Formas de liderar en una pyme a partir de una pandemia.

Trabajo de intervención.



Alumna: Díaz Ailén Alejandra

DNI:41.971.227

Legajo:4499

Mail: ailen_d_99@hotmail.com

Sede: Berazategui

Facultad: Ciencias Económicas

Título a obtener: Contador Público

Resumen

En este trabajo lo que se podrá apreciar es*:*

"El rol del gerente es a su manera tan decisivo para las prácticas de liderazgo gerencial como lo es el rol del gerente inmediato". (Jaques, 2004). Los líderes, en la actualidad son más flexibles ante la llegada de cambios mundiales, como lo fue una pandemia, pero no todos ellos incrementan estas nuevas tecnologías en la rutina laboral, o lo hacen obligadamente. Por ese motivo se estudiará como afectan estas nuevas tecnologías al desarrollo laboral de los lideres.

"El teletrabajo consiste en el desempeño de funciones laborales, con el uso de los medios tecnológicos, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un lugar específico u oficina del empleador." (Carolina, 2021). Una de las responsabilidades fundamentales de todo líder, es crear y mantener un equipo de subordinados inmediatos capaz de trabajar juntos eficazmente, tanto con el líder como entre ellos.

En las empresas este tipo de personas son de gran ayuda, ya que no todos tienen la misma personalidad. "Todos somos distintos, tenemos distinta crianza, diversas maneras de pensar y de sentir" (Stamateas, 2009, pág. 73).

Los líderes, en la actualidad son más flexibles ante la llegada de cambios mundiales, como lo fue una pandemia, pero no todos ellos incrementan estas nuevas tecnologías en la rutina laboral, o lo hacen obligadamente." El mundo está en constante cambio y requiere que aquellas personas en posiciones de liderazgo y dirección asuman papeles y responsabilidades cambiantes todo el tiempo*."* (Carnegie, 2011, pág. 5).

Lograr que las personas puedan identificar y diferenciar entre un líder y un jefe es fundamental para su desarrollo cotidiano tanto en sus tareas laborales como también así en el día día de su vida externa al lugar donde trabaja, ya que no solo se puede ser líder o jefe en un entorno laboral, se puede ser en un grupo de trabajo educativo, en el entorno familiar diario, en un grupo de amigos, etc.

Contenido

Diseño básico de la propuesta....4
Palabras claves: 4
Introducción....5
Empresa....6
Planteamiento del problema....11
Metodología....12
Procedimientos para garantizar los aspectos éticos de la investigación. 13
Liderazgo a partir de una pandemia: 13
¿Qué significa ser JEFE? 16
Diferencias entre un LIDER y un JEFE. 17
Líder, ¿Se nace o se hace? 20
Liderazgo como función dentro de la organización. 22
La inteligencia emocional. 22
Ventajas y desventajas de ser líder: (Diaz, 2023) 23
Marco metodológico: 25
Cultura organizacional. (Chiavenato, 2009) 26
Comportamiento Organizacional. 27
Cronograma: 29
Determinación de recursos materiales necesarios y humanos: 30
Factores externos condicionantes para el logro del resultado. 30
Evaluación del proyecto. 31
Objetivos 31
Hipótesis....32
Análisis de las encuestas realizadas 33

Informe final. 35

Bibliografía 37

ANEXOS: 40

Diseño básico de la propuesta

La modalidad seleccionada para este trabajo es ***Intervención***, fue elegida porque a partir de la llegada de la pandemia muchos lideres empresariales tuvieron que cambiar la modalidad de trabajo, por lo tanto, se busca indagar como afecto a cada uno de ellos este tipo de adaptación obligatoria durante una cuarentena obligatoria.

Según la intervención seleccionada para el desarrollo de este trabajo es observacional, en la misma se busca observar desde un aspecto externo a la empresa, las maneras de desenvolverse de los lideres junto a sus equipos de trabajo tanto sea dentro de la oficina prepandemia, como con la llegada de esta y teniendo que liderar desde su domicilio.

Según sus características es un trabajo esencialmente cuantitativo, ya que se busca observar los comportamientos y las adaptabilidades utilizadas ante la llegada de esta gran enfermedad que afecto de forma mundial. Y de esta forma poder comparar las mejoras que obtuvieron adaptándose en las nuevas metodologías de trabajo.

Según su temporalidad es un trabajo longitudinal ya que en el mismo se estudian los cambios obtenidos y aportados ante las nuevas adaptaciones laborales como el teletrabajo o más conocido como home office.

La línea de trabajo en la que se encuentran es **liderazgo, formación y desarrollo de competencias**. Fue elegida esta línea ya que en el mismo se habla de los diferentes tipos de liderazgo que se pueden encontrar en las áreas de una misma empresa, y como actúa cada uno ante las nuevas modalidades laborales propuestas por una situación mundial que obliga al mundo a cambiar metodologías de trabajo y a su vez las formas de liderar en el mismo.

Palabras claves:

Liderazgo-Pandemia-Trabajo-Tecnología-Empresa.

Introducción

Ante la llegada de una pandemia mundial, más de una persona se vio afectada a las nuevas adaptaciones que esta ocasiono en los diferentes puntos del país.

Pandemia COVID-19, virus mortal que afecto a más de una persona a nivel mundial, la OMS.

El mismo arrojo como su primer victima en China el día 11 de marzo 2020 un cambio que afecto tanto a las personas como a las empresas de todo el mundo.

> En Argentina el primer caso confirmado fue el 5 de marzo-2020. Desde entonces el número de contagios aumenta rápidamente, y se implementan diversas medidas para su prevención, siendo el aislamiento social preventivo y obligatorio, desde el 20 de marzo-2020, la de mayor impacto social. (Maria Cecilia Jhonson, 2020)

Esta situación causo un cambio general en las rutinas de todos los habitantes a nivel mundial, ya sea de no poder salir de sus hogares aquellas personas con diferentes problemáticas de salud, como aquellas consideradas esenciales que debían afrontar el mundo como si nada pasara.

Aquellas personas consideras esenciales, continuaron sus vidas con un 100% más de precaución, ya que las mismas eran: personal de salud, bomberos, transportistas, choferes, estaciones de servicio, supermercados, carniceras, entre otros.

Esto llevó consigo también, adaptaciones a los familiares y allegados de las personas esenciales, ya que debieron reubicarse o adaptar sus hogares antes la llegada de los mismos luego de una jornada laboral, aun mas teniendo en cuenta que no había vacunas, ni alarmas de pauta ante un contagio, escases de camas en los hospitales y clínicas.

El tema más importante y a tratar en este trabajo de intervención es como la misma afecta a una empresa Pyme familiar, las nuevas adaptaciones que surgieron y como perjudico o beneficio a cada líder de esta.

La empresa en la cual intervendrá este trabajo es Gruapa S.R.L, ubicada en la cuidad de Berazategui, provincia de Buenos Aires.

La misma se compone por 87 empleados, la cual también posee una sede en la provincia de Tucumán, la cual está integrada por unos 15 trabajadores del total de los 87 mencionados arriba.

Sus empleados están divididos en sectores, tenemos el sector principal que es taller, donde realizan tareas de reparación, pintura, ensamble y fabricación.

Empresa

Podemos obtener diferentes definiciones sobre empresas, pero lo más importante para este proyecto lo más importante es poder plasmar la más indicada en cuanto al desarrollo de este trabajo. Dicho este dejamos una definición realizada por Javier Sánchez Galan (Galan J. S., 2020)

> A menudo la creación o formación de empresas responde a la necesidad de cubrir un servicio o una necesidad en un entorno determinado y mediante el cual existe la posibilidad de salir beneficiado. Para ello, el emprendedor o el grupo de emprendedores reúne los recursos económicos y logísticos necesarios para poder afrontar dicho reto empresarial y cumplir los objetivos que se marquen y haciendo uso de los llamados factores productivos: trabajo, tierra y capital.
>
> El mundo conceptual de la empresa es bastante amplio, existiendo la posibilidad de clasificar a los proyectos empresariales atendiendo a gran cantidad de criterios, como la naturaleza de su actividad, su organigrama o su tamaño.

