

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES PAPELERAS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

ASTUVILCA GAMBOA YOMIRA GENESIS
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2907-9990

ASESOR: Mg.

FLORES CERÓN VILMA EUDOCIA
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2426-680X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

MARZO, 2022

Resumen

La finalidad de este trabajo de investigación es mostrar en teoría la relación del liderazgo con el desarrollo organizacional en las Mypes Papeleras mediante una investigación teórica y a través de la observación , ya que tanto el liderazgo como el desarrollo organizacional son claves fundamentales que les permitirán avanzar y competir las Mypes del sector paplero frente a las grandes empresas papeleras posicionadas actualmente en nuestro país , ya que el servicio a los clientes es una fortaleza que manejan y los ayudan a crecer en el mercado, es vital que el liderazgo sea de suma importancia en la organización con los colaboradores ,a fin de delegar funciones entre todo el personal y que el desarrollo organizacional sea mediante la eficiencia en la producción u operaciones.

El Liderazgo en las mypes es la herramienta principal y la más importante que sostendrá su permanencia en la industria papelera junto con el desarrollo organizacional que permitirá a las microempresas crecer y tener poco a poco relevancia en mercado paplero.

Palabras Claves: Liderazgo, Desarrollo Organizacional.

Abstract

The purpose of this research work is to show in theory the relationship between leadership and organizational development in the papers Mypes through a theoretical research and through observation, since both leadership and organizational development are fundamental keys that will allow them to advance and compete Mypes in the paper industry against large paper companies currently positioned in our country since customer service is a strength that they manage and help them grow in the market , it is vital that leadership is of utmost importance in the organization with employees, in order to delegate functions among all staff and that organizational development is through efficiency in production or operations.

Leadership in the Mypes is the main and most important tool that will sustain their permanence in the paper industry along with organizational development that will allow microenterprises to grow and have little by little relevance in the paper market.

Keys Words: Leadership, Organizational Development.

Tabla de contenidos

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Abstract.....	4
Keywords.....	4
Tabla de contenido.....	5
Introducción.....	6
Antecedentes de la investigación.....	7
Antecedentes internacionales.....	7
Antecedentes nacionales.....	8
Bases Teóricas.....	9
Liderazgo.....	9
Características del liderazgo.....	9
Tipos de liderazgo.....	10
Mitos del liderazgo.....	11
Desarrollo organizacional.....	13
Características del desarrollo organizacional.....	14
Técnicas del desarrollo organizacional.....	15
Proceso del desarrollo organizacional.....	16
Conclusiones.....	18
Aportes de la investigación.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21

Introducción

Actualmente en la industria de las Mypes Papeleras ha estado creciendo exponencialmente de manera que su presencia en el mercado se hace cada vez más visible incluso frente ante las grandes empresas de sector paplero y el liderazgo en esta industria permite estas microempresas a surgir y avanzar ,en este sector el liderazgo posibilita que las microempresas avancen en sus operaciones y seguir a flote mediante objetivos y metas realistas, exactos y a medida de que las microempresas avancen también lo hará el desarrollo organizacional en las Mypes que es a través de la capacidad de realizar las operaciones de manera adecuada y rápida para así ser veloz y rápido en las entregas de sus productos permitiendo así su auge y crecimiento.

Se recalca que en esta industria el precio y la economía es cada vez más favorable para las Mypes, debido a que los consumidores de esta industria están buscando en estos últimos años lo más económico y barato al alcance de sus bolsillos y los productos de las Mypes Papeleras son los más oportunos para ellos.

Por lo tanto, hoy por hoy en una sociedad donde la economía de la sociedad pide ser módico las Mypes papeleras tienen la oportunidad de avanzar en el sector paplero usando el liderazgo y desarrollo organizacional.

