left(n + 1 \right)$$

3° Delinear el bosquejo de la prueba:



$$\{x\}_{-0,95}^2 = 9,49$$

6° Estimar el estadístico

Tabla 22: Estimación estadística del segundo objetivo específico

PRGU	DF		D		NO		C		CF		TOTA
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
9	9	3	3	1	5	2	11	5	10	4	15
10	8	3	5	2	2	1	13	5	10	4	15
11	10	4	6	3	2	1	16	5	4	2	15
12	7	4	6	3	2	1	19	5	4	2	15
13	5	3,5	1	1	3	2	24	5	5	3,5	15
Sumas		17,5		10		7		25		15,5	75
Sumas²		306,25		100		49		625		240,25	1320,5

$$Fr = \frac{12}{5(5)(5+1)} [1320,5] - 3(5)(5+1)$$

$$Fr = (12/150) 1320,5 - 90 = 15,64$$

7° Adjudicar la resolución conforme a la derivación de la prueba

$F_r = 15,64$ es superior al momento crucial ($X^2_{0,95} = 9,49$), en consecuencia, al hallarse el valor en la zona de rechazo, se descarta el supuesto nulo (H_0); en otros términos, determina que la comunicación de la cultura empresaria, si se relaciona con el estilo gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

La comunicación es común denominador en las actividades que difunde una empresa. Según Gibson (1983) la comunicación como transferencia de comprensión e información, empleando simbología tradicional. (Schein, 1988), (Robbins, 1999) la comunicación como proceso de trasmisión e intercambio es más que conllevar expresiones; incluye la transferencia y comprensión del significado. En la estadística del estudio (55%) participantes, creen que, con leyes y reglamentos como parte de la comunicación en la cultura empresaria, repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas, explícita por la Ley orgánica de cultura del Ecuador (2016) que indica coleccionar, conservar y divulgar “el patrimonio musical ecuatoriano, así como coordinar con el ente rector de cultura y patrimonio la alimentación de partituras, grabaciones y otros documentos de acuerdo al Reglamento; llevando la música orquestal a la comunidad y facultando a los ciudadanos ejercer el derecho de acceso a las manifestaciones artísticas culturales”.

Además, el (53%) participantes, creen que, con información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura

empresarial, es un compromiso de la administración de la orquesta sinfónica cuidar por la excelencia y la prestación íntegra en el salón de conciertos. Mientras que (61%) participantes, creen que, con la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute en los compromisos del Director Titular que de acuerdo a (Marturet, 1999, pág. 11). Transformase en la parte más notoria de la comunidad. La publicidad de la orquesta sinfónica, las relaciones públicas. La reputación en actos públicos, el desarrollo público de la imagen de la orquesta para la colectividad local y externamente. Para la autoridad de la Orquesta, su misión radica en la coordinación con los músicos, expresar la dinámica de tocar, aclarar a instrumentistas y solistas los detalles musicales de las obras a interpretar.

Por el contrario (76%) participantes, creen que, con el informe de actividades como parte de la comunicación, el director, el compositor, el intérprete, es elemento fundamental en la orquesta sinfónica. La instrucción recibida por mucho tiempo de estudio en la dedicación al ejercicio y práctica del instrumento para poder conservar un alto margen de capacidad forman en el profesional un aspecto difícil centrar su atención a otra actividad.

4.2.4 Discrepancia supuesta tercer objetivo específico, proceso y Estructura.

El demostrar que la dimensión proceso y estructura de la cultura empresaria está relacionada con el estilo de gestión de las orquestas

sinfónicas ecuatorianas. Las preguntas concernientes para el objetivo específico se presentan en seguida:

Preguntas
14. ¿Usted opina que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
15. ¿Usted opina que, con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
16. ¿Usted opina que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresaria, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
17. ¿Usted opina que, con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?
18. ¿Usted opina que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Ilustración 25: Interrogantes para el objetivo definido Nro. 3

Fuente: Elaboración propia

Comprobar que el 95% de certeza que, el proceso y estructura de la cultura empresaria, se relaciona con la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

RESOLUCION:**1° Enunciación de supuestos**

Ho: El proceso y estructura de la Cultura empresarial no se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

H1: El proceso y estructura de la Cultura empresarial si se relaciona con el estilo de gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

