



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUBGERENCIA DE INSPECCIÓN Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Sting Anthony Peceros Peralta

Asesor:

Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Aldo Rafael Medina Gamero, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Sting Anthony Peceros Peralta

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021” para aspirar al título profesional de: Licenciado de Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a nuestro creador, por la vida y la buena salud que se me ha otorgado, por permitirme haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia, principalmente a mi madre, por su paciencia, motivación y apoyo. A mis hermanos Jorge, Ana y Elizabeth, por su cariño y apoyo motivacional.

A mis amigos, compañeros y a mi universidad, la “Universidad Privada del Norte”, agradecer la calidad y el gran nivel de educación que me ha ido ofreciendo durante estos años de mi formación profesional.

Sting

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a nuestro creador, por darme la oportunidad de continuar con mi formación profesional, a mi familia por la ayuda otorgada durante estos años de mi formación universitaria y a mi alma mater, la “Universidad Privada del Norte”, por el nivel de educación que otorga, por los profesores con gran calidad de enseñanza y por dar la oportunidad a muchos jóvenes de poder realizar sus estudios en una prestigiosa universidad.

Sting

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación.....	17
1.5. Antecedentes.....	18
1.6. Base teórica.....	21
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	31
2.1 Tipo de Investigación	31
2.2 Diseño de Investigación	31
2.3 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	32
2.4 Procedimiento.....	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	44
4.1 Discusión.....	44
4.2. Conclusiones.....	52
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Dimensiones de la teoría de la contingencia	30
Tabla N°02: Validez del contenido del instrumento.....	35
Tabla N°03: Análisis de confiabilidad.....	35
Tabla N°04: Liderazgo empresarial interno.....	38
Tabla N°05: Jerarquía organizacional.....	39
Tabla N°06: Descripción de puestos y actividades.....	40
Tabla N°07: Relaciones Interpersonales.....	41
Tabla N°08 Buen clima organizacional.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01	
Liderazgo Empresarial Interno	38
Figura N°02	
Jerarquía Organizacional	39
Figura N°03	
Descripción de puestos y actividades	40
Figura N°04	
Relaciones Interpersonales.....	41
Figura N°05	
Buen clima organizacional.....	42

RESUMEN

La presente tesis, titulada “El liderazgo empresarial interno en la subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021”, tiene como objetivo determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel. El tipo de investigación es cuantitativo, de diseño transversal y descriptivo. El instrumento usado es un cuestionario que está conformado por 15 preguntas según la escala de Likert que contiene 5 alternativas que son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, con la cual se obtuvo un resultado claro respecto a la importancia del liderazgo empresarial interno en la subgerencia de inspección y control de sanciones. La población es conformada por 40 colaboradores por tal motivo la muestra es censal. Como conclusión general se pudo obtener sobre el liderazgo empresarial interno, que el 17.5 % de los colaboradores de la subgerencia, afirman que están totalmente de acuerdo con el liderazgo empresarial interno que se ejerce en la Subgerencia, mientras que el 82.5%, afirman que están de acuerdo con el liderazgo empresarial interno ejercido en la Subgerencia. Según los resultados se observa una clara conformidad y aceptación al liderazgo empresarial interno que se ejerce en la subgerencia, así que se recomienda mantener el mismo mecanismo para ejercer el liderazgo frente a los colaboradores, no obstante permanecer el control y así mismo garantizar la contingencia para cualquier evento, hecho u otros que condicione el liderazgo empresarial interno de dicha subgerencia.

Palabras clave: Liderazgo empresarial, jerarquía, relaciones interpersonales, clima organizacional, puestos y actividades

ABSTRACT

The present thesis, entitled "The internal business leadership in the inspection and control of sanctions sub-management of the District Municipality of San Miguel in the year 2021," aims to determine the importance of internal business leadership in the inspection and control de sanctions of the District Municipality of San Miguel. The type of research is quantitative, cross-sectional and descriptive. The instrument used is a questionnaire that is made up of 15 questions according to the Likert scale that contains 5 alternatives that are: never, almost never, sometimes, almost always, always, with which a clear result was obtained regarding the importance of the internal business leadership in the inspection and sanctions control sub-management. The population is made up of 40 collaborators, for this reason the sample is census. As a general conclusion, it was possible to obtain about internal business leadership, that 17.5% of the employees of the sub-management, affirm that they fully agree with the internal business leadership that is exercised in the Sub-management, while 82.5% affirm that they are in accordance with the internal business leadership exercised in the Deputy Management. According to the results, a clear conformity and acceptance of the internal business leadership exercised in the sub-management is observed, so it is recommended to maintain the same mechanism to exercise leadership in front of the collaborators, despite remaining control and also guarantee the contingency for any event, fact or other that conditions the internal business leadership of said sub-management.

Key words: Business leadership, hierarchy, interpersonal relationships, organizational climate, positions and activities.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, se observa que desde los inicios de las civilizaciones, el liderazgo ha sido usado para influir en el comportamiento y desempeño de algún grupo de individuos, asimismo, es una cualidad que aplica cada uno de los colaboradores al cumplir sus roles y/o actividades; además, el liderazgo empresarial interno es una necesidad básica para toda organización, considerado como uno de los pilares y/o componentes para alcanzar una administración eficiente, en toda empresa de cualquier rubro, no importa el tamaño o el tipo de organización, pues cada organización necesita del liderazgo empresarial y un líder con las competencias necesarias.

El liderazgo es importante, porque tiene incidencia en el crecimiento de la energía empresarial, también con aportes económicos, políticos, sociales y organizacionales; mantiene adherida cualquier estructura empresarial y es trascendental para su supervivencia, si el liderazgo es congruente con la disposición, el desempeño, aptitud, competencia, y satisfacción tendrán mejores resultados, participación con el cumplimiento de las diligencias y actividades, el liderazgo aporta competencia, motivación, vigor, singularidad, firmeza, certidumbre y espontaneidad. Además, mantiene un clima organizacional admirable, involucra e integra a los colaboradores para nivelar las metas, incentiva una civilización de prosperidad continua, fomenta el compromiso y la fidelización del colaborador con la corporación (Zayas & Cabrera, 2012).

El liderazgo es una materia de estudio que en el transcurso del tiempo tuvo varias interpretaciones. Sin embargo, se considera como un fenómeno notable entre la organización y demás. Se puede afirmar que toda organización está relacionada directamente con la

administración y esta a su vez con el liderazgo. Por ello, el líder cumple un rol fundamental en las organizaciones, porque construye un equipo eficiente y productivo (Barrera, 2014).

Por otro lado, es indispensable acentuar que para el representante no son suficientes los conceptos en áreas tecnológicas y administrativas, tampoco la inteligencia para ingerir de potencias, sino el manejo de la inteligencia emocional, es decir, que en las actividades empresariales como, el comercio, ventas, transacciones, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras, se debe orientar a la práctica y equilibrio óptimo para conseguir resultados exitosos (Daza, 2020).

Asimismo, diversas investigaciones señalan que no existe una forma específica de aplicar el liderazgo, porque es una actividad muy compleja, la que, se ve influenciada por los aspectos de la personalidad del individuo; sin embargo, se puede considerar que la esencia del liderazgo se relaciona con la persona mediante la comunicación efectiva y las acciones específicas con el fin de alcanzar objetivos comunes (Bonifaz, 2012).

Liderazgo en entes públicas atraviesa constantemente una confusión, creemos que los líderes quienes deben proveer solución a nuestros problemas, no obstante, las organizaciones del estado tienen una visión y una misión establecidas en algunas veces son los objetivos o las ideales que están confusas y no transmiten claridad, por tal motivo dificulta para la tolerancia y aplicación de estas (Daza, 2016).

El liderazgo empresarial municipal es considerado como un participante de la gestión, para soportar importantes desafíos, sobre las novedades alternativas de mercado y de las consecuencias de las tecnologías de innovación de la información y los mecanismos de a la comunicación social, cabe resaltar que estas dos últimas provocan cambios drásticos que no solo repercuten en las afinidades ordinarias con el liderazgo, sino que impactan en los arquetipos tradicionales de la gestión, es por ello que el principal debe desalinearse de la vista tradicional y debe ser visto como un agente de cambio de competencias, actitudes,

inteligencia para guiar, que influya en los colaboradores para que permita variar de manera espontánea la dinámica de las ocupaciones en su estructura (Gil & Ibarra, 2014).

A nivel nacional, el liderazgo en la organización es un componente contundentes y predominantes frente a la generalización que poseen los colaboradores acerca del ambiente organizacional, el ambiente organizacional es importante para obtener resultados positivos de los objetivos de la organización, un espacio positivo de trabajo genera mayor fidelidad hacia la gestión provocando así una notable disposición de los colaboradores (Serrano & Portalanza, 2014)

En base a Viveros, el liderazgo en la organización se refleja en la satisfacción del equipo de labores y de la organización por haber alcanzado los objetivos propuestos (Calderon & Caguana, 2017). Según Bustamante, el liderazgo en las organizaciones es definido como el potencial de influir frente a otros integrantes o individuos de la organización, sin embargo, se puede identificar grandes diferencias en la costumbre en que se ejerce el liderazgo, dado que algunos líderes pueden impactar sobre otros según sus posiciones en la organización y otros en cambio pueden conmovier según sus cualidades y virtudes, las cuales generan identidad en los seguidores (Rubiano, 2011).

Una de las primordiales actividades del líder, es desarrollar las habilidades de sus empleados, sus competencias y su grado de compromiso hacia las actividades designadas; además, es necesario conocer las características del líder; quien debe tener la capacidad de motivar a los colaboradores, esto se obtiene gracias a la comunicación y el poder de convencimiento, adicional a esto; los líderes deben tener coherencia y credibilidad

El líder tiene la capacidad de fomentar el trabajo en equipo, la motivación laboral y a fortificar la relación entre los colaboradores. Además de influenciar interpersonalmente a través de una comunicación efectiva para obtener los resultados trazados según la meta y/u objetivos pre asignadas (Rosales, 2010).

Por otro parte en otras investigaciones, se considera al liderazgo como un componente imponente, en la recepción que tienen los colaboradores sobre el ambiente organizacional, y a esta se le considera como uno de los pilares frente a la obtención de resultados positivos de los objetivos de la organización, ya que un ambiente positivo genera una mayor fidelidad frente al organismo para un notable desempeño laboral por parte de todos los integrantes, por otro lado, un clima laboral negativo ocasionaría una disminución del desempeño y un inesperado rendimiento, hasta experiencias abyectas dentro de la organización (Serrano & Portalanza, 2014).

El liderazgo en la aplicación a las entidades públicas es considerado una necesidad, el líder en estas instituciones ha de tener visión para forjar las líneas de desarrollo que necesita una sociedad, incluso, es necesaria la iniciativa para desarrollarla y las capacidades para aplicarlo (Pin, 2017).

A nivel local, se está llevando a cabo esta investigación en la subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, por lo tanto, procederemos a detallar los términos previamente mencionados:

a) Subgerencia

Al igual que una Gerencia, la Subgerencia verifica y supervisa las funciones óptimas del área en la que se ve involucrada, ejerciendo una constante toma de decisiones, para lograr los objetivos que en conjunto se poseen con la Gerencia, si bien es claro se realiza un trabajo en conjunto, pero las funciones son distintas, no obstante, las intervenciones que se decidan en una Sub Gerencia se ven influenciadas y controladas por la Gerencia.

b) Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones

La subgerencia de inspección y control de sanciones es componente de la estructura del municipio, la cual tiene la responsabilidad de dirigir los operativos correspondientes, con la

función de fiscalizar y efectuar el cumplimiento de los objetivos municipales administrativos, al igual el identificar, efectuar las sanciones por las infracciones cometidas en la jurisdicción del gobierno provincial o distrital, y se poseen inspectores municipales dentro del equipo de trabajo. Asimismo, esta Subgerencia tiene como misión, dar solución en primera instancia a las sanciones administrativas municipales, depende por la jerarquía organizacional a la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

c) Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

La Municipalidad del Distrito de San Miguel es el gobierno local del distrito de San Miguel, el cual se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, Provincia de Lima, Perú. La máxima autoridad es el Sr. alcalde, posterior a él se encuentra el Sr. teniente alcalde, asimismo, el Gerente Municipal, entre gerentes y subgerentes.