Antecedentes de La Investigación

Antecedentes Internacionales

Gonzales (2017) en su tesis “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato” sustentó que el liderazgo si influye en el clima organizacional de la empresa, por lo cual según sus resultados debido a la escasez de liderazgo que existe en la organización perjudica la comunicación de todo el personal ya sea de diferentes cargos por lo cual afecta a la realización de los objetos y las causas son la falta de motivación, el exceso de trabajo y un mal manejo de supervisión produciendo así un clima organizacional inestable .

Castillo (2019) en su tesis de “Estrategias de Desarrollo Organizacional para la sostenibilidad empresarial de Glamour S.A”, sustentó que se enfocaron en los servicios y productos que se ofrecía a sus clientes mas no en la organización, y esto produjo negligencia en los procesos, lo que originó desorden e inestabilidad, por lo cual han diseñado estrategias para todo el sistema de la empresa para mejorar e incluye al talento humano y es el servicio al cliente que lo han sabido manejar óptimamente, finalmente quieren lograr un buen ambiente laboral a través del buen desempeño para así mejorar en todas las áreas mediante la buena gestión.

Antecedentes Nacionales

Paco (2020), en su Trabajo de Investigación “El Liderazgo y su relacion con el Desarrollo Organizacional en la empresa Exactum Bussines” sustentó que el liderazgo tiene notablemente una relacion con el desarrollo organizacional, por consiguiente, el liderazgo en esta empresa es casi nula y afecta gravísimamente y da sugerencias como formar vínculos con los empleados, dar capacitaciones de motivación y así como también las relaciones interpersonales creando así la confianza.

Morales (2018) en su tesis “Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú- Barranco – 2018” nos dice que la relacion entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional es significativa y que la confianza y la atención hacia los colaboradores es necesaria practicarla, además que el gerente que los supervise debe desarrollar habilidades para solucionar los problemas de manera eficiente y dar capacitaciones al personal para su desarrollo como profesionales dentro de la empresa así formando una identidad dentro de la organización.

Bases Teóricas

Liderazgo

Actualmente liderazgo es aquella acción en poder incidir en un grupo de personas o equipo con las que se quiere llegar a trabajar para llegar a alcanzar un objetivo y propósito, es por medio de habilidades y aptitudes que se pueden “contagiar” al grupo humano que se está liderando y su importancia radica en que es clave para la supervivencia de cualquier organización.

Más importante aún, considera que las habilidades de coaching y capacitación son muy importantes para él como un proceso de interacción internos miembros del equipo interesados en el avance de la organización en la que trabajan.

Características De Liderazgo

Comunicación:

La Comunicación adecuada es esencial para transferir las ideas de un líder, notificar de manera transparente y sucinta le permitirá llegar a más personas.

Dar ejemplo:

Cuando el líder está en el campo es allí donde debes realizar las tareas más básicas hasta las más gerenciales de manera de que las demás personas que son los seguidores o aquellos que son llamados los guiados deberán ver que esta persona también se compromete con la causa a seguir hasta alcanzar el objetivo como si se tratase de compañero más.

Empatía:

También llamado “ponerse en los zapatos de los demás”, es lo que se denomina tratar de entender los sentimientos y emociones de los demás en su situación personal esto permitirá al

líder poder influenciar en las personas, además de tener una mayor cercanía del líder hacia el equipo que quiere liderar.

Tipos de Liderazgo

Empresarial:

Este líder es quien tiene poder en una compañía y como autoridad le da poder sobre los colaboradores e influye en el comportamiento del personal todo con tal de alcanzar las metas empresariales de la compañía. Este liderazgo tiene elementos tradicionales además que se exige un increíble control de inteligencia emocional sin embargo tiende a olvidar la ética, valores y empatía todo sea por los logros.

En las Mypes papeleras este tipo de liderazgo es el que más se practica, debido a que las microempresas desean tanto crecer que se concentran en las ventas y las operaciones de su producción, pero olvidando a los colaboradores, por lo cual causa conflictos por ideas entre los jefes y los colaboradores,

Democrático:

Este tipo de líder es el más ético y es más tiene en equilibrio cuando se trata de toma decisiones. El líder democrático toma todas las consultas del grupo hace un análisis, hace reflexiones, coordinar, tomar acuerdo y desacuerdo con el grupo para finalmente tomar una decisión que puede ser aceptable para todos, el democrático también quien da ese ahínco u impulso para crear un aura de buen clima laboral que permite que todos los colaboradores puedan dar fácilmente sus ideas.