2° Comprobar el tipo de prueba

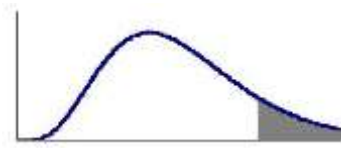
Este tipo de prueba de modo continuo es de unilateral derecha

3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $Gf = k - 1 = 5 - 1 = 4$ $\chi^2_{0,95} = 9,49$

4° Precisar el estadístico muestral conveniente

$$Fr = \frac{12}{Kn \left(n + 1 \right)} \left[\sum R_j^2 \right] - 3k \left(n + 1 \right)$$
3° Delinear el bosquejo de la prueba:



$$\chi^2_{0,95} = 9,49$$

6° Estimar el estadístico

Tabla 23: Estimación estadística del tercer objetivo específico

PRE	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
GUN	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
TA:											
14	6	3	2	1,5	2	1,5	19	5	9	4	15
15	6	3	1	1	3	2	17	5	11	4	15
16	5	3	2	1	3	2	16	5	13	4	15
17	2	1,5	2	1,5	3	3	15	4	16	5	15
18	2	1	3	2	5	3	12	4	16	5	15
Sumas		11,5		7		11,5		23		22	75
Sumas²		132,25		49		132,25		529		484	1326,5

$$Fr = \frac{12}{5(5)(5+1)} [1326,5] - 3(5)(5+1)$$

$$Fr = (12/150) 1326,5 - 90 = 16,12$$

7° Adjudicar la resolución conforme a la derivación de la prueba

Fr = 16,12 es superior al momento crucial ($\chi^2_{0,95} = 9,49$), en consecuencia, al hallarse el valor en la zona de rechazo, se descarta el supuesto nulo (H_0); en otros términos, determina que el proceso y estructura de la cultura

empresaria, si se relaciona con el estilo gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas

El resultado de la estadística señala que de los participantes el (74%) definen que las innovaciones de instrumentos y las nuevas tecnologías son las que ayudan a establecer nuevas maneras de hacer música como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial. (Solera, 2012) manifiesta que la música es el material para trabajar los ensambles instrumentales y los instrumentistas tienen como objetivo hacer música con la participación de compositores, constructores de instrumentos, instrumentistas y la audiencia.

Por otro lado, el (82%) de participantes, están de acuerdo con ejecuciones de labores preventivas y correctivas como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, los que deben gozar de un escenario con condiciones de espacio para los ensayos de la orquesta completa y cobijar durante 7 meses de preparación para 7 días de presentación. además, (Marturet, 1999). acuerda el deber de todos los miembros de la orquesta en las jornadas. Así mismo la ubicación del director estipula la responsabilidad del desarrollo artístico de la orquesta sinfónica, como el motor. (Marturet, 1999). Siendo el encargado de estudiar, montar y dirigir el repertorio, conjuntamente con la gestión administrativa.

Conclusiones:

Como deducción de la presente investigación, se pone a considerar las deducciones siguientes conforme con la contrastación de las hipótesis y las estadísticas acopiadas.

1. La investigación revela que la cultura empresarial, si se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, afín con el Objetivo General. El resultado muestra que los participantes, están de acuerdo con que el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute en la dirección teniendo en cuenta la definición contemporánea de Schein (1985), Guizar, (1999), citado por (Zapata & Rodríguez, 2008); “La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización.” Por otro lado, la comunicación de la dirección de las orquestas sinfónicas revela que la cultura empresarial representa la esencia de la empresa. además, la estructura y los procesos, intervienen en la dirección de las orquestas. Para Babor (2007) la cultura corporativa estipula identidad: las marcas, isologos, infraestructura, uniformes. Según Hofstede (2013) la cultura se revela: símbolos, héroes, rituales y valores.
2. El estudio llega a la conclusión que el liderazgo de la cultura empresarial, si se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del

Ecuador. Este resultado atañe, a la hipótesis diseñada relacionada al Objetivo Específico 1. Edgar Schein señala: “las culturas empresariales son creadas por líderes”. Babor (2007), expresa que la labor principal de un líder es instaurar y conservar dicha cultura; el posicionarse en el mercado como proyecto de liderazgo que impulsa la orquesta: “La Sinfónica en las aulas”. Además, Andrea Vela Directora Musical de la Orquesta Sinfónica de Loja, lleva su trabajo a los pueblos y ciudades de Loja, (El Mercurio, 2014); considerando la participación del Ministerio de Cultura y Patrimonio que presenta el concierto de la Orquesta Sinfónica Unificada de Ecuador, acatando una interpretación coherente y continua de los músicos, asimismo una potencia instrumental sonora repercute en la dirección de las orquestas.