En relación a la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones, la máxima autoridad es el Sr. Subgerente, así mismo el personal de clasifica en:

- Personal Operativo (Inspectores Municipales)

Este grupo está al mando del jefe de Operaciones y supervisores de turno; tiene como función las inspección y fiscalización de manera presencial en toda la jurisdicción del distrito y como labor principal identificar infracciones y aplicar sanciones, para promover el ordenamiento del distrito y generar recaudación.

- Personal Administrativo

Está compuesto por un equipo profesional, que se encarga del proceso administrativo que amerita cada una de las sanciones impuestas, así mismo se encarga también de recibir correspondencias, atender y derivar a las áreas pertinentes según sea el caso.

El equipo de esta dicha Sub Gerencia está compuesta por 40 personas, entre personal operativo y administrativo, el objetivo general de este estudio es determinar la importancia

del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, el hecho de determinar la importancia del liderazgo servirá para proponer, condicionar y efectuar mecanismos o formas de aplicar el liderazgo de manera específica según sea el caso meritorio del contexto en el que se encuentre. No obstante, el tema del liderazgo no se prioriza en esta Subgerencia; por ello, en toda institución y/u organización, la administración es fundamental aplicar el liderazgo.

Por lo tanto, es de gran importancia que el líder recepciones con claridad las principales características y objetivos de la organización, con el propósito de dar a conocer a las demás personas, generando motivación hacia sus colaboradores provocando así un desempeño laboral con objetivos como la resolución de conflictos y en la aplicación de estrategias, esto significa lograr que los colaboradores prioricen el objetivo similar por el bien de la organización.

Hoy en día toda organización necesita de liderazgo empresarial, porque se debe emplear una comunicación asertiva para trabajar en equipo de manera integral, para alcanzar ser una organización fructífera con un clima laboral amigable.

En la presente investigación se analiza el liderazgo empresarial interno en la subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, esta subgerencia es la encargada de imponer sanciones y/o multas administrativas sobre infracciones que pertenezcan a la jurisdicción del distrito.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

- ¿Cuál es la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Cómo es el liderazgo empresarial interno respecto a la jerarquía organizacional desempeñada de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?
- ¿Cuál es la importancia del liderazgo empresarial interno respecto a la descripción de puestos y actividades en la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?
- ¿Cómo fomentar las buenas relaciones interpersonales respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?
- ¿Cuál es la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el liderazgo empresarial interno respecto a la jerarquía organizacional desempeñada en la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.
- Identificar la importancia del liderazgo empresarial interno respecto a la descripción de puestos y actividades en la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

- Describir las buenas relaciones interpersonales respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.
- Identificar la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se realiza para conocer la importancia de aplicar un buen liderazgo empresarial interno en la organización, porque se considera como un componente indispensable de la administración y que fortalece los procesos y actividades de la organización con la finalidad de mantener una mejora continua en la organización. Además, cabe recalcar que el liderazgo es una cualidad personal, que ofrece atributos y beneficios personalizados; por ello, se desarrolla y reconoce de distinta forma en cada persona según el contexto en el que se encuentre el líder; por lo tanto, en el presente estudio se utilizó como referencia la Teoría de la contingencia de Fred Fiedler, el que, señala que todo líder es orientado por las tareas o por las relaciones y la Teoría del Desarrollo Organizacional de Warren Bennis, la que, desarrolla el buen clima organizacional.

1.4.2. Justificación práctica

En la subgerencia en mención se evidencio una supuesta problemática la cual consistía entre la relación de líderes y miembros ocasionando así una relación frágil entres estos individuos, sin embargo como tal el liderazgo empresarial interno de una subgerencia en un organismo público que vela por la comodidad y satisfacción de sus colaboradores, incluso, de sus auxiliados, debe trabajar en equipo con la finalidad de obtener y ofrecer un cálido clima organizacional, de esta manera favorecer el desempeño laboral para obtener resultados

en base a los objetivos de la organización. Es por tal motivo que se considera a las relaciones interpersonales como necesarios para obtener el logro de todo lo propuesto.

Además, cabe mencionar que el liderazgo empresarial interno es una actividad indispensable para todas las organizaciones, porque logra influir en el colaborador para cumplir con las metas e intereses de la organización.

El liderazgo empresarial interno tiene una relevante importancia en el aspecto social, debido a que las organizaciones necesitan del liderazgo para perdurar y generar crecimiento, asimismo, es de vital importancia para la superación de la organización con la finalidad de tener un plan eficaz en el control de sus procesos. Por lo tanto, en la actualidad se requiere sacar adelante un propósito para conseguir objetivos que permitan una mejor gestión con la finalidad de satisfacer los intereses del grupo como sociedad.

1.5 Antecedentes

1.5.2. Antecedentes nacionales

Santamaria (2018) realizó una investigación que tituló Liderazgo desde la perspectiva de los colaboradores de un municipio. El objetivo del estudio fue reconocer los grados de liderazgo desde la perspectiva de los colaboradores del municipio, La metodología de la investigación es de clase básico, de carácter descriptivo, de diseño no experimenta, transversal. La población es conformada por 169 colaboradores del Municipio del Distrito de Santa Rosa. Se optó por hacer uso del muestreo no probabilístico de carácter censal, asimismo, para la validación de instrumentos en referencia a la confiabilidad se llevó a cabo la aprobación por parte del juicio de expertos, incluso, se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento con escala de Likert. La conclusión obtenida respecto a los rangos de percepción del liderazgo desde las perspectivas de los colaboradores del Municipio del Distrito de Santa Rosa, es que el 33.7% del 100% presenta un rango adecuado y el 65.1% del 100% de la muestra presenta un rango poco adecuado.

Carhuajulca (2019) en la tesis *Análisis de liderazgo organizacional en tienda por departamento Saga Falabella*, tuvo como objetivo general identificar los niveles del liderazgo organizacional. El presente estudio tiene como diseño de investigación transversal no experimental, descriptivo, cuantitativo. En la investigación se aplicó dos cuestionarios sobre dos muestras establecidas, por ejemplo, la muestra número uno fue conformado por seis jefes, que será considerada como una muestra censal, y la muestra número dos es de 170 colaboradores que se realizó por muestreo aleatorio simple. Así mismo, los resultados indican que los cargos superiores afirman poseer niveles muy altos de liderazgo como del 50%; por otro lado, otros encuestados aseguran tener niveles intermedios en relación al liderazgo organizacional.

No obstante, según los demás colaboradores en el cuestionario afirman que los líderes poseen niveles bajos y muy bajos de liderazgo en un 40%, asimismo, con respecto al rango de liderazgo pasivo, los jefes indicaron que sus rangos fueron de nivel bajo en un 33%, inclusive, el 50% indicaron poseer el comportamiento en niveles altos y muy altos, sin embargo, bajo los datos obtenidos por parte de los colaboradores, el 51% mencionan que los superiores actúan ejerciendo un liderazgo pasivo.

Quillatupa (2020) en la investigación del liderazgo en instituciones públicas, tuvo como propósito realizar un análisis para identificar la relación que hay en el liderazgo aplicado en los organismos públicos. Se analizaron artículos indexados, de los cuales se escogieron 10, de un rango entre los años 2014 al 2018, asimismo, identificó el liderazgo organizacional como soporte del comportamiento profesional que se identifica dentro de las instituciones públicas de Sudamérica. Se aplicaron los métodos analíticos, observación y descriptivos. Se pudo obtener como resultado que el liderazgo utilizado puede ser a mayor escala que la satisfacción laboral de colaboradores.

Rodríguez (2019) en la tesis enfocada a determinar el rango de liderazgo empresarial en la gerencia de seguridad estatal de Trujillo, se hizo uso del enfoque cuantitativo, descriptiva. La muestra es de carácter censal, asimismo, se utilizó un cuestionario de preguntas con la escala de Likert y con respaldo en la teoría de liderazgo de Goldman (2000). El presente estudio obtuvo como resultado que el rango de liderazgo es considerado alto, el 80% de los participantes se encuentran de acuerdo frente al liderazgo que se ejerce en la organización. El liderazgo que prevalece en este organismo es el estilo democrático y el que menos destaca es el autocrático.

1.5.3. Antecedentes Internacionales

Chingal (2018) en la investigación sobre liderazgo organizacional, tiene como propósito reconocer las clases de liderazgo que se aplica en los jefes de los hospitales de Cataluña. El estudio fue realizado con un diseño exploratorio de metodología mixta. Los resultados muestran que la mayor escala de aceptación lo tiene el estilo de liderazgo transformacional en las gerencias de los hospitales de Cataluña. Se concluye que los liderazgos de las gerencias se enfocaron al cuidado de los profesionales de la institución, inclusive, se recomienda efectuar una mejora constante para potenciar el bienestar y efectividad de la institución.

Rodríguez (2014) investigó el liderazgo en el ámbito empresarial en el contexto del desarrollo humano. El objetivo es obtener las cualidades del liderazgo empresarial, según el contexto del desarrollo humano. El tipo de investigación es cuantitativo, debido al tema dinámico que se va a llevar a cabo en la investigación por la relación de varias teorías que posibilitan el marco conceptual. Como resultado se obtuvo que, el liderazgo en el desarrollo humano tiene alta satisfacción en los colaboradores con la finalidad de obtener los objetivos trazados.

Esa recopilación de conceptos permite, calificar la ejecución del liderazgo en la organización. Por lo tanto, se realizó una búsqueda de artículos; para identificarse las primordiales teorías del liderazgo en las organizaciones, las cuales sustentan la presente investigación. En conclusión, referente a la relación entre el liderazgo y las organizaciones, enfocado al desarrollo humano es considerado como una fuente de volatilidad para la gestión frente a los cambios del entorno que alteran la organización, para favorecer a la gestión efectiva en la organización.

Loaiza et al. (2015), en la tesis “Liderazgo en organismos venezolanos”, presenta como objetivo analizar el liderazgo en organismos venezolanos. La metodología del presente estudio es documental en relación a teorías, el diseño del estudio es considerado como bibliográfico y la técnica usada es documental. Entre los resultados del objetivo general se identifica una necesidad de líderes imponentes y con orientación a mantener la competencia, con la cualidad de transformación frente a cualquier cambio repentino del entorno, se da como entendido que los líderes con innovación y que ofrezcan *empowerment* a su equipo, deben mantener la empatía para decidir las estrategias, considerando el bien común como prioridad. El líder de Venezuela se le puede describir como un líder con privilegios en relación a la creatividad y efectividad en la innovación frente a las organizaciones.

Soto (2015) en su investigación “Liderazgo en el ámbito empresarial” tiene como objetivo efectuar la reflexión en relación a las diversas clases de liderazgo. La metodología que se aplicó en la presente investigación es cualitativa de carácter bibliográfico y documental. Como resultado del presente estudio se puede diferir lo siguiente, que en las organizaciones la presencia de interacciones entre el líder-seguidor favorece para el cumplimiento de los objetivos gracias a la efectiva gestión. Para concluir se brindan ciertas reflexiones, en relación al avistamiento del Liderazgo Responsable como candidato para mejorar la gestión del liderazgo en el ámbito venezolano.

