



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de
mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Lazo Vera, Roberto Martin (ORCID: 0000-0003-3163-9846)

Santillán Izarnotegui, José Manuel (ORCID: 0000-0002-3546-6199)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a nuestras familias que son nuestro motivo para luchar y seguir adelante.

Agradecimiento

A la universidad por la oportunidad de acogernos todo este tiempo, a los docentes por el apoyo y sus sabios consejos que nos ayudaron a lo largo de nuestra formación, siendo nuestra motivación en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable liderazgo laissez faire.....	25
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión reconocimiento contingente	26
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión dirección activa.....	27
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la dimensión dirección pasiva.....	28
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional	29
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión adaptabilidad	30
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión misión.....	31
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión consistencia.....	32
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión participación	33
Tabla 10. Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman	34
Tabla 11. Correlación entre liderazgo laissez faire y cultura organizacional	35
Tabla 12. Correlación entre reconocimiento contingente y cultura organizacional ...	36
Tabla 13. Correlación entre dirección active y cultura organizacional	37
Tabla 14. Correlación entre dirección pasiva y cultura organizacional	38

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable liderazgo laissez faire	25
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión reconocimiento contingente	26
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión dirección activa	27
Figura 4. Diagrama de barras a de la dimensión dirección pasiva	28
Figura 5. Diagrama de barras a de la variable cultura organizacional	29
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión adaptabilidad	30
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión misión	31
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión consistencia	32
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión participación	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Bajo una metodología cuantitativa, tipo básica orientada de segundo nivel, diseño no experimental y nivel correlacional; así mismo la población estuvo conformada por 29 colaboradores de área mantenimiento de la empresa papelera de lima, cuya muestra fue censal. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que la variable liderazgo laissez faire según el 58.62% es regular y que la variable cultura organizacional el 89.66% es malo. Se concluye que existe relación positiva media con un coeficiente de correlación = .496 y una significancia sig.=0.006 entre liderazgo laissez faire y cultura organizacional.

Palabras clave: Liderazgo laissez faire, cultura organizacional, reconocimiento contingente, dirección activa, dirección pasiva

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between laissez faire leadership and organizational culture in the maintenance area of a paper company in Lima, 2022. Under a quantitative methodology, second level oriented basic type, non-experimental design and correlational level; Likewise, the population was made up of 29 employees from the maintenance area of the Lima paper company, whose sample was census. For data collection, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire. The results showed that the laissez faire leadership variable according to 58.62% is regular and that the organizational culture variable 89.66% is bad. It is concluded that there is an average positive relationship with a correlation coefficient = .496 and a significance sig.=0.006 between laissez faire leadership and organizational culture.

Keywords: Laissez faire leadership, organizational culture, contingent recognition, active management, passive management

I. INTRODUCCIÓN

Por mucho tiempo la teoría clásica, le fue indiferente al liderazgo donde se le daba una mayor relevancia a la autoridad formal a estos se les reconocía la dirección por encima de los puestos inferiores, asimismo la teoría de las relaciones humanas valoró el potencial que tenía el liderazgo con la manera de actuar de las personas. Hawthorne tuvo la iniciativa de enseñar la presencia de líderes informales que representan las reglas y expectativas del grupo que implantaban control sobre el comportamiento de este, Sin embargo hoy en día el liderazgo Laissez faire de todos los estilos es el más deficientes para una organización siempre y cuando los subordinados no cuenten con la capacidad necesaria porque este tipo de líder está habituado de librarse de cualquier responsabilidad en la empresa delegando a los subordinados a encargarse de ello y como consecuencia las organizaciones serán menos efectivas en cumplir sus objetivos. Chiavenato, (2019).

A nivel internacional se revela que la experiencia del liderazgo de laissez-faire por parte de un supervisor inmediato estaba fuertemente asociada a la reducción del nivel de confianza en las organizaciones. Asimismo, cuando un supervisor no satisface las expectativas de los subordinados por falta de presencia e implicación, esos comportamientos parecen erosionar los sentimientos de confianza de los empleados hacia sus organizaciones. Tosunoglu y Tayfur (2016).

Según Loli y García (2021) a nivel nacional indican que el estilo que más destaca de todos es el transformacional, luego el transaccional y por último el estilo Laissez-Faire. Asimismo, se ejecutó un estudio de los estilos de liderazgo con datos sociodemográficos que dio a conocer cuál es el que prevalece más en las asociaciones. Esta investigación evidencia que hay un estilo de liderazgo relevante cuando se refiere al trabajador agrícola de la región Lambayeque. Como son el transformacional con 90%; mientras que el transaccional un 6%, y el laissez-faire 2%.

En el área de mantenimiento de la empresa papelera de lima por parte de los líderes no existe una buena comunión cuando se trata de resolver los problemas internos, la falta de dirección en los trabajos diarios afecta el cumplimiento de las tareas muchas veces se vuelven repetitivas con esto genera una cultura que no va

de acuerdo a la establecida por la organización.

La realidad problemática antes descrita permite formular el problema general: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022? Y como problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022?; (c) ¿Qué relación existe entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022?

La presente investigación es de importancia, ya que muestra una justificación teórica para la primera variable liderazgo laissez faire se utilizará como modelo teórico conductual de Kurt Lewin. Asimismo, el modelo de cultura de Geert Hofstede para la segunda variable cultura organizacional. La finalidad es determinar el impacto sobre el liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Asimismo, los resultados permitirán realizar algunas propuestas y asociarlas como un conocimiento en el desarrollo científico de la investigación, ya que esta investigación facilitará la relación de las variables y su efecto en los colaboradores, lo cual la justificación práctica permite proyectar ideas y constituir un esquema de medición organizacional, de acuerdo al liderazgo laissez faire y como trasciende en la cultura organizacional. De tal manera la justificación social es dar a conocer la importancia de este estudio y correlación de las variables estudiadas con la finalidad de ayudar a la organización y trabajadores en el desarrollo de sus actividades y que sirva como una guía de mejora. Asimismo, la justificación metodológica está compuesta por dos instrumentos estandarizados que sean adoptado a la investigación con preguntas de alternativas múltiples las cuales fueron válidos y confiables, lo cual puede ser empleado por las organizaciones que tengan similitud con esta realidad. El resultado de ello la empresa obtendrá un buen equipo de trabajo consolidado y estarán enfocados en sus funciones y objetivos

tomando en cuenta la mejora continua en sus actividades.

Los objetivos permiten ser la guía de estudio que manifiestan de modo muy abreviado lo que se pretende con la investigación y que mantienen con las actividades. Asimismo, se establece como objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo *laissez faire* y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Y los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022; (b) Determinar la relación entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022; (c) Determinar la relación entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

La hipótesis científica planteada: Existe relación directa entre Liderazgo *laissez faire* y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Y las hipótesis específicas: (a) Existe relación directa entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022; (b) Existe relación directa entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022; (c) Existe relación directa entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se desarrolló el fundamento teórico de las variables investigadas a un nivel internacional y nacional por medio de fuentes confiables como libros, tesis, artículos científicos reconocidos cuya información tenga relación con el liderazgo *laissez faire* y la cultura organizacional y esto con el fin de dar soporte a la investigación.

Reis (2017) en su investigación titulada “*liderança e satisfação no trabalho uma análise das implicações de atitude face ao líder*”. Tuvo como objetivo verificar cómo la satisfacción laboral dentro de las organizaciones está directamente influenciado por las variables liderazgo, género de liderazgo y actitud hacia el líder (amistad y lealtad). Fue un estudio de tipo correlacional, la población de este estudio fue a 90 organizaciones de diferentes áreas. centros socioeconómicos ubicados dentro de la AML - Área Metropolitana de Lisboa, y el instrumento utilizado fue un cuestionario, cuyo principales resultados dieron como respuesta una muestra de 89 respuestas a todas las preguntas formuladas en el encuesta realizada a los encuestados. El tratamiento de los datos resultantes del cuestionario fueron tratados estadísticamente por Programa de Microsoft Excel y en SPSS - Paquete estadístico para ciencias sociales, disponible por el ISG - Instituto Superior de Gestão A través de los resultados obtenidos en el cuestionario elaborado y según el estado de la técnica correspondiente a este tipo de investigación, con preguntas cerradas con el fin de extraer datos cuantitativos que nos permitan obtener una imagen del liderazgo actual y obtener respuestas a las hipótesis formuladas. Se concluyo que los valores presentados en el estudio estadístico, regresión y correlación de las variables en estudio nos muestran que es ventajoso para la organización tener amistad y lealtad con el líder.

A si mismo Hinds (2019) en su investigación titulada “*influence of organizational culture and leadership styles on nonprofit staff members 'commitment'*”. Tuvo como objetivo examinar la influencia de cultura organizacional y estilos de liderazgo en el compromiso de los miembros del personal en una organización sin ganancias organización que atiende a niños y familias en la ciudad

de Nueva York. Fue un estudio de tipo correlacional, la población fueron miembros del personal trabajando para una organización ubicada en Nueva York 100 miembros del personal no gerencial. Y con un muestreo aleatorio que no se basó en listas. A través de este método de muestreo, se capturó un número máximo de participantes, lo que garantiza la efectividad de la encuesta, cuyo instrumento fue el de un cuestionario y los principales resultados se mostraron diferencias en la proporción de compromiso y cultura organizacional entre los estilos de liderazgo, que se midieron mediante coeficientes de variación. En particular, cuando los participantes percibieron que un líder exhibía rasgos de liderazgo transformacional, También hubo mayores proporciones de percepciones de compromiso organizacional y cultura organizacional positiva dentro de esos grupos. Las implicaciones para las relaciones sociales positivas Los cambios derivados de este estudio incluyen recomendaciones al liderazgo organizacional para identificar los antecedentes, culturas y prácticas de los empleados, y determinar la relevancia de la cultura organizacional. Estas recomendaciones pueden aumentar el compromiso y satisfacción laboral, reduciendo así la rotación, aumentando la rentabilidad e influyendo. Se concluyó la investigación que las percepciones de los miembros del personal con respecto al estilo de liderazgo (transformacional y laissez-faire) tuvieron un efecto en el compromiso. a la organización sin fines de lucro. Además, las percepciones de los miembros del personal sobre la cultura organizacional tuvo un efecto en el compromiso de los miembros del personal con la misión organizativa. Además, la cultura organizacional y el liderazgo influyeron en el personal, por lo tanto, el liderazgo y la cultura afectan el compromiso del personal, que a su vez afecta la administración y la formulación de políticas en organizaciones sin fines de lucro, que son entidades públicas.

Sin embargo Obijiaku (2019) en su investigación titulado "*the impact of organisational culture on organisational performance in nigerian banks*". Tuvo como objetivo investigar el impacto de la cultura organizacional en desempeño organizacional en los bancos de Nigeria. El tipo de investigación fue de tipo correlacional, y la población 160 encuestados participaron en la encuesta, lo que constituyó un tasa de respuesta del 40% y tamaño de muestra de 400. Cuyo instrumento fue el de un cuestionario y los principales resultados fueron que los gerentes deben ser más deliberados en el tipo de comportamientos de liderazgo

que exhiben, para poder fomentar el desarrollo de culturas que creen un entorno propicio para la organización. eficacia y rentabilidad. Además, habrá una mayor necesidad de que las organizaciones desarrollen culturas fuertes en la búsqueda de un desempeño comercial significativo y, a largo plazo, la desarrollo de ventaja competitiva. Se concluye que los los datos recopilados, se obtuvo tres hallazgos importantes, que fortalecen aún más los argumentos de otros investigadores sobre la interrelación entre cultura y liderazgo, cultura y ventaja competitiva, así como cultura y desempeño. También es crucial tener en cuenta que estos hallazgos se complementan entre sí en el sentido de que no solo resaltan claramente los instrumentalidad de los líderes en la forma en que se forma la cultura, así como en los rasgos que poseería, pero También que un buen liderazgo es vital para los beneficios de la cultura que pueden generar rendimiento empresarial superior, así como un medio de ventaja competitiva sostenida a largo plazo.