3. Se deduce que la comunicación de la estructura empresarial, si se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, atañe, a la hipótesis con relación al Objetivo Específico 2. Según Gibson (1983) la comunicación es la transmisión de información y comprensión, utilizando símbolos habituales. Los resultados del estudio expresan que las leyes y reglamentos como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute en la dirección de las orquestas sinfónicas, apoyado por la Ley orgánica de cultura del Ecuador (2016) que indica coleccionar, conservar y divulgar el patrimonio musical del Ecuador. Además, la información del rendimiento técnico personal, es el compromiso de la gerencia de la orquesta sinfónica en atender con la calidad y el servicio íntegro del auditorio de conciertos. Igualmente, la distribución de responsabilidades repercute en las responsabilidades del Director Titular

según (Marturet, 1999), su misión del director de la Orquesta radica en la coordinación con los músicos, expresar la dinámica de tocar, aclarar a instrumentistas y solistas los detalles para la interpretación de las obras musicales.

4. La investigación última que los procesos y estructura en la cultura empresarial, se confirma la relación con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador corresponde, a la hipótesis planteada con relación al Objetivo Específico 3. Donde los resultados definen que las innovaciones de instrumentos y las nuevas tecnologías son las que ayudan a la creación métodos modernos de componer música. (Solera, 2012) revela que la música es lo concreto para trabajar los ensambles instrumentales por lo que el objetivo de los instrumentistas es hacer música. Asimismo, las ejecuciones de labores preventivas y correctivas necesitan de un escenario con instalaciones de espacio para los ensayos de la orquesta completa. Por último, la Ubicación del director dispone de la responsabilidad del desarrollo artístico de la orquesta sinfónica. (Marturet, 1999). El director es el encargado de montar, estudiar y acaudillar el repertorio, conjuntamente con la gestión administrativa.
5. Por último, las hipótesis diseñadas relacionadas para la totalidad d ellos propósitos se realizan cabalmente, por lo tanto, podemos aseverar que de modo independiente, la Cultura Empresarial si se relaciona con el estilo de las orquestas sinfónicas ecuatorianas, porque éstas son organizaciones de

carácter empresarial, y su desarrollo dependerá del nivel cultural que ostenten.

6. Relacionado a los interrogantes, la repetición se produjo en la pregunta 8 ¿Cree usted que una potencia instrumental sonora de la orquesta como parte del liderazgo en la cultura empresarial, puede influir en la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador? 33 (87%), estaban de acuerdo con la pregunta, de los cuales: 20 (53%) concordaban y 13 (34%) concordaban intensamente.

7. La referencia de interrogantes cuatro ¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresaria repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Y cinco ¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas? Podemos revelar que la totalidad de los implicados manifestaron de manera afirmativa o negativa, sin embargo no hubo respuestas vacías, lo que tiene un significado de sus respuestas de modo preciso y claras, con relación a la posición del mercado, así como el desempeño con los propósitos de las orquestas sinfónicas.

Recomendaciones:

Con la finalidad de contribuir al reforzamiento de la cultura organizacional en las orquestas sinfónicas ecuatorianas se presentan las recomendaciones que continuación se exponen.

Primero. - Las Instituciones como organización manipulan de manera adecuada los recursos que poseen; por esto se recomienda que, las Orquestas Sinfónicas del Ecuador deben apoyarse con las herramientas empresariales necesarias, con el fin de realizar acciones tendentes a la dinamización y mejoramiento de sus procesos, y garantizar la generación de medios que le permitan alcanzar los objetivos para los cuales fue creada.

Segundo. - Es de recomendación poner mucho esmero en el perfeccionamiento del Gestor Cultural y Director orquestal, porque la gestión cultural en las sinfónicas compromete una serie de actividades relacionadas con el accionar artístico y cultural, que abarca elementos tales como administración y presupuesto, acceso a fuentes variadas de financiación, ejercicios de participación, procesos de comunicación, relaciones públicas, estructuras e infraestructuras, aspectos legales y contractuales, técnicas, obtención de recursos, producción y cooperación principalmente.