Existen diferentes tipos de constituciones de empresas, Galan indica las siguientes:

> Puede ser individual cuando está integrada por una sola persona, en forma de sociedad anónima o de responsabilidad limitada, siguiendo el esquema de cooperativa y otras muchas variantes existentes en el ámbito económico actual.
>
> Por otra parte, cada empresa debe encuadrarse en un determinado sector si se tiene en cuenta el tipo de actividad que desarrolla en la economía, distinguiéndose entre empresas de:
>
> Sector primario: Labores agrícolas o la industria de la minería.
>
> Sector secundario: Dedicada al sector de la construcción. La industria manufacturera transforma los productos del sector primario.
>
> Sector Terciario: Dedicada al sector servicios. Como, por ejemplo, los bancos, aseguradoras o la policía.
>
> En lo que respecta al tamaño, como se ha dicho, existe la posibilidad de constituir empresas partiendo desde un solo integrante o trabajador. Este sería el caso de las empresas individuales. Ya subiendo en cifras, podemos encontrar las “pequeñas y medianas empresas” o PYMES. Por último, tendríamos a las grandes empresas con gran cantidad de trabajadores en plantilla y altas cifras en sus volúmenes de negocio.
>
> Teniendo en cuenta su número de componentes, pueden encontrarse diferentes formas de Estructuras empresariales y la forma en que las funciones y poderes de la empresa de distribuyen a lo largo y ancho de su organigrama.
>
> Atendiendo al origen de la empresa o su titularidad, podemos diferenciar las llamadas empresas privadas, si pertenecen a particulares, o públicas, si están controladas o reguladas por poderes de tipo público o pertenecientes a instituciones del Estado.
>
> Alternativamente, es posible encontrar ejemplos en la vida empresarial de empresas mixtas que reúnen ambas características y tengan una titularidad compartida entre poder público y agentes privados.

Además, sabemos que las empresas tienen diferentes sociedades, en cuanto a su nombre y denominación como, por ejemplo: S.A- S.R.L- S.A.S.

Tal como indica la ley de General de Sociedades N°19.550, sancionada el 19 de diciembre del 2014, nos ayuda a determinar los tipos de sociedades existentes, características y requisitos para poder formarse como una de ellas:

A partir el articulo 1 podremos comenzar a determinar la existencia de una sociedad cuando una o más personas, conforme a uno de los tipos previstos en esta ley, se obligan a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambio de bienes o servicios, participando de los beneficios y soportando las pérdidas.

La sociedad unipersonal sólo se podrá constituir como sociedad anónima. La sociedad unipersonal no puede constituirse por una sociedad unipersonal. (Infoleg, 2014)

Según nos determina el artículo 4: El contrato por el cual se constituya o modifique una sociedad, se otorgará por instrumento público o privado. (Infoleg, 2014)

Plazos para la inscripción como sociedad, en el artículo 6 podremos apreciar los plazos que determina la ley para la inscripción dentro de los VEINTE (20) días del acto constitutivo, éste se presentará al Registro Público para su inscripción o, en su caso, a la autoridad de contralor. El plazo para completar el trámite será de TREINTA (30) días adicionales, quedando prorrogado cuando resulte excedido por el normal cumplimiento de los procedimientos.

Inscripción tardía. La inscripción solicitada tardíamente o vencido el plazo complementario, sólo se dispone si no media oposición de parte interesada. Autorizados para la inscripción. Si no hubiera mandatarios especiales para realizar los trámites de constitución, se entiende que los representantes de la sociedad designados en el acto constitutivo se encuentran autorizados para realizarlos. En su defecto, cualquier socio puede instarla a expensas de la sociedad. (Infoleg, 2014)

La ley 19.550 determina que habrá sociedad en el momento que este inscripta en el Registro Público de Comercio.

Debe tener los siguientes ítems para su constitución como sociedad:

- Nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión, domicilio, y numero de documento de los socios que la vayan a componer.
- Razón social o denominación por la cual se perciban como sociedad.
- Dirección de sede para la inscripción mediante petición, donde recibirán todas las notificaciones correspondientes.
- Designación de objeto, preciso y determinado.
- Capital social que la compone, expresado en moneda argentina, con descripción de aporte de cada uno de los socios que la componen.
- Clausulas necesarias, ante el funcionamiento, disolución y liquidación de la misma.

.

Una vez que tenemos la introducción de la creación de las sociedades, podemos detenernos a analizar el tipo societario por el cual está compuesta esta empresa la cual estamos analizando para poder intervenir.

El nombre de esta sociedad es GRUAPA S.R. L[1], por lo cual consideramos que es una SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, analizando nuevamente la Ley general de Sociedad N°19.550, podemos encontrarnos en la sección cuatro que:

Según apreciamos en el artículo 146 el capital se divide en cuotas; los socios limitan su responsabilidad a la integración de las que suscriban o adquieran, sin perjuicio de la garantía a que se refiere el artículo 150.

La misma tiene un límite máximo de capacidad para socios, el mismo no debe superar la cantidad de 50 socios.

En el nombre de la razón social podremos apreciar el nombre de uno de los socios o hasta dos nombres y al final de este agregarles la sigla S.R.L.

[1] S.R.L: Sociedad de Responsabilidad Limitada.

En el caso que se omita agregarla las siglas en la razón social, se les aplicara una sanción, de la cual se tendrá que hacer responsable el gerente por los actos que celebren esas condiciones establecidas.

Los socios realizaran aportes en forma de dinero, integrándose de un 25% como mínimo y se completara en un plazo de 2 años, cumplir con la acreditación en tiempo, permitirá que se organice mejor la inscripción den Registro Público de Comercio, presentando los respectivos comprobantes de depósito en el banco oficial

También realizaran aportes en especie, se integran totalmente y el valor será justificado conforme al artículo 51 de la ley 10.550 (la cual venimos mencionando). Si los socios elijen realizar esta opción por valuación pericial judicial, cesa la responsabilidad por la cual se hace mención en el artículo 150.

Estos aportes poseen una garantía, en el artículo 150 se menciona la garantía solidaria e ilimitadamente de terceros para la integración de los aportes. es.

La representación de la sociedad cuenta con la administración de uno o más gerentes, socios o no de la misma, que se designen por tiempo determinado o indeterminado en el contrato constitutivo o posterior. Podrán elegirse suplentes de vacante.

Si la gerencia es plural, el contrato se podrá establecer en función de que cada gerente compete en la administración o imponerla en conjunto. En caso de silencio se entiende que puede realizar indistintamente cualquier acto de administración.

Los gerentes tienen los mismos derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades que los directores que componen la sociedad anónima.

No pueden participar por cuenta propia y/o ajena, en actos que importen de competir con la sociedad, salvo una autorización expresa y unánime de los socios.

Gerentes de esta, se harán responsables individual y solidariamente, según la organización de la gerencia y la reglamentación de su funcionamiento establecidas en el contrato. Si una cantidad de gerentes participó en los mismos hechos generadores de responsabilidad, el Juez podrá fijar la parte que a cada uno corresponde en la reparación de los perjuicios, atendiendo a su actuación personal.

Según indica el artículo 50 de la ley 19.550, el contrato dispondrá sobre la forma de deliberar y tomar acuerdos sociales. En su defecto serán válidas las resoluciones sociales que se adopten por el voto de los socios, comunicando a la gerencia a través de cualquier procedimiento que garantice su autenticidad, dentro de los Diez (10) días de habérseles cursado consulta simultánea a través de un medio fehaciente; o las que resultan de declaración escrita en la que todos los socios expresan el sentido de su voto.

Toda comunicación que se debe establecer en cuanto a los socios deberá hacerse llegar al domicilio expresado en la constitución de la sociedad, salvo que se haya podido notificar un cambio de gerencia.

Considerando la cuarta sección de la ley, podemos apreciar que esta empresa cumple con un principal requisito, que es llevar en su nombre las siguientes siglas que lo complementan S.R. L[2]

Luego podemos apreciar que esta ley posee un límite máximo de socios (50), la misma posee en su actualidad una totalidad de 4 socios, lo cual se encuentra dentro de la ley.