De otro lado para Hande y Ozge (2016) en su investigación titulada "*laissez-faire leaders and organizations: how does laissez-faire leader erode the trust in organizations?*". Tuvo como objetivo investigar el efecto del liderazgo laissez-faire en la confianza de los colaboradores en sus organizaciones. Conocido como "ausencia de liderazgo". Fue un estudio de tipo correlacional, la población de este estudio fue de 129 ingenieros que trabajan en una organización pública, cuyo instrumento utilizado fue el de un cuestionario, cuyo principales hallazgo fueron, que incluyó tanto los coeficientes de correlación como los resultados del modelado de ecuaciones estructurales, reveló que la experiencia del liderazgo del laissez-faire por parte de un supervisor inmediato estaba fuertemente asociada con un nivel reducido de confianza en las organizaciones. Más específicamente, cuando un supervisor no satisface las expectativas de los subordinados por falta de presencia y participación, esos comportamientos parecen erosionar los sentimientos de confianza de los empleados hacia sus organizaciones. Se concluyó que el presente estudio apoyan la creencia de que un liderazgo ineficaz erosiona la confianza de los empleados en las organizaciones. Creemos que al usar los hallazgos de este estudio, los gerentes / líderes podrían cultivar una cultura de confianza mediante el uso de un liderazgo más activo y centrado en los empleados.

De tal modo Acosta y Sánchez (2019) en su investigación tuvo como objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y comportamiento organizacional del personal de la oficina regional de INDECOPI, Loreto-2018. Esta investigación fue correlacion la población fue integrada por trabajadores de la de la empresa en mencion con sede Loreto en el año 2018. Los resultados fueron de acuerdo al Test de Kurt Lewin aplicado al 100% de empleados, se determinó que el 84,6% estuvieron de acuerdo que el estilo predominante es el democrático. Esto nos da a comprender que tiene bastante implicancia el estilo de liderazgo y el comportamiento organizacional el cual genera un buen desarrollo en las actividades que realizan los equipos de trabajo y en el cumplimiento de sus tareas logrando los objetivos o fracasando en el desarrollo de sus actividades.

Por consiguiente Romero (2019) en su investigación titulada “relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve startup de línea tecnológica que ganaron el “concurso de startup Perú”, Lima 2019”. Tuvo como objetivo Determinar si existe relación positiva entre sus variables la investigación fue de tipo correlacional, cuya población esta integrada por 214 colaboradores de los nueve startups, cuya muestra esta basada en la formula probabilística para una población finita y se aplico como instrumento un cuestionario. Se concluye que los hallazgos del estudio tienen apoyo en los argumentos que las variables tiene una relación positiva entre si y como resultado de los cuestionarios se compro una alta correlación entre estas. Con una correlación = 0.583, $r = 0,000$, $p < 0.05$, con lo cual se acepto la hipótesis planteada; pero cabe resaltar que en este estudio el liderazgo laissez faire tiene un relacion negativa con la cultura organizacional.

Por otra parte Burga (2019) en su investigación titulada “cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017”. El objetivo principal fue determinar la influencia entre ambas variables la investigación fue de tipo correlacional con población de 50 colaboradores de la empresa en Chiclayo, lo cual se realizo un estudio con el objetivo de obtener información necesaria y tener una visión de la realidad problemática de dicha empresa que se investiga. Y se aplico un instrumento como el de un cuestionario. Los principales resultados fueron que la cultura organizacional que tiene dicha empresa, teniendo como datos recopilados

el 30% manifiestan que no hay una cultura organizacional y esta reflejada por falta de valores y actitudes, mientras que el 40% dicen que se requiere fortalecer la cultura en la organización. Concluyendo podemos indicar tiene influencia en la satisfacción laboral de dichos trabajadores con los datos obtenidos de spearman si existe al mejorar los principios, valores y experiencias se mejora satisfactoriamente la Cultura Organizacional y eso construye lazos de apoyo en los grupos de trabajo se desarrollan las actividades con la mayor eficiencia y se alcanzan los objetivos.

En tal sentido Jaime y Vera (2020) en su investigación titulada “Influencia de los estilos de liderazgo en la innovación empresarial de las empresas del sector químico en la ciudad de Bucaramanga”. Tuvo como objetivo analizar la influencia de los estilos de liderazgo. El tipo de investigación fue descriptivo. Y la población fueron las 129 empresas en dicho sector. Y Los Instrumentos utilizados para recolectar la información corresponden al uso del Cuestionario de liderazgo MLQ-5X versión corta y La Encuesta de Desarrollo de innovación tecnológica (EDIT), asimismo los resultados arrojan que las entidades del sector químico de la ciudad de Bucaramanga poseen un liderazgo de tipo transaccional y transformacional por lo que se recomienda que las empresas deben seguir mejorando hasta alcanzar el liderazgo transformacional en la mayoría de los casos, por medio de capacitaciones, formaciones y concientización a los gerentes. Se concluye La influencia de los estilos de liderazgo en la innovación empresarial de las empresas objeto de esta investigación” son ejes fundamentales de dichas organizaciones, ya que permiten que su posición en el mercado sea estable y se encuentren en las listas de los sectores económicos más relevantes de la ciudad de Bucaramanga y del país.

Por otra parte Panta (2018) en su investigación tuvo como objetivo su investigación en determinar que relación existe entre liderazgo con la cultura organizacional. La investigación fue de tipo correlacional. cuya población fue de 50 docentes. El instrumento aplicado fue un cuestionario. Los resultados principales reflejan que un 56,0% de docentes afirman que se alcanzó un nivel medio en liderazgo, un 36,0% consiguieron un nivel alto y un 8,0% alcanzaron un nivel bajo. Se concluye que si existe relación entre ambas variables, debido a la correlación

de Spearman teniendo un valor de 0.856 y un $p < 0,05$; lo que indica que es muy buena.

Asimismo Cruz, et al. (2016) en su investigación titulada “Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa”. Tuvo como objetivo investigar las relaciones de dependencia entre los indicadores del liderazgo en torno a la gestión escolar en el proceso de acreditación de una IES. Cuya población fueron 300 estudiantes, docentes y administrativos. Cuya muestra fue una selección no probabilística de 300 encuestados de tres IES se aplicó un instrumento de tipo cuestionario. Se concluye que, el liderazgo debe tener influencia de la cultura y el clima laboral, así como el desarrollo de los talentos futuros y escenarios en donde el institucionalismo está reducido a su mínima expresión que resalten el liderazgo para la mejora de una cultura organizacional con la motivación, compromiso y valores.

En tal sentido Plúa (2019) en su investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. Su investigación fue tipo causal y nivel correlacional, con un enfoque cualitativo de diseño no experimental y una muestra censal cuya población fue de 31 docentes, la técnica fue la encuesta y se aplicó un cuestionario. Se concluyó en los resultados que el liderazgo liberal influye significativamente en la cultura organizacional, donde el coeficiente de Spearman fue 0,593 que indica una relación moderada y directa.

Es importante tener en cuenta que para desarrollar una investigación. Se debe utilizar teorías y enfoques conceptuales que sean fiables para un estudio. Para el liderazgo *laissez faire* se utilizó las siguientes teorías.

De este modo el modelo teórico conductual de Kurt Lewin, identificó tres estilos de liderazgo como el autocrático, democrático y liberal, donde el líder deja que el grupo trabaje solo y sin supervisión, citado por Fermini (2017) expresa que el liderazgo *laissez faire* es el menos eficaz, se trata de un líder inactivo, que no se adelanta a los problemas y que no toma decisión alguna. Este liderazgo daña el desempeño y el trabajo en equipo, asimismo muchas veces los subordinados no

muestran interés y no se preocupan por alcanzar las metas. También facilita el desorden administrativo donde ocurren trámites ilegales al no haber un control y un seguimiento de las actividades. En este modelo teórico conductual nos deja un aporte muy bueno para esta investigación porque menciona que el liderazgo *laissez faire* afecta de manera drástica el desempeño de los trabajadores, lo cual no hay supervisión alguna y hace sentir a los subordinados que están abandonados en su área de trabajo.

Por lo consiguiente el modelo teórico de las características de la personalidad del líder de White y Lippitt, quienes hicieron un estudio para entender el efecto de los diferentes estilos de liderazgo (el autocrático, el democrático y el liberal), citado por Chiavenato (2019) menciona que el líder liberal encarga todas las decisiones a los subordinados, deja las cosas enteramente a su voluntad y no hay iniciativa propia, lo cual no se ejerce control alguno en las actividades dentro de la organización. Permitiendo que la productividad sea baja y que las funciones que se desarrollen se hagan al azar, con muchos altibajos y que exista individualismo en el área de trabajo, así como tener un respeto al líder a cargo. En este contexto nos dice que el liderazgo *laissez faire* está relacionado con la personalidad del líder, ya que si no se ejerce algún tipo de control en las actividades dentro de la organización puede afectar el nivel de productividad para el logro de las metas.

Asimismo el Modelo Teórico de cultura propuesto por Geert Hofstede Citado por Jáuregui y Louffat (2019) manifiestan que la cultura organizacional son las prácticas estratégicas que se implementan en las empresas, de esta manera pueden ser observadas por los directivos de la organización con ayuda de expertos, por lo tanto la cultura organizacional evidencia las diferencias entre las prácticas de las organizaciones y las áreas que la conforman (lo que se llama sub culturas). Este modelo teórico hace mención que la cultura organizacional no siempre se fundamenta en los valores sino en las prácticas o actividades que la organización desarrolla a diario y que esto sirve como un indicador para los directivos y con ayuda de expertos a que modelo de cultura sería lo ideal para los trabajadores.

El modelo de cultura propuesto por Charles Handy, menciona que el capital humano es imprescindible de los valores culturales que son útiles para asegurar la vida y continuidad de una organización ante los demás. Y es por ello que Handy

propone la **Teoría de lo culturalmente apropiado** según Handy (1995) citado por Jáuregui y Louffat (2019) afirman que la importancia de tener una cultura apropiada para conseguir la eficiencia y perdurar en el tiempo. En tal sentido, lo que se busca es lograr la cultura en el momento y propósito correcto. El modelo teórico de lo culturalmente apropiado nos da a conocer que en una organización se debe alinear una cultura adecuada en el momento indicado para el bien común de todos y así lograr de manera satisfactoria los objetivos.

Cabe mencionar a Denison que en su modelo teórico de cultura mencionado por Jáuregui y Louffat (2019) se refiere a los principios, ideas, creencias y valores corporativos que sirven como base para una gestión dentro de la organización también hacen referencia a las buenas prácticas y comportamientos que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos y estos se mantienen en el tiempo porque los miembros de las organizaciones las asumen como un valor propio. Denison lo subdivide en adaptabilidad, misión, consistencia y participación; este modelo es uno de los más conocidos para el análisis de la cultura organizacional porque su diseño se maneja dentro del entorno empresarial y se vincula a sus resultados y es aplicable a diferentes niveles de la organización.

Es importante definir los conceptos principales relacionadas al tema, ya que permite conocer y comprender mejor el tema a desarrollar se presentarán las definiciones de la variable 1. Liderazgo *laissez faire*.

Según Silva (2010) define que el líder evade todo tipo de apoyo de los trabajadores escapando de sus responsabilidades de supervisión, no participa en las funciones grupales, se contiene en dirigir, se abstiene en brindar algún tipo de información, solo cuando los colaboradores del área lo solicitan. No propone objetivos claros en el trabajo y no apoya a su grupo a tomar decisiones. En este contexto el líder liberal no escucha a sus subordinados, no guía y no participa en la toma de decisiones para una mejora continua, no tiene iniciativa propia en las actividades diarias. Perjudicando el desempeño y la motivación en los trabajadores.