Tercera. – Hacia el fortalecimiento de la gestión de la música nacional, latinoamericana y académica, se recomienda que, de manera

ineludible, los gestores vislumbren las aspiraciones y los propósitos de producir servicios culturales consolidados con capacidad del desarrollo institucional; con relación a los productos y servicios reconocidos y aceptados socialmente en la comunidad, tales como: sinfonías, operas, danzas etc. Es importante identificar, atraer y retener personas talentosas para la construcción de equipos que generen resultados con valor agregado y le den crecimiento sostenido.

Cuarta. – Para genera transformaciones asociadas básicamente a la comodidad de las personas, para fomentar: la creación, la expresión, el acceso artístico y cultural; en suma, para mejorar la calidad de vida, se recomienda que los cambios que se producen en la sociedad, deben ser acogidos por una gestión dinámica, que se visualiza como un proceso de avance continuo y se retroalimenta permanentemente de las transformaciones sociales. Es importante que la gestión cultural avance en profundizar procesos de desarrollo, que se pueden entender como aquellos donde se produce un bienestar integral material y espiritual de los seres humanos.

Quinta. -El incremento de la cultura organizacional se manifiesta en la enorme.- participación de otros actores en asuntos concernientes a la cultura, por ello es necesaria la participación del Estado, por lo que se recomienda la necesidad de replantear la regulación de la actividad cultural, en tanto la acción de grupos, individuos y organizaciones van configurando la conformación de una sociedad civil que, desde diversos intereses, se involucra en la construcción de nuevos territorios culturales, para los cuales se requerirá algo más que la intervención estatal como medio de articulación con otros sectores de la sociedad, dando normas que orienten a la sociedad buscando la propia ventaja y por ende el beneficio del país.

Sexta. -El desempeño musical permanentemente ha significado un rol fundamenta en el aprendizaje de la cultura pudiendo llegar a influir en costumbres y emociones; por ello se recomienda que como en muchas ocasiones la música que forma parte de la tradición de un país o de una región, se convertir la música en verdadera protagonista del país o región, apoyando a los propios: intérpretes, autores y a los propios compositores.

Bibliografía

- Acosta, J. G. (2015). La innovación empresarial y la cultura organizacional. *3C Empresa*, 4(3), 160 - 174.
doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.160-174>
- Aguilar, G. (2011). <http://unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/modulo-7-la-gestion-del-talento-humano.pdf>. Obtenido de La gestión del talento humano: <http://unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/modulo-7-la-gestion-del-talento-humano.pdf>
- Arroyo, Z. T. (2006). *Gestión cultural para la recuperación de espacios patrimoniales de la cultura. Estudios de caso: Teatro Municipal de Lima y Teatro Bolívar de Quito*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Programa de Maestría en Estudios de la Cultura, Quito - Ecuador. Recuperado el 5 de mayo de 2017, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/871/1/T434-MELA-Arroyo-Gesti%C3%B3n%20cultural%20para%20la%20recuperaci%C3%B3n%20de%20espacios%20patrimoniales%20de%20la%20cultura.pdf>
- Babor, J. S. (09 de 2007). El concepto de cultura empresarial desde un abordaje antropológico. *Revista Científica UCES*, Vol. XI(Nº 2), 38 - 61. Obtenido de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/147>
- Bedoya, E. S. (2003). http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf. Obtenido de Nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf
- Bennett, R. (2006). *Los instrumentos de la orquesta*. Madrid España: Akal, Ediciones.
- Calderón, G. H. (2007). *Valor agregado por las Áreas de gestión humana a las organizaciones colombianas*. Obtenido de Gestión humana en la empresa colombiana: <http://www.bdigital.unal.edu.co/5070/1/gregoriocalderonhernandez.2007.pdf>
- Carrera, L. E. (2012). *Análisis e interpretación de la obra "Concertación" de José Berghmans para flauta solista y orquesta sinfónica*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito: Universidad Estatal de Cuenca. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8525/tesis%20W9703.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, M. S. (2013). <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3244>. Obtenido de La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana: <http://hdl.handle.net/10644/3244>
- Dávila, A. V. (5 de junio de 2013). *Imágenes del concierto de la Orquesta Sinfónica Unificada de Ecuador*. (-R. P. Orquesta Sinfónica de Cuenca OSC, Productor, & Ministerio de Cultura y Patrimonio) Obtenido de <http://sinfonicacuenca.gob.ec/imagenes-del-concierto-de-la-orquesta-sinfonica-unificada-de-ecuador/>: <http://sinfonicacuenca.gob.ec/imagenes-del-concierto-de-la-orquesta-sinfonica-unificada-de-ecuador/>
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y Gestión de persona*. Buenos Aires - Argentina: Fundación OSDE.

