

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2601

La cultura empresarial y su relación con la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo 2018- 2020

Sergio Leonardo Pardo Quezada

leopardo1333@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2021-7840>

Franklin Yovani Malla Alvarado

franklinyovani@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9170-3398>

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. Es una Investigación explicativa, diseño no experimental, Nivel descriptivo explicativo, de tipo cuantitativo correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento de medición y una muestra de 38 personas. En el Análisis, interpretación y discusión de resultados se usó la prueba de Hipótesis de Friedman, concluyendo que la cultura empresarial, de acuerdo con las hipótesis planteadas con relación a todos los objetivos, si se cumplen de manera cabal; adicionalmente 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: *administración; cultura empresarial; desarrollo.*

Correspondencia: leopardo1333@hotmail.com

Artículo recibido: 15 junio 2022. Aceptado para publicación: 29 junio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Pardo Quezada, S. L., & Malla Alvarado, F. Y. (2022) La cultura empresarial y su relación con la dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador en el periodo 2018- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 482-524. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2601

The business culture and its relationship with the conducting of the symphony orchestra of Ecuador in the period 2018-2020

ABSTRACT

The administration of the Symphony Orchestras of Ecuador, apart from its nature and size, must be directed to its existence, survival and evolution; To strengthen the management of national, Latin American and academic music, it is necessary to identify, attract and retain talented personnel to build teams that generate added value. The objective of the study is to show that the business culture, an index in the direction of the symphony orchestras of Ecuador. It is an explanatory research, non-experimental design, descriptive explanatory level, quantitative correlational type, using the questionnaire as a measurement instrument and a sample of 38 people. In the analysis, interpretation and discussion of results, the Friedman Hypothesis test was used, concluding that the business culture, in accordance with the hypotheses raised in relation to all the objectives, if they are fully met; Additionally, it can be affirmed that the Business Culture affects the Ecuadorian symphony orchestras, because these are business organizations, and their development will depend on the cultural level they hold.

Keywords: *administration; business culture; developing.*

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”.

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

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 políticas y económicas de peso.

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. La Indagación permite describir e interpretar las variables no ponderadas como comportamientos de las personas en una situación de estudio (Mora, 2005).

Problema General

- ¿En qué medida se relaciona la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2018 – 2020?

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 2018 – 2020?

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 2018 – 2020?

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 2018 – 2020?

Objetivo General

- Demostrar la relación entre cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2018 – 2020.

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 2018-2020.
- Determinar la relación entre la dimensión comunicación de la cultura empresarial y el estilo de dirección de las orquestas sinfónicas del Ecuador, Periodo 2018 – 2020.
- 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 2018 – 2020.

Hipótesis

Hipótesis general

- La cultura empresaria, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2018 – 2020.

Hipótesis específica (Hi)

- (H1) El Liderazgo de la Cultura Empresaria, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2018 – 2020.
- (H2) La comunicación de la Cultura Empresaria, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2018 – 2020.
- (H3) El proceso y estructura de la Cultura Empresaria, se relaciona con el estilo de dirección de la orquesta sinfónica del Ecuador, período 2018 – 2020.

Bases Teóricas

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”.

Tomando del texto de Zapata y Rodríguez (2008) exhibe vínculos de progresión del concepto de cultura: los principales autores Shein (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 está 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 convienen 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.

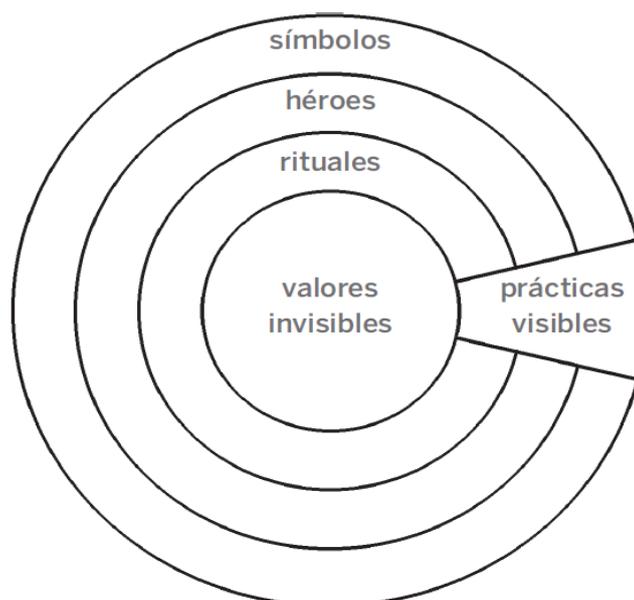
Luego tenemos a la **Visión empresarial**, motiva correlación que quiere ser la empresa. Su declaración es la figura quimera del plan. Es la ilusión y el sueño del empresario. Esta limitado a tres caracteres: Bosqueja la idea de negocio; desafío que se quieren obtener. Mantenerse en el tiempo: es el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

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 capas 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).

Cultura Empresarial

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.

Componentes de la cultura corporativa

Que abarca diversos factores básicos impartidos 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)

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)

METODOLOGÍA

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**.