Según Fermini (2017) cuando este estilo domina, el líder se preocupa muy poco por las personas y por la productividad. *Laissez-faire* significa dejar de hacer, por lo tanto, son personas desinteresadas, que no se comprometen a cumplir sus

actividades de manera eficiente, no se intervienen con las decisiones, ni con los problemas de la organización, no aceptan responsabilidades y solo les importa mantener su puesto hasta cambiar de trabajo o jubilarse. Cabe mencionar que el liderazgo *laissez faire* si es constante dentro de una organización afectaría mucho el nivel de productividad de los colaboradores, es decir no existe un rumbo exacto hacia donde se quiere llegar.

Gozukara, Hatipoglu y Gunes (2017) expresan que los líderes *Laissez faire* se abstienen de liderar y no están interesados en apoyar o mejorar ni a sus seguidores ni a la organización.

Para Neuman y Baron (2005) citado por Breevaart y Zacher (2019) indica que el liderazgo *laissez faire* es ineficaz porque puede impedir que los seguidores no reciban retroalimentación e información cuando se enfrentan a situaciones difíciles.

Para Amini, Mulavizada y Nikzad (2019) detalla que carece de supervisión directa y no proporciona información periódica. No produce ningún esfuerzo de liderazgo o supervisión por parte del que dirige, lo que puede conducir a una producción pobre.

En tal sentido Alvear et al. (2019) citaron a (Hinkin y Schriesheim, 2008) el líder no diferencia su papel, con el papel del colaborador y realiza más bien trabajo de campo que de supervisión.

Además, Mohammed, A.-M., y Wang, J. (2018) mencionan que el líder del *laissez faire* pasivo renuncia a las responsabilidades y evita tomar decisiones lo cual sienta a los empleados.

Por otra parte, Ekiyor, R., y Dapper, E. (2019) Ofrece más libertad a los subordinados con poca presencia o control del líder.

Asimismo es primordial puntualizar las ideas relacionadas a la investigación para comprender en que ámbito se desarrollara la variable 2. Cultura organizacional Según Jáuregui y Louffat (2019) el papel que juega la cultura para lograr una organización efectiva, es saber qué rasgos culturales están conectados al rendimiento hacia el fortalecimiento de aquellos que la favorecen y/o incluso en la

creación de estos. Son algunos roles de quienes ejercen el liderazgo de la organización. Esto nos menciona que para definir un rol exacto y exista una efectividad en las actividades se debe fortalecer y trabajar en las debilidades y así favoreciendo de manera sistemática la productividad de la organización.

Según Chiavenato (2017) define que la cultura organizacional es la manera de vivir y compartir creencias, experiencias y valores, y busca tener algún tipo de interacción entre individuos en las empresas. Cabe mencionar que una cultura organizacional es un estilo de vida que se refleja a diario con las interacciones con otros individuos generando como una convivencia en el área de trabajo.

Según Guerrero y Silva (2017) la cultura organizacional es un factor importante que puede mostrar la fortaleza que tiene la organización, así como tener debilidades que puede ser un riesgo vital para la empresa y puede estar vinculada con la resistencia al cambio. Es importante que una empresa tenga una cultura organizacional bien definida porque esto hará que los trabajadores se sientan identificados al ejercer sus funciones para su crecimiento personal y profesional.

Según Barbera y Schneider (2014) citado por Jáuregui y Louffat (2019) los Valores y las creencias que caracterizan a las organizaciones y que son transmitidas mediante experiencias de socialización entre los individuos, las decisiones que toman los líderes y las historias, así como los mitos que las personas cuentan y replican sobre sus organizaciones. En este contexto en una organización las culturas organizacionales predominan los valores y creencias que se transmiten entre los colaboradores, conllevando a tener una buena relación entre sí.

A su vez Reilly et al. (1991) citado por Ochoa (2022) donde indica que la cultura organizacional se refiere a un sistema de valores donde los miembros de una unidad social forman la base de las expectativas o normas sociales.

Según Jiménez, Pazmay y Mancheno (2017) la cultura organizacional está conformada por un grupo de personas para amoldarse y solucionar problemas en la empresa, asimismo se consideran oportunas para transmitir las de una manera correcta. Cabe mencionar que en las organizaciones los trabajadores deben adaptarse al cambio para poder resolver problemas que aquejan y complican al

logro de los objetivos , lo cual influye la manera de ver las cosas, pensar y el sentir de cada inividuo para ser transmitidas de manera positiva.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se desarrolló el tipo de investigación y diseño; también la operacionalización de las variables a su vez se revisó la población, la muestra y unidad de análisis; se analizó la técnica a utilizar e instrumento y el procedimiento de su aplicación, por último, el método de análisis de datos y aspectos éticos todos estos temas se sustentan en base de información confiable de libros de metodología.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica de segundo nivel porque su propósito está orientada en probar las hipótesis planteadas tal como lo menciona en su libro Ander-Egg (2011) la investigación teórica orientada trata de que estas estén en un marco de determinadas teorías sociales, su propósito es examinar algún aspecto de la realidad, la solución de algunos problemas sociales y la comprobación de hipótesis.

Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental porque se buscó observar situaciones existentes como lo mencionan en su libro Hernández y Mendoza (2018) lo que desarrollas en la investigación no experimental es examinar y trazar los fenómenos y variables en su entorno natural para estudiarlas. Por ello debemos entender que este diseño nos ayudara a estudiar los hechos reales.

Nivel de investigación

El estudio fue de nivel correlacional porque se buscó relacionar ambas variables el liderazgo laissez y la cultura organizacional entre sí según Salkind (1998) citado por Pino (2018, p.194) Definen que la intención de correlacionar su objetivo es dar a conocer e indagar la relación entre las variables y sus resultados. De manera que se confronta la relación entre una variable y la otra.

Enfoque de investigación

El estudio tuvo como enfoque cuantitativo porque permitio medir el problema de estudio en un lugar determinado según Escudero y Cortez (2018, p.25) se diferencia por mostrar la exigencia de medir y evaluar las magnitudes de los problemas de investigación de esta forma el investigador da a conocer un problema de estudio para construir modelos estadísticos que expliquen los fenómenos observados.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo laissez faire

Definición conceptual

Según Silva (2010) indica que el líder evade la confrontación con sus subordinados y evita su responsabilidad de controlar las actividades que conllevan en guiar a su grupo, no proporciona la suficiente información para el desarrollo de las actividades a realizar a menos que se lo soliciten no expresa un horizonte de trabajo claro que ayude en la toma de decisiones lo cual evita a toda costa. Silva expresa que líder liberal no escucha a sus subordinados, no guía y no participa en la toma de decisiones para una mejora continua, no tiene iniciativa propia en las actividades diarias. Perjudicando el desempeño y la motivación en los trabajadores.

Definición operacional

El liderazgo laissez faire se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el reconocimiento contingente, dirección activa y dirección pasiva mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

Dimensiones

Reconocimiento contingente

Es donde el seguidor y el líder acuerdan la relación que tendrán en las actividades y obligaciones con esto puedan llegar a los objetivos y obtener las recompensas o lo contrario de acuerdo a lo acordado y como indicadores tenemos los roles vienen ser una especie de procedimientos para alguna actividad específica, sin embargo

las responsabilidades es uno de los valores más importantes de la empresa porque es un compromiso que debe asumir el trabajador hacia la organización, mientras que la recompensa es una retribución que otorga una entidad hacia un individuo por tener un buen desempeño y cumplimiento de metas.

Dirección activa

Se basa en que el líder se dedica más en los problemas que aparecen cuando está a cargo, es decir monitoreando las actividades y como indicadores tenemos los problemas son situación que pueden emerger en cualquier momento cuya finalidad es analizar y lograr una solución inmediata, mientras que el monitoreo es el seguimiento hacia los trabajadores con la finalidad de que cumplan sus funciones adecuadamente.

Dirección pasiva

Los colaboradores esperan su intervención en cada monitoreo y como indicadores tenemos la despreocupación es la falta de interés por parte del líder a cargo para el cumplimiento de las actividades dentro de una entidad, la iniciativa consiste en tener una actitud, iniciativa propia con el fin de motivar a los demás, sin embargo, la intervención viene ser cuando los jefes o autoridades dan recomendaciones a los subordinados para que puedan mejorar su productividad.

Escala de medición

La escala de medición para el liderazgo laissez faire fue ordinal tipo Likert, cuyas alternativas son; Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Variable 2. Cultura organizacional

Definición conceptual

La cultura para Denilson son creencias, principios y valores que son el soporte del rumbo de toda organización y su gestión como son en el conjunto de actividades que estas realizan y que ejemplifican y refuerza esos principios básicos según Denison citado por Jáuregui y Louffat (2019).

Definición operacional

La cultura organizacional se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos la adaptabilidad, misión, coherencia y participación mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

Dimensiones

Adaptabilidad

La flexibilidad requiere enfocar las necesidades del entorno he de ahí que las empresas cuando se adaptan al tomar esos riesgos son una manera de ganar experiencia ante esos cambios y crean un nuevo horizonte y generalmente, experimentan crecimiento de ventas y una mayor cuota de mercado y como indicadores tenemos lo siguiente generar cambio es la manera de crear formas adaptativas para satisfacer las necesidades del cambio. De esta manera el enfoque en el cliente consiste en tener reacciones inmediatas con los clientes para anticiparse a los problemas y proponer soluciones y el aprendizaje organizacional se relaciona en su entorno como una oportunidad para potenciar la creatividad, innovación y desarrollo.

Misión

Una misión le otorga a la organización un propósito y significado al definir un rol social y objetivo externos, define un adecuado curso de acción para esta y sus miembros, y permite darle forma al comportamiento actual proyectando un estado futuro deseado y los indicadores son Intención y dirección estratégica se encarga de transmitir el propósito de la organización y enseñan de como un individuo contribuye con sus actividades o funciones. Las metas y objetivos vienen ser el conjunto de objetivos que los individuos deben cumplir a través de sus actividades diarias. Asimismo, la visión es el compromiso que comparten los individuos para transmitir los valores y propósitos frente a un futuro deseado.

Consistencia

La coherencia define los valores y sistemas que, a su vez constituyen la base de una cultura fuerte y la participación implica desarrollar en la organización la capacidad humana, el sentido de la propiedad y la responsabilidad y los indicadores tenemos los valores fundamentales son las prácticas compartidas por todos los integrantes de la organización. Sin embargo, los acuerdos se refieren a que ellos llegaran a un acuerdo sobre asuntos críticos con el objetivo de solucionarlos y la coordinación son las diferentes funciones y unidades de la organización que son capaces de trabajar en equipos para lograr objetivos comunes.

Participación

Implica desarrollar en las entidades la capacidad humana, el sentido de la propiedad y la responsabilidad y los indicadores correspondientes son el desarrollo de capacidad se refiere a que cuando una organización invierte en sus colaboradores para su desarrollo profesional y humano. Refuerzan el capital humano para tener una competitividad para el logro de los objetivos, mientras que la orientación del equipo es manera de intégralos para alcanzar los objetivos comunes, ya que la organización depende del esfuerzo de los colaboradores y el empoderamiento es cuando los individuos tienen la autoridad, iniciativa y capacidad de realizar su propio trabajo.

Escala de medición

La escala de medición para cultura organizacional fue ordinal tipo Likert, cuyas alternativas son; Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En la presente investigación se consideró como población de estudio a los integrantes del área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, siendo un total de 29 trabajadores, para ello se ha considerado a Pino (2018) que indica que es un grupo constituido por todos los elementos a estudiar y estos se le denomina individuo, el cual no tiene que ser una persona física puede ser familia,

un día, un negocio, etc. En este contexto la población es una agrupación de personas u objetos que deben tener ciertas particularidades en común. Sin embargo se en consideración los siguientes criterios.

Criterios de inclusión

Se consideró a todos los colaboradores del área de mantenimiento que laboran en la empresa papelera de Lima y manifestaron su venia para participar en la investigación.

Criterios de exclusión

Se omitió por naturaleza de la investigación a la jefatura, supervisores y a un operario que un nuevo personal del área de manteniendo.