En las mypes papeleras es tipo de liderazgo es recomendable y el que solo algunos lo están implantando en su organización ya que motiva al a trabajar en equipo, da un buen ambiente laboral, y todos los colaboradores sienten que son tomados en cuenta al momento de dar ideas y

em la realización de las tareas.

Natural:

Este líder es a quien se denomina “nació para ser líder” debido a que casi instintivo y no tiene dificultad en aprender y manejarlo, es quien le gusta tomar el control y la iniciativa puede influir para que todos den soluciones, puede el mismo buscar la solución y su poder de convencimiento es muy alto sin que se trate de un beneficio propio.

Mitos sobre Liderazgo

Los líderes no pueden ser vulnerables

El mito de que los líderes no puedan tener momentos de debilidad y ser fuertes siempre sin recaer en la inestabilidad siempre se ha creído así, pero si estos líderes siempre se levantan a pesar de todo los obstáculos que puedan tener durante su trayecto pues no hay vulnerabilidad que lo vaya a hacer caer de manera definitiva y si hay apoyo de parte de los colaboradores ellos sentirán que pueden avanzar nuevamente y liderar a los demás.

El mejor líder debe ser agresivo, con presencia imponente y frío

Pensar que un líder no puede demostrar y empatía, además, de demostrar un carácter soberbio es erróneo ,ya que las personas no podrían tener un buen desempeño laboral debido al ambiente que crearía un tipo de persona así, los colaboradores preferirían un líder que tenga preocupación por ellos, que les dé su lugar de respeto que esté interesado en su desarrollo profesional y manejar la comunicación de manera óptima.

Es mejor un líder extrovertido

La extroversión siempre ha sido sinónimo de un liderazgo excelente y en un ambiente

social saludable ,sin embargo no siempre es así ya que un líder introvertido es aquel que analiza y medita la situación mediante la cual al final tomar la idea para consultar a los demás que se llegue a un acuerdo que satisfaga a todos, tratar de subestimar a un introvertido líder podría ser una triste decisión dado que nunca se sabría si las habilidades que tenga esa persona referente al liderazgo sea lo adecuada en el trabajo.

Falta tiempo para desarrollar habilidades en el liderazgo

La falta de tiempo es una excusa ya que todas personas viven en un mismo tiempo las 24 horas al día por lo cual varios lideres han sido capaces de desarrollar habilidades, la buena organización de tiempo ayuda bastante y la delegación de actividades permite eliminar la saturación, así tener tiempo de llevar algún diplomado o curso que ayude a mejorar el liderazgo.

El liderazgo es administrar

Es un mito muy recurrente pero no siempre es así, ya que los lideres no siempre están en ejecutivos y estos incluso tengan visión, aprendan, se capaciten, alimente sus conocimientos buscando formación idónea, entrene a los demás de acuerdo a sus habilidades.

El mejor líder se ensucia las manos

No siempre es así, pero a veces el líder trabajar al mismo nivel que el resto de los colaboradores sim embargo, un líder debe enfocarse en toma decisiones, responsabilidad y otras actividades deben ser repartidas a quienes les corresponde para así no llegar a tener un cansancio físico y mental.

En el Perú las microempresas son casi el 80% por lo cual es la principal generadora de ingresos y empleabilidad para la población por lo cual es beneficiosa para reducir la austeridad y el liderazgo es importante para que las microempresas papeleras avancen y sigan persistiendo en el mercado haciéndose así notorios frente a los consumidores que los verían como una potencial oferta de compra en sus productos y servicios que generan, que si bien tuvieron caída por estos 2 últimos años por las normas sanitarias estos siguen enfrentándose a los obstáculos para avanzar y desarrollarse.