1.6 Base Teórica

En el presente estudio, se explica la importancia de ejercer el liderazgo empresarial interno de una organización. Es por ello, que se hace necesario explicar el concepto de esta variable y a su vez dar a conocer todos los términos relacionados al Liderazgo empresarial, el liderazgo empresarial interno, no tiene una forma específica para ser aplicado, sin embargo existen diversas teorías y métodos que favorecen y ayudan a la aplicación de la misma; cuando el liderazgo empresarial interno, está bien fundamentado y aplicado puede reflejar una mayor productividad, manteniendo una armonía en las relaciones dentro del ambiente laboral.

Según el Art. 95 del ROF de la MDSM; “Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones”. La Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones es una área del municipio, que tiene como responsabilidad desarrollar las actividades para registrar la información brindada por los administrados en relación a las multas administrativas, asimismo, se encarga del procedimiento de cada sanción impuesta, dicha subgerencia depende directamente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana.”

Asimismo, según en Art. 96 del ROF de la MDSM; “Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones”

1. Proponer políticas y mecanismos para fiscalizar y controlar las presentes actividades municipales administrativas.
2. Dirigir, controlar y verificar las funciones y operativos de fiscalización
3. Coordinar, cuando se requiera, la participación de las gerencias en la efectividad de los operativos de acuerdo a sus funciones.
4. Proponer la variación y/o sincronización del Esquema de Sanciones que sean aplicables en la jurisdicción del Municipio del Distrito de San Miguel.
5. Realizar actividades educativas y preventivas en relación a la difusión de normas.

6. Realizar la dirección, supervisión y control de las funciones en relación a las sanciones impuestas.
7. Contar con el registro de ingresos de sanciones que han sido impuestas y realizar el seguimiento de las mismas.
8. Dar solución en primera instancia los descargos y las apelaciones que son presentadas en cuestión a las sanciones impuestas debido a las infracciones cometidas.
9. Efectuar los operativos para fiscalizar en cuestión al comercio, seguridad, ornato público, contaminación del medio ambiente, visual y sonora, salud, eventos públicos, entre otros.
10. Transferir a Ejecutoria Coactiva, conforme a ley, las Resoluciones Subgerenciales de Sanciones siempre y cuando se haya notificado de manera correcta al infractor y no se hubiera interpuesto algún recurso referente a la sanción dentro del plazo de ley.
11. Plantear y diferir a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el proyecto del Plan Operativo Institucional de su subgerencia para cada año y el Plan de Acción de Actividades Importantes, debiendo realizar el seguimiento de su ejecución.
12. Atender y dar respuesta a los reclamos y sugerencias formuladas a su área, mediante el Libro de Reclamaciones físico y virtual.
13. Plantear, realizar y efectuar documentación referente Gestión por Procesos, así como ejecutar su cumplimiento efectivo, mediante la coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, según los lineamientos y metodologías vigentes.
14. Custodiar, controlar y administrar vehículos móviles.
15. Elaborar proyectos de normatividad interna que regule los procesos de sus funciones.
16. Dirigir el Sistema de Control Interno según sus competencias, efectuando acciones para llevar a cabo sus funciones.
17. Resolver asuntos de sus funciones según la Ley (Municipalidad Distrital de San Miguel, 2021).

1.6.1. LIDERAZGO

Definiciones

El liderazgo es considerado como una disciplina, la cual tiene como objetivo influenciar en un conjunto determinado de individuos con el objetivo de alcanzar los objetivos de la organización, los que, benefician directamente a la colaboradores y satisfacen las principales necesidades del grupo (Alfonso, Alvero, & Tillan, 1999).

Stogdill (1948) hace mención de un concepto clásico de liderazgo: el procedimiento frente a condicionar a las acciones de un conjunto de individuos organizado, en relación a su desempeño laboral hacia la organización para efectuar el cumplimiento de las metas (Zayas & Cabrera, 2012).

Chiavenato (1993), considera al liderazgo como la influencia en una situación determinada, por ejemplo, en las relaciones interpersonales, porque es conducida mediante el procedimiento de relación y comunicación entre individuos teniendo como fin obtener resultados positivos que ofrezcan respuesta respecto a los objetivos previamente trazados (Zayas & Cabrera, 2012).

Koontz (1987) considera al liderazgo como la capacidad o habilidad de influir e influenciar en un grupo de personas que emplearan el desempeño laboral de manera voluntaria y gratificante para el logro positivo de objetivos de la organización como tal, asimismo, puede ser generalizado, ya que hay una numerosa variedad de tipos de liderazgo por ejercer, incluso, se debe considerar el entorno, antecedentes, participantes, entre otros. s (Zayas & Cabrera, 2012).

Según lo mencionado, se puede afirmar que el liderazgo es la capacidad de condicionar e influir en los demás de manera voluntaria, con la finalidad de realizar un mejor desempeño laboral, asimismo, lograr los resultados respecto a los objetivos previamente trazados por parte de la organización.

1.6.2. Liderazgo Empresarial

Según Sam Walton; Los líderes que se destacan, se esfuerzan en potenciar la autoestima y el auto liderazgo de sus colaboradores. Si los integrantes de la organización creen en sí mismos y confían en sus propias aptitudes y capacidades, es increíble lo que pueden lograr, trabajando en equipo de manera integral

En el año 2000, en la escuela de Negocios de Columbia, se menciona al “liderazgo empresarial” en una investigación, con una definición elaborada por los profesores de dicha escuela. En dicho estudio relacionan al liderazgo empresarial con dichas personas consideradas líderes, porque tiene la capacidad de sacar provecho en dichas ocasiones u oportunidades que se presentan en un entorno comercial y competitivo, lo que, causa un entorno más volátil y dinámico.

Teorías sobre el liderazgo

Refiriéndose a las teorías del liderazgo, han ido variando en el transcurso de los años. A continuación, se describen algunas que se relacionan a la investigación

a) Teoría del Desarrollo Organizacional

En esta investigación se ha usado la Teoría del Desarrollo Organizacional de Warren Bennis. Según Bennis W., la administración y la gestión en una organización debe tener congruencia con la efectividad del líder, lo que, causa que la organización puede accionar con sus funciones de forma eficiente para que se cumpla con los objetivos trazados (Ramos Moreno, 2012).

Según Bennis (1969) en el Desarrollo Organización (DO) es una respuesta al cambio, que genera versatilidad, asimismo, se considera como una estrategia que supone variar las cualidades internas de las organizaciones, de manera que sea más sencillo acoplarse a los entornos volátiles que se presentan en el mercado actual (Hernandez, 2011).

En la actualidad, se puede afirmar que el Desarrollo Organizacional es el procedimiento mediante el cual la institución, supervisa creencias, actitudes conductas y valores de la los colaboradores para enfrentar la resistencia la volatilidad del entorno, incluso, con una respuesta positiva en relación al clima organizacional (Hernandez, 2011).

Según Bennis W. un líder se identifica por poseer:

- Capacidad de tener visión y la comunicación asertiva.
- Adaptación en desafíos y versatilidad para las variaciones.
- Equilibrio para toda situación e integración.

Esta corriente indica cuatro competencias que mencionan el éxito del líder:

1. Comprende la importancia de reconocer a las personas.
2. Recordar a las personas, lo importantes que son.
3. Confianza.
4. Transformar a los colaboradores en aliados.

Las cualidades que caracterizan al líder según Bennis son:

1. Capacidad de respuesta en manera positiva hacia circunstancias no esperadas.
2. Capacidad de visión.
3. Ser imponentes y de carácter.
4. Competitividad, ética, integración de grupo (Munch, 2011).

b) Teoría de la Contingencia de Fred Fiedler

Hoy en día toda organización necesita de liderazgo empresarial y las instituciones gubernamentales, no son indiferentes. Según Fred E. Fiedler, “El líder será considerado exitoso, además, de poseer las capacidades necesarias para hacer frente a un grupo de individuos que busquen el logro de resultados (Baron, 1989).

Un factor clave de éxito, es el estilo de liderazgo básico del individuo, la teoría de la contingencia de Fiedler, sugiere que el desempeño laboral de equipo es dependiente de la sincronización adecuada, entre la forma de relación del líder con los colaboradores y la repercusión de control e influencia de las situaciones que puede ejercer el líder.

Las dimensiones de esta teoría son las siguientes; relaciones líder-miembro, la estructura de la tarea y poder del puesto, que pueden sincronizarse con la orientación a la actitud del líder para el desarrollo de un mejor liderazgo (Amoros, 2007).

Según Fred E. Fiedler; es importante contrastar al líder con el acontecimiento, mediante las tres dimensiones de la teoría de la contingencia

1. Relaciones líder-miembro: Nivel de confianza y respeto que se refleja en las relaciones interpersonales de líder y los miembros o colaboradores de la organización.
2. Estructura de la tarea: Nivel en el cual las actividades del cargo, se relacionan directamente con los procesos de la organización.
3. Posición de poder: Nivel de influencia que el líder posee frente a los factores de poder jerárquico (despidos, ascensos, incrementos de salario entre otros.)

Fred E. Fiedler argumenta que, si las relaciones entre el líder y el miembro son más agradables, mejor estructura tendrá la organización y más aceptación tendrá la posición de poder (Amoros, 2007).

Según S. Covey (2005), “El líder será efectivo cuando está en orientación a las tareas o a las relaciones, según el consentimiento en el que se encuentre. Los *coach* que forman líderes y se basan en esta teoría, mencionan que un líder debe encontrar su orientación y acoplarse de mejor manera al carácter beneficioso de la situación (Covey, 2005).

El liderazgo organizacional básicamente es tener conocimientos en direccionar y dirigir con la finalidad de influir en los colaboradores de manera positiva y evitar transmitir temor o disconformidad por parte de los colaboradores. Por ello, se destaca el liderazgo

carismático, empático y cooperativo, aquel liderazgo que piensa en los demás como en sí mismo, además, no solo debe enfocarse en el crecimiento de la organización, sino en la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que todos ellos son considerados parte fundamental de la organización.

1.6.3. Contingencia

El termino contingencia es considerado como: una actividad que genera incertidumbre, que puede ocurrir o no, hace referencia a una propuesta, la cual no se sabra si es cierta o falsa, hasta que pueda ser conocido por la experiencia o también por la evidencia (Mejia, 2009).

La contingencia empresarial, sugiere que no hay manera más efectiva de gestionar una organización o a un grupo de individuos, que con liderazgo y esta a su vez dependerá de los factores externos e internos en donde se desarrolle, el éxito está relacionado a la forma en que el líder gestione la organización.

Cabe mencionar, Fred Fiedler, creó la teoría de contingencia. Él fue un psicólogo austriaco que se inclinó en mejorar la psicología en las empresas u organización. En el año 1964, realizó la “Teoría de la contingencia de Fiedler”, en esta se describía que las acciones de un líder, se daban por el conocimiento experimental, que este había logrado obtener a lo largo de su vida, por lo que era muy complicado modificar. Por lo tanto, Fiedler propuso que no sirve de nada enseñar a las personas una forma particular de liderazgo, sino que era mucho mejor reconocer el tipo de liderazgo personal e intentar aplicarlos a las diferentes situaciones

La teoría de la contingencia es conocida porque detalla la forma como se logra obtener la reconocida efectividad de un organismo debido a la forma de ser de un líder y la situación. La base teórica es la conducción que depara el estilo que posee el líder, si se enfoca en las actividades o se inclina por las relaciones (colaboradores).

Características del líder

El enfoque de la contingencia de Fiedler, da a conocer que el desempeño laboral eficiente del grupo, es posible gracias a una sincronización entre la forma de interactuar que posee el líder hacia los colaboradores y de la forma en la que el contexto facilita el control al líder (Amoros, 2007).

1.6.5. Efectividad del Líder

Fiedler señala que existen dos orientaciones de liderazgo, los cuales deben ser aplicados según la personalidad del colaborador como: (Amoros, 2007).