3.3.2 Muestra censal

Se consideró en esta investigación estudiar a los 29 trabajadores que integran el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, la población es por debajo de la cantidad mínima que se requiere para aplicar una muestra y no requiere calcularla, siendo una muestra censal donde su particularidad principal es la totalidad de la población, según los autores Hernández y Mendoza (2018).

Unidad de análisis

Se consideró a los trabajadores del área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica para la presente investigación fue la encuesta, así como lo como lo menciono Arias (2020) la encuesta se utiliza para recolectar datos y su principal característica es que sus respuestas se deben sistematizar de forma estadística mediante tablas de distribución y figuras.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento para la presente investigación fue un cuestionario para el liderazgo *laissez faire* y otro para cultura organizacional así como plantea Arias (2021) consiste un conjunto de preguntas enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas las cuales no son correctas o incorrectas y estas nos llevan a un resultado diferente y se aplica a una población conformada por personas.

Validez

En términos generales hace referencia al grado en que el instrumento mide con exactitud la variable que pretende medir según Hernández y Mendoza (2018) en el presente estudio se solicitó la revisión a expertos habilitados para la validación de los instrumentos para lo cual se enviaron los formatos de validación a sus correos corporativos para su revisión obteniendo como resultado la firma del documento y que es aplicable.

Ver anexo 3

Confiabilidad

Es el grado en que un instrumento genera resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos como lo mencionan Hernández y Mendoza (2018) para hallar la confiabilidad de los instrumentos se realizó un piloto; la encuesta se digitó en documento de Google Drive y se envió el link por Whatsapp a lo cual respondieron 10 colaboradores dicha información se recopiló en Excel para su aplicación en el programa SPSS versión 24. Asimismo se halló que ambos instrumentos son confiables.

Ver anexo 3

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el jefe de mantenimiento de dicha empresa que se aplicaría el cuestionario de manera presencial a los colaboradores del área de mantenimiento. Para así completar la información requerida referente al liderazgo *laissez faire* y cultura organizacional.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que permitirá comprender los resultados obtenidos según Anderson Sweeney y Williams citado por Pino (2018) indica que la e. descriptiva son resúmenes de datos que pueden ser tabulares, gráficos o numéricos, mientras que la e.inferencial es la que se encarga de inferir sobre el comportamiento de una población a partir de una muestra bajo un margen de error que es cuantificado por la teoría de las probabilidades.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se consideró los lineamientos estipulados por la Universidad Cesar Vallejo siguiendo el reglamento y las normas de investigación. Asimismo, la recopilación y contenido de los capítulos proceden de información verídica tanto de libros, artículos y tesis, los cuales fueron parafraseados respetando el derecho de autor, citándolos respectivamente con la norma APA 7ma edición de igual manera se acató el código de ética de la universidad aprobada bajo resolución del consejo universitario N.º 292-2020/UCV. Así también podemos indicar que es original tanto en contenido como en análisis, puesto que no se realizó manipulaciones ni modificaciones intencionadas para obtener resultados favorables a ningún tipo de interés.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Es importante indicar que el análisis descriptivo por su naturaleza es bastante útil en toda área que se trabaje con datos cuantitativos. Es provechoso en la educación, ingeniería, administración, etc. Para dar a conocer la particularidad de los datos estos mediante medidas de resumen, figuras y tablas. De esa forma se entiende que el procesar los datos es una acción básica e importante para manejar la información como lo indicaron Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) de esa forma en la presente investigación se utilizó esta forma de mostrar los datos obtenidos en la recolección y mostrar dichos resultados.

Variable1. Liderazgo laissez faire

Tabla 1.

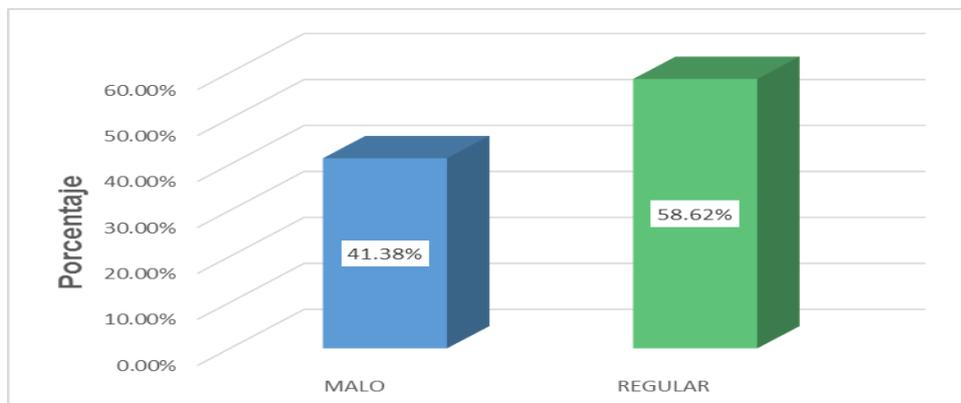
Distribución de frecuencia de la variable Liderazgo laissez faire

Liderazgo Laissez faire	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	12	41.38%
REGULAR	17	58.62%
Total general	29	100%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 1.

Diagrama de barras de la variable Liderazgo laissez faire



Como se aprecia en la tabla anterior que la variable Liderazgo laissez faire se ubica en nivel regular con un 58.62% de los encuestados y 41.38% nos indica que es Malo y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 1. Reconocimiento contingente

Tabla 2.

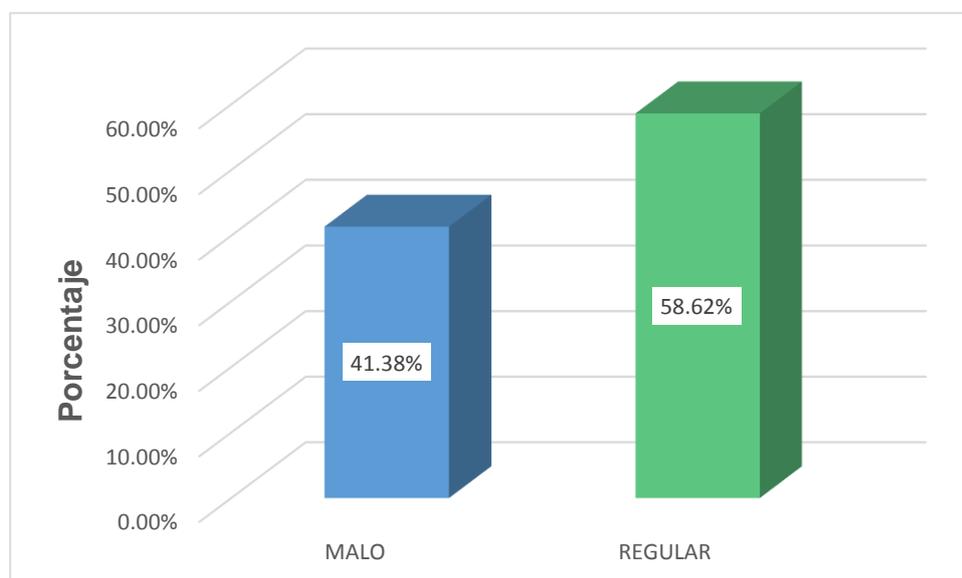
Distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento contingente

Reconocimiento contingente	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	12	41%
REGULAR	17	59%
Total general	29	100%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 2.

Diagrama de barras de la dimensión Reconocimiento contingente



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión reconocimiento contingente se ubica en regular con un 58.62% de los encuestados y 41.38% nos indica que es Malo y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 2. Dirección activa

Tabla 3.

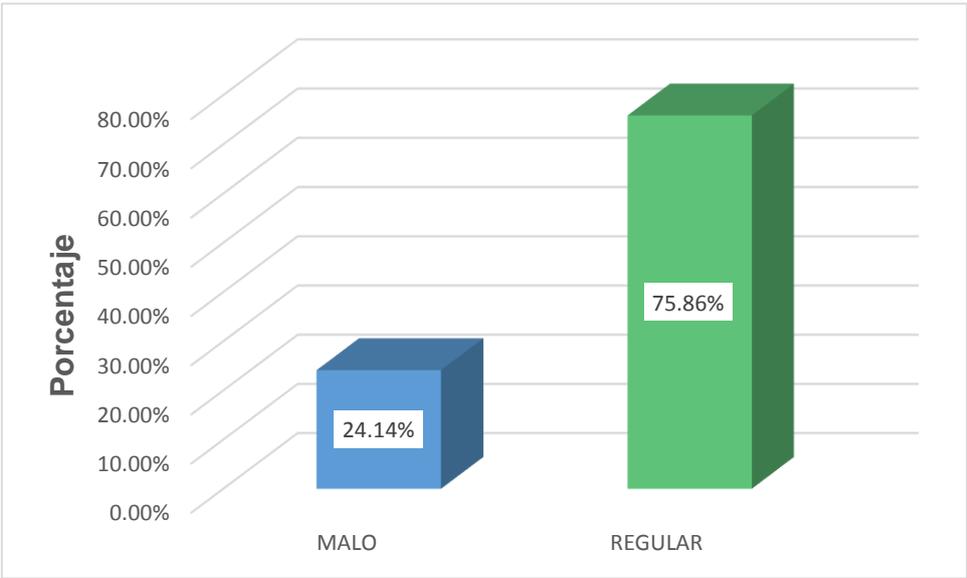
Distribución de frecuencia de la dimensión Dirección activa

Dirección activa	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	7	24%
REGULAR	22	76%
Total general	29	100%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 3.

Diagrama de barras de la dimensión Dirección activa



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión dirección activa se ubica en regular con un 75.86% de los encuestados y 24.14% nos indica que es Malo y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 3. Dirección pasiva

Tabla 4.

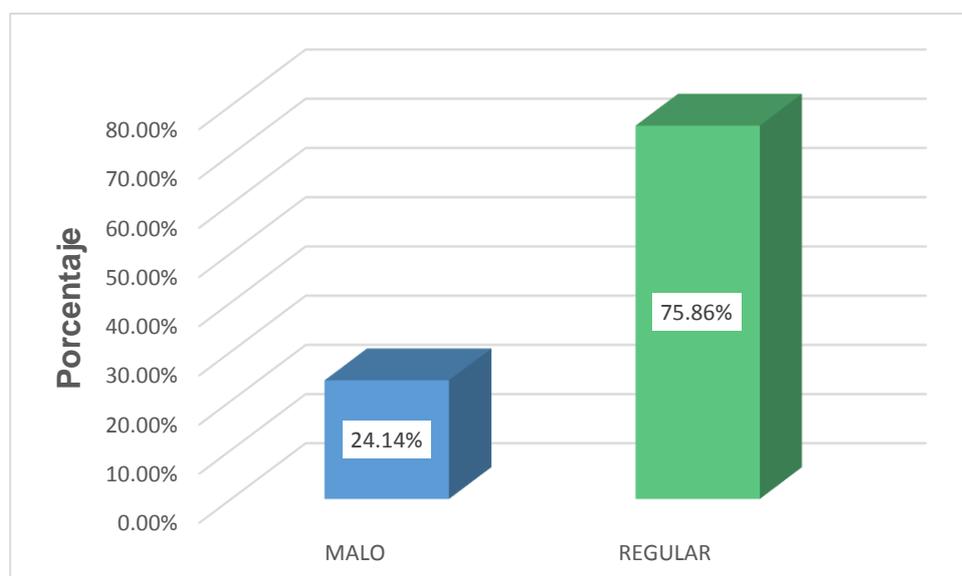
Distribución de frecuencia de la dimensión Dirección pasiva

Dirección pasiva	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	7	24%
REGULAR	22	76%
Total general	29	100%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 4.

Diagrama de barras de la dimensión Dirección pasiva



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión dirección pasiva se ubica en regular con un 75.86% de los encuestados y 24.14% nos indica que es Malo y sin respuesta alguna que es buena.

Variable 2. Cultura organizacional

Tabla 5.