Desarrollo Organizacional

Es todo un conjunto de procedimientos donde una compañía o empresa tiene como elemento fundamental al talento humano, a través de objetivos y metas las cuales ayudan a dar equilibrio en el ambiente laboral, a hacer sentir que se pertenece a la empresa y finalmente ayuda mejorar el funcionamiento y desarrollo de la compañía.

Su función en si es poder ser más eficaz en la estructura de la empresa donde los colaboradores son las piezas que construyen a la compañía y lo llevan a desarrollarse, también contribuye a la creación de habilidades de los colaboradores y los equipos, logran un equilibrio entre los objetivos y satisfacer las urgencias del talento humano y su importancia del desarrollo organizacional es que estas nos permiten tener un mejor control de la calidad, el mejoramiento y creación de los productos o servicios, que permita incitar a una mejora en la cultura organizacional, incentivar el desarrollo económico de la empresa y a la continua investigación del mercado.

Características del Desarrollo Organizacional

Descentralización

Esto significa que ayuda a fomentar los valores éticos y humanos ya que la disposición amable de los colaboradores y la empresa da una buena distribución de las tareas y obligaciones cuando quiera hacer una innovación además que harán preguntas a los empleados desde su punto de vista para avanzar, en las mypes papeleras esto motivará a que el talento humano se sienta considerados.

Claridad de objetivos

Planes de acción ayudan a tener en claro cómo llegar a los objetivos esto mediante un guía que tenga experiencia, mediante un análisis de los datos obtenidos y la evaluación que se dará., en las mypes papeleras esta implementado, ya que a diario tienen los objetivos trazados por el líder.

Autoanálisis

El autoanálisis permite que las organizaciones puedan identificar los errores que tengan dentro de su compañía a través de un diagnóstico y así poder eliminarlas, este procedimiento debe ser constante, en las mypes papeleras recién están considerando el autoanálisis como parte de su búsqueda de mejora.

Adaptación

El ente u organismo debe tener una adaptación rápida dado que se vive actualmente en un mundo acelerado y esto le dará ventaja sobre las demás compañías en cuanto competencia, en las mypes papeleras están siempre detrás de todas las tendencias y cambios que puedan influir en su mercado ya sea tecnológico, político, económico y social.

Formación de grupos

Mediante la formación de los grupos de personas permitirán esclarecer los objetivos y llegar a cumplirlos a través la colaboración de estos grupos, en la mypes papeleras no es algo que lo fomenten a menos que el personal sea grande.

Capacitación constante

Una capacitación constante permite que se pueda ser eficiente y eficaz debido a la actualización continua de los conocimientos.

Técnicas de desarrollo organizacional

Encuestas

Es una buena herramienta que ayuda a la captación de la información de la empresa y los clientes, una vez teniendo los datos se puede dar la toma de decisiones para dar solución a los problemas.

Dirección por objetivos

Enfocado en encontrar los objetivos diariamente para así cumplir con las metas establecidas de tal manera que habrá una buena rendición y al momento de evaluar será práctico.

Reuniones de calidad

Esta estrategia ayuda a llegar a tener reuniones más seguidamente para poder evaluar los errores y dar buenas soluciones mientras que sean dinámicos serán más eficientes.

Fortalecimiento del equipo

La adhesión en el campo laboral tiene muchos elementos, pero se puede llegar a reunir todo con un fin común.

Análisis transaccional

Es aquel donde se da el estudio y el entendimiento del lugar donde se desempeñan los colaboradores.

Equidad

Esto en si tiene que ver con que el trato y valor hacia los demás colaboradores se debe dar y no por que tenga un puesto de gerente o subgerente, en otras palabras, escuchar a todos en la organización.

Competencia laboral

En un ambiente trabajo pleno pueden realizarse desafíos y competencias sanas para más dinamismo todo con el objetivo de dar motivación y unión de los colaboradores.

