



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

PROGRAMA DE FORMACIÓN HUMANÍSTICA

INTEGRANTES

Mayhuay Maquera, Isaias Antonio

Moreno Herrera, Jesús

Peralta Puelles, Jorge

Ramos Felipa, Jeferson Serafín

Rojas Vargas, Barbara

Zevallos Toribio, Diego Alonso

ASIGNATURA

Liderazgo para el Emprendimiento

CICLO

IX

DOCENTE

LIC. Mays Vela, Judith

LIMA- PERÚ

2025

ÍNDICE

INTEGRANTES	1
ASIGNATURA	1
CICLO	1
DOCENTE	1
I. DATOS INFORMATIVOS:	1
Experiencia curricular: Liderazgo para el emprendimiento:	1
Equipo: 4 Sección y Turno: B1T1	1
II. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	2
2.1. Denominación	2
2.2. Rubro	2
2.3. Logo	2
2.4. Actividades que realiza	2
2.5. Misión y Visión de la organización	3
2.6. Valores que se reflejan en la organización	3
2.7. Normas y fuerzas culturales	3
2.8. Rituales de la empresa	3
2.9. Protocolos de la empresa	3
3.0. ARQUETIPOS	3
III. PROBLEMÁTICA Y DIAGNÓSTICO	4
3.1. Descripción de la problemática	4
3.2. Forma de cómo se eligió el problema	4
3.3. Soluciones técnicas y soluciones adaptativas	5
3.4. Desafío adaptativo de la empresa	6
IV. INTERPRETACIÓN	6
4.1. Razones por las que ocurre el problema	7
V. DESAFIO ADAPTATIVO	8
5.1. Planteamiento del desafío	8
VI. INTERVENCIÓN	8
6.1. Planificación de las actividades	8
Cuadro de planificación de actividades	8
6.2. Intervención	8
6.3. Evidencias (fotos de la empresa)	9
VII. REFERENCIAS	11
VIII. ANEXOS (cuadros trabajado en clase)	12

I. DATOS INFORMATIVOS:

Experiencia curricular: Liderazgo para el emprendimiento:

Equipo: 4

Sección y Turno: B1T1

APELLIDOS Y NOMBRES	CORREO ELECTRÓNICO	ESCUELA
Mayhuay Maquera, Isaias Antonio	imayhuay@ucvvirtual.edu.pe	Ing. Sistemas
Moreno Herrera, Jesús	wmorenohe15@ucvvirtual.edu.pe	Diseño Gráfico
Peralta Puelles, Jorge	joperaltap@ucvvirtual.edu.pe	Ing. Industrial
Ramos Felipa, Jeferson Serafin	jeramosf@ucvvirtual.edu.pe	Arquitectura
Rojas Vargas, Barbara	brojasv28@gmail.com	Psicología
Zevallos Toribio, Diego Alonso	dzevallostoribio@ucvvirtual.edu.pe	Ing. Sistemas

II. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

2.1. Denominación

Según la página oficial de la **SUNAT**, el nombre de la organización es “**TODOCAR PERU S.A.C**” con numero de **RUC 20608503286**

2.2. Rubro

Según la página oficial de la **SUNAT**, el rubro al que se dedica esta organización es la de “Actividades Inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados”

2.3. Logo



2.4. Actividades que realiza

TODOCAR **PERÚ SAC**, empresa deicada a sus primeras actividades Inmobiliarias, incluyendo desarrollo y construcción. Sus actividades principales incluyen:

- Diagnóstico y reparación de automóviles.
- Venta de autopartes y accesorios.
- Atención al cliente en servicios mecánicos.
- Administración de garantías y reclamos

Algunos de los rituales que practican en la organización son:

- Reuniones diarias de apertura: Se realizan antes de iniciar las actividades para organizar tareas y revisar el desempeño del equipo.
- Entrega de incentivos mensuales: Reconocimiento a empleados con mejor desempeño, aunque actualmente no se perciben como suficientes o equitativos.
- Cierres de mes con evaluaciones: Espacios donde se analizan resultados, pero sin suficiente retroalimentación positiva.

2.5. Misión y Visión de la organización

Misión:

Brindar servicios automotrices de alta calidad, asegurando la seguridad y satisfacción de nuestros clientes mediante un equipo capacitado y tecnología de punta.

Visión:

Ser la empresa líder en servicios automotrices en el país, reconocida por su innovación, excelencia en atención y compromiso con el desarrollo de su equipo humano.

2.6. Valores que se reflejan en la organización

- Compromiso: Se espera que los empleados se esfuercen, pero no siempre se reconoce su trabajo.
- Calidad: Enfocados en ofrecer buen servicio, aunque esto a veces implica sobrecarga laboral.
- Trabajo en equipo: Existe colaboración, pero la falta de incentivos afecta la moral del equipo.
- Innovación: La empresa busca mejorar procesos, aunque no siempre considera el bienestar del personal.

Cuadro de valor:

2.7. Normas y fuerzas culturales

- ✓ Jerarquía rígida, comunicación vertical, exigencia alta sin suficiente reconocimiento.