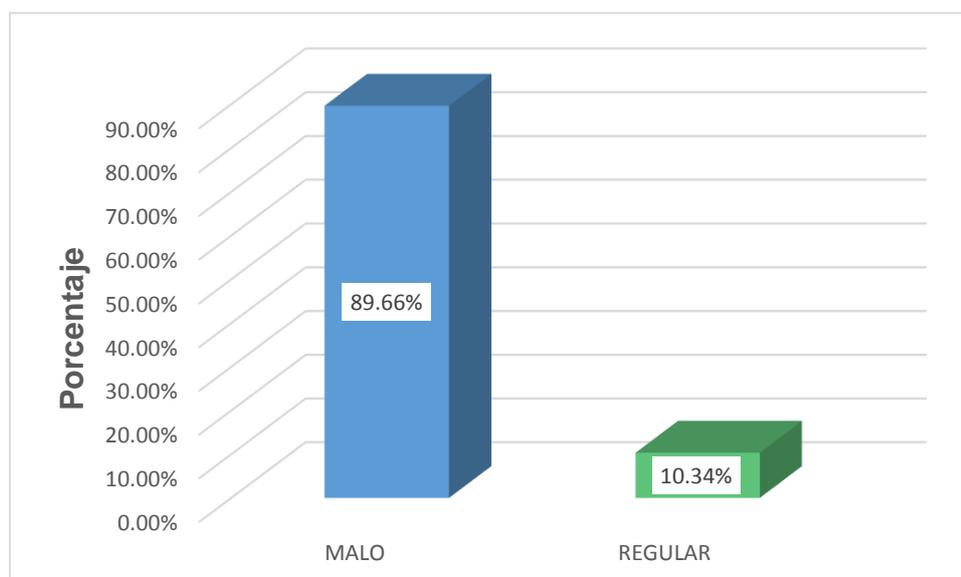
Distribución de frecuencia de la variable Cultura organizacional

Cultura organizacional	Nº empleados	Porcentaje
MALO	26	89.66%
REGULAR	3	10.34%
Total general	29	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 5.

Diagrama de barras de la variable Cultura organizacional



Como se aprecia en la tabla anterior que la variable Cultura organizacional es mala con el 89.66% y un 10.34% regular de los encuestados y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 1. Adaptabilidad

Tabla 6.

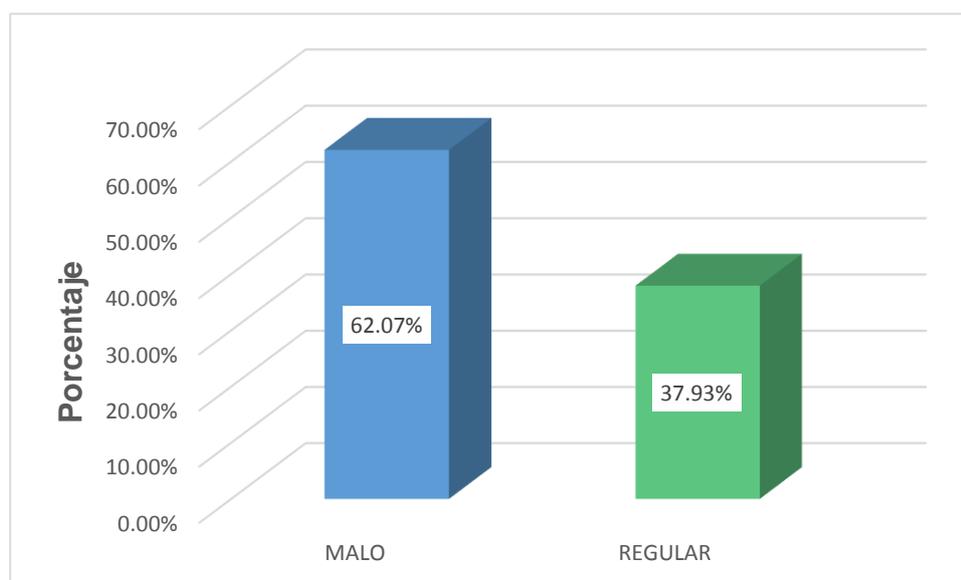
Distribución de frecuencia de la dimensión Adaptabilidad

Adaptabilidad	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	18	62.07%
REGULAR	11	37.93%
Total general	29	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 6.

Diagrama de barras de la dimensión Adaptabilidad



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión Adaptabilidad es mala en un 62.07% de los encuestados y regular 37.93% y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 2. Misión

Tabla 7.

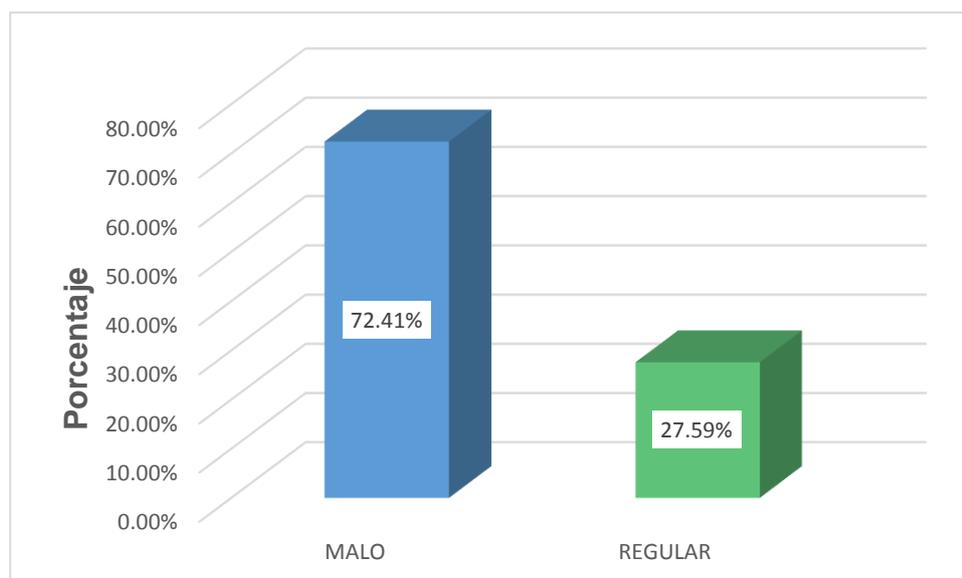
Distribución de frecuencia de la dimensión Misión

Misión	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	21	72.41%
REGULAR	8	27.59%
Total general	29	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 7.

Diagrama de barras de la dimensión Misión



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión Misión es mala para el 72.41% y 27.59% de los encuestados y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 3. Consistencia

Tabla 8.

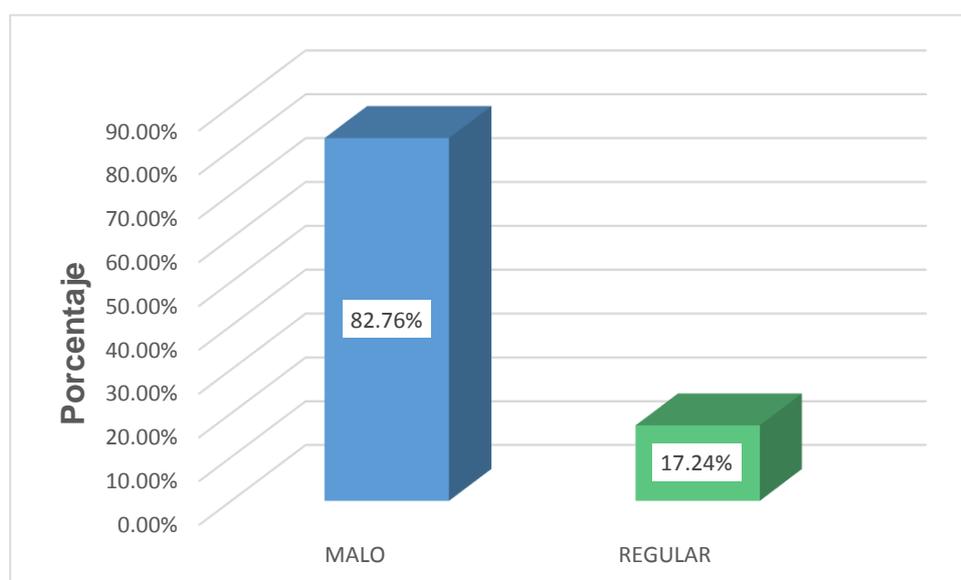
Distribución de frecuencia de la dimensión Misión

Consistencia	Nº Empleados	Porcentaje
MALO	24	82.76%
REGULAR	5	17.24%
Total general	29	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 8.

Diagrama de barras de la dimensión Consistencia



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión Consistencia se ubica en regular con un 82.76% de los encuestados y 17.24% y sin respuesta alguna que es buena.

Dimensión 4. Participación

Tabla 9.

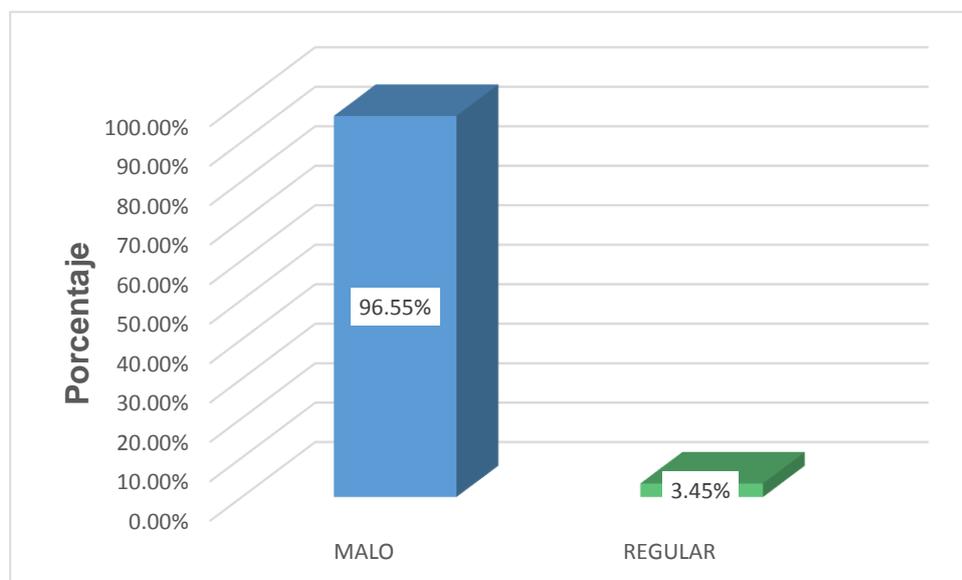
Distribución de frecuencia de la dimensión Participación

Participación	Nº Empleado	Porcentaje
MALO	28	96.55%
REGULAR	1	3.45%
Total general	29	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 9.

Diagrama de barras de la dimensión Participación



Como se aprecia en la tabla anterior que la dimensión Participación es mala para el 96.55% y regular 3.45% de los encuestados y sin respuesta alguna que es buena.

4.2 Análisis inferencial

El análisis inferencial lo que efectúa en los datos recolectados y descritos anteriormente como lo mencionan Ñaupas, et al (2018) determinar la significancia de las hipótesis es indispensable para realizar conclusiones generales y específicos. Busca integrar las cualidades contempladas en una población, mediante modelos matemáticos estadísticos. Esto proporciona parámetros de estimaciones y de esa forma probar la hipótesis con base en la distribución de la muestra.

Tabla 10.

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-1.00	C. negativa perfecta
-0.90	-0.99 C. negativa muy fuerte
-0.75	-0.89 C. negativa considerable
-0.50	-0.74 C. negativa media
-0.25	-0.49 C. negativa débil
-0.10	-0.24 C. negativa muy débil
0.00	No existe Correlación
0.10	0.01 C. positiva muy débil
0.25	0.11 C. positiva débil
0.50	0.26 C. positiva media
0.75	0.51 C. positiva considerable
0.90	0.76 C. positiva muy Fuerte
1.00	C. positiva perfecta

Nota: Elaboración propia basada en Hernández y Mendoza (2018)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. bilateral $\leq 0,005$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Si Sig. bilateral $> 0,005$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelería de Lima, 2022.