- **Liderazgo orientado a las tareas**

Este liderazgo con orientación a las tareas es efectivo en situaciones, donde es necesario establecer una autoridad sobre los colaboradores. Esto repercute en el cumplimiento de las tareas, una orientación notable frente a las actividades no condicionara de ninguna manera en la actividad de este tipo de líder.

- **Líder orientado a las relaciones**

Este liderazgo sobresale por las relaciones humanas que son vitales para alcanzar un notable desempeño laboral en grupo. En estas circunstancias el líder puede ser considerado un apersona ideal, ya que logra supervisar las funciones de manera ambigua y también profundizar en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores. El líder con destacados conocimientos de relaciones interpersonales puede desarrollar un cálido ambiente laboral, lo que, como consecuencia fortalecerá las relaciones interpersonales, actividades y funciones.

1.6.6. Dimensiones de la teoría de la contingencia

La propuesta de tres dimensiones de Fred Fiedler para el respectivo análisis

Tabla 1

Dimensiones de la teoría de la contingencia

Dimensiones de la Teoría de la Contingencia
Poder del puesto: es el talento de influir y profundizar en dirigir y controlar el seguimiento de funciones por un bien común del equipo. Aquel líder que posea esta capacidad, es capaz de tener más seguidores
Estructura de las tareas: Fiedler mencionaba que si la organización cuenta con las indicaciones claras y precisas acerca de las actividades a cumplir u objetivo a realizar, los miembros del equipo se desempeñaran de manera mas efectiva. Así se lograra que lo colaboradores asuman con más destreza y claridad la responsabilidad de las mismas.
Relaciones líder-miembro: para Fiedler, este es un punto indispensable, porque se puede considerar que la organización realiza el poder del puesto y la estructura de las tareas, no obstante, esta dimensión que es la relación líder-miembro, se ve condicionado directamente con el agrado y la aceptación que poseen los colaboradores frente al lidera de la organización.

Fuente: (Universidad Interamericana para el Desarrollo, 2014)

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio es cuantitativo, según SIS International Research, se considera a la investigación cuantitativa como un esquema estructurado de recolectar y analizar datos que se puede obtener a través de distintas fuentes, su propósito es concluyente ya que se enfoca en cuantificar el problema (SIS International Research, 2016), asimismo, la investigación cuantitativa también conocida como el monismo metodológico, propone ejecutar el análisis de los antecedentes filosóficos de las ciencias naturales, aplicando la investigación asociada al punto de vista positivista, teniendo como objetivo explicar las regularidades que se exhiben en cada contexto con valores; como la verdad y la intersubjetividad (Salas, 2011).

2.2. Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio es no experimental y transversal descriptiva. Asimismo, la investigación descriptiva abarca el registro, descripción y análisis del contexto actual., incluso, se enfoca sobre conclusiones efectivas, realidades del contexto y su cualidad primordial, la cual es presentarnos una interpretación correcta (Tamayo, 2003).

Además, la investigación descriptiva es una forma válida para llevar a cabo la investigación de problemas o temas en específico, destacando también los antecedentes de otros estudios cuantitativos (Shuttleworth, 2008).

Así mismo, es una investigación transversal, la que, puede ser de tipo descriptivo o analítico que se ve condicionado por el objetivo general, pues este diseño permite el calcular de manera directa la sobrevivencia de una condición, incluso, los datos son

unidos en un único periodo, con el objetivo de especificar variables y experimentar su importancia en un lapso de tiempo determinado.

2.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de esta investigación es la “Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones en el Año 2021”, con 40 colaboradores, entre el personal administrativo y operativo. No obstante, la muestra que se consideró fue censal, es decir, se utilizó la población en su conjunto; por lo tanto, se pudo obtener resultados certeros, ya que fueron evaluados todos los colaboradores,

La población objetiva, es un conjunto de individuos con cualidades en común. La población se ve limitada gracias al problema y a los objetivos de la investigación, existen dos tipos de población, la población finita, la cual se conoce la cantidad de integrantes y la población de infinitas, la cual es la población en la que se desconoce la cantidad de integrantes que la estructuran, por ello, una investigación es significativa si la población es finita (Arias, 2012).

Así mismo, la muestra es un conjunto integrador que pertenece a la población, la que, será participe de la investigación, incluso, existen varios mecanismos para obtener la muestra certera, los cuales son formulas y/o lógicas, por ello, se considera a la muestra como una porción en representación de la población (López, 2004). Para obtener la muestra es necesario realizar la técnica del muestreo, el hecho de obtener la muestra se logra debido a órdenes y procesos, gracias a ello se escoge un conjunto de individuos perteneciente a la población. (López, 2004).

Por lo tanto, se considera a la muestra censal como la muestra donde todos los integrantes de la investigación (población en total) son consideradas.

2.4. Procedimiento

Criterios para la Selección

2.4.1. Criterios para la inclusión

- Colaboradores de diversos sexos.
- Colaboradores que deseen participar en la investigación
- Tiempo de labor en la subgerencia mayor a un año.

2.4.2. Criterios para la exclusión

- Individuos ajenos a la subgerencia de inspección y control de sanciones.
- Colaboradores de tercera edad y/o terceros.
- Tiempo de labor en la subgerencia menor a un año.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta que será encomendada a los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones, donde respondieron las preguntas desarrolladas. El instrumento usado fue un cuestionario conformado por 14 preguntas según la escala de Likert, el que contiene 5 alternativas que son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Esta encuesta se llevó a cabo en los 40 colaboradores de dicha subgerencia, con la muestra de carácter censal, así mismo se ejecutó en la plataforma Google-Ads y para la estadística se usó el programa IBM-SPSS.

Según Fernando García (1993); “la encuesta es considerada como una investigación efectuada en una muestra previamente seleccionada con enfoque en la investigación, haciendo usos de procesos que cumplen con una estandarización interrogativa, con el objetivo de obtener resultados positivos frente al tema de investigación. Gracias a las encuestas se puede recopilar datos (Chiner, 2012).

De esta manera, se podrán analizar las diferentes respuestas por parte de los colaboradores de la Subgerencia mencionada y a su vez mostrar los resultados obtenidos por los colaboradores.

2.5. Instrumentos

La encuesta se utiliza para recopilar información de la variable, mediante un cuestionario que contiene 15 preguntas, el que, contiene cuatro dimensiones como, jerarquía organizacional, estructura de tareas o actividades, relaciones interpersonales y buen clima organizacional. Las tres primeras dimensiones contienen el concepto de la teoría de la contingencia empresarial de Fred Fiedler, y la última dimensión se estructuró en la Teoría del Desarrollo Organizacional de Warren Bennis. Asimismo, las respuestas a las interrogantes se realizaron con cinco alternativas según la escala de Likert, con las siguientes opciones de respuesta; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

2.6. Validez del instrumento

El investigador debe realizar un conjunto de interrogantes, los cuales van en coordinación con las variables y/o dimensiones mencionadas en el presente estudio. Por consiguiente, luego de escoger las interrogantes más congruentes para llevar a cabo la investigación, se debe realizar el instrumento, el cual será validado por un conjunto de expertos, quienes certificarán de manera efectiva que las preguntas que se darán uso para la recolección de datos demuestren claridad y coherencia con el tema de la investigación (Corral, 2009).

La validación es conocida como “juicio de expertos”, que los profesionales evalúan la coherencia del instrumento de investigación. En esta oportunidad son dos los especialistas de la especialidad quienes dieron la validez a las preguntas de liderazgo empresarial interno.

Tabla 2

Validez de contenido del instrumento

Grado Académico	Nombre y Apellido	Dictamen
Mg.	Adrian Coiomer Winter	Aplicable
Mg.	Ana Anaya Bernardo	Aplicable

Confiabilidad

Black y Champion (1976), señala que se determina a la “validez” como un sinónimo del termino confiabilidad. La validez, hace referencia a la precisión de la investigación. Así mismo, la confiabilidad refiere la acción de lo que se investiga en la actualidad es lo que se quiere investigar (Ruiz, 2010).

Tabla 3

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,8707	14

Fuente: Base de datos elaboración propia.

2.7. Método de análisis de datos

Método usado: estadística descriptiva

Según Mario Rendón, Marian Miranda y Miguel Villasis, “Se considera a la estadística descriptiva como un subtema de la estadística general que promueve mejoras de como compactar de manera coherente y especifica los conceptos y definiciones encontradas y así esquematizar en cuadros y/o tablas (Rendon, Miranda, & Villasis, s.f., pág. 4).

Se realizó el cuestionario y después una valoración a cada uno de los ítems, con lo cual obtendremos los resultados, posteriormente se analizarán los datos, usando el método de estadística descriptiva.

2.8. Procedimiento y análisis de datos

Para iniciar se realizó el planteamiento de las bases teóricas, luego se procedió con la búsqueda de artículos científicos, libros, investigaciones actualizadas.

Se procedió a contextualizar el tema con dichas técnicas para determinar que métodos se usaran; además, de realizar el planeamiento de los instrumentos que se utilizaron en la investigación.

Por otro lado, se procedió a generar las preguntas para la encuesta, las cuales se relacionan con las cuatro dimensiones de esta investigación en base al objetivo principal que es. determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021. La encuesta esta validada correctamente por tres especialistas que promovieron para que las preguntas de las encuestas sean objetivas y bien argumentadas. Después de acudir al juicio de 3 expertos en el tema de investigación, se pudo llevar a cabo el desarrollo de los cuestionarios a los 40 colaboradores de la subgerencia, así mismo, se utilizó el programa para desarrollar las tablas y gráficos, para ser analizados y plantear las conclusiones en relación a los puntos críticos que identifique la investigación.

2.9. Aspectos éticos

La actual investigación se elaboró con valores importantes como la honestidad y el respeto, conservando y promoviendo la ética, mediante el uso de normas y principios ya que se desea difundir la credibilidad necesaria, porque la investigación se limita con toda demostración de plagio de información y se desea transmitir todo lo investigado

prudentemente a los colaboradores de la “Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el Año 2021”. Además, se evita de igual manera la adulteración de los datos a beneficio de la investigación, y se hace presente de cada fuente utilizada con información auténtica y real.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se detallará el análisis de los resultados, enfocado a realizarlo de acuerdo a cada dimensión, en suma, obtener resultados relacionados a los indicadores y así poder plantar de manera objetiva una posible solución o mejora, Después de procesar la información y datos recolectados, se obtuvieron los resultados mediante gráficos y/o tablas. A continuación, se procede con los resultados generales

RESULTADOS GENERALES

En cuanto a los datos generales del 100% (40 colaboradores).

- El 55% (22) tienen entre 20 a 35 años, el 25% (10) entre los 36 a 50 años y el 20% (08) entre los 51 a más años.
- El 75% (30) son personal operativo y el 25% (10) son personal administrativo.
- El 65% (26) tiene de 1-5 años de experiencia laboral, 25% (10) de 5-8 años, 10% (4) desde 8 años a más años de labores en esta institución.