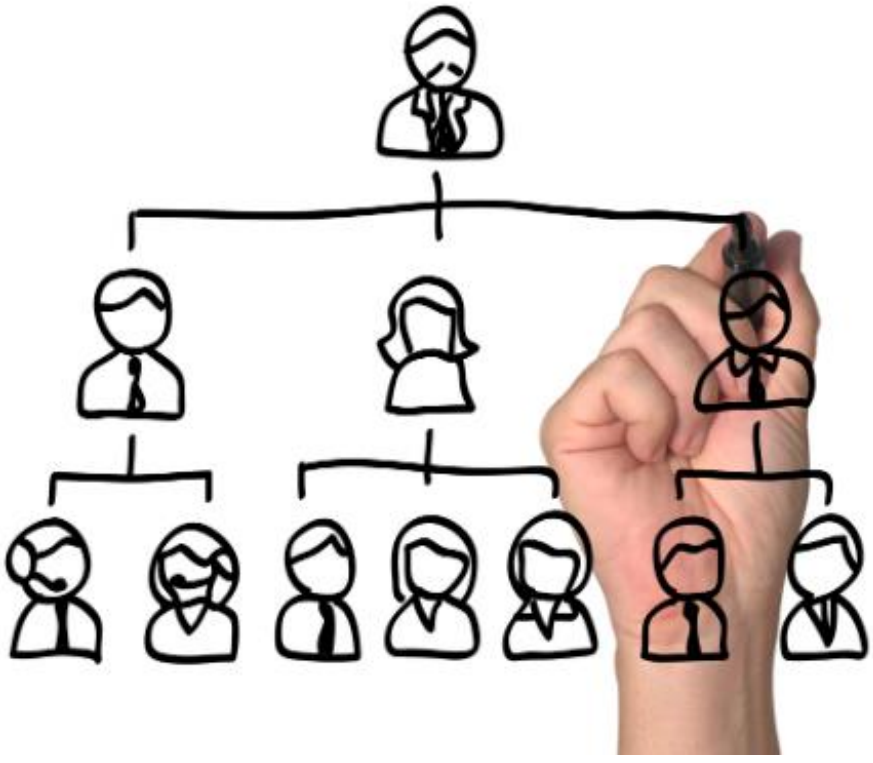
Por lo cual podemos decir que la misma se encuentra cumpliendo las condiciones por las cuales se ampara una S.R.L bajo la ley N°19.550.

[2] S.R.L: Sociedad de responsabilidad limitada.

Organigrama principal:

Como se aprecia en la imagen debajo, esta pyme es en su mayoría familiar, esta misma se compone principalmente por “Pepe” (Juan José Padin) el creador de la empresa, quien luego de su fallecimiento dejo en su cargo a Juan Pablo Padín, su progenitor.

Luego de Juan Pablo, se encuentra uno de los apoderados de la misma, Sebastián Neira (primo de Juan Pablo) y Francesco De Muro (cuñado de Juan Pablo), actualmente finalizando el año 2022 y comenzando el 2023, tomaron la decisión de incorporar un socio gerente más a la misma, a quien se le otorgo un poder, tanto para tomar decisiones en ausencia de cualquiera de estos principales acreedores, como habilitándolo con firma, para poder emitir cheques de pago a proveedores, realizar las transferencias de sueldos y demás transacciones económicas y financieras de la empresa, llamado Emiliano Rossito (primo de Juan Pablo y Sebastián).



(EAE Business School, 2021)

La misma se dedica a realizar desde 0 (cero) puentes grúa que permiten levantar toneladas del material que se desee, las mimas se mandan a fabricar por largo, y tonelada deseada.

Luego nos encontramos con el sector que brinda los servicios, tanto de reparación de los puentes, como de sus accesorios por ejemplo uno de ellos el radio control que principalmente ayuda a operar con el puente grúa sin tener que estar montado en el mismo, (en la empresa se refieren a la misma como "obra" para aquellos trabajadores que salen a realizar un servicio fuera de la misma, sobre los puentes grúas ya montados en las plantas de los clientes).

Y por último el sector de oficinas donde encontraremos el departamento administrativo, técnico y comercial. Cada uno de los sectores mencionados recientemente están compuestos por jefes, a los cuales estaremos examinando en este trabajo como "lideres", ya que los mismos están posicionados como JEFES.

Tenemos uno para cada oficina, uno para el sector de servicios y por cada sector de taller la empresa el cual está compuesto por naves, qué en total son 4, tendremos uno (en cada nave).

En la misma también apreciamos dificultades que ocasionan las tomas de decisión en cuanto a cada sector. Diferentes liderazgos, en un mismo escenario, tomas de decisiones en conjunto que llevaran consigo una ola de problemas y también beneficios para cada sector de la empresa.

Teletrabajo o Home Office nueva adaptación laboral ante la llegada de una pandemia, forma de continuar las tareas laborales cotidianas desde los domicilios realizando trabajo remoto (para el personal de oficina). Y en cuanto al personal de taller, dando prioridad únicamente a aquellos encargados de prestar servicios de reparación en plantas de clientes quienes se encuentren también operando bajo esta modalidad de reducción de personal.

Se buscará con esta intervención lograr identificar los puntos clave que ocasionen discusiones constantes al momento de tomar decisiones en conjunto, en coordinar vacaciones, y cualquier otro tipo de actividad que lleve a tomar decisiones en grupo como lideres principales de una pyme.

Planteamiento del problema

Podemos apreciar que no todas las empresas poseen los recursos necesarios, ante cualquier tipo de inconveniente que surjan en ellas.

Nos referimos a este inconveniente, ya que, en su mayoría, han tenido una gran lección luego de una pandemia.

Muchas de las pequeñas y medianas empresas, ya sean familiares o no, han descubierto que cada uno de los trabajadores que la componen son únicos, y además no son de simple remplazo.

Esto se empezó a notar con la llegada de un virus mundial, que causó la muerte de muchas de estas personas que ocupaban determinado puesto laboral.

Esto no quiere decir que cada trabajador sea único, si no que hizo notar el peso de las ausencias, ante enfermedades mortales, como aquellas que causen la ausencia en determinado plazo.

Por lo pronto, este es un gran factor del cual muchas empresas, deberían aferrase como indicador clave en cuanto a tener opciones de reemplazo, por ausencias (indiscutiblemente sea el motivo).

Cubrir un puesto laboral de forma inmediata a la ausencia del trabajador existente es complicado, desde el punto de vista si cuenta o no con experiencias, así como enseñarle los procesos y demás temas laborales rutinarios.

Así mismo, es una lección para cada tipo de líder que las componga, ya que estos personajes tienen un peso mayor en las mismas.

Con la ausencia de uno de ellos, se notará la confianza depositada en cada equipo de trabajo, o así mismo la presión que su figura ejerce ante ellos.

Podremos destacar, la gran labor que el mismo desarrolla ante su equipo de trabajo, como así también podremos notar si el grupo toma la iniciativa de encontrar un reemplazo temporal.

Ahora bien, desarrollaremos una intervención en una pyme familiar, y analizaremos tipos de lideres, cantidades de diferencias entre ellos, conformidad de equipos de trabajos, disgustos.

Metodología

Definición operacional de las variables principales

Pandemia mundial:

Enfermedad que afecta a más de un país en sí, propagándose de forma rápida y que ataca a todos los integrantes que habiten en ella.

Trabajo cotidiano:

Es toda aquella actividad que se realiza de forma diaria y continua durante determinado periodo de tiempo y días preestablecidos.

Liderazgo:

Capacidad que tiene una persona para poder llevar adelante un equipo de trabajo, con el cual todos tienen en común un objetivo final que llevar adelante.

Ámbito de estudio.

Este trabajo será llevado a cabo, bajo la propuesta de intervención en el campo, cómo se ven afectados los diferentes lideres que componen las áreas de una pyme en la ciudad de Berazategui, ya sea de manera directa e indirecta, obligándolos a adoptar nuevas formas de liderar y de trabajar en equipo, de esta manera podremos apreciar la confianza que cada uno le brinda a sus equipos de trabajo, y que nuevas opciones/ modalidades de trabajo pueden implementar, por ejemplo al momento de permitir ingresos tardes por realización de estudios, consultas médicas, faltas por problemas de salud o métodos de recuperación de horas ante estos inconvenientes.