- Diez, N. (2017). *Análisis de los criterios de selección de músicos para integrar orquestas dependientes de organismos estatales argentinos*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1111_DiezNS.pdf
- DLETTERSANDPOEMS. (s/f). *blog para difundir la poesía ecuatoriana y otros temas relacionados*. Obtenido de <https://edlettersandpoems.wordpress.com/2008/08/20/orquesta-sinfonica-de-loja/>: <https://edlettersandpoems.wordpress.com/2008/08/20/orquesta-sinfonica-de-loja/>
- Duque, A. E., Corredor, E. D., & Ramírez, M. (mayo-agosto de 2007). Industrias culturales e inventario preliminar en Bogotá. *Escuela de Administración de Negocios*(60), 41-70. Recuperado el junio de 2017, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20606004>
- El Mercurio. (10 de enero de 2014). *Decadente infraestructura donde funciona la Orquesta Sinfónica de Loja*. (D. i. Ecuador, Productor) Obtenido de <http://www.cronica.com.ec/opinion/columna/columnista/item/13111-la-orquesta-sinfonica-de-loja-en-una-etapa-de-innovacion>: <http://www.elmercurio.com.ec/413182-decadente-infraestructura-donde-funciona-la-orquesta-sinfonica-de-loja/>
- El Mercurio. (15 de octubre de 2014). *Loja: 17 años de la Sinfónica y sin sede*. (E. Mercurio, Editor, & Diario independiente Cuenca – Ecuador) Obtenido de <http://www.elmercurio.com.ec/451886-loja-17-anos-de-la-sinfonica-y-sin-sede/>: <http://www.elmercurio.com.ec/451886-loja-17-anos-de-la-sinfonica-y-sin-sede/>
- Gaete, R. Q. (2010). <http://www.redalyc.org/pdf/336/33615496003.pdf>. Obtenido de Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las Iniciativas y Normas de responsabilidad social: <http://www.redalyc.org/pdf/336/33615496003.pdf>
- García, I. P. (2013). Cuatro Sentidos de la Música en la Filosofía Griega. (U. d. Salamanca, Ed.) *Azafea. Revista Filosófica*, 21-37. Obtenido de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/129965/1/CUATRO_SENTIDOS_DE_LA_MUSICA_EN_LA_FILOS.pdf
- George, D., & Mallery, P. (2007). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Michigan: University of Michigan.
- Gómez, C. D., & Rodríguez, J. O. (2001). Teorías de la Cultura Organizacional 1 Jenny K. Rodríguez Ortiz3. *Manual de Contabilidad y Auditoría*, 111 – 140. Recuperado el noviembre de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional
- Guevara, J. S. (2010). *Teoría de la Música*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/32129898/Teoria-de-la-musica-guevara-sanin-teoria-de-la-musicapdf/>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, M. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hofstede, G. (2013). *Culturas nacionales, culturas organizacionales y el papel de la gestión empresarial*. Recuperado el 20 de abril de 2017, de https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2013/02/Culturas-nacionales-culturas-organizacionales-y-el-papel-de-la-gesti%C3%B3n-empresarial_Geert-Hofstede.pdf
- kolessov, L. (2012). *La guitarra clásica moderna: análisis interpretativo y pedagógico de sus técnicas a partir de un recital sobre la base de los estudios de las obras*