Por lo tanto, la mayor parte de colaboradores (55%) tienen entre 20 a 35 años, el mayor porcentaje (75%) pertenece al personal operativo y el 65% de los participantes del cuestionario tiene entre 1 a 5 años de trabajo en la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Tabla 4

Liderazgo Empresarial Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	82,5	82,5	82,5
	Totalmente de acuerdo	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

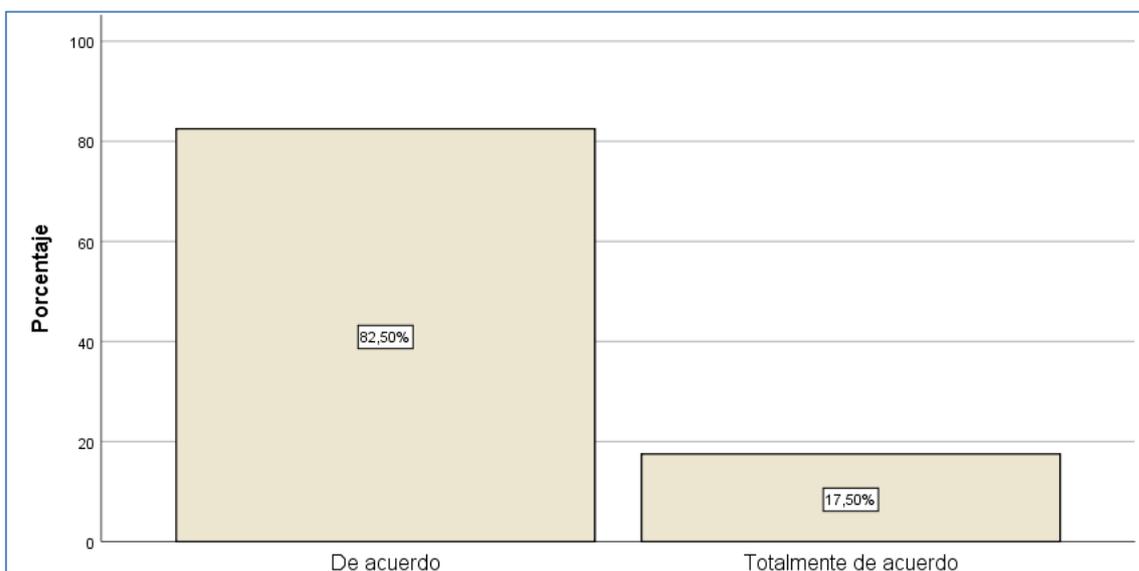


Figura 1. Liderazgo Empresarial Interno en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Interpretación

Del 100% de encuestados, según la tabla y figura 5, siete (7) colaboradores quienes representan el 17.5 %, afirman que están totalmente de acuerdo con el liderazgo empresarial interno que se ejerce en la Subgerencia, asimismo, 33 colaboradores quienes representan el 82.5%, afirman que están de acuerdo con el liderazgo empresarial interno ejercido en la Subgerencia. Como objetivo se obtuvo que el 100% de los encuestados manifiestan su acuerdo frente al liderazgo empresarial interno ejercido en la dicha subgerencia

Tabla 5

Jerarquía organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

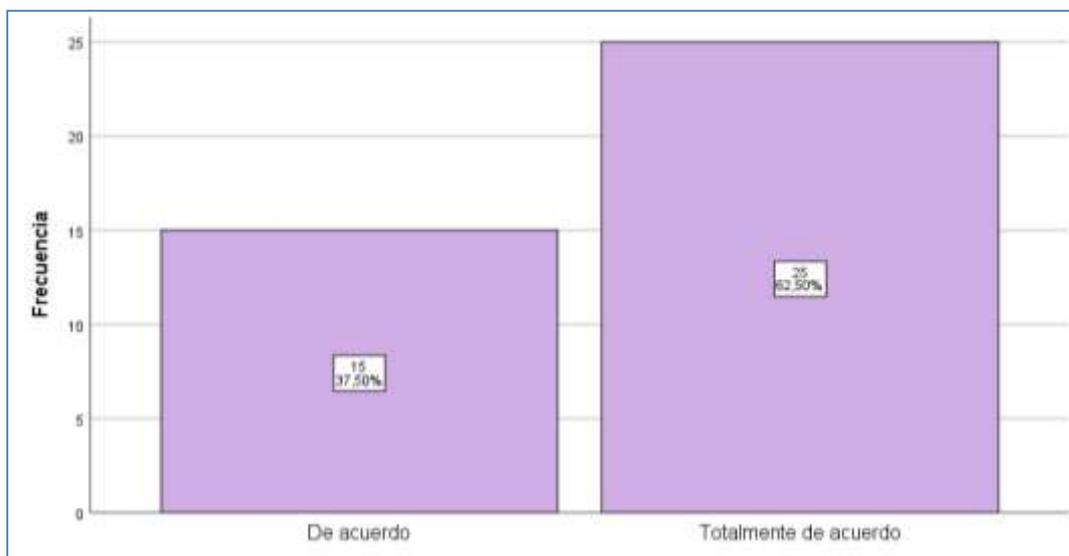


Figura 2. Jerarquía Organizacional en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Interpretación

Del 100% de encuestados, según la tabla y figura 6, quince (15) colaboradores quienes representan el 37.5 %, afirman que están de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia, asimismo veinticinco (25) colaboradores quienes representan el 62.5%, afirman que están totalmente de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia. Como objetivo se obtuvo que el 100 % de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con la jerarquía organizacional en relación con el liderazgo que se ejerce en dicha subgerencia.

Tabla 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No sabe, no opina	23	57,5	57,5	57,5
	De acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Descripción de puesto y actividades

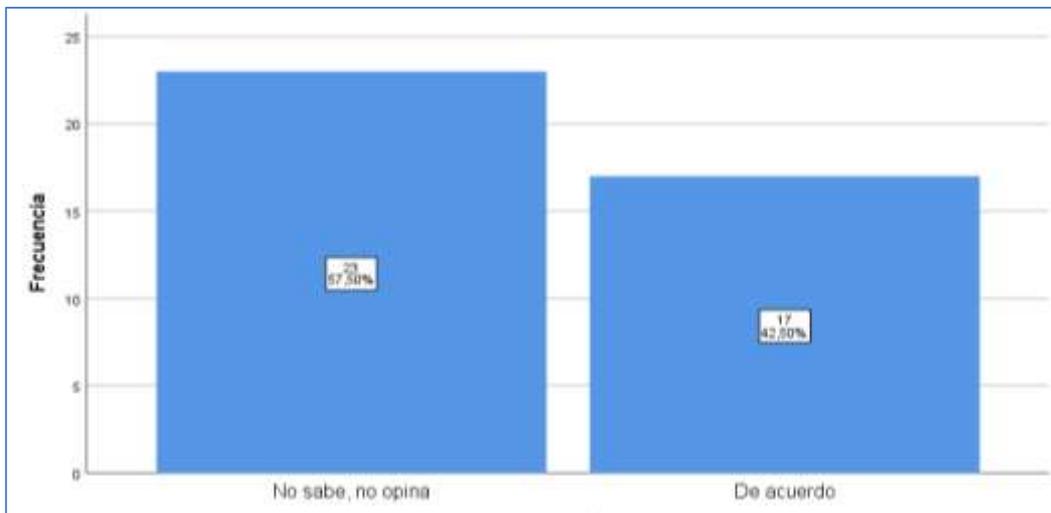


Figura 3. Descripción de puesto y actividades en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Interpretación

Del 100% de encuestados, según la tabla y figura 6, veintitrés (23) colaboradores quienes representan el 57.5 %, afirman que no saben, no opina en relación a la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia, asimismo diecisiete (17) colaboradores quienes representan el 42.5%, afirman que están de acuerdo con la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia. Como objetivo se obtuvo que el 57.5% de los colaboradores afirman que no saben y/o no opinan respecto a la descripción de puestos y actividades, siendo este el punto mas critico en la subgerencia y en donde mas se deben enfocar,

Tabla 7

Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No sabe, no opina	4	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	33	82,5	82,5	92,5
	Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

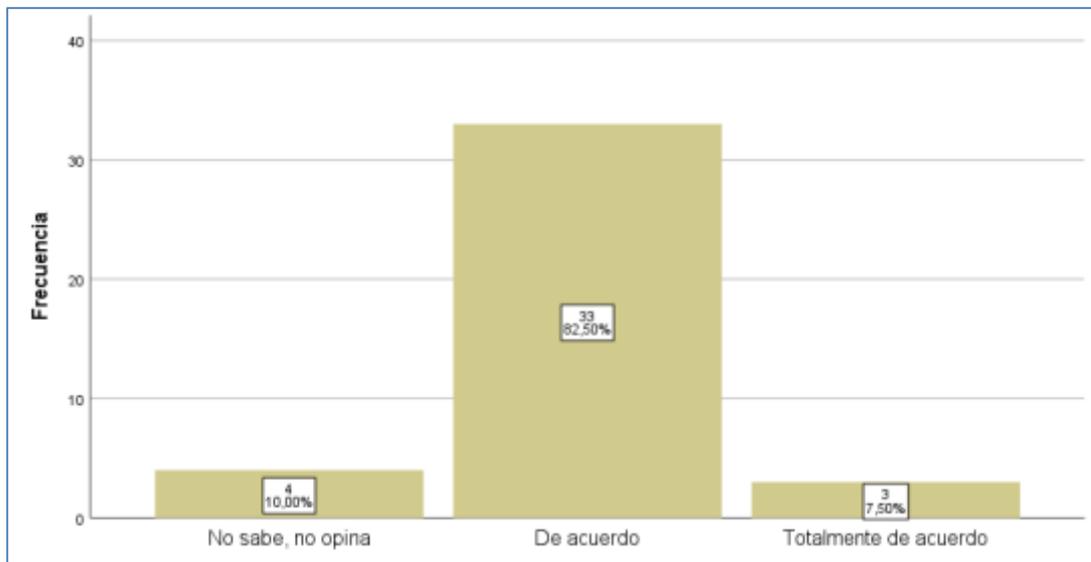


Figura 4. Relaciones Interpersonales en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Interpretación

Del 100% de encuestados, según la tabla y figura 7, cuatro (4) colaboradores quienes representan el 10 %, afirman que no saben, no opina en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia, asimismo treinta tres (33) colaboradores quienes representan el 82.5%, afirman que están de acuerdo con las relaciones interpersonales en la Subgerencia, además tres (3) colaboradores que representan el 7,5 % afirman que están totalmente de acuerdo en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia. Como objetivo se obtuvo que el 90% de los encuestados están de acuerdo con las relaciones interpersonales en la subgerencia sin embargo se debe fomentar lo mismo en el restante con la integración.

Tabla 8

Buen Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

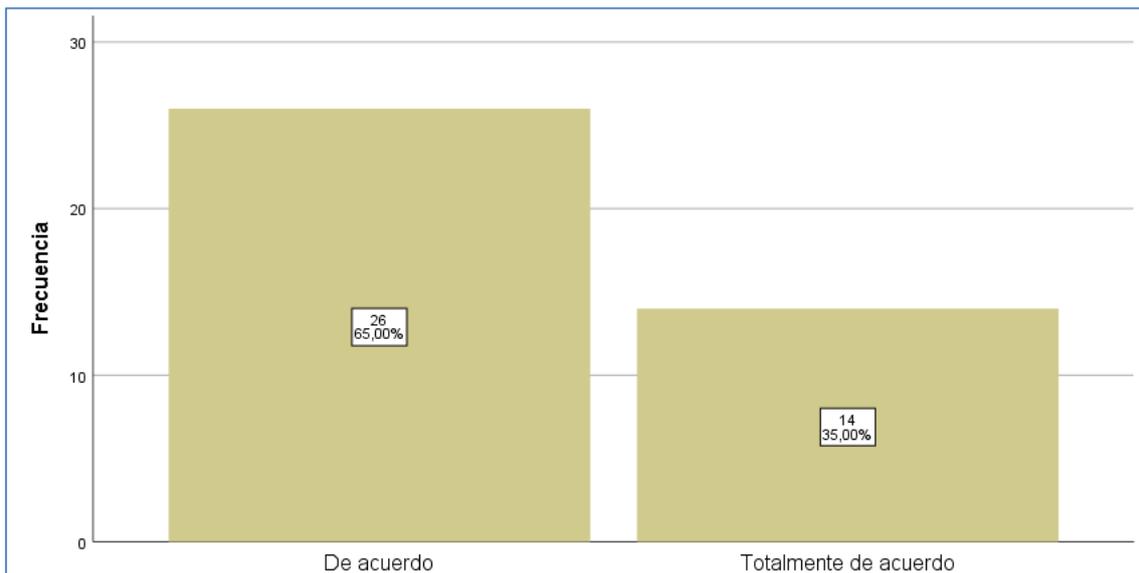


Figura 5. Buen Clima Organizacional en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones.