Procedimientos para garantizar los aspectos éticos de la investigación.

Los datos obtenidos son de la misma empresa, solicitados a los mismos lideres/gerentes, entrevistando a los equipos de trabajo, y consultando con los socios principales que la componen.
La recolección de estos datos es de fuente confiable, la mayoría de ellos son obtenidos de portales web educativos, como Google académico, Scielo. Y de la misma empresa que se está analizando e interviniendo.

Liderazgo a partir de una pandemia:

En el siglo XXI tras la llegada de una pandemia a nivel mundial, la cual afecto a toda la población laboralmente activa, causando así un desorden organizacional en cuanto a los equipos de trabajo en las pequeñas pymes.
En Argentina, existen muchas pequeñas y medianas empresas compuestas en entorno familiar, con empleados externos al entorno familiar, pero con la parte gerencial compuesta de padres, hermanos, primos, tíos etc... En las cuales se torna aún más difícil llevar un mejor control, en cuanto al rol que ocupe cada uno. Ya sea desde el entorno legal que compone a la empresa como al entorno familiar que los une.
Es así donde se propone investigar más a fondo el rol del líder en estas empresas.
Tenemos diferentes tipos de liderazgo, podemos encontrar en una pyme más de uno.
Max Weber, sociólogo, economista, jurista, historiador nacido en 1864, Erfurt, Alemania. Determino que "un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora" (Weber, 2021).
Weber determina diferentes tipos de lideres, en los cuales encontraremos a:

Autoritario:

No acepta la creatividad de su equipo, es rígido, tiende a basarse en el miedo y elimina todo tipo de pensamiento que no vaya con la línea planteada. Es unidireccional: el jefe manda, y los empleados obedecen las órdenes.
Al hablar de fortalezas podemos mencionar una rapidez en la implementación y la productividad, como el bajo costo, aunque todo esto, a corto plazo.

Transaccional:

Conocido también como gerencial, se basa en un intercambio o transacción. El líder premia a los trabajadores que realizan sus tareas y castiga a los trabajadores que no cumplen con los estándares establecidos.

Este vínculo se genera así, porque se asume que los individuos no están motivados por sí mismos para realizar sus tareas y necesitan estructura y supervisión.

Un líder transaccional no suele encajar bien en entornos de emprendimiento donde se requiere creatividad e innovación. El liderazgo transaccional suele contrastarse con el liderazgo transformacional**.**

Participativo:

Invita a los miembros a trabajar por motivación propia y lograr los objetivos de forma colectiva, destacando el propósito más que el resultado.

Promueve el diálogo entre todo el grupo para tener en cuenta todas las opiniones y visiones sobre la realidad, aunque la decisión final suele recaer en el líder. El business coaching nos brinda una infinidad de herramientas.

Esto genera producción de ideas e innovación y es sostenible a largo plazo ya que une a las personas, sin embargo, el impacto en los resultados puede tardar y en muchos casos la figura del líder se ve debilitada.

Laizzes- Faire:

Se basa en la máxima: “deja hacer a tus empleados, ellos saben lo que deben hacer”. Por tanto, el líder laissez-faire no es muy propenso a dirigir a su grupo ni a dar demasiadas instrucciones sobre cómo deben hacerse las cosas.

Es una clase de liderazgo no autoritaria que confía en la experiencia y en la motivación del empleado para llevar a cabo sus tareas y proyectos con éxito.

Transformacional:

El líder posee una comunicación fluida y constante con el grupo de trabajo, posee naturalidad y carisma.

El líder transformacional es capaz de sacar lo mejor de cada profesional, sabe cómo potenciarlo al máximo y, así, logra aumentar los niveles de productividad. Es uno de los tipos de liderazgo más completos que existen.

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se centra en motivar e inspirar a los trabajadores para buscar la innovación en sus tareas. Chequea nuestra especialización en desarrollo gerencial
La innovación y el liderazgo crean una política de recursos humanos orientada al desarrollo de cada una de las personas.
Esto causa un proceso de cambios y valores tanto el corto como en el largo plazo, lo que esto refleja es la capacidad de poder romper con las estructuras culturales de todas las empresas e innovar con nuevos procesos.
Causando así una mayor flexibilización personal y organizativa en los grupos de trabajo.
El crecimiento empresarial tras un buen liderazgo no es solo un crecimiento económico, sino que esto lleva consigo un buen comportamiento personal en grupo.
"Solo pueden ser lideres efectivos quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo". (Goleman, 1999).
Podemos apreciar, que no siempre son consideraros los lideres en las empresas, ya que las mismas solo buscan personas capaces de hacer cumplir a los grupos de trabajo con sus tareas pactadas.
Es fundamental tener un buen líder, el mismo va a ser capaz de poder brindar herramientas para solucionar problemas, como también capacitar a su gente para que todos puedan realizar las actividades pactadas.
La presencia de un líder es más que importante, ya que nos encontramos en un mundo globalizado e hiperconectado, donde se encuentran desafíos complejos, cambios constantes.
Anteriormente mencionamos a los lideres que nos encontramos analizando como jefes sectoriales.
"Sabemos muy bien que teóricamente ambos poseen significados totalmente diferentes, aunque aún se siguen utilizando (y mal) como sinónimos". (Weber, 2021)
Entonces, planteado esta diferencia procedemos a analizar a quien se lo determina jefe y a quien líder.

¿Qué significa ser JEFE?

Como bien sabemos, desde que comenzamos a incursionar la vida adulta, en cualquier tipo de trabajo que hay tenido una persona, siempre se le ha hecho referencia a una persona como “jefe”.

Jefe es claramente una persona a quien se le otorga una autoridad sobre una o un grupo de personas, quienes deben acatar órdenes.

Ahora bien, un líder, es aquella persona capaz, de sacar adelante a una o un grupo de personas, los cuales buscan llegar a la meta de un objetivo en común.

A diferencia de un jefe, el líder se encarga de delegar tareas, y de poder ayudar a las personas que tiene a cargo. Tratará de sacar adelante todo tipo de trabajo que tenga su equipo bajo su mando, y logrando que de esta forma la labor sea pareja para todos.

El líder a diferencia de un jefe motiva a sus subordinados a cumplir sus objetivos, el jefe en este caso obliga a su grupo de trabajo a realizar las tareas denominadas en un plazo de tiempo, cantidad, etc.

En este trabajo, son mal denominados jefe, ya que los lideres que encontramos en esta pyme, sus perfiles no coinciden con el perfil de un jefe, exceptuando momentos especiales donde si tienen que ponerse en esa postura ruda de autoridad ante un equipo de trabajo o una persona determinada.

Podemos identificar los tipos de lideres que encontramos en GRUAPA S.R.L:

En el sector de producción tenemos a Juan Pablo Padin, a quien determinamos como un líder PARTICIPATIVO, el mismo se encarga que su equipo de trabajo busque lograr por cuenta propia los objetivos plasmados, logrando así que se comuniquen entre ellos realizando intercambios de opiniones y puntos de vista.

Luego no encontramos con el sector comercial Sebastián Neira, el -cual podremos definir como un líder LAIZZES-FAIRE, ya que el mismo deja que su equipo de trabajo tome sus propias decisiones, ya que además ellos son quienes conocen a los clientes y saben cómo manejarse con cada uno.

Llegamos al líder del sector administrativo Francesco De muro, quien definieron como líder TRANSFORMACIONAL, el mismo comunica constantemente con su equipo de trabajo y es exigente porque sabe que sus trabajadores pueden y llegan a más de lo que siempre hacen.

Diferencias entre un LIDER y un JEFE.

Como desarrollamos más arriba un jefe es aquel que tiene un tipo de autoridad ante un grupo de personas, donde indica que hacer y da órdenes.