H₁: Si existe relación directa entre Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelería de Lima, 2022.

Tabla 11.

Correlación entre Liderazgo laissez faire y cultura organizacional

			Liderazgo laissez faire	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo laissez faire	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 29	,496** 0.006 29
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,496** 0.006 29	1.000 29

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

Nota: SPSS Versión 25

En la tabla 11 se observa una sig. = 0.006 menor a 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre Liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelería de Lima, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de .496 lo que se traduce en una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

H₁: Si existe relación directa entre reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

Tabla 12.

Correlación entre Reconocimiento contingente y cultura organizacional

			Reconocimiento contingente	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento contingente	Coeficiente de correlación	1.000	,481**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	29	29
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,481**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	29	29

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

Nota: SPSS Versión 25

En la tabla 12 se observa una sig. = 0.008 menor a 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre el reconocimiento contingente y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Asimismo, el coeficiente fue de correlación de .481 lo que se traduce en una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

H₁: Si existe relación directa entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

Tabla 13.

Correlación entre Dirección activa y cultura organizacional

			Dirección activa	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Dirección activa	Coeficiente de correlación	1.000	,438*
		Sig. (bilateral)		0.017
		N	29	29
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,438*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.017	
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Nota: SPSS Versión 25

En la tabla 13 se observa una sig. = 0.017 menor a 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la dirección activa y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de .438 lo que se traduce en una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

H₁: Si existe relación directa entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

Tabla 14.

Correlación entre Dirección pasiva y cultura organizacional

		Dirección pasiva	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Dirección pasiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,374* 29
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,374* 0.045 29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Nota: SPSS Versión 25

En la tabla 14 se observa una sig. = 0.045 menor a 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la dirección pasiva y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de .374 lo que se traduce en una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo *laissez faire* y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Por medio de la prueba de spearman indico un nivel de Sig. (Bilateral) menor 0.05, es decir $0.006 < 0.05$, lo cual, se acepta la hipótesis alterna (H_1), las variables de estudio tienen una correlación 0.496; lo cual indica que la correlación es positiva media. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación señalando que existe una relación positiva media entre liderazgo *laissez faire* y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

Así queda demostrado el objetivo general. Según Romero (2019) estableció que existe relación positiva entre los estilos de liderazgos y la cultura organizacional en los nueve startups de línea tecnológica que ganaron el “Concurso de Startup Perú, Lima”, durante los años 2015 al 2018; mediante la prueba de spearman se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, $p < 0.05$, con un coeficiente de correlación = 0.583, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Cabe mencionar que el liderazgo *laissez faire* obtuvo un grado de correlación = -0.268 con un nivel de significancia bilateral = 0.001, $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis planteada ya que es una correlación inversa. Llegando a la conclusión que el liderazgo *laissez faire* tiene una relación negativa con la cultura organizacional, lo que significa que la ausencia de un estilo de liderazgo se relacionará negativamente con la cultura organizacional. De este modo el modelo teórico conductual de Kurt Lewin citado por Fermini (2017) expresa que el liderazgo *laissez faire* es el menos eficaz, se trata de un líder inactivo, que no se adelanta a los problemas y que no toma decisión alguna. En este modelo teórico conductual nos deja un aporte muy bueno para esta investigación porque menciona que el liderazgo *laissez faire* afecta de manera drástica el desempeño de los trabajadores, donde no hay supervisión alguna y hace sentir a los subordinados que están abandonados en su área de trabajo. Asu vez Jáuregui y Louffat (2019) indicaron que el Modelo Teórico de cultura propuesto por Geert Hofstede manifiesta que la cultura organizacional son las prácticas estratégicas que se implementan en las empresas este modelo hace mención que

la cultura organizacional no siempre se fundamenta en los valores sino en las practicas o actividades que la organización desarrolla a diario y que esto sirve como un indicador para los directores y con la ayuda de expertos a que modelo de cultura seria ideal para los trabajadores; estos necesitan buenos lideres para alcanzar el éxito y perdurar en el tiempo.

Uno de los objetivos específicos era determinar la relación entre reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Por medio de la prueba de spearman indico un nivel de Sig. (bilateral) menor 0.05, es decir $0.008 < 0.05$, lo cual, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), teniendo una correlación 0.481; lo cual indica que la correlación en los valores de spearman es positiva media. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación señalando que, si existe relación directa entre reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Por otro lado, los resultados manifestaron que la dimensión reconocimiento contingente está en un nivel regular con un 58.62 % de los encuestados.

Podemos mencionar a Silva (2010) que el reconocimiento continente trata de los acuerdos entre el líder y los subordinados con el objetivo de obtener recompensas al desarrollar sus actividades, aquí se establecen los roles y procedimientos para las actividades específicas, responsabilidades y compromiso que debe asumir el trabajador en otras palabras la retribución por el buen desempeño. Con ello podemos mencionar el modelo teórico de Denison citado por Jáuregui y Louffat (2019) que indica como parte de la cultura organizacional la consistencia como una de sus dimensiones que hace referencia a la coordinacion e integracion en donde se establecen las funciones y unidades de organización y lograr los objetivos; donde tambien se concilian los acuerdos cuando existan diferencias y los valores fundamentales que son las practicas compartidas por los trabajadores. En esta investigacion En la tabla 8 y figura 8 se puede apreciar que la dimensión Consistencia se ubica en regular con un 82.76% de los encuestados y 17.24% señalaron que es Malo y ninguno considero que es buena esto nos indica que al tener un liderazgo laissez faire afecta a la cultura organizacional y no es idónea para la organización.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre dirección activa y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Mediante la prueba spearman indico un nivel de Sig.(bilateral) menor a 0.05, es decir $0.017 < 0.05$ con lo cual se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), teniendo una correlación de 0.438; lo que significa tiene correlación positiva media, aceptando la hipótesis de la investigación que señalo que, si existe relación directa entre dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Se puede apreciar en la figura 3 que la dimensión dirección activa se ubica en regular con un 75.86% de los encuestados.

Por lo consiguiente el modelo teórico de las característica de la personalidad del líder de White y Lippitt, quienes hicieron un estudio para entender el efecto de los diferentes estilos de liderazgo (el autocrático, el democrático y el liberal), citado por Chiavenato (2019), menciona que el líder liberal o laissez faire encarga todas las decisiones a los subordinados, deja las cosas enteramente a su voluntad y no hay iniciativa propia, lo cual no se ejerce control alguno en las actividades dentro de la organización. Permitiendo que la productividad sea baja y que las funciones se desarrollen al azar, con muchos altibajos y exista individualismo en el área de trabajo, así como tener un respeto al líder a cargo. En este contexto nos dice que el liderazgo laissez faire está relacionado con la personalidad del líder, ya que si no se ejerce algún tipo de control en las actividades dentro de la organización puede afectar el nivel de productividad para el logro de las metas. Comparando esta dimensión con la dimensión de cultura organizacional; según el modelo teórico de Denison citado por Jáuregui y Louffat (2019) Una misión le otorga a la organización un propósito y significado al definir un rol social y objetivo externos, define un adecuado curso de acción para esta y sus miembros, y permite darle forma al comportamiento actual proyectando un estado futuro deseado.

Como último objetivo específico era determinar la relación entre dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022. Mediante la prueba spearman indico un nivel de

Sig.(bilateral) menor a 0.05, es decir $0.045 < 0.05$ con lo cual se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), teniendo una correlación de 0.374; lo que significa tiene correlación positiva media, aceptando la hipótesis de la investigación que señalo que, si existe relación directa entre dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

Cabe contrastar los resultados obtenidos con el modelo de cultura propuesto por Charles Handy, menciona que el capital humano es imprescindible de los valores culturales que son utiles para asegurar la vida y continuidad de una organización ante los demás. Y es por ello que Handy propone la **Teoria de lo culturalmente apropiado** según Handy (1995) citado por Jáuregui y Louffat (2019, p.167). afirman que la importancia de tener una cultura apropiada para conseguir la eficiencia y perdurar en el tiempo. En tal sentido, lo que se busca es lograr la cultura en el momento y proposito correcto. El modelo teórico de lo culturalmente apropiado nos da a conocer que en una organización se debe alinear una cultura adecuada en el momento indicado para el bien común de todos y asi lograr de manera satisfactoria los objetivos. Esto conlleva a que la direccion pasiva el lider evita involucrase Los colaboradores esperan su intervención en cada monitoreo su falta de interés por parte del líder a cargo para el cumplimiento de las actividades dentro de una entidad, iniciativa propia con el fin de motivar a los demás, sin embargo, la intervención viene ser cuando los jefes o autoridades dan recomendaciones a los subordinados para que puedan mejorar su productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe relación directa entre liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022, con un grado de correlación fue de .496; lo que indica un nivel positivo media; también se obtuvo un sig. =0.006 < 0.05 con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. A si mismo el 58.62 % de los encuestados afirma que el liderazgo laissez faire es regular y la cultura organizacional en un nivel malo.

Segunda

Con respecto al primer objetivo específico se determinó que existe relación directa entre el reconocimiento contingente y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022, con un grado de correlación fue de .481; lo que indica un nivel positivo media; también se obtuvo un sig. =0.008 < 0.05 con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. A si mismo los resultados evidenciaron que la dimensión reconocimiento contingente este nivel regular, según el 58.62 % de los encuestados.

Tercera

Refiriéndonos al segundo objetivo específico se determinó que existe relación directa entre la dirección activa y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022, con un grado de correlación fue de .438; lo que indica un nivel positivo media; también se obtuvo un sig. =0.017 < 0.05 con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. A si mismo los resultados evidenciaron que la dimensión la dirección activa este nivel regular, según el 75.86 % de los encuestados.

Cuarta

Finalmente, refiriéndonos al tercer objetivo específico se determinó que existe relación directa entre la dirección pasiva y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022, con un grado de correlación fue de .374; lo que indica un nivel positivo media; también se obtuvo un sig. =0.045 < 0.05 con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador. A si mismo los resultados evidenciaron que la dimensión la dirección pasiva este nivel regular, según el 75.86 % de los encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la gerencia operaciones realizando capacitaciones, talleres de coaching o sensibilización donde los líderes puedan desarrollar sus capacidades, habilidades y de esa manera obtengan las herramientas adecuadas para manejar al personal y a los grupos de trabajo; con el fin de fortalecer los equipos logrando el buen desempeño de estos. Cabe mencionar que también es importante la capacitación conjunta con el equipo de trabajo esto ayudara a mejorar la relación entre ellos.

Segunda

Se recomienda al jefe de mantenimiento que los acuerdos que establezcan con los trabajadores deben estar alineados a los roles y funciones de ellos para que las recompensas sean intrínsecas y se forme una cultura organizacional deseable, esto generará valores apropiados al personal.

Tercera

Se recomienda a las jefaturas que no solo es importante concentrarse en los problemas o errores que se cometieron; sino más bien realizar un análisis general del desarrollo de la actividad puede ser mediante los cinco porque, espina de pescado o ACR (análisis causa raíz) donde se establezcan la verdadera causa y se planteen oportunidades de mejora.

Cuarta

Se recomienda a la jefatura fortalecer a sus equipos para desarrollen el sentido de pertenencia mediante dinámicas de grupos donde los trabajadores interactúen en distintas situaciones donde puedan tener experiencias que les ayuden a tomar decisiones e intervenir en el momento oportuno.

REFERENCIAS

- Acosta, M. y Sánchez, R. (2019). *Estilo de liderazgo y comportamiento organizacional del personal de la oficina regional de indecopi, loreto-2018*. universidad privada de la selva peruana, Iquitos, Perú.
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/52/Tesis%20Estilo%20de%20Liderazgo%20y%20Comportamiento%20Organizacional.pdf>
- Amini, M., MulavizadaAnd, S. y Nikzad, H. (2019). The Impact of Autocratic, Democratic and Laissez-Fair Leadership Style on Employee Motivation and Commitment: A Case Study of Afghan Wireless Communication Company (Awcc). *Revista de Negocios y Gestión*, 45-50. Obtenido de <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue6/Series-1/E2106014550.pdf>
- Ander-Egg, Ezequiel. (2011). *Aprende a investigar*. Editorial Brujas
- Alvear, I., Luna, O., Navarro, S. y Salas, B. (2019). *Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 575-291. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356017/html/>
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L., y Rodriguez, E. (2016). *Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el norte de Chile*. Universidad de Tarapacá, La Serena, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373549328013.pdf>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* .
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Burga, J. (2019). *Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas chiclayo 2017*.