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:

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

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)

Población y Muestra de la Investigación.

Investigación ejecutada con 42 orquestas sinfónica del territorio ecuatoriano. 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.

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

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:

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

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.

Confiabilidad de instrumentos

La encuesta como instrumento se conforma por 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%

RESULTADOS

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 2020.

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.

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 empresarial 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 desdican.

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.

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 repercuta 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.

Pregunta 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?*

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 empresarial 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 empresarial 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 empresarial, 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.

Pregunta 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?*

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.

Pregunta 6: *¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazados 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 %
Concuerta (C)	11	29 %
Concuerta Fuertemente (CF)	11	29 %
Total	38	100 %

Alcance: ¿Usted opina que la atención esmerada con usuarios enlazados 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 empresarial, 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.

Pregunta 7: *¿Usted opina que una interpretación coherente y continua de los músicos denotados en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, 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 denotados en el liderazgo como parte de la cultura empresarial, 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 empresarial 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 empresarial, 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.

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 empresaria, 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 empresaria 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 empresaria, 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.

Pregunta 9: *¿Usted opina que con reglamentos y leyes como parte de la comunicación contenida en la cultura empresaria, 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 empresaria, 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 empresaria 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 empresaria, 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.

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.

Pregunta 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?*

Tabla 12: *Rendimiento Técnico Personal*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	10	26 %
Discrepa (D)	6	16 %
No Opina (NO)	2	5 %
Concuerta (C)	16	42 %
Concuerta 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 empresaria, 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 empresaria 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 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

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.

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 empresarial, 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 empresarial, 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 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.

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 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.

Pregunta 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?*

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 empresaria, 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 empresaria, 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 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.

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.

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 empresaria, 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 empresaria, 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 empresaria, determina que tiene atribución 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.

Pregunta 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?*

Tabla 19: *Ubicaciones determinadas por el director*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Discrepa Fuertemente (DF)	2	5 %
Discrepa (D)	3	8 %
No Opina (NO)	5	13 %
Concuerta (C)	12	32 %
Concuerta 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 empresaria, 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 empresaria, 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.

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.

Discrepancia del supuesto para el objetivo general, Cultura empresarial.

El demostrar que la cultura empresarial 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?

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

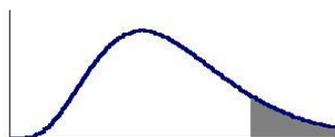
3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $G1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ $\{x\}_{0,95}^2 = 5,99$

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:



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

6° Estimar el estadístico

Tabla 20: Cálculo estadístico para el objetivo general

PRE	DF		D		NO		C		CF		TOTAL
	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	Res	Ord	
GUN											
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

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

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

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

Fr=6,60, es superior al punto crítico ($X^2_{0,95} = 5,99$), 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

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?

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

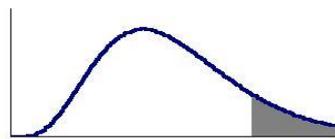
3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

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

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 21: *Computo estadístico para el objetivo definido 1*

PRE	DF	D		NO		C		CF		TOTAL	
GUNTA	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

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

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

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

$Fr = 15,40$, es superior al punto crítico ($\chi^2_{0,95} = 9,49$), 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.

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 empresaria, 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 empresaria, 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 empresaria, repercute durante la gestión de las orquestas sinfónicas ecuatorianas?

Comprobar que 95% de certeza que, la comunicación de la cultura empresaria, 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

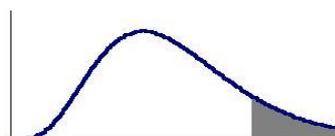
3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

Para: $\alpha = 0,05$, $G1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$ $\{x\}_{0,95}^2 = 9,49$

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

Fr= 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 empresarial, 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 empresarial, 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 practica del instrumento para poder conservar un alto margen de capacidad forman en el profesional un aspecto difícil centrar su atención a otra actividad.

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 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?

Comprobar que el 95% de certeza que, el proceso y estructura de la cultura empresarial, 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

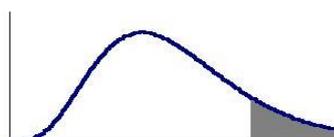
3° Admitir el grado de significancia de la prueba:

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

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 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 ($X^2_{0,95} = 9,49$), en consecuencia, al hallarse el valor en la zona de rechazo, se descarta el supuesto nulo (H_0); en otros términos, determina que el proceso y estructura de la cultura empresarial, 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 posicionar 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 la leyes y reglamentos como parte de la comunicación en la cultura 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 el 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

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>

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 Organizacional1 1 Jenny K. Rodríguez Ortiz3. *Manual de Contabilidad y Auditoria*, 111 – 140. Recuperado el noviembre de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional

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

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>

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-musica/>:

- <https://www.fayerwayer.com/2013/08/5-innovaciones-tecnologicas-que-estan-transformando-el-mundo-de-la-musica/>
- 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
- 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>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo : una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janés.
- 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.