"El jefe a menudo cuenta con un puesto de responsabilidad que va más allá de la propia actividad que realiza la compañía en que se encuentra. Debe responder ante necesidades administrativas, productivas, estratégicas o de creación de equipos de trabajo". (Galan J. S., 2020)

Características de un jefe:

- Tiene bajo su responsabilidad a una o más personas.
- Tiene metas y objetivos empresariales y responsabilidades para alcanzarlos.
- Capacidad para detectar fallos, en el equipo y tareas que designa.

El líder en cambio es aquella persona que sirve de guía para su equipo de trabajo, ya que no solo indica que hacer, sino que los acompaña en el proceso.

- Delega actividades a su grupo de trabajo.
- Es responsable ante errores, pero también es responsable de las victorias.
- Los objetivos y metas se realizan en común, no es propio.

Ahora bien, marcaremos 10 diferencias entre ellos. (Regader, 2015)

1) Percepción sobre su autoridad:

Para un jefe la autoridad es lo que lo determina como tal, en cambio para un líder es una herramienta útil

2) Imponer versus convencer:

El jefe busca influir con su autoridad ante el cargo que ocupa, sin embargo, el líder se gana la empatía y la voluntad.

3) Miedo versus confianza:

El jefe es quien impone miedo y temor, amenaza a su equipo de trabajo, en cambio el líder es la fuente de confianza de estos, generando así entusiasmo.

4) La gestión de los problemas:

El jefe es el encargado de señalar quien fue el que cometió el error, en cambio el líder sabe entenderlos y trata de reorientarlos.

5) Organización técnica versus organización creativa:

El jefe distribuye y ordena tareas, para de esta forma poder supervisarlas, en cambio el líder estimula, aporta y trabaja junto a su equipo de trabajo.

6) Ordenes versus pedagogía:

El jefe es quien conoce el funcionamiento de todo, en cambio el líder busca que su equipo de trabajo este al tanto.

7) El grado de cercanía personal:

El jefe relaciona con su equipo lo justo y necesario en cuanto a lo laboral, en cambio el líder busca conocer a fondo a todos los integrantes de su equipo de trabajo.

8) Esquemas cerrados versus esquemas abiertos y en constantes desarrollos:

El jefe se dirige hacia su equipo de trabajo indicando que tienen que hacer ej.: hagan determinado trabajo, en cambio el líder se incluye en las tareas ej.: hagamos determinado trabajo.

9) Cumplir versus liderar:

El jefe es puntual en cuanto a su labor, en cambio el líder siempre llega antes que su equipo de trabajo.

10) Poder versus inspiración:

El jefe defiende al máximo su posición de autoridad cuando el líder hace que su equipo de trabajo se sienta único y extraordinario.

Líder, ¿Se nace o se hace?

Según indica John Maxwell.

Todos somos líderes en cierta medida, podemos llegar a ser grandes líderes si trabajamos en este aspecto de nuestras vidas.

Llamémosle cualidad o habilidad, cualquiera sea, podemos incrementarla. Nuestro nivel de liderazgo de hoy no tiene por qué ser el mismo de mañana, es más, estamos obligados a hacerlo crecer.

Así también están aquellas personas que nacen con esta área de su vida más desarrollada que otras, como cualquier tipo de habilidad y destreza, pero no quiere decir que estas no tengan por qué trabajar su liderazgo para aumentarlo aún más. En resumen, un líder nace y se hace.

Maxwell indica 4 categorías del liderazgo: (Maxwell, 1993)

1. El líder dirigente:

- Nace con cualidades de liderazgo
- Ha visto modelarse el liderazgo a través de toda la vida.
- Ha aprendido más sobre liderazgo por medio de una capacitación.
- Tiene autodisciplina para llegar a ser un gran líder.

2. El líder que se ha formado:

- Ha visto modelarse el liderazgo la mayor parte de su vida.
- Ha aprendido sobre liderazgo por medio de capacitación.
- Tiene autodisciplina para llegar a ser un gran líder.

3. El líder latente:

- Ha visto modelarse el liderazgo recientemente.
- Está aprendiendo a ser líder por medio de capacitación.
- Tiene autodisciplina para llegar a ser un buen líder.

4. El líder limitado:

- Tiene pocos nexos o ninguno con líderes.
- No ha recibido capacitación o ésta ha sido escasa.
- Tiene deseos de llegar a ser líder.

Dentro de la organización que se encuentra bajo intervención este proyecto, podremos encontrarnos con que tenemos diferentes categorías de liderazgo.

Por ejemplo, posicionaremos a nuestro líder participativo junto a la característica de líder dirigente.

Al líder laizzes-faire junto a la característica de líder limitado.

Al líder transformacional a la característica de líder latente.

Teniendo en cuenta que estos tipos de líder trabajan en conjunto en cuanto a la toma de decisiones, lo que esta empresa consigue gracias a tener una variedad de lideres, son unas buenas discusiones al momento de tomar unas decisiones importantes.

Lo que trataremos de conseguir en el transcurso de esta intervención es lograr que todos los grupos de trabajo de estos lideres comiencen a trabajar juntos.

De esta forma lo que conseguiremos es que todo el personal de la empresa este al tanto de todas las decisiones que se toman y de cómo están caminados los proyectos.

Logrando así también destrabes en cuanto a situaciones que se encuentren frenadas, por falta de información, por falta de documentación, o contactos con quienes comunicarse al momento de hacer reclamos.

Liderazgo como función dentro de la organización.

El líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente, el resultado por lo general es confuso o ambiguo. La necesidad de un líder es evidente y real, y ésta aumenta conforme los objetivos del grupo, son más complejos y amplios. Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo. (Stilman, 2001).

Como menciona en el apartado de arriba, un líder va a depender de su equipo de trabajo, no siempre vamos a tener un líder designado desde 0 (cero) en los grupos, muchas veces son elegidos dependiendo el objetivo/tarea a realizar y a comienza de ese punto de partida el desarrollo del líder pertinente que el grupo cree que es.

La inteligencia emocional.

Según indica Goleman, la inteligencia emocional es aquella que mide los principios básicos del autodominio.

La competencia emocional por ejemplo nos determina que parte de ese potencial hemos dominado, de tal manera que se pueda traducir en capacidades laborales.

> Las habilidades de la inteligencia emocional son sinérgicas respecto de las cognitivas y los trabajadores "estrella" tienen unas y otras. Porque el hecho es que, cuanto más complejo sea un determinado trabajo, mayor es la importancia de la inteligencia emocional, aunque sólo sea porque su deficiencia puede obstaculizar el uso de la experiencia o la inteligencia técnica que tenga la persona (Goleman, 2006, pág. 30)

Las competencias emocionales por ejemplo se van adquiriendo con el paso del tiempo.

“Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente” (Que Define a un Lider).

Consideremos, por ejemplo, la sutileza mostrada por nuestra azafata, que demostró ser emocionalmente muy diestra para influir en los demás en la dirección deseada.

Y en el núcleo de esta competencia se encuentran dos habilidades, la empatía (que supone la capacidad de interpretar los sentimientos ajenos) y las habilidades sociales (que nos permiten manejar diestramente esos sentimientos).

Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

Nuestra competencia emocional, por su parte, muestra hasta qué punto hemos sabido trasladar este potencial a nuestro mundo laboral. El buen servicio al cliente, por ejemplo, es una

competencia emocional basada en la empatía y, del mismo modo, la confianza es una competencia basada en el autocontrol o en el hecho de saber controlar adecuadamente nuestros impulsos y nuestras emociones.

Y tanto el servicio al cliente como la responsabilidad son competencias que pueden hacer que la gente sobresalga en su trabajo.

Ventajas y desventajas de ser líder: (Diaz, 2023)

Desventajas:

- Si pierden la confianza en grupo, al sector o a la empresa, les puede ir mal.
- En varias ocasiones deben aprender determinados temas de una manera más rápida de lo habitual.
- Debe ser responsable, tanto de sus errores, como el de los demás que ocupen su grupo de trabajo.
- Demanda mucho más tiempo, entre ellos el tiempo personal, ya que se debe enfocar lo más que pueda a su trabajo, aunque no se aprecie.
- Trabajan aún más la incertidumbre del que pasara si…



(hostalia, 2022)

Ventajas:

- Flexible en cuanto a su labor y funciones.
- Si a la empresa le va bien, es reconocido su trabajo.
- Mayor influencia en las personas.
- Se gana el respeto, y gratitud de las personas.
- Mayores recompensas laborales.
- Es el principal responsable ante su equipo de trabajo, quien toma las iniciativas y los guía.