- musicales de autores varios*. Universidad Estatal de Cuenca. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 5 de abril de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8520/Tesis%20Completa.pdf?sequence=1>
- Laguna, J. M. (2012). *La organización del trabajo y la estructura de la empresa, elementos clave de los riesgos laborales en las orquestas sinfónicas*. Servicios a la Ciudadanía CCOO.
- Latorre, M. N. (2011). <http://roderic.uv.es/handle/10550/24582>. Obtenido de La Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral : <http://roderic.uv.es/handle/10550/24582>
- Lozano, L. C. (mayo-agosto de 2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164. Recuperado el junio de 2018, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20606008>
- Marturet, E. (Febrero de 1999). Manual de supervivencia para el tercer milenio: La orquesta sinfónica en américa latina. *El reto de la excelencia*, 1 - 25. Recuperado el 22 de agosto de 2017, de El reto de la excelencia: <http://www.eduardomarturet.com>
- Min de cultura y Patrimonio. (2015). *Reglamento de jornadas especiales para servidores los elencos de artes vivas, musicales y sonoras*. Quito - Ecuador: Coordinación de Gestión Estratégica.
- Mora, A. V. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. (U. d. Rica, Ed.) *Educación*, 29(2), 67-97. Recuperado el agosto de 2017, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44029206>
- Oyanedel, J. (09 de agosto de 2013). *Innovaciones tecnológicas que están transformando el mundo de la música*. Obtenido de <https://www.fayerwayer.com/2013/08/5-innovaciones-tecnologicas-que-estan-transformando-el-mundo-de-la-musical/>: <https://www.fayerwayer.com/2013/08/5-innovaciones-tecnologicas-que-estan-transformando-el-mundo-de-la-musical/>
- Pardo, C. E., & Porras, J. J. (2011). *file:///C:/Users/Adan/Downloads/280-571-1-SM.pdf*. Obtenido de La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas: *file:///C:/Users/Adan/Downloads/280-571-1-SM.pdf*
- Pazmiño, J. L. (2007). <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1758/1/T-ESPE-014560.pdf>. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1758/1/T-ESPE-014560.pdf>
- Pérez, A. M. (3 de setiembre de 2012). Hacia una nueva cultura empresarial: la transferencia de tecnología y de conocimiento. (S. Editada por Área de Innovación y Desarrollo, Ed.) *3 ciencias Revista de investigación*. Recuperado el 5 de abril de 2018, de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/10/ARTICULO-ANA.pdf>
- Pérez, K. D. (2011). *La gestión cultural y la política exterior ecuatoriana: el devenir de la promoción internacional y la política pública desde el Ministerio de Cultura. Estructura, avances y desafíos*. Tesis, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Facultad De Ciencias Humanas Escuela De Sociología, Quito Ecuador. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5188>

- Pineda, L. S. (30 de Mayo de 2016). *La Orquesta Sinfónica de Loja, en una Etapa de Innovación*. (C. N. día, Productor) Obtenido de <http://www.cronica.com.ec/opinion/columna/columnista/item/13111-la-orquesta-sinfonica-de-loja-en-una-etapa-de-innovacion>: <http://www.cronica.com.ec/opinion/columna/columnista/item/13111-la-orquesta-sinfonica-de-loja-en-una-etapa-de-innovacion>
- Puchaicela, Á. M. (2012). *Diseño de un repertorio didáctico-metodológico orientado al montaje de obras instrumentales en bandas populares*. Universidad Estatal de Cuenca. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 20 de marzo de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8450/TESIS%20TOMO%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Querol, C. G. (2014). Las directoras de orquesta como ejemplo de liderazgo femenino. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 6, 233 - 248. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4734024.pdf>
- Redondo, A. R. (2000). *Papel de la música en los jóvenes*. (Alicante, Productor) Recuperado el 10 de julio de 2017, de http://scptfe.com/microsites/Congreso_AEP_2000/Ponencias-htm/Antonio_Redondo.htm
- Rep del Ecuador. (2016). *Ley orgánica de cultura*. Quito - Ecuador: Órgano del gobierno del Ecuador. Obtenido de <https://www.culturaypatrimonio.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/01/Ley-Orga%CC%81nica-de-Cultura-APROBADA-Y-PUBLICADA.pdf>
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional* (8va. ed.). México DF: Prentice Hall.
- Robles, A. R. (febrero de 2011). *Guía para la formulación de indicadores de gestión para el Ministerio de Cultura, en base al modelo de Cuadro de Mando Integral*. (E. Quito, Editor, & IAEN, Productor) Recuperado el 22 de julio de 2017, de <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/2631>
- Rojas de Escalona, B. (julio-diciembre de 2005). El análisis de las metáforas: una estrategia para la comprensión y el cambio en el contexto organizacional Sapiens. (U. P. Libertador, Ed.) *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 6(2), 53-62. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/410/41021705005.pdf>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo : una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Solera, M. S. (2012). *Análisis de los procesos de gestión del proyecto extracurricular "Banda Instrumental Escuela Riojalandia" y su impacto en el entorno educativo*. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica. Recuperado el 15 de junio de 2017, de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/591>
- Tinajero, F. (2011). Las políticas culturales del Estado (1944-2010). estado del país. En F. org.ec., *Estado del País* (págs. 29 – 41). Quito, Ecuador: 1950-2010, Informe cero. Ecuador. Recuperado el 20 de marzo de 2017, de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/124171-opac>
- Tito, P. H., & Castillo, J. M. (2014). El potencial humano y los estímulos Organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(16), 25-40. Obtenido de <file:///C:/Users/Adan/Downloads/9367-32716-1-PB.pdf>: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9367>