Interpretación

Del 100% de encuestados, según la tabla y figura 5, veintiséis (26) colaboradores quienes representan el 65 %, afirman que están de acuerdo con el buen clima organizacional en la Subgerencia, asimismo catorce (14) colaboradores quienes representan el 35%, afirman que están totalmente de acuerdo con el buen clima organizacional en la Subgerencia. Como objetivo se obtuvo que el 100% de los encuestados están de acuerdo con el buen clima organización en la subgerencia.

Por lo tanto, de manera general se obtuvo que los puntos más críticos por mejorar es la descripción de puestos y actividades, así como fomentar las relaciones interpersonales con la integración grupal.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En la actualidad, el liderazgo es una técnica fundamental que debe estar presente en toda organización, ya que el liderazgo integra e involucra a todas las áreas y colaboradores, fomentando de esa manera, un trabajo más ordenado y con mejores resultados, a su vez un liderazgo aplicado de manera correcta hacia los integrantes de la organización promueve al desempeño personal de cada colaborador en sus actividades rutinarias e incentiva a alcanzar los logros, trabajando en equipo. Por tal motivo, el presente estudio enfoca su objetivo principal en determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

Respecto al objetivo general, como resultado destaca que el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, muestra que de los 40 encuestados que es el 100% de la Subgerencia, 7 colaboradores, que representan el 17.5% afirman que están totalmente de acuerdo con el liderazgo empresarial interno que se ejerce en la Subgerencia, mientras que 33 colaboradores, quienes representan el 82.5%, afirman que están de acuerdo con el liderazgo empresarial interno que se ejerce en la subgerencia.

Por otro lado, la investigación de Diaz (2018) señala que el liderazgo es importante para el desarrollo del país. Por tal motivo el liderazgo debe ser transmitido en toda organización, incluso, puede ser ejercido de diferentes formas. Por ello, es fundamental que las organizaciones identifiquen que tipo de liderazgo se acopla y/o adapta a sus necesidades para el desarrollo fructífero de la organización

Asimismo, la investigación de Muñoz (2016). El líder realiza labores de relaciones interpersonales, el mismo realiza labores interpersonales tiene como responsabilidad

funciones de control y de portavoz; y cuando efectúa la toma de decisiones este realiza actividades de un emprendedor; además, el líder también debe tener conocimiento en la conducción de dificultades, control y supervisión de uso de recursos y de negociador. Existen dos niveles para analizar del liderazgo como, el organizacional y el individual. El desempeño laboral del individuo repercute en la organización. Por lo tanto, la organización debe identificar el nivel del desempeño del individuo, para el logro de aquello es fundamental el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, los cuales son factores fundamentales para lograr el éxito en su función (Muñoz, 2016).

Un líder no puede lograr los objetivos, si solo se enfoca en liderar a los grupos o las organizaciones, primordialmente debe enfocarse en el análisis de liderazgo individual. El líder genera una influencia en el comportamiento de sus colaboradores y debe enfocarse en desarrollar y promover las relaciones interpersonales, realizando las funciones rutinarias de la organización, de tal manera fomentara un liderazgo asertivo, donde destacara las relaciones interpersonales. Podemos afirmar que el liderazgo es una construcción social que se transmite entre los colaboradores a través de las relaciones interpersonales.

Respecto al primer objetivo específico, en los resultados de la investigación destaca que la jerarquía organizacional en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, muestra que de los 40 encuestados que es el 100%, 25 colaboradores, que representan el 62.5% afirman que están totalmente de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia y 15 colaboradores quienes representan el 37.5%, afirman que están de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia. Según Mario Brume en su investigación "Estructura Organizacional" en el año 2019; la jerarquía organizacional se ve influenciada y definida por la Estructura Organizacional dentro de una organización, la cual tiene como objetivo identificar puestos,

funciones y reportes dentro de la organización. Esta estructura sirve para establecer como opera y se lidera la organización por parte de la jerarquía organizacional.

Según Castellero (2019) en su investigación “ Las 6 posiciones jerárquicas en una empresa”; difiere en lo siguiente: la jerarquía de una empresa hace referencia directa a la estructura organizacional, la que, establece un orden de la posición ocupada por cada uno de los integrantes, asimismo, en el ámbito empresarial, la existencia de una jerarquía implica la formación de puestos detallados con sus diferentes funciones a nivel organizativo, incluso, cada integrante de la organizaciones posee un rango determinado que lo posiciona en superioridad o inferioridad a nivel de funciones, responsabilidades y liderazgo; por ello, se puede conceptualizar a la posición jerárquica como el lugar o puesto ocupado por cada integrante dentro de la jerarquía organizacional de la organización.

Además, contrastando entre la primera dimensión “jerarquía organizacional” y la teoría de Fred Fiedler “Posición de poder”; se entiende que el poder que poseen los líderes de la subgerencia frente a la actitud y desempeño que pueden generar entre los colaboradores es destacable, ya que según la encuesta el 100% de los colaboradores están de acuerdo con la aplicación de jerarquía organizacional en la organización.

Respecto al segundo objetivo específico, en los resultados de la investigación destaca que la descripción de puestos y actividades en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, muestra que de los 40 encuestados que es el 100%, 23 colaboradores, quienes representan el 57.5 %, afirman que no saben, no opina en relación a la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia y 17 colaboradores quienes representan el 42.5%, afirman que están de acuerdo con la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia. Según Chiavenato (1993) comenta lo siguiente “la actividad de describir puestos conlleva un procedimiento que se define en indicar las funciones y actividades que los hacen diferentes

frente a los otros puestos de la organización; estas funciones y actividades deben estar detalladas para la fácil comprensión por parte del colaborador, así mismo, cabe recalcar que otro factor a considerar es el periodo de la ejecución de las funciones y/o actividades, las técnicas aplicadas para llevar a cabo las funciones o actividades y para culminar los objetivos del cargo.

Se difiere que la descripción de puestos y actividades es realizar un registro de las cualidades significativas del puesto y funciones competentes. Bohlander y Snell (2008) “la descripción de un cargo es definido como un conjunto de actividades relacionados correctamente. Además, deben ser coherentes para diferenciarse del resto de puestos para reducir las confusiones. Por lo tanto, en la dimensión estructura de la tarea que se relaciona directamente con este objetivo específico, se puede afirmar lo siguiente según los resultados obtenidos, se puede destacar que más del 50% de colaboradores desconocen lo que es un descripción de puestos y/ o actividades, por lo tanto se difiere en que la inducción y descripción de puestos que se lleva a cabo en la Subgerencia son percibidos por los colaboradores como cualidades que deben ser mejoradas o reformadas, ya que en la actualidad no existe una descripción de y/ o actividades aceptable o por parte de los colaboradores.

Respecto al tercer objetivo específico, en los resultados de la investigación destaca que la relaciones interpersonales en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, muestra que de los 40 encuestados que es el 100%, 4 colaboradores, quienes representan el 10 %, afirman que no saben, no opina en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia, 33 colaboradores quienes representan la mayor frecuencia de 42.5%, afirman que están de acuerdo con las relaciones interpersonales en la Subgerencia y 3 colaboradores,

quienes representan el 7.5 % afirman que están totalmente de acuerdo en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia.

Según Barceló (2008), indica que es la capacidad que tiene el integrante en cuestión a ser comunicativo hacia el resto de individuos, pues el ser humano es sociable por naturaleza. Es así que al generarse relaciones se suele percibir las características, que suelen condicionar a la relación que se llevara a cabo.

Oliveros (2004), señala que las relaciones interpersonales se debe resaltar diversas cualidades tales como sinceridad, habilidades y respeto, entre otros. Según Bisquerra (2003), se considera a la relación interpersonal como la interacción comunicativa social en simultanea entre dos o más personas. Por lo tanto, se puede afirmar que se enfoca directamente en las relaciones sociales.

En la dimensión relación líder- miembro de la teoría de la contingencia de Fred Fiedler y relacionándola a la dimensión de la presente investigación denominada relaciones interpersonales, se puede deducir que según los resultados obtenidos se afirma que las relaciones entre los líderes y los colaboradores son favorables, en beneficio a la relación organizacional que se lleva a cabo en la subgerencia, por lo tanto, en recomendación se propone seguir trabajando de la misma forma en dirección al mismo mecanismo.

Respecto al cuarto objetivo específico, en los resultados del presente estudio destaca que el buen clima organizacional en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021, muestra que de los 40 encuestados que es el 100%, 26 colaboradores, quienes representan el 65 %, afirman que están de acuerdo con el buen clima organizacional en la Subgerencia y 14 colaboradores quienes representan el 35%, afirman que están totalmente de acuerdo con el buen clima organizacional que se percibe en la Subgerencia.

Según Goncalves (1997), hace mención de que el clima organizacional hace referencia a las cualidades del ambiente organizacional, es decir, un buen clima organizacional es un ambiente de trabajo agradable, estas cualidades son absorbidas por los colaboradores que se desenvuelven de manera laboral en ese ambiente. Además, el clima organizacional se relaciona con el factor de liderazgo y de la estructura organizacional.

Según Mena (2013) es indispensable mencionar las cualidades organizacionales desde las perspectivas de los que integran la estructura, así mismo también se considera las cualidades de los colaboradores, ambos tendrán como consecuencia el nivel de desempeño laboral dentro de la organización. Conocer lo que percibe cada trabajador sobre su puesto de trabajo es importante. Por lo tanto, se puede afirmar que, para conocer el clima organizacional, primero se debe conocer de manera específica el estado de ánimo, sentimientos y otros de cada individuo que la integra, partiendo desde ahí se puede crear mecanismos para profundizar y a la vez ejercer un buen clima organizacional.

Según Hall (1996) se considera al clima organizacional como un enfoque moderno de la actitud, aptitud y comportamiento que reflejan los seres humanos frente a las relaciones, las cuales deben mostrar interés en el beneficio del ambiente empresarial, así mismo, el comportamiento humano de la organización debe ser regulado de manera constante desempeñando actividad para generar relaciones y un buen ambiente laboral, lo que, repercute en una organización en crecimiento.

Según la dimensión buen clima organizacional de la presente investigación, en contraste a la teoría del desarrollo organizacional de Warren Bennis, los resultados de la investigación se pueden deducir que según la percepción de los colaboradores de la organización el buen clima organizacional en la subgerencia está presente y se mantiene gracias a la buena comunicación.