(Sutori, 2023)

Marco metodológico:

Acciones por realizar: Se buscará, poder intervenir demostrándole a cada jefe, con qué tipo de líder se deberían identificar, para de esta manera brindarles otro punto de vista y poder comenzar a aplicar las características que lo compongan a cada uno.

Lograr desarrollar así un mejor equipo de trabajo tanto en conjunto así los jefes como con cada grupo de personas que tienen bajo su poder.

De esta manera lo que se busca es que, a fines del año 2023, se puede realizar una encuesta general a todos los trabajadores de Gruapa S.R.L, donde nos plasmen a través de simples respuestas como si, no, no responde, si vieron reflejados cambios en sus lideres y que beneficios o no identifican ante este proceso.

Luego se buscará que una vez por mes se realice una reunión para determinar claves que en las cuales sientan que se encuentran trabados o no pueden resolver.

Para que este proyecto, no pierda sentido se evaluaran avances en cada uno de los lideres y posibilidades de poder generar nuevos lideres.

Es un trabajo puramente cuantitativo, se busca observar los comportamientos y las adaptabilidades utilizadas entre los lideres de una pyme familiar, ante la llegada de esta gran enfermedad que afecto de forma mundial, ocasionando así una cuarentena estricta y obligatoria para más de un país. De esta forma poder comparar las mejoras que obtuvieron adaptándose en las nuevas metodologías de trabajo, y también destacar las dificultades que ocurren ante las nuevas adaptaciones.

Utilizaremos varios autores para poder comenzar a desarrollar los diferentes ítems de este trabajo, como por ejemplo, será utilizado Goleman en cuanto a la descripción del líder (Goleman, Que Define a un Lider, 1999),Carnegie para captar pautas de cómo ser un buen líder (Carnegie, 2011) Maxwel (Maxwell, 1993), para definir las categorías de lideres, a Goleman para desarrollar un poco sobre la inteligencia emocional (Goleman, La practica de la inteligencia emocional, 2006),utilizaremos fuentes de Carolina para saber un poco más sobre el teletrabajo (Carolina, 2021).

Cultura organizacional. (Chiavenato, 2009)

En la esencia de la cultura de las organizaciones, se reserva el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias (Nivel 3), que permiten a los individuos cada día expresar y experimentar sus acontecimientos, dar respuesta a sus problemas de subsistencia interna y externa. Estas presunciones básicas, son la esencia, lo que realmente es la cultura organizacional, un modelo desarrollado por un grupo para ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación. Los valores y conductas desde sus producciones y creaciones son en efecto manifestaciones derivadas de la esencia cultural. (Schein, 2015)

En 1988, Schein los conceptualiza como niveles de cultura, estos tres niveles de cultura no son estáticos ni independientes, se interrelacionan y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

- "El nivel 1: Producciones…está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.
- El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.
- El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada". (Schein, 2015).

Un cambio culturar exitoso se basa en:

1) "Manejo de grandes cantidades de ansiedad que acompañan cualquier reaprendizaje en este nivel de supuestos o premisas básicas y:
2) la valoración de si está presente el potencial genético para que se dé el aprendizaje" (Shein, 2023).

Comportamiento Organizacional.

Como indica Chiavenato; el comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigirlas. El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas (Chiavenato, 2009).

Como indica Chiavenato, el CO es una disciplina académica, la cual tiene aportes psicológicos, ya que el mismo se basa en realizar estudios en cuanto actitud, comportamiento de los individuos. Así como se basa de forma individual se basa en los grupos, como formar equipos, el manejo de sus correspondes conflictos si los hubiera.

Según indica Chiavenato (Chiavenato, 2009), el CO tiene 6 características:

1) El CO es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.

2) El CO se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.

3) El CO utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

4) El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

5) El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

a) Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.

b) La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.

c) La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.

d) La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.

e) La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.

f) La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

6) El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH). A diferencia de esas disciplinas, el CO suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos. En este sentido, el CO puede definirse como la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones.

Podemos mencionar entonces que en Gruapa S.R.L hace falta un CO, el mismo sería de gran ayuda, ya que lo que esto hace es estudiar el comportamiento individual como grupal. Podríamos de esta forma identificar los puntos débiles y fuertes tanto de cada líder como de los integrantes del equipo de trabajo, para que de esta manera también se pueda realizar una mejor distribución de tareas al momento de llegar a un objetivo específico y en determinado lapso.

Cronograma:

Acciones a realizar:

Para poder cumplir con el objetivo de este proyecto, proponemos:

- Lograr que cada equipo de trabajo identifique que tipo de líder dirige su equipo, a través de encuestas.
- Lograr que cada uno de estos (jefes) una vez finalizado el trabajo se informe de como lo ven sus colaborades, así de esta forma puedan lograr una mejor imagen de ellos mismos como líder de sus equipos.
- Llegar a que en vacaciones estos lideres deleguen tareas a todo su equipo por igual y no siempre a una persona, la cual crean capaz de poder delegar la posición.
- Finalmente llegando al fin del año calendario, se vuelvan a encuestar a los trabajados y comprar que resultados cambiaron en tanto y cuanto a sus representantes.

Determinación de plazos:

Lo apreciaremos en siguiente cronograma (Diagrama de Gantt (Martins, 2022))

ACCIONES A REALIZAR	MESES				
	1	2	3	4	5
Identificar tipo de lider					
Informar a los jefes como los ven sus colaboradores					
Lideres delegen tarea de forma uniforme					
Ver los cambios respecto del primer item					

Fuente: Elaboración propia.

Determinación de recursos materiales necesarios y humanos:

En este trabajo de investigación, los recursos materiales necesarios son los mismos lideres que componen la empresa, sus equipos de trabajos, más el acceso a la documentación de la misma.

En cuanto a valor monetario, no posee un gasto medible en pesos, sino que la determinación de valor es el tiempo que se debe invertir en la recolección de datos, reuniones con los lideres, con sus equipos de trabajo.

Unidad de análisis

- Lideres que forman parte de una pyme.

Factores externos condicionantes para el logro del resultado.

Como se puede apreciar, el trabajo realizado se encuentran algunos factores que pueden llegar a condicionar el resultado de este.

Uno de los factores que no permita el logro del mismo, sería una discusión familiar la cual causare una pelea entre los lideres analizados y así lleve a una toma de decisiones como la desvinculación de alguno de ellos de la empresa, o así mismo la división de bienes de la misma causando una ruptura de esta, la cual podría ocasionar una división de la misma, llevándose consigo parte del personal y herramental necesario para el funcionamiento adecuado de la misma.

Otro de los factores que pondrían en juego el resultado de este trabajo, sería un cambio de gobierno drástico, cuando así una crisis empresarial imposible de solventar, causando despidos masivos, desarmando equipos de trabajo, reduciendo carga horaria laboral o en su defecto la quiebra de la misma, efecto más grabe que podría impedirnos el cumplimento de este proyecto.

Evaluación del proyecto.

La intervención en el campo de este proyecto se lleva a cabo a través de una persona que trabaja actualmente en la misma, logrando así conseguir más de cerca, información de la misma, análisis de equipos de trabajo, como de los lideres en cuestión que serán evaluados a lo largo de este proyecto.

Esta intervención tendrá un mayor resultado debido a que la persona encargada de la intervención tiene bastante conocimiento del tema, ya que, al estar trabajando actualmente en la misma, puede analizar más de cerca los comportamientos, actitudes, tomas de decisión, reuniones y más de los lideres analizados.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar la efectividad de los tipos de lideres que componen los sectores de una pyme ubicada en Berazategui, provincia de Buenos Aires, compuesta por 80 empleados en total (de los cuales 15 pertenecen a la sede de Tucumán), describiendo el desarrollo de cada uno con sus equipos de trabajo, para intervenir en cada uno de los inconvenientes que surjan.
Se busca que al finalizar el proyecto los lideres se puedan manejar en conjunto compartiendo conceptos, aunque no compartan posturas y que esto no influya en las decisiones empresariales, llevando así un mejor ambiente laboral entre ellos y a su vez dando un ejemplo como líder de cada sector.