- Tovar, M. (mayo-agosto de 2007). Gerenciar y gestionar lo cultural. Tarea inaplazable. *Escuela de Administración de Negocios*(60), 25-40. Recuperado el abril de 2017, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20606003>
- Wakerly, D., Mendenhall III, W., & Scheaffer, R. (2008). *Estadística Matemática con Aplicaciones*. México DF: Latinoamericana S. A.
- Zapata, Á. D., & Rodríguez, A. R. (2008). *Cultura Organizacional*. (F. d. Administración, Ed.) Colombia: Universidad del Valle.

Apéndice 1: Matriz de Consistencia

Cultura empresarial y su incidencia en la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, periodo 2013 – 2015

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
General	General	General	
¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?	Demostrar la relación entre cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	La cultura empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	- Variable Independiente (X) Cultura Empresarial.
1er. Problema Específico	1er. Objetivo Específico	1ra Hipótesis Secundaria (H₁)	
¿En qué medida se relaciona la dimensión liderazgo de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?	Probar la relación entre la dimensión liderazgo de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las Orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	El liderazgo de la cultura empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	- Variable Dependiente (Y) Dirección de la Orquesta Sinfónica. ✓
2do. Problema Específico	2do Objetivo Específico	2da Hipótesis Secundaria (H₂)	
¿En qué medida se relaciona la dimensión comunicación de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?	Determinar la relación entre la dimensión comunicación de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las Orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	La comunicación de la cultura empresarial, se relaciona con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.	✓
3er. Problema Específico	3er. Objetivo Específico	3ra Hipótesis Secundaria (H₃)	

<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión estructura y procesos de la cultura empresarial, con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015?</p>	<p>Evidenciar la relación entre la dimensión estructura y procesos de la estructura y procesos de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las Orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.</p>	<p>La estructura y procesos de la cultura empresarial, se relacionan con el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2013 – 2015.</p>	<p>- Unidad de Análisis ✓ Orquestas Sinfónicas del Ecuador</p>
---	---	---	--

Apéndice 2: Variables Dimensiones e Indicadores

<p>Variables</p>	<p>- Variable Independiente (X)</p> <p>Cultura Empresarial.</p> <p>-Variable Dependiente (Y)</p> <p>Dirección de la Orquesta Sinfónica.</p> <p>-Unidad de Análisis</p> <p>Orquestas Sinfónicas del Ecuador.</p>
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Posicionamiento en el mercado ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Atención esmerada con usuarios ✓ Interpretación coherente continua ✓ Potencia instrumental sonora.
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Leyes y reglamentos de carácter cultural ✓ Publicaciones de conciertos realizados ✓ Información del rendimiento técnico personal ✓ Distribución de responsabilidades ✓ Informe de actividades
<p>Dimensiones e Indicadores</p>	<p>Estructura y Procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrumentales innovados en la orquesta. ✓ Nuevas tecnologías ✓ Evaluación continua del equipo. ✓ Realización de acciones preventivas y correctivas. ✓ Ubicaciones determinadas por el director.