2.8. Rituales de la empresa

- ✓ Reuniones diarias, premiaciones ocasionales, evaluaciones mensuales.

2.9. Protocolos de la empresa

- ✓ Control de asistencia estricto, seguimiento de desempeño sin incentivos adecuados, falta de espacios de retroalimentación positiva.

3.0. ARQUETIPOS

✓

✓

III. PROBLEMÁTICA Y DIAGNÓSTICO

3.1. Descripción de la problemática

En TODOCAR PERÚ S.A.C., la problemática principal radica en que la empresa no valora adecuadamente a sus trabajadores. A pesar de los esfuerzos operativos y comerciales de los colaboradores, estos no reciben el reconocimiento ni el apoyo necesario para sentirse apreciados dentro de la organización. Esto se refleja en la falta de retroalimentación positiva, la escasa implementación de incentivos o recompensas, y la ausencia de oportunidades claras de crecimiento profesional y personal dentro de la empresa.

Como consecuencia, los empleados experimentan desmotivación, lo que genera un ambiente laboral tenso, baja productividad y un alto índice de rotación de personal. La falta de valoración también afecta la percepción que los colaboradores tienen sobre su estabilidad y desarrollo dentro de la organización, lo que puede derivar en una pérdida de talento clave.

Este problema impacta negativamente en el clima organizacional y puede perjudicar la imagen de la empresa tanto internamente como hacia el exterior, afectando su competitividad en el mercado.

3.2. Forma de cómo se eligió el problema

El problema de la falta de valoración hacia los trabajadores en TODOCAR PERÚ S.A.C. Fue elegido a partir de diversos indicadores que reflejaron el descontento y desmotivación dentro de la empresa. En primer lugar, la rotación de personal aumentó, lo que es un claro reflejo de que los colaboradores no se sentían apreciados y preferían buscar nuevas oportunidades laborales.

También se obtuvieron comentarios informales en conversaciones con los empleados, donde surgió una sensación generalizada de frustración por la falta de apoyo y reconocimiento de la dirección. Esta falta de valoración impactó directamente en la productividad, ya que los trabajadores, al no sentirse motivados ni apoyados, no lograban desempeñar su trabajo al máximo de su capacidad.

De esta forma, se eligió este problema como prioritario, ya que su resolución es fundamental para mejorar el bienestar de los colaboradores, incrementar la productividad y fortalecer el clima organizacional dentro de la empresa.

3.3. Soluciones técnicas y soluciones adaptativas

Cuadro de Soluciones Técnicas y Soluciones adaptativas.

SOLUCIONES TÉCNICAS	SOLUCIONES ADAPTATIVAS
Sistema de Reconocimiento Digital: Implementar una plataforma interna donde los empleados puedan recibir reconocimiento público y automático por sus logros, como un "tablero de éxitos" o sistema de puntos que se traduzcan en recompensas. Esta herramienta facilitaría el seguimiento y la visibilidad de los logros de los empleados.	Cultura de Reconocimiento Continuo: Fomentar una cultura organizacional donde el reconocimiento no dependa solo de premios o incentivos materiales, sino también de una actitud diaria de aprecio. Los líderes deben adoptar una actitud de liderazgo empático, ofreciendo agradecimientos y reconocimientos personales a sus equipos.
Encuestas de Clima Laboral: Utilizar herramientas tecnológicas para realizar encuestas de satisfacción periódicas (como plataformas de encuestas online) que permitan obtener feedback inmediato y real sobre el ambiente de trabajo, áreas de mejora y expectativas de los empleados.	Espacios para la Comunicación Abierta: Establecer reuniones regulares entre líderes y empleados para hablar sobre expectativas, inquietudes y logros. Crear un espacio de diálogo transparente donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones y recibir retroalimentación directa de los gerentes o directores.
Aplicación de Gestión de Desempeño: Implementar una herramienta de gestión de rendimiento que permita a los líderes hacer seguimiento del desarrollo y logros de cada colaborador, estableciendo metas claras y proporcionando retroalimentación regular. Esto también permitiría la identificación temprana de áreas donde los empleados necesitan apoyo o capacitación.	Flexibilidad Laboral: Adoptar prácticas de trabajo flexible (horarios flexibles o teletrabajo cuando sea posible), lo que puede hacer que los empleados se sientan más valorados y apoyados en cuanto a su equilibrio entre vida personal y profesional.
Programas de Capacitación Online: Ofrecer cursos de formación online que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en su desarrollo profesional, mostrando así un compromiso de la empresa con su crecimiento.	Incentivos No Monetarios: Fomentar actividades recreativas y sociales (por ejemplo, eventos de team-building, celebraciones de cumpleaños, actividades deportivas) que permitan reforzar la relación entre compañeros de trabajo, creando un ambiente más cercano y colaborativo.

3.4. Desafío adaptativo de la empresa

El desafío adaptativo para TODOCAR PERÚ S.A.C. consiste en lograr un cambio profundo en su cultura organizacional. Este cambio no solo implica implementar nuevas herramientas o procesos, sino transformar la manera en que todos en la empresa, desde los líderes hasta los colaboradores, se relacionan y se perciben mutuamente.