Objetivos específicos:

Describir el modo en que afecta el home office en las oficinas de una pyme.
Determinar las decisiones que toman en conjuntos los lideres de esta pyme.
Identificar la manera en que afecta al líder del sector administrativo la llegada de la pandemia.
Determinar el modo en que afecta al sector técnico, la llegada de la pandemia.
Indicar qué beneficios tienen los sectores de una pyme, luego de una pandemia.
Determinar qué factores afectan el trabajo cotidiano al no poder hacer home office, y que tipo de control ejerce el líder ante esta modalidad.
Diseñar diferentes formas para comprobar los beneficios que brinda el home office.
Fundamentar por qué afecta a un sector específico de la empresa más que a otros.

Examinar las diferentes problemáticas que causa realizar esta metodología laboral.

Aportar herramientas clave para un mejor manejo en equipo con relación a los demás sectores de la misma, y que de esta forma se les facilite el trabajo en conjunto que deben realizar.

Continuidad, Sostenibilidad, Validez, Confiabilidad, Objetividad:

Lo que se busca en este trabajo es poder aplicar los nuevos métodos laborales remotos que aparecieron con la llegada de la pandemia.

Sobre este trabajo se puede continuar investigando sobre como la misma afecta, a los trabajadores, de manera directa e indirecta.

Además, se buscará demostrar que cada información recopilada, será de fuentes confiables, de buscadores educativos, y de libros de ser necesario.

Se buscará no intervenir con opiniones, ideológicas ni concepciones a lo largo del trabajo. Ya que las misma afectan a la investigación volviéndolas más vulnerables y convirtiéndose en un trabajo de opinión y no de investigación.

Hipótesis

Ante la llegada de una pandemia mundial, nuevas adaptaciones al trabajo cotidiano favorecen el liderazgo y causan conflictos en el mismo

Análisis de las encuestas realizadas

Luego de realizar una encuesta a tres personas diferentes que se encuentran trabajando actualmente en la empresa (preferentemente una de cada oficina), hemos podido apreciar de esta manera, las diferentes formas de relacionar jefes con lideres.

En las tres encuestas obtuvimos respuestas de diferentes estilos, lo que si podemos destacar de las mismas es que cada una de estas personas, sabe diferenciar entre jefe y líder, todos supieron describir a su manera el significado de jefe, en este caso apreciamos que todos hacen referencia a un jefe como aquel subordinado que se encarga de dar órdenes las cuales su equipo de trabajo tiene que seguir.

Y hacen referencia a un líder como aquella persona que guía a su equipo de trabajo, los incentivan y motivan a obtener un objetivo. Notamos que no precisamente saben que tipos de lideres existen, en cuanto a teoría educativa referente a liderazgo, si apreciamos que los identifican con diferentes figuras públicas en uno de los casos, y en otro de los casos identifican a los lideres como naturales y no naturales.

En el análisis también apreciamos que tenemos una variedad en cuanto a la percepción de identificarse como jefe o líder, ya sea por la definición redactada en cada encuesta realizada, como la percepción por la cual ellos identifican a un líder o a un jefe en particular.

Notamos que dos de ellos hacen referencias de lideres a personas que puedan estar dirigiendo una campaña política, un establecimiento educativo, un equipo de deporte, etc. Apreciamos estas interpretaciones y nos ponemos a analizar con más profundidad y detenidamente el trabajo de intervención que debemos realizar.

Si bien no realizamos encuestas complejas, charlando con cada una de estas personas, consultamos que tan difícil les resulto responder la misma.

Las respuestas no fueron desalentadoras, ya que las tres personas nos indicaron que no obtuvieron dificultad alguna para poder resolverlas, si nos han hecho notar que no todos tienen el mismo conocimiento, en tanto y en cuanto a temas más teóricos, sino que cada uno puedo describir a su manera y con sus palabras lo que significan para ellos.

Llegando a la conclusión de la misma, nos hemos dado cuenta de que deberíamos realizar diferentes capacitaciones, básicas y que no ocupen mucho tiempo laboral, para ponerlos al corriente con un poco de teoría. Y de esta forma poder comenzar analizando a los equipos de trabajo, para luego si ir por sus superiores.

Capacitar al personal nos va a ser de mucha ayuda, para que llegando a la conclusión del cronograma planteado más arriba, podamos poder capacitar a sus subordinados, ponerlos al corriente de sus equipos de trabajo, analizarlos con profundidad, de forma individual y luego grupal. Llegando así a una capacitación grupal, tanto de los equipos de trabajo como de los lideres mismos.

Esperemos que esta observación en las encuestas realizas, nos permita analizar con más profundidad el tipo de capacitación exacta a realizar, comprender los grados de avance que tengan los mismos y de esta manera, volver a realizar encuestas (las cuales esperamos que sea a más cantidad del personal), y tener una nueva meta y visión en cuanto se nutran de la información.

Informe final.

Procedemos a realizar el cierre de este trabajo de intervención, con unas conclusiones y observaciones a considerar.

Tras ir obteniendo información interna en cuanto a la empresa familiar analizada, quien hoy día al 30 de junio del 2023 es una PYME[3], (Gruapa S.R.L), es una empresa la cual comenzó su actividad en un predio pequeño, se podría decir que, con casi nada de maquinaria, personal y vehículos, respecto a la actualidad.

Esta con el pasar de los años fue creciendo, y tomando más forma de empresa, según indica (Galan J. S., 2020)

> Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación.

La misma cumple con todos los requisitos establecidos en la Ley General de Sociedades, como bien mencionamos al principio de este trabajo, destacando la gran labor que llevo años de compromisos y responsabilidades para llegar a ser quienes son hoy en día.

Como comentamos al inicio, la misma se creó en Berazategui, Buenos Aires, y con el pasar de los años, aproximadamente 5 años, se abrió una sede en la Provincia de Tucumán la misma fue creada con el fin de poder tener personal capacitado para la realización de tareas que se basan en mantenimientos preventivos, mano de obra por emergencias y demás en el norte de la provincia, los cuales no podían ser cubiertos desde la cuidad de Berazategui, dependiendo de las urgencias que los clientes poseían.

Considerando todos estos aspectos, que fueron causando un gran crecimiento de la misma, podemos hacer hincapié en que, esta cuenta con todas sus obligaciones, personal empleado en “blanco”, con su respectiva ART[4], licencias correspondientes por enfermedad, paternidad, de estudio, etc. Lo que esto quiere decir es que cumple con la respectiva Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (Infoleg, 1974)

También apreciamos que cumplen con muchas teorías desarrolladas a lo largo de este trabajo, tanto como con los diferentes tipos de lideres que podemos apreciar según Weber, Goleman, la cultura organización con Chiavenato, y demás autores que mencionamos a lo largo del trabajo.

[3] PYME: Pequeñas Y Medianas Empresas.
[4] ART: Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.

Concretamos con que deberíamos hacer hincapié en los tipos de lideres que Gruapa S.R.L posee, poder brindar un mayor asesoramiento a los equipos de trabajo, tanto sea para poder mejorar en tanto y en cuanto a sus logros/objetivos como equipos, y así también para poder ayudar aún más a su representante principal quien nosotros analizamos como LIDER.

Luego de haber realizado una pequeña encuesta también nos complementamos de información aún más interna, en cuanto a estos equipos de trabajo, la misma nos fueron de gran ayuda para saber porque organismo poder arrancar, a cuál vemos más afectado y cómo encarar en general la iniciativa principal de este trabajo que es la intervención en el campo.

Tenemos una ventaja en cuanto a poder llevar a cabo el objetivo de este trabajo, ya que un integrante que forma parte de esta intervención, se encuentra trabajando actualmente en la empresa, el mismo nos facilita aún más la información interna, en los avances de los lideres, y los correspondientes equipos de trabajo, a lo largo de este proceso, noto que dos de los lideres empezaron a realizar tareas en conjunto, para poder destrabar temas importantes tanto sean de cobranzas, para poder solventar la economía de la empresa, como de producción, ya que la misma continua ciaba realzando sus operaciones de manera normal, sin tener en cuenta que muchas de esas operaciones se encontraban bloqueadas en cuanto a un estado financiero.