Universidad Señor De Sipan, Pimentel.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6348/Burga%20R%C3%ADos%20Johana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1>

Breevaart, K. y Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *The British Psychological Society*, 384-409. Obtenido de

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12253>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Cruz, L., Carréon, J., Sánchez, A., Sandoval, F., y Morales, M. (2016). *Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa*. Universidad Nacional Autónoma de México, Juarez.
<https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/1334/1415>

Ekiyor, R. y Dapper, E. (2019). Leadership Styles and Entrepreneurial Orientation. *European Journal of Business and Management*, 88-94. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234628852.pdf>

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala, Ecuador.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Editorial Esan ediciones.

Guerrero, M., y Silva, D. (2017). *La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas*. Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057495.pdf>

- Gozukara, I., Hatipoglu, Z. y Gunes, O. (2017). The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal Satisfaction and Organizational Diagnosis in terms of Turno. *International Journal of Business and Management*, 104-116. Obtenido de <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/69144>
- Hande, T., y Ozge, T. (2016). *Laissez-faire leaders and organizations: how does laissez-faire leader erode the trust in organizations?* Hacettepe University, Ankara, Turquía. https://www.researchgate.net/publication/320283218_Laissez-Faire_leaders_and_organizations_how_does_Laissez-Faire_leader_erode_the_trust_in_organizations
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Hinds, S. (2019). *Influence of Organizational Culture and Leadership Styles on Nonprofit Staff Members' Commitment*. Walden University , Washington, Estados Unidos. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7614&context=dissertations>
- Jaime, D., y Vera, Y. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo en la innovación*. Universidad de investigacion y desarrollo, Bucaramanga. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02616493/document>
- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Editorial Pearson.
- Jiménez, W., Pazmay, P., y Mancheno, M. (2017). *Impacto de la cultura organizacional al implementar un modelo de gestión basado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/698/pdf_504/3895

- Loli, A., y García, G. (2021). *Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque - Perú*. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Chiclayo, Perú.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/20609/16771/70281>
- Louffat, E. (2015). *Administracion: Fundamento del proceso administrativo* (Cuarta ed.). Buenos Aires: Cengage. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=2758&pg=5>
- Mohammed, A. y Wang, J. (2018). Impact of Laissez-Faire Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Implications for Job Performance. *Revista Internacional de Innovación y Desarrollo Económico*, 29-43. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.41.2003>
- Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la u. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Obijaku, O. (2019). *The impact of organisational culture on organisational performance in nigerian banks*. Irlanda.
<http://norma.ncirl.ie/4024/1/obiagelilorettaobijaku.pdf>
- Ochoa S. (2022). *La cultura organizacional en el siglo xxi: un estudio bibliométrico de wos*. *Interciencia*, 47 (3),92-99.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33970833007>
- Panta, M. (2018). *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de derecho*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3082/Mar%C3%ADa%20Susy%20Panta%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima, Perú.
- Plúa, M. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil-*

- Ecuador 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/Plúa_MMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reis, L. (2017). *Liderança e satisfação no trabalho uma análise das implicações de atitude face ao líder*. Instituto superior de gestão, Lisboa, Portugal.
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18582/1/Luisa%20Caetano%20-%20tese%20-%20ISG.pdf>
- Resolución de consejo universitario n° 0262-2020/UCV. actualización del código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. Oficio N°0275-2020-VI-UCV.
- Resolución de Presidencia N° 215-2018-CONCYTEC-P, que aprueba el Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del SINACYT, y sus modificatorias aprobadas por Resoluciones de Presidencia N° 001-2019-CONCYTEC-P y 149-2019-CONCYTEC-P.
- Romero, J. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve startups de línea tecnológica que ganaron el "concurso de startup Perú", Lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9656/1/2019_Romero-Romero.pdf
- Sánchez, J., y Barraza, L. (2015). *Percepciones sobre liderazgo*. Universidad Autónoma indígena de México, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Silva, Y. (2010). Aplicación del MLQ a Formadores de RRHH un estudio descriptivo. *Cuaderno de estudios empresariales*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934716>
- Tosunoglu, H., y Tayfur, O. (2016). Laissez-faire leaders and organizations: how does laissez-faire leader erode. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 89-99.
https://www.researchgate.net/publication/320283218_Laissez-Faire_leaders_and_organizations_how_does_Laissez-

Faire_leader_erode_the_trust_in_organizations/link/59df4afb45851593bea65ff6/download

Zuzama, J. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears, España.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	CONCEPTO DE LA DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo laissez faire	El lider evita todo tipo de influencia a sus subordinados eludiendo su responsabilidad de supervisión, no interviene en las actividades grupales, se abstiene de guiar, es pasivo por excelencia, se limita a proporcionar información solo cuando los miembros de su organización se lo solicitan. no establece metas claras de trabajo y no ayuda a su grupo a tomar decisiones Silva (2010, p. 129)	El liderazgo laissez faire se evalua tomando en cuenta sus características entre ellos el reconocimiento contingente, dirección activa y dirección pasiva mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Reconocimiento contingente	El reconocimiento contingente, en el cual, el lider y el seguidor negocian roles y responsabilidades, se ponen de acuerdo para que el subordinado alcance el objetivo y pueda así recibir la recompensa o bien evitar la sanción de acuerdo al contrato realizado entre ambos.	Roles	Ordinal
					Responsabilidades	
					Recompensa	
			Dirección activa	Los líderes se concentran más en los problemas que ocurren en el ámbito de su cargo, es decir esta en constante monitoreo.	Problemas	
					Monitoreo	
			Dirección pasiva	Se espera la intervención del líder para cada monitoreo.	Despreocupación	
					Iniciativa	
					Intervención	
Cultura organizacional	La cultura para Denilson es un concepto que se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de gestión de una organización, Así como el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerza esos principios básicos Denilson citado por Jauregui y Louffat (2019, p.149)	La cultura organizacional se evalua tomando en cuenta sus enfoques entre ellos la adaptabilidad, misión, coherencia y participación mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Adaptabilidad	Implica traducir las demandas del entorno empresarial en acción. Las empresas adaptables toman riesgos y aprenden de sus errores, tienen capacidad y experiencia para crear cambios y, generalmente, experimentan crecimiento de ventas y una mayor cuota de mercado.	Generación de cambio	
					Enfoque en el cliente	
					Aprendizaje organizacional	
			Misión	Una misión le otorga a la organización un propósito y significado al definir un rol social y objetivo externos, define un adecuado curso de acción para esta y sus miembros, y permite darle forma al comportamiento actual proyectando un estado futuro deseado.	Intención y dirección estratégica	
					Metas y objetivos	
					Visión	
			Consistencia	La consistencia define los valores y sistemas que, a su vez constituyen la base de una cultura fuerte.	Valores fundamentales	
					Acuerdos	
					Coordinación e integración	
			Participación	Implica desarrollar en la organización la capacidad humana, el sentido de la propiedad y la responsabilidad.	Desarrollo de capacidad	
					Orientación del equipo	
					Empoderamiento	

ANEXO 2. Instrumento recolección de datos

“LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022”.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		N	C N	A V	C S	S
1	El líder solo me apoya cuando realizo bien mis roles					
2	Distingue solamente a los colaboradores que realizan correctamente sus responsabilidades					
3	Se muestra complacido solo con aquellos colaboradores que hacen bien las tareas asignadas					
4	El líder recuerda constantemente que nuestra recompensa depende de que cumplamos nuestros objetivos					
5	El líder presta atención a los fallos y no en el cumplimiento de metas					
6	Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos					
7	Nos menciona todos los errores					
8	Hace que dirija mi atención en los fallos a la hora de realizar mis funciones					
9	No hace algo hasta que los problemas sean graves					
10	El líder evita tomar decisiones					
11	Evita involucrarse en cualquier cuestión importante					
12	El líder espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir					

13	Espera a que los dificultades y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar					
14	Los diferentes equipos de esta organización cooperan a menudo para incluir cambios					
15	Promovemos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
16	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo diario					
17	Esta empresa tiene una clara estrategia de cara al futuro					
18	Los líderes nos conducen hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
19	El plan a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
20	Existe un código ético que guía nuestro proceder y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Esta organización tiene una cultura definida y solida					
22	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización					
23	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
24	Las capacidades de quienes muestran alto potencial (los futuros líderes en la organización) se desarrollan continuamente					
25	Se promueve activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización					
26	Las tareas se organizan de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
27	La información se comparte y se puede obtener información que se requiere					
28	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en la organización					

**Gracias por su
colaboración**

ANEXO 3. Evidencia y procedimiento de validez y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".							
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín							
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izarnotegui, José Manuel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo laissez faire	Reconocimiento contingente	Roles	1. El líder solo me apoya cuando realizo bien mis roles	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
		Responsabilidades	2. Distingue solamente a los colaboradores que realizan correctamente sus responsabilidades				
		Recompensa	3. Se muestra complacido solo con aquellos colaboradores que hacen bien las tareas asignadas				
			4. El líder recuerda constantemente que nuestra recompensa depende de que cumplamos nuestros objetivos				
	Dirección activa	Problemas	5. El líder presta atención a los fallos y no en el cumplimiento de metas				
			6. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos				
		Monitoreo	7. Nos menciona todos los errores				
			8. Hace que dirija mi atención en los fallos a la hora de realizar mis funciones				
	Dirección pasiva	Despreocupación	9. No hace algo hasta que los problemas sean graves				
			10. El líder evita tomar decisiones				
		Iniciativa	11. Evita involucrarse en cualquier cuestión importante				
		Intervención	12. El líder espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir				
			13. Espera a que los dificultades y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar				
Firma del experto: 			Fecha ____ / ____ / ____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL AREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".							
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín							
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izarnotegui, José Manuel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Cultura organizacional	Adaptabilidad	Generación de cambio	14. Los diferentes equipos de esta organización cooperan a menudo para incluir cambios	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
		Enfoque en el cliente	15. Promovemos el contacto directo de nuestra gente con los clientes				
		Aprendizaje organizacional	16. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo diario				
	Misión	Intención y dirección estratégica	17. Esta empresa tiene una clara estrategia de cara al futuro				
		Metas y objetivos	18. Los líderes nos conducen hacia los objetivos que tratamos de alcanzar				
		Visión	19. El plan a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo				
	Consistencia.	Valores fundamentales	20. Existe un código ético que guía nuestro proceder y nos ayuda a distinguir lo correcto				
		Acuerdos	21. Esta organización tiene una cultura definida y solida				
		Coordinación e integración	22. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización				
			Desarrollo de capacidad		23. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

	Participación		24. Las capacidades de quienes muestran alto potencial (los futuros líderes en la organización) se desarrollan continuamente			
		Orientación del equipo	25. Se promueve activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización			
			26. Las tareas se organizan de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización			
		Empoderamiento	27. La información se comparte y se puede obtener información que se requiere			
			28. Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en la organización			
Firma del experto:		Fecha	/ /			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".								
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín								
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izarnotegui, José Manuel								
Apellidos y nombres del experto: Dra. Fanny Esperanza Zavala Alfaro								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo laissez faire	Reconocimiento contingente	Roles	1. El líder solo me apoya cuando realizo bien mis roles	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X			
		Responsabilidades	2. Distingue solamente a los colaboradores que realizan correctamente sus responsabilidades		X			
		Recompensa	3. Se muestra complacido solo con aquellos colaboradores que hacen bien las tareas asignadas		X			
			4. El líder recuerda constantemente que nuestra recompensa depende de que cumplamos nuestros objetivos		X			
	Dirección activa	Problemas	5. El líder presta atención a los fallos y no en el cumplimiento de metas		X			
			6. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos		X			
		Monitoreo	7. Nos menciona todos los errores		X			
	Dirección pasiva	Despreocupación	8. Hace que dirija mi atención en los fallos a la hora de realizar mis funciones		X			
			9. No hace algo hasta que los problemas sean graves		X			
		Iniciativa	10. El líder evita tomar decisiones		X			
			11. Evita involucrarse en cualquier cuestión importante		X			
			Intervención		12. El líder espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir	X		
					13. Espera a que los dificultades y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar	X		
Firma del experto:			Fecha 13 / 11 / 2021					