El reto principal es convertir la valoración de los empleados en un valor central de la empresa. Para ello, los líderes deben adoptar un modelo de liderazgo que se enfoque en la empatía, la comunicación abierta y el reconocimiento continuo. No se trata solo de premiar a los empleados con incentivos materiales, sino de crear una cultura donde los esfuerzos sean constantemente reconocidos y apreciados.

Además, es necesario cambiar la mentalidad de los colaboradores. Deben sentirse parte de un equipo valioso, donde su aporte se reconozca no sólo cuando logran grandes resultados, sino también en su esfuerzo diario. Esto implica superar la idea de que el trabajo es solo una obligación, para que todos comprendan que el éxito de la empresa depende del bienestar y motivación de cada miembro.

Otro aspecto clave es romper las barreras jerárquicas que pueden limitar la comunicación y la valoración entre los diferentes niveles de la empresa. Los empleados deben sentir que pueden interactuar de manera abierta con sus superiores, sin que la jerarquía sea un obstáculo.

Finalmente, este cambio cultural requiere el desarrollo de competencias blandas en todos los niveles. La colaboración, la resolución de conflictos y la gestión emocional son habilidades fundamentales para mejorar las relaciones laborales y fomentar un ambiente más armonioso.

IV. INTERPRETACIÓN

4.1. Razones por las que ocurre el problema

El problema en TODOCAR PERU S.A.C. Se debe a la falta de reconocimiento y valoración de los trabajadores causada por una cultura organizacional que no prioriza el reconocimiento, deficiencias en la comunicación interna, liderazgo enfocado solo en resultados, ausencia de incentivos y oportunidades de crecimiento, alta carga laboral y falta de un sistema justo de evaluación del desempeño. Estos factores generan desmotivación, baja productividad y alta rotación, la escasez de oportunidades del crecimiento profesional afectando no solo el clima organizacional, sino también la competitividad y la imagen de la empresa.

V. DESAFIO ADAPTATIVO

5.1. Planteamiento del desafío

VI. INTERVENCIÓN

6.1. Planificación de las actividades

Cuadro de planificación de actividades

6.2. Intervención

6.3. Evidencias (fotos de la empresa)

6.4. CONCLUSIONES

6.5. REFERENCIAS

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

(2025, febrero 13). *Consulta de RUC: TODOCAR PERU S.A.C.* SUNAT.

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

Mayo, E. (2003). La teoría de las relaciones humanas en la administración. Harvard

Business Review. Recuperado de <https://hbr.org>

Mintzberg, H. (1993). Estructuras en cinco: Diseño de organizaciones efectivas.

Prentice Hall. Recuperado de

<https://scholar.google.com/citations?user=gAxRsSAAAAAJ>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Comportamiento organizacional. Pearson

Educación. Recuperado de

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction Survey (JSS). Psychological Assessment

Resources. Recuperado de <https://paulspector.com/scales/>

Ulrich, D. (1997). Human resource champions: The next agenda for adding value

and delivering results. Harvard Business School Press. Recuperado de

<https://hbr.org>

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano: El capital humano en las organizaciones. McGraw-Hill.

https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

https://books.google.com/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC

Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press.

<https://www.amazon.com/Leading-Change-John-P-Kotter/dp/1422186431>

VII. ANEXOS (cuadros trabajado en clase)

TEST DE SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: Evaluar la percepción del personal administrativo sobre el reconocimiento, motivación y clima laboral en TODOCAR PERÚ S.A.C.

Instrucciones: Responde cada afirmación según tu experiencia en la empresa. Usa la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

SECCIÓN 1: RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN

Siento que mi trabajo es valorado por mis superiores.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Recibo reconocimiento o recompensas cuando desempeño bien mis funciones.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La empresa fomenta la motivación a través de incentivos o beneficios.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Me siento motivado/a para cumplir mis responsabilidades laborales.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Mi esfuerzo en la empresa tiene un impacto reconocido y valorado.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

SECCIÓN 2: CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

Existe un ambiente laboral positivo y de respeto entre los colaboradores.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La comunicación con mis superiores es efectiva y clara.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Puedo expresar mis opiniones o inquietudes sin temor a represalias.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Existen espacios donde se fomente la integración entre equipos de trabajo.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Siento que la empresa se preocupa por mi bienestar laboral.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

SECCIÓN 3: CARGA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL

Mi carga de trabajo es equilibrada y razonable.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La empresa brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Existen programas de capacitación para mejorar mis habilidades laborales.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Me siento seguro/a en mi puesto de trabajo y con estabilidad laboral.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La empresa establece objetivos laborales claros y alcanzables.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

SECCIÓN 4: PREGUNTAS ABIERTAS

¿Qué aspectos mejorarías en la empresa para sentirte más valorado/a?

Tu respuesta

¿Sientes que la empresa toma en cuenta la opinión de los empleados? ¿Por qué?

Tu respuesta

¿Qué cambios implementarías para mejorar la motivación laboral?

Tu respuesta