Esto que se está redactando actualmente, hemos decidido no volcarlo en toda la intervención, e investigación del trabajo, ya que preferimos dejarlo para el final, nos sirve de mucha ayuda para poder cerrar la conclusión del informe final, viendo y considerando el análisis previo realizado.

Nos hemos dado cuenta de que, aunque tengan diferentes posiciones y podamos determinarlos en algún líder en particular, están variando las características de estos, tras las nuevas metodologías de trabajo que están adoptando.

Por lo que podemos decir que una vez finalizado este trabajo de intervención podríamos volver a realizar un análisis en cuanto a los lideres que componen la empresa, y en cuanto a sus equipos de trabajo, podríamos lograr llegar a la conclusión de quien podría ser el próximo líder de esos equipos de trabajo, ante la ausencia de alguno de los principales lideres que analizamos al principio del trabajo.

Bibliografía

Carnegie, D. (2011). Cómo ser un buen líder. En D. Carnegie, *Cómo ser un buen líder* (pág. 5). Ediciones Obelisco.(04 de enero del 2023)

Carolina, R. V. (2021). *Teletrabajo en Sudamerica;Un desafio juridico frente al Covid-19.*

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Mc Graw Gil .

Diaz, A. A. (20 de MAYO de 2023). Fuente propia.

EAE Business School. (11 de Mayo de 2021). Obtenido de EAE Business School: https://retos-directivos.eae.es/las-claves-para-crear-una-estructura-organizativa-lineal-adecuada/(15 de Febrero del 2023)

Galan, J. S. (1 de JULIO de 2020). Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/jefe.html (30 de Abril del 2023)

Galan, J. S. (01 de marzo de 2020). *https://economipedia.com/definiciones/empresa.html.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/empresa.html (13 de Junio del 2023)

Goleman, D. (29 de Enero de 1999). Que Define a un Lider. *Que Define a un Lider*.(22 de Mayo del 2023)

Goleman, D. (2006). *La practica de la inteligencia emocional.* (22 de Mayo del 2023)

hostalia, E. b. (14 de Noviembre de 2022). *El blog de hostalia*. Obtenido de https://blog.hostalia.com/infografias/ventajas-e-inconvenientes-de-los-6-tipos-de-liderazgo-infografia/ (30 de junio del 2023)

Infoleg. (08 de Octubre de 2014). *Infoleg.* Obtenido de Infoleg: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm(03 de Julio del 2023)

Jaques, E. (2004). *La organizacion requerida.* (E. Jaques, Ed.) Managment. 05 de Marzo del 2023)

Lombardi, V. (02 de MARZO de 2023). Obtenido de https://eegerencia.eu/blog/un-lider-nace-o-se-hace/ (15 de Jumio del 2023)

Lombardi, V. (02 de MARZO de 2023). Obtenido de https://eegerencia.eu/blog/un-lider-nace-o-se-hace/(15 de diciembre del 2022)

Maria Cecilia Jhonson, L. S. (05 de JUNIO de 2020). *SCIELO.* Obtenido de https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25suppl1/2447-2456/es/(25 de septiembre del 2022)

Martins, J. (12 de 09 de 2022). *Asana*. Obtenido de Asana: https://asana.com/es/resources/gantt-chart-basics(18 de Agosto del 2022)

Maxwell, J. (1993). *CANAL CEO.* Obtenido de https://canalceo.com/los-4-niveles-de-liderazgo/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20dirigente%3A&text=Ha%20visto%20modelarse%20el%20liderazgo,a%20ser%20un%20gran%20l%C3%ADder.(27 de diciembre del 2022)

Regader, B. (1 de julio de 2015). Obtenido de https://psicologiaymente.com/organizaciones/diferencias-jefe-lider(15 de octubre del 2022)

Schein, E. (16 de MARZO de 2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein. *Revista Clio America* . Obtenido de https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/download/1462/904/(10 de noviembre del 2023)

Shein, E. H. (26 de 06 de 2023). Cultura Organizacional y Liderazgo. *file:///C:/Users/ailen/OneDrive/Escritorio/archivos%20para%20armar%20la%20tesis/Cultura%20Organizacional%20y%20Liderazgo-Schein.pdf*.(05 de Junio del 2023)

Stamateas, B. (2009). *Como alcanzar tu maximo potencial.* Buenos Aires, Buenos Aires: Certeza Argentina.(15 de Mayo del 2023)

Stilman, F. (12 de 2001). *http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0120_StilmanF.pdf*. Obtenido de

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0120_StilmanF.pdf(08 de Junio del 2023)

Sutori. (30 de 6 de 2023). Sutori.(17 de Diciembre del 2022)

Villavicencio, E., Quiroz-González, E., & García-Meraz, M. (20 de 11 de 2020). *PDF*. Obtenido de https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/es_v20n1a02.pdf(03 de Julio del 2023)

Weber, M. (22 de JULIO de 2021). *Business Magazine* . Obtenido de https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Max%20Weber%2C%20un%20l%C3%ADder,y%20es%20reconocida%20como%20orientadora. (19 de Marzo del 2023)

ANEXOS:

Hemos realizado algunas encuestas, a diferentes personas que están trabajando en los diferentes sectores de la empresa, para poder de esta forma realizar un análisis de cuantas personas saben distinguir entre líder y jefe, y además un análisis interno de las personas que trabajan dentro de GRUAPA S.R.L para poder determinar nuestras ideologías sobre los lideres existentes en cada área de esta.

Laura Contreras, personal administrativo, encargada de RR. HH(Oficina administrativa):

1) ¿Conoce el significado de líder?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Líder es la persona que dirige, acompaña, conduce un grupo de personas.

2) ¿Conoce el significado de jefe?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Jefe es el que está como referente superior o a la cabeza del grupo.
Mi superior es mi jefe, no es un líder.

3) ¿Qué tipos de lideres conoce?

No conozco diferentes formas, sé que hay un líder natural, que es el que es elegido por el grupo de personas y el que no lo es.

4) ¿Se considera una persona que ocupa rol de jefe o líder? Explique el porqué.

No me considero líder.

5) Si respondió líder en la pregunta anterior, indicar con qué tipo de líder se identifica.

Damián Pérez, vendedor de repuestos y servicios (oficina comercial):

1) ¿Conoce el significado de líder?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Si. Un líder dirige un grupo sea de trabajo, estudios, política, deportes etc.

2) ¿Conoce el significado de jefe?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Si. Un jefe tiene autoridad y da órdenes a sus subalternos

3) ¿Qué tipos de lideres conoce?

Líderes políticos, deportivos etc ejemplos: (Cristina Kirchner y Lionel Messi).

4) ¿Se considera una persona que ocupa rol de jefe o líder? Explique el porqué.

Líder. Porque no me gusta dar órdenes, pero si liderar metodologías al momento de realizar tareas.

5) Si respondió líder en la pregunta anterior, indicar con qué tipo de líder se identifica.

Me identifico con Lionel Scaloni (líder deportivo).

María Carabajal, técnica electromecánica (oficina técnica):

1) ¿Conoce el significado de líder?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Es quien encabeza un grupo de trabajo, tiene una ideología clara y la utiliza para llevar o concretar una tarea. Realiza propuestas a futuro, motiva e influye. Tiene un objetivo macro.

2) ¿Conoce el significado de jefe?, si la respuesta es sí, dar una breve explicación.

Si, jefe es aquel que dirige y hace cumplir las reglas de trabajo para realizar una determinada tarea.

3) ¿Qué tipos de líderes conoce?

Líderes espirituales, políticos, sociales.

4) ¿Se considera una persona que ocupa rol de jefe o líder? Explique el porqué.

No. Porque no dirijo a nadie ni nadie depende de mí para dar realizar una tarea.

5) Si respondió líder en la pregunta anterior, indicar con qué tipo de líder se identifica.