Proceso del desarrollo organizacional

Diagnostico

Es la primera etapa y es en el cual se busca valorar la situación de la compañía a través de este diagnóstico y con la información recopilada se es posible empezar a dar los objetivos y resolver aquellos errores.

Planificación

Es la segunda etapa donde se establece los planes de acciones mediante estrategias, metas, la colaboración del equipo, eficiencia en los recursos, gestionar los riesgos que puede llevar a tomar, mejorarlas fases de un proceso y ver si nuevos mercados están surgiendo.

Implementación

En la tercera etapa se hace algunos arreglos de manera óptima para la situación que puedan emerger, avisar a los empleados que se harán cambios, ingresas nuevas prácticas todo para encajar de manera armoniosa.

Evaluación

En esta cuarta y última etapa es donde se va a tener un feedback que sea persistente, ya que así se puede visualizar si las mejorar están resultando, además se poder organizar juntas diarias y en tiempos acordados y continuos para dar la perspectiva de los procesos, también dar ideas para una mejor ejecución en desarrollo de las tareas que realizan los colaboradores.

Conclusiones

1. El liderazgo es muy importante para las Mypes papeleras a fin de que puedan mantenerse en el mercado, logrando con eso que los procesos de las operaciones en la producción sean los más óptimos y eficientes para poder desarrollarse.
2. Que el talento humano es fundamental porque con colaboradores eficientes y de calidad se da un progreso en las mypes papeleras.
3. El desarrollo organizacional en las mypes papeleras busca ampliar su mercado, además de adaptarse al manejo de los productos mediante la supervisión de estrategias planificadas,

Aportes De La Investigación

Se debe intensificar la capacitación de las mypes papeleras a fin de que desarrollen e implementen un liderazgo democrático, lo mismo que beneficiarán a toda la organización y de esta manera podrán alcanzar un papel muy significativo en el mercado paplero a nivel nacional, ya que a través de este estilo de liderazgo los colaboradores se sentirán valorados y así la empresa mejorará y alcanzará todos sus objetivos.

Recomendaciones

1. Que se implemente el liderazgo en todas las mypes papeleras a nivel nacional.
2. Se debe hacer un plan de acciones para ejercer un buen liderazgo en cada área de la organización (administración, contabilidad, finanzas, marketing, recursos humanos, producción, logística y ventas) y de esta alcanzar el desarrollo organizacional.
3. Realizar un permanente autoanálisis a fin de corregir los errores y control constante en todas las acciones en la empresa.

Bibliografía

- Morales Torres (2018), *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú – Barranco*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/643>
- Orellana, P (06 de septiembre de 2019), *Liderazgo*, www.economipedia.com
- Paco Rojas, V.J. (2020), *El Liderazgo y su relacion con el Desarrollo Organizacional en la empresa Exactum Bussines* [Trabajo de Investigación de Bachiller, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1169>
- Gonzales, Reyes, J.V. (2017). *El Liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Mao underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>
- Castillo, Zuñiga.A.M. (2019). Estrategias de desarrollo organizacional para la sostenibilidad de Glamour S.A. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12437/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-223.pdf>

Fernández, H (23 de noviembre de 2018), *Que es el liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos*. Economía TIC. <https://economytic.com/liderazgo/>

Diez mitos populares sobre liderazgo y como superarlos. (2020, abril 17). *Gestión*. <https://gestion.pe/fotogalerias/10-mitos-populares-sobre-el-liderazgo-y-como-superarlos-noticia/?ref=gesr>

mundo genial (11 de mayo del 2021), *ORIGEN E IMPORTANCIA DE LAS MYPES EN EL PERÚ*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=FXeB8-who2c>

Que es desarrollo organizacional y porque es importante en las empresas. (2022 enero 2019). *factoriablog*. <https://factorial.mx/blog/desarrollo-organizacional/#%C2%BFque-es-el-desarrollo-organizacional>

Máxima, Uriate.J. (29 de septiembre de 2019). *Desarrollo organizacional*, Características. <https://www.caracteristicas.co/desarrollo-organizacional/>