Apéndice 3: Metodología

	Metodología
1-Tipo de Investigación:	De acuerdo con los objetivos, la investigación reúne las condiciones suficientes para el desarrollo conceptual del tema que se investiga.
	:
2-Nivel de Investigación	Será descriptiva en sus inicios, para luego pasar a una explicativa y finalmente una investigación correlacionada de acuerdo con los objetivos.
3- Metodología. de la Inv.	Se utiliza en esta parte el método descriptivo, el mismo que será complementado con los métodos: estadísticos, de análisis inductivos y deductivos, síntesis, etc.
4- Población y Muestra.	La población de estudio, está compuesta por 42 directores de orquestas. Aplicando la fórmula sugerida por Hernández Sampieri, se determinó una muestra de 38 directores de orquestas del Ecuador.

Apéndice 4: Encuesta***Cultura empresarial y su incidencia en la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo 2013-2015***

Instructivo: Discrepa Fuertemente (DF) Discrepa (D) No Opina (NO) Concuerda (C)

Concuerda Fuertemente (CF)

PREGUNTAS	F	D	O	C	CF
1. ¿Cree usted que el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
2. ¿Usted opina que la comunicación como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
3. ¿Usted opina que el proceso y estructura como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
4. ¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresarial repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
5. ¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
6. ¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
7. ¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
8. ¿Usted opina que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
9. ¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
10. ¿Usted opina que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					

PREGUNTAS	DF	D	NO	C	CF
11. ¿Usted opina que, la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
12. ¿Usted opina que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
13. ¿Usted opina que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
14. ¿Usted opina que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
15. ¿Usted opina que, con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
16. ¿Usted opina que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
17. ¿Usted opina que, con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					
18. ¿Usted opina que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?					

Muchas Gracias por su colaboración.

Apéndice 5: Resultado de la encuesta

Cultura empresarial y su incidencia en la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo 2013-2015

PREGUNTAS	DF	D	NO	C	CF	TOT
1. ¿Cree usted que el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	6	6	8	11	7	38
2. ¿Usted opina que la comunicación como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	9	10	2	11	6	38
3. ¿Usted opina que el proceso y estructura como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	10	8	1	14	5	38
4. ¿Usted opina que posicionarse en un mercado implicado en el liderazgo dentro de la cultura empresarial repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	12	7	0	12	7	38
5. ¿Usted opina que cumplir con el objetivo implicado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	10	4	0	16	8	38
6. ¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	12	3	1	11	11	38
7. ¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotado en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	8	3	1	15	11	38
8. ¿Usted opina que la potencia sonora instrumental contenido en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	2	3	0	20	13	38
9. ¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresarial, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	9	3	5	11	10	38
10. ¿Usted opina que las publicaciones de conciertos realizados como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	8	5	2	13	10	38

PREGUNTAS	DF	D	NO	C	CF	TOT
11. ¿Usted opina que, la información del rendimiento técnico personal como parte de la comunicación en la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	10	6	2	16	4	38
12. ¿Usted opina que la distribución de responsabilidades como parte de la comunicación en la cultura empresarial, se repercute en la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	7	6	2	19	4	38
13. ¿Usted opina que con el informe de actividades contenido en la comunicación como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	5	1	3	24	5	38
14. ¿Usted opina que la innovación de instrumentos como parte de estructuras y procesos como parte de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	6	2	2	19	9	38
15. ¿Usted opina que, con nuevas tecnologías como parte de proceso y estructuras de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	6	1	3	17	11	38
16. ¿Usted opina que las evaluaciones continuas de equipo como parte de estructuras y procesos en la cultura empresaria, se repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	5	2	3	15	13	38
17. ¿Usted opina que, con realizaciones de acciones preventivas y correctivas como parte de proceso y estructuras de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	2	2	3	15	16	38
18. ¿Usted opina que las ubicaciones determinadas por el director como parte de estructuras y procesos de la cultura empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?	2	3	5	12	16	38

Apéndice 6: Ficha Técnica de Investigación

Cuadro resumen de la técnica de Investigación

Ámbito de la Investigación	Ecuador, todo el país
Marco Referencial	Directores de orquestas sinfónicas del Ecuador.
Población	Compuesta por 42 Directores de orquestas sinfónicas del Ecuador.
Muestra	Compuesta por 38 Directores de orquestas sinfónicas del Ecuador, según la fórmula definida por PEDRET.
Procedimiento	Se seleccionó la muestra entre los Directores de orquestas sinfónicas del Ecuador.
Fecha del trabajo	Segundo Semestre del año 2015
Administración de la encuesta	Entrevista por a cada uno de los involucrados en esta investigación.
Información recogida	A través de encuestadores.

Fuente: Propia