Limitaciones:

Dentro de las limitaciones que tiene la presente tesis se puede mencionar que los hallazgos sobre el liderazgo empresarial interno no podrán ser generalizada a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, ya que los encuestados son únicamente de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones, asimismo, este método no precisamente mostrará los mismos resultados en los colaboradores de otras subgerencias o áreas. Además, cabe destacar que los datos y/o resultados mencionados en la presente investigación, son de acuerdo a la encuesta y suelen ser subjetivos porque lo encuestados no necesariamente seleccionan la misma respuesta, en pocas palabras los resultados obtenidos sirven como referencia para obtener dar solución al problema de la investigación. Una limitación adicional será la actitud y comportamiento de los colaboradores frente a esta investigación que se lleva a cabo en la subgerencia de sus competencias. Además se considera también como limitación el contexto y estado actual de la administración en la dicha subgerencia. Según lo previamente mencionado, se plantea que las futuras investigaciones sobre el liderazgo empresarial interno, puedan considerarse también como aportes para los colaboradores de otras áreas, es así que la investigación podrá dar un mejor panorama de los resultados que se obtendrán en el avance del presente estudio

Implicancias

Teórica

Los hallazgos de la presente investigación del liderazgo empresarial interno tienen relación con la Teoría de la Contingencia de Fred Fiedler que se relaciona con los tres primeros objetivos específicos; además, es considerada como la principal Teoría de la Contingencia, porque el rendimiento es la consecución de objetivos y guarda relación a las tareas, es decir

Por otro lado, la Teoría de desarrollo organizacional de Warren Bennis que se relaciona al cuarto objetivo específico de la presente investigación es un pilar fundamental, porque un buen clima organizacional genera un efecto positivo en cualquier área y/o subgerencia de la organización, así mismo según la investigación presente más del 50 % de los encuestados están de acuerdo con el buen clima organizacional que se ejerce en la Subgerencia de inspección y control de sanciones en la Municipalidad de San Miguel, lo que, es efectiva, incluso, debe ser difundida al resto de los colaboradores.

Práctica

La presente investigación se realiza, porque busca determinar la importancia de ejercer el liderazgo empresarial interno en la organización, con el objetivo de obtener soluciones y/ o propuestas de mejora continua que beneficien tanto a la organización como a los colaboradores. Asimismo, al ejercer el liderazgo empresarial interno de manera efectiva los beneficios serán para ambas partes, es decir, con un buen liderazgo existe un buen clima organizacional, sostenido por unas buenas relaciones interpersonales y relaciones líder-miembro (jerarquía organizacional), que a su vez se verá reflejado en la optimización de realizar las tareas y/o puestos ocupados previamente bien descritos. Así mismo destacando los objetivos principales los cuales poseen los indicadores siguientes; jerarquía organizacional, descripción de puestos y actividades, relaciones interpersonales y buen clima organizacional.

Metodológica

Para obtener los objetivos de estudio, se procede a hacer uso de técnicas de investigación como el cuestionario, herramientas como la encuesta, para determinar la importancia de ejercer el liderazgo empresarial interno en la Subgerencia de inspección y control de sanciones, mediante ello se busca identificar aquellos objetivos específicos o

dimensiones que no estén promoviendo efectivamente el liderazgo empresarial interno. La jerarquía organizacional, descripción de puestos y actividades, relaciones interpersonales y el buen clima organizacional, que definen el liderazgo empresarial interno. Por lo tanto, los resultados que se obtienen en la presente investigación tienen sustento en técnicas válidas para su desarrollo. En cuestión a la metodología se parte desde la identificación y formulación del problema, la captación de población y muestra, el hecho de emplear los instrumentos, el estudio de los resultados y el logro de los objetivos para brindar una posible solución o recomendaciones para la mejora de la subgerencia mencionada.

4.2. Conclusiones

Basado en los datos recopilados y los resultados analizados de la investigación titulada “El liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021”, se describen las siguientes conclusiones conforme a los objetivos planteados.

Primera: respecto al objetivo general de la presente investigación se infiere que 7 colaboradores que representan el 17.5 %, afirman que están totalmente de acuerdo con el liderazgo empresarial interno que se ejerce en la Subgerencia, mientras que 33 colaboradores quienes representan el 82.5%, afirman que están de acuerdo con el liderazgo empresarial interno ejercido en la Subgerencia. Se concluye que el liderazgo empresarial que se ejerce promueve conformidad y aceptación en los colaboradores, generando así consecuencias positivas para la organización.

Segunda: respecto a la dimensión Jerarquía Organizacional, se detalla que 15 colaboradores quienes representan el 37.5 %, afirman que están de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia, asimismo 25 colaboradores quienes representan el 62.5%, afirman que están totalmente de acuerdo con la forma en que ejerce la jerarquía organizacional en la Subgerencia, por lo tanto se concluye que basándonos en la

percepción de los colaboradores, se puede afirmar que la jerarquía organizacional establecida genera conformidad en los integrantes de dicha subgerencia.

Tercera: respecto a la dimensión descripción de puestos y actividades, se detalla que 23 colaboradores quienes representan el 57.5 %, afirman que no saben, no opina en relación a la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia, asimismo 17 colaboradores quienes representan el 42.5%, afirman que están de acuerdo con la descripción de puesto y actividades en la Subgerencia, por lo tanto se concluye que en esta dimensión existe una deficiencia notoria, ya que más de la mitad de colaboradores tienen desconocimiento de la descripción de puestos y actividades, para ello se debe promover la capacitación o inducción a actividades de manera constante y así mismo dar a conocer el ROF (reglamentos de organización y funciones) y las RASA (régimen de aplicación de sanciones administrativas) de forma estricta y enfocada.

Cuarta: respecto a la dimensión relaciones interpersonales, se detalla que 4 colaboradores quienes representan el 10 %, afirman que no saben, no opina en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia, asimismo 33 colaboradores quienes representan el 82.5%, afirman que están de acuerdo con las relaciones interpersonales en la Subgerencia, además tres (3) colaboradores que representan el 7,5 % afirman que están totalmente de acuerdo en cuestión a las relaciones interpersonales en la Subgerencia, por lo tanto se concluye afirmando que si bien es cierto que el 90% están de acuerdo con las relaciones interpersonales en la organización, el restante, es decir el 10% de colaboradores que no sabe y no opina, debe ser considerado una debilidad en la gestión en la subgerencia y se debe implementar dinámicas para incentivar a formar relaciones interpersonales, obteniendo un clima organizacional agradable.

Quinta: respecto a la dimensión buen clima organizacional, , se detalla que 26 colaboradores quienes representan el 65 %, afirman que están de acuerdo con el buen clima

organizacional en la Subgerencia, asimismo 14 colaboradores quienes representan el 35%, afirman que están totalmente de acuerdo con el buen clima organizacional en la Subgerencia, por lo cual se concluye que basándonos en la percepción de los colaboradores, se puede afirmar que existe una conformidad por parte de los colaboradores de dicha sub gerencia referente al buen clima organizacional

4.3 Recomendaciones

PRIMERA: En cuestión al objetivo general, se recomienda ejercer el liderazgo empresarial interno en la subgerencia. No obstante, se debe plantear planes de acción para estar preparados por la volatilidad del entorno que condiciona la subgerencia.

SEGUNDA: En cuestión al objetivo específico jerarquía organizacional, se recomienda considerar la estructura organizacional y las estrategias para así liderar de manera adecuada a los colaboradores.

TERCERA: En cuestión al objetivo específico descripción de puestos y actividades, el que, es considerado como la dimensión con menos aprobación o conocimiento por parte de los colaboradores de la subgerencia. Se recomienda que realicen inducciones al personal en general, asimismo, promover capacitaciones constantes referente a las actividades realizadas., porque es el punto más vulnerable según el estudio realizado, por lo tanto, debe estar en constante control para focalizar las propuestas de mejora.

CUARTA: En cuestión al objetivo específico relaciones interpersonales, se recomienda realizar actividades y dinámicas para incentivar y/o fortalecer estas relaciones con la finalidad de generar un buen clima organizacional.

QUINTA: En cuestión al objetivo específico buen clima organizacional, se recomienda fomentar las buenas relaciones en la subgerencia, a la vez priorizar el trabajo en equipo, lo cual ejercido de buena manera fomenta armonía laboral en la subgerencia.

Referencias

- Acosta, M., & Delfin, F. (2016). Importancia y analisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (40). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Akio, P. (2012). *El Desarrollo Del Liderazgo*. Washington, National Minority aids Council. Recuperado de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillan, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Acimed* (v. 7 n. 2) Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008
- Amoros, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Peru USAT Recuperado de : <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/77.htm>
- Baño, M., & Murrieta, M. (2017). El perfil del líder y el éxito en las empresas. *Revista Empresarial* (11). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6128113>
- Baron, M. (1989). El modelo de contingencia de Fiedler en procesos de fabricación progresiva. *Revista de psicologia social* (4) Recupèrado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2903563>
- Barrera, A. (2014). Liderazgo en la administracion publica(Tesis de pregrado) Recuperado de:<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30071/Liderazgo%20en%20la%20administraci%c3%b3n%20p%c3%bablica%20municipal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancur, F. (2016). *Caleidoscopio del Liderazgo Transformacional*. Medellín Colombia: Editorial FBG Consultoría.

- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Mexico. Red Tercer Milenio Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Cabrera, D. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura (Tesis de pregrado) Recuperado de: *Repositorio de la Universidad del Rosario* . Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/25661>
- Calderon, V., & Caguana, T. (2017). Analisis de liderazgo y su relacion con la motivacion laboral. *Revista de comunicaciones SEECI* (44) Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2013559536/B3D2DD69C9824B3BPQ/11?acountid=36937>
- Chiner, E. (2012). *Investigación descriptiva mediante encuestas* . (Tesis de pregrado) Recuperado de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/Tema%208-Encuestas.pdf>
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigacion*. (Tesis de maestria) Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Covey, S. (2005). *El 8º Hábito De la efectividad a la grandeza*. Salamanca. Recuperado de <https://www.docsity.com/es/centrados-en-el-lider-enfoque-personalista/3233796/>
- Davila, F. (2015). Estilos de liderazgo y Clima organizacional en la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima de la Municipalidad Metropolitana de Lima, Perú, en el año 2015 (Tesis de pregrado) *Recuperado de* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5455>
- Daza, Y. (2016). Liderazgo en la gestion publica Tesis de Maestria. Recuperado de <http://repository.unac.edu.co/bitstream/handle/11254/675/Liderazgo%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20p%c3%bablica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Diaz, R. (2018). Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018 Tesis de maestria. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%C3%ADa_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, I., & Ibarra, S. (2014). *Incidencia del liderazgo en los factores críticos del éxito como estrategia competitiva empresarial*. Dimension Empresarial (12) Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632014000200010&lang=es
- Goma, H. (2017). *El autoliderazgo para el liderazgo empresarial*. Escuela de coaching teleologico Barcelona Recuperado de <http://www.coachingparadirectivos.com/wp-content/uploads/2017/01/El-Autoliderazgo-para-el-Liderazgo-Empresarial.pdf>
- Gomez, E. (2016). *Liderazgo Empresarial*. Venezuela. Universidad Yacambu Recuperado de Issuu: https://issuu.com/danieldorta/docs/revista_liderazgo_empresarial_pdf
- Hernandez, J. e. (2011). Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano. Mexico *Pearson*. Recuperado de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
- Huarza, R. (2017). Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017 Tesis de maestria Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33815/huarza_pr.pdf?sequence=1
- Lopez, C. (2019). El liderazgo y su relación con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Pachacámac. Lima 2018 Tesis para doctorado Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/944>

- López, P. (2004). Poblacion Muestra y Muestreo. *Punto Cero* (9) *Recuperado de:*
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Muñoz, P. (2016). Liderazgo Organizacional Tesis de pregrado. *Recuperado de*
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120571.pdf>
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit* (1729) *Recuperado de*
<https://search.proquest.com/sciencejournals/docview/1950604608/69186E9CA0B44C0PQ/8?accountid=36937>
- Pin, J. (2017). ¿Cómo debe ser el líder público de hoy? *Revista de Antiguos Alumnos IESE*.
Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ART-3025.pdf>
- Quillatupa, L., & Silva, Y. (2020). El liderazgo en instituciones públicas. Tesis de pregrado.
Recuperado de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3388>
- Ramirez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. Universidad y Empresa (26) *Recuperado de* Redalyc:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746001>
- Rendon, M., Miranda, M., & Villasis, M. (s.f.). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico*. *Recuperado de*
<http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Reyes, L., & Lara, G. (2011). *El liderazgo integral en las organizaciones*. Avances en psicología latinoamericana, 2011 (1) *Recuperado de:*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79920065013>
- Robles, V., Contreras, F., Barbosa, D., & Juarez, F. (2013). *Liderazgo en directivos colombianos vs. mexicanos. Investigacion y desarrollo* (2) *Recuperado de:*