Dra. Fanny Esperanza Zavala Alfaro

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL AREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".							
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín							
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izarnotegui, José Manuel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Fanny Esperanza Zavala Alfaro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Cultura organizacional	Adaptabilidad	Generación de cambio	14. Los diferentes equipos de esta organización cooperan a menudo para incluir cambios	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
		Enfoque en el cliente	15. Promovemos el contacto directo de nuestra gente con los clientes		X		
		Aprendizaje organizacional	16. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo diario		X		
	Misión	Intención y dirección estratégica	17. Esta empresa tiene una clara estrategia de cara al futuro		X		
		Metas y objetivos	18. Los líderes nos conducen hacia los objetivos que tratamos de alcanzar		X		
		Visión	19. El plan a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo		X		
	Consistencia.	Valores fundamentales	20. Existe un código ético que guía nuestro proceder y nos ayuda a distinguir lo correcto		X		
		Acuerdos	21. Esta organización tiene una cultura definida y sólida		X		
		Coordinación e integración	22. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización		X		
		Desarrollo de capacidad	23. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas		X		

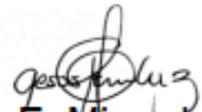
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

	Participación		24. Las capacidades de quienes muestran alto potencial (los futuros líderes en la organización) se desarrollan continuamente	X		
		Orientación del equipo	25. Se promueve activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización	X		
			26. Las tareas se organizan de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	X		
		Empoderamiento	27. La información se comparte y se puede obtener información que se requiere	X		
28. Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en la organización	X					
Firma del experto:			Fecha <u>13 /11 / 2021</u>			
 Dra. Fanny Esperanza Zavala Alfaro						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".							
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín							
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izarnotegui, José Manuel							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Jesús Eduardo Miranda Bazalar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo laissez faire	Reconocimiento contingente	Roles	1. El líder solo me apoya cuando realizo bien mis roles	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	%		
		Responsabilidades	2. Distingue solamente a los colaboradores que realizan correctamente sus responsabilidades		%		
		Recompensa	3. Se muestra complacido solo con aquellos colaboradores que hacen bien las tareas asignadas		%		
			4. El líder recuerda constantemente que nuestra recompensa depende de que cumplamos nuestros objetivos		%		
	Dirección activa	Problemas	5. El líder presta atención a los fallos y no en el cumplimiento de metas		%		
			6. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos		%		
		Monitoreo	7. Nos menciona todos los errores		%		
			8. Hace que dirija mi atención en los fallos a la hora de realizar mis funciones		%		
	Dirección pasiva	Despreocupación	9. No hace algo hasta que los problemas sean graves		%		
			10. El líder evita tomar decisiones		%		
		Iniciativa	11. Evita involucrarse en cualquier cuestión importante		%		
		Intervención	12. El líder espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir		%		
			13. Espera a que los dificultades y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar		%		
Firma del experto:			Fecha 15 / 11 / 2021.				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables


Mg. Jesús E. Miranda Bazalar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

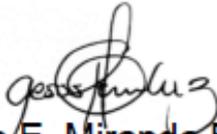
Título de la Investigación: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL AREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PAPELERA DE LIMA, 2022".							
Apellidos y nombres del Investigador: Lazo Vera, Roberto Martín							
Apellidos y nombres del Investigador: Santillan Izamotegui, José Manuel							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Jesus Eduardo Miranda Bazalar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Cultura organizacional	Adaptabilidad	Generación de cambio	14. Los diferentes equipos de esta organización cooperan a menudo para incluir cambios	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	%		
		Enfoque en el cliente	15. Promovemos el contacto directo de nuestra gente con los clientes		%		
		Aprendizaje organizacional	16. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo diario		%		
	Misión	Intención y dirección estratégica	17. Esta empresa tiene una clara estrategia de cara al futuro		%		
		Metas y objetivos	18. Los líderes nos conducen hacia los objetivos que tratamos de alcanzar		%		
		Visión	19. El plan a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo		%		
	Consistencia.	Valores fundamentales	20. Existe un código ético que guía nuestro proceder y nos ayuda a distinguir lo correcto		%		
		Acuerdos	21. Esta organización tiene una cultura definida y solida		%		
		Coordinación e integración	22. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización		%		
			Desarrollo de capacidad		23. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	%	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES se refieren a los procedimientos, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables.


 Mg. Jesús E. Miranda Bazalar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

	Participación		24. Las capacidades de quienes muestran alto potencial (los futuros líderes en la organización) se desarrollan continuamente	%		
		Orientación del equipo	25. Se promueve activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización	%		
			26. Las tareas se organizan de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	%		
		Empoderamiento	27. La información se comparte y se puede obtener información que se requiere	%		
			28. Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en la organización	%		
Firma del experto:		Fecha <u>15 / 11 / 2021</u>				


Mg. Jesús E. Miranda Bazalar

N°	Expertos	Resultados
1	Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka	Es aplicable
2	Dra. Zavala Alfaro Fanny Esperanza	Es aplicable
3	Mg. Miranda Bazalar Jesus Eduardo	Es aplicable

Confiabilidad: Liderazgo laissez faire

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	13

Confiabilidad: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	15

ANEXO 4. Autorización de la empresa aplicación del instrumento



TRUPAL S.A.

Lima, 08 octubre del 2021

Asunto: Solicito autorización para
realización de proyecto de investigación

Ing. Efraín Manuel Ulloa Requena

Jefe Mantenimiento Planta Evitamiento - Trupal S.A.

Presente. -

Yo José Manuel Santillan Izarnotegui, identificado con DNI N° 41702784, estudiante del IX ciclo, de la escuela profesional de Administración, de la universidad Cesar Vallejo, me dirijo ante usted con el respeto y expongo:

Deseando realizar mi proyecto de investigación con el título de **"Liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelería de Lima, 2022** la misma que será con fines académicos.

Agradeciendo su apoyo y atención:

Ing. Efraín Manuel Ulloa Requena

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **José Grijalba Salaverry**,
(Nombre del representante legal o persona facultada en nombre de la UPEL)
Identificado con DNI..... en mi calidad de Superintendente de planta papeles
Eutamiento
(Nombre del puesto de responsabilidad o persona facultada en nombre de la UPEL)
del área de Mantenimiento
(Nombre del área de la empresa)
De la empresa **TRUPAL S.A**
(Nombre de la empresa)
Con R.U.C N° 20418453177, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Santillan Izañotegui, José Manuel Identificado(s) con DNI N°41702784 y Lazo Vera
(Nombre completo del o de las autorizados)
Roberto Martín, Identificado(s) con DNI N°47648293 de la (x) Carrera profesional Administración,
para que autorice realizar la investigación titulada:
**Liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento
de una empresa papelerera de Lima, 2022**
(Detalle la información a entregar)

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Proyecto de Tesis,
para optar al grado de () Bachiller, o (X) Título Profesional

(x) con o el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

 **TRUPAL S.A.**
INDUSTRIAL PAPER

.....
ING. JOSÉ GRIJALBA SALAVERRY
SUPERINTENDENTE DE PLANTA EUTAMIENTO

Firma y sello del Coordinador del área

DNI: 07600171

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


.....
Firma del Estudiante

DNI: 41702784


.....
Firma del Estudiante

DNI: 47648293

ANEXO 5. Matriz datos

Variable 1. Liderazgo laissez faire

1. El líder solo me apoya cuando realizo bien mis roles	2. Distingue solamente a los colaboradores que realizan correctamente sus responsabilidades	3. Se muestra complacido solo con aquellos colaboradores que hacen bien las tareas asignadas	4. El líder recuerda constantemente que nuestra recompensa depende de que cumplamos nuestros objetivos	5. El líder presta atención a los fallos y no en el cumplimiento de metas	6. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos	7. Nos menciona todos los errores	8. Hace que dirija mi atención en los fallos a la hora de realizar mis funciones	9. No hace algo hasta que los problemas sean graves	10. El líder evita tomar decisiones	11. Evita involucrarse en cualquier cuestión importante	12. El líder espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir	13. Espera a que los dificultades y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca
Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces
Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca
Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca
Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca
Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Variable 2. Cultura organizacional

14. Los diferentes equipos de esta organización cooperan a menudo para incluir cambios	15. Promovemos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	16. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo diario	17. Esta empresa tiene una clara estrategia de cara al futuro	18. Los líderes nos conducen hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	19. El plan a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	20. Existe un código ético que guía nuestro proceder y nos ayuda a distinguir lo correcto	21. Esta organización tiene una cultura definida y sólida	22. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización	23. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	24. Las capacidades de quienes muestran alto potencial (los futuros líderes en la organización) se desarrollan continuamente	25. Se promueve activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización	26. Las tareas se organizan de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	27. La información se comparte y se puede obtener información que se requiere	28. Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en la organización
A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca
A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca
A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca
A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca
Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca
A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

ANEXO 6. Matriz consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre el Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022.	Existe relación directa entre Liderazgo laissez faire y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022	Liderazgo laissez faire	El líder evita todo tipo de influencia a sus subordinados eludiendo su responsabilidad de supervisión, no interviene en las actividades grupales, se abstiene de guiar, es pasivo por excelencia, se limita a proporcionar información solo cuando los miembros de su organización se lo solicitan. no establece metas claras de trabajo y no ayuda a su grupo a tomar decisiones Silva (2010, p. 129)	El liderazgo laissez faire se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el reconocimiento contingente, dirección activa y dirección pasiva mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Reconocimiento contingente	Roles	Ordinal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS					Responsabilidades	
¿Qué relación existe entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022	Existe relación directa entre el reconocimiento contingente y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022				Dirección activa	Recompensa	
¿Qué relación existe entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022	Existe relación directa entre la dirección activa y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022				Dirección pasiva	Problemas	
¿Qué relación existe entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022.	Existe relación directa entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2021.	Monitoreo					
¿Qué relación existe entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2022.	Existe relación directa entre la dirección pasiva y la cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelerera de Lima, 2021.	Cultura organizacional	La cultura para Denilson es un concepto que se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de gestión de una organización, Así como el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerza esos principios básicos Denilson citado por Jauregui y Louffat (2019, p.149)	La cultura organizacional se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos la adaptabilidad, misión, coherencia y participación mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Adaptabilidad	Despreocupación	
							Generación de cambio	
						Misión	Enfoque en el cliente	
							Aprendizaje organizacional	
							Intención y dirección estratégica	
						Consistencia	Metas y objetivos	
							Visión	
							Valores fundamentales	
Acuerdos								
Participación	Coordinación e integración							
	Desarrollo de capacidad							
	Orientación del equipo							
							Empoderamiento	

ANEXO 7. Grado académico juicio de expertos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
		Aplicativo Guía
Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MIRANDA BAZALAR, JESUS EDUARDO DNI 40403208	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 31/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
MIRANDA BAZALAR, JESUS EDUARDO DNI 40403208	ECONOMISTA Fecha de diploma: 05/06/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
MIRANDA BAZALAR, JESUS EDUARDO DNI 40403208	MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 08/07/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 24/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 30/10/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: EDUCACION TECNOLOGICA Fecha de diploma: 02/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/09/2009 Fecha egreso: 30/01/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

ANEXO 8 Recolección de datos con el personal del área de mantenimiento