<https://search.proquest.com/docview/1464952551/B3D2DD69C9824B3BPQ/58?accountid=36937>

Romero, J., Solis, F., & Rios, C. (2016). *La Cultura Empresarial y su relación con el liderazgo de aprendizaje en las MIPyMES*. *Recherches en Sciences de Gestion*(111) Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1840873552/B3D2DD69C9824B3BPQ/81?accountid=36937>

Rubiano, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. *Pensamiento psicologico* (9) Recuperado de:

<https://search.proquest.com/docview/876075770/B3D2DD69C9824B3BPQ/29?accountid=36937>

Ruiz, M. (2010). Validacion y Confiabilidad de la investigacion *Enciclopedia Virtual Eumed*. Mexico Recuperado de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/validacion_confiabilidad.html

Sanchez, J., & Barraza, L. (2015). *Percepciones sobre Liderazgo Ra Ximhai* (4) . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>

Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios* (5) *Recuperado de:* <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Turbay, M. (2013). *Liderazgo e innovación organizacional*. *Psicologia desde el Caribe* (1) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600001>

Vicencio, E. (2018). *Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018* (Tesis de pregrado). *Recuperado de:*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas. *Compendium* (19). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>

Anexos

Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Liderazgo Empresarial Interno en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.	<p>General:</p> <p>¿Cuál es la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>Específica:</p> <p>¿Cómo es el liderazgo empresarial interno que aplican, respecto a la jerarquía organizacional desempeñada de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la importancia de la descripción de puestos y actividades, para ejercer el liderazgo empresarial de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cómo fomentar las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>Específicos:</p> <p>Analizar cómo es el liderazgo empresarial interno que aplican, respecto a la jerarquía organizacional desempeñada en de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>DESCRIBIR cómo fomentar las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>Identificar la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>Describir las buenas relaciones interpersonales respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p>	<p>Jerarquía Organizacional</p> <p>Descripción de puesto</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Buen clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridad - Conducta - Inducción de actividades - Conocimientos - Comunicación asertiva - Actividades grupales - Desempeño laboral - Comunicación asertiva - Integración 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva cuantitativa</p> <p>Población: 40 colaboradores</p> <p>Muestra: 40 Colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo empresarial interno	El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza psicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones. Su presencia salta a la vista en todos los ámbitos de la historia de la sociedad humana, donde el nombre de individuos que desempeñan un rol notable siempre acompaña aquel mosaico de hechos culturales, políticos y militares que se despliega con el transcurso del tiempo. (Ramirez, 2013).	Jerarquía organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Conducta 	1, 2, 3		
		Descripción de puestos y actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción de actividades • Conocimiento 	4, 5, 6		
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Actividades grupales 	7, 8, 9,10	Cuestionario	Ordinal
		Buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Comunicación asertiva • Integración 	11, 12, 13, 14		

Fuente: Elaboración propia

Encuesta acerca del Liderazgo Empresarial Interno

Nº	ÍTEMS	Total desacuerdo	En desacuerdo	No sabe, No opina	De Acuerdo	Total Acuerdo
D	Jerarquía organizacional: La estructura empresarial, tiene una jerarquía, la cual se refiere al poder de cada individuo para ser posicionado en la estructura organizacional.					
1	¿Usted considera que la máxima autoridad se desarrolla como líder?	x				
2	¿Las autoridades secundarias de la organización, desempeñan el liderazgo de forma asertiva?	x				
3	¿Las autoridades desempeñan un liderazgo asertivo, motivan y generan conductas positivas para mejorar el desempeño laboral?	x				
D	Descripción de puestos: La descripción de actividades y responsabilidad de cada individuo.					
4	En la organización, están bien definidas las descripciones de puesto, se transmiten los conocimientos previos a las actividades para los colaboradores	x				
5	Se desarrolla una inducción de actividades y puestos al personal nuevo.	x				
6	El personal tiene conocimientos del MOF o guía de funciones (manual de operaciones y funciones)	x				
D	Relaciones Interpersonales: La relación interna que se genera entre los individuos, debe ser una relación respetuosa, amigable y colaboradora					
7	Se realizan actividades grupales para fortalecer las relaciones internas	x				
8	¿Usted considera que las actividades grupales incentivan para obtener un mejor ambiente laboral frente al líder?	x				
9	¿Es importante generar actividades grupales para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?	x				
10	¿Es importante generar comunicación asertiva para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					
D	Buen clima organizacional: El ambiente de trabajo, debe ser pacífico y debe haber compañerismo					
11	Como integrante de la organización, considera a la organización como una empresa que integra a todos las áreas y colaboradores	x				
12	¿Se siente conforme con la asertividad en la comunicación ?	x				
13	¿Usted como integrante de la organización, considera que el desempeño laboral es un factor que ayuda a promover un buen clima organizacional?	x				
14	¿Es importante generar un buen clima organizacional para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?	x				

ANEXOS

Cuestionario

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

“LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUBGERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”

Sexo: F M

Edad: 20 a 35 años / 36 a 50 años / 51 a más años

Puesto: Personal administrativo / Personal Operativo

Años de trabajo en la subgerencia: 1-5 años/ 5-8 años / 8 a más años

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted considera que la máxima autoridad se desarrolla como líder?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

2.- ¿Las autoridades secundarias de la organización, desempeñan el liderazgo de forma asertiva?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

3.- ¿Las autoridades desempeñan un liderazgo asertivo, motivan y generan conductas positivas para mejorar el desempeño laboral?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

4.- En la organización, están bien definidas las descripciones de puesto, se transmiten los conocimientos previos a las actividades para los colaboradores

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

5.- Se desarrolla una inducción de actividades y puestos al personal nuevo.

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

6.- El personal tiene conocimientos del MOF o guía de funciones (manual de operaciones y funciones)

Nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

7.- Se realizan actividades grupales para fortalecer las relaciones internas

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

8.- ¿Usted considera que las actividades grupales incentivan para obtener un mejor ambiente laboral frente al líder?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

9.- ¿Es importante generar actividades grupales para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

10.- ¿Es importante generar comunicación asertiva para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

11.- Como integrante de la organización, considera a la organización como una empresa que integra a todos las áreas

Nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

12.- ¿Se siente conforme con la comunicación asertiva?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

13.- ¿Usted como integrante de la organización, considera que el desempeño laboral es un factor que ayuda a promover un buen clima organizacional?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

14.- ¿Es importante generar un buen clima organizacional para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?

nunca casi nunca a veces casi siempre siempre

Anexos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle saludos cordiales y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento que estoy estandarizando.

El instrumento, cuyo nombre es: **“LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”** que tiene por objetivo general: **Determinar**; La importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas y/o profesionales de connotada experiencia que permitan garantizar la calidad teórica y metodológica del instrumento en mención, considero conveniente recurrir a usted para que verifique la congruencia o pertinencia del ítem con el factor, la claridad de los ítems y la relevancia del ítem.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Matriz de consistencia.
- Ejemplar de instrumento completo
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de aprecio y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Sting Anthony Peceros Peralta

Tabla 1
Matriz de Operacionalización de la variable Liderazgo Empresarial Interno.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo empresarial interno	El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza psico-social lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones. Su presencia salta a la vista en todos los ámbitos de la historia de la sociedad humana, desde el nombre de individuos que desempeñan un rol notable siempre acompañados al lado de hechos culturales, políticos y militares que se despliegan con el transcurso del tiempo. (Ramirez, 2013)	Jerarquía organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Conducta 	1, 2, 3	Cuestionario	Ordinal
		Descripción de puestos y actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción de actividades • Conocimiento 	4, 5, 6		
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Actividades grupales 	7, 8, 9, 10		
		Buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Comunicación asertiva • Integración 	11, 12, 13, 14		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N.º 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA "LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General:					
¿Cuál es la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	Determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.		Jerarquía Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Conducta 	Tipo de investigación: Descriptiva cuantitativa Población: 40 colaboradores Muestra: 40 Colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Específicos:	Específicos:				
¿Cómo es el liderazgo empresarial interno que aplican, respecto a la jerarquía organizacional de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican, respecto a la jerarquía organizacional desempeñada en la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.	Liderazgo empresarial interno	Descripción de puestos Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción de actividades • Conocimientos 	
¿Cuál es la importancia de la descripción de puestos y actividades, para ejercer el liderazgo empresarial de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	Describir como funcionan las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.			<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Actividades grupales 	
¿Cómo funcionan las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	Identificar la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.		Buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Comunicación asertiva • Integración 	
Específicos:					
¿Cuál es la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Encuesta acerca del Liderazgo Empresarial Interno

N°	ÍTEMS	Total de acuerdo	En desacuerdo	No sabe, No opina	De Acuerdo	Total Acuerdo
D	Jerarquía organizacional: La estructura empresarial, tiene una jerarquía, la cual se refiere al poder de cada individuo para ser posicionado en la estructura organizacional.					
1	¿Usted considera que la máxima autoridad se desarrolla como líder?					
2	¿Las autoridades secundarias de la organización, desempeñan el liderazgo de forma asertiva?					
3	¿Las autoridades desempeñan un liderazgo asertivo, motivan y generan conductas positivas para mejorar el desempeño laboral?					
D	Descripción de puestos: La descripción de actividades y responsabilidad de cada individuo.					
4	En la organización, están bien definidas las descripciones de puesto, se transmiten los conocimientos previos a las actividades para los colaboradores					
5	Se desarrolla una inducción de actividades y puestos al personal nuevo.					
6	El personal tiene conocimientos del MOF o guía de funciones (manual de operaciones y funciones)					
D	Relaciones Interpersonales: La relación interna que se genera entre los individuos, debe ser una relación respetuosa, amigable y colaboradora					
7	Se realizan actividades grupales para fortalecer las relaciones internas					
8	¿Usted considera que las actividades grupales incentivan para obtener un mejor ambiente laboral frente al líder?					
9	¿Es importante generar actividades grupales para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					
10	¿Es importante generar comunicación asertiva para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					
D	Buen clima organizacional: El ambiente de trabajo, debe ser pacífico y debe haber compañerismo					
11	Como integrante de la organización, considera a la organización como una empresa que integra a todas las áreas y colaboradores					
12	¿Se siente conforme con la asertividad en la comunicación?					
13	¿Usted como integrante de la organización, considera que el desempeño laboral es un factor que ayuda a promover un buen clima organizacional?					
14	¿Es importante generar un buen clima organizacional para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

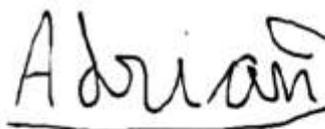
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL		30		

Sugerencias:

Analizar cómo es el liderazgo empresarial interno que aplican, respecto a la jerarquía organizacional desempeñada en la Sub Gerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021. Sustituir Analizar por Establecer porque Analizar es un verbo cualitativo de transformación de B100a.



Firma del Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle saludos cordiales y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el instrumento que estoy estandarizando.

El instrumento, cuyo nombre es: **“LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”** que tiene por objetivo general: **Determinar**; La importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas y/o profesionales de connotada experiencia que permitan garantizar la calidad teórica y metodológica del instrumento en mención, considero conveniente recurrir a usted para que verifique la congruencia o pertinencia del ítem con el factor, la claridad de los ítems y la relevancia del ítem.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Matriz de consistencia.
- Ejemplar de instrumento completo
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de aprecio y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:
Stíng Anthony Peceros Peralta

Tabla 1
Matriz de Operacionalización de la variable Liderazgo Empresarial Interno.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo empresarial interno	El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Se naturaliza psicosocialmente en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones. Su presencia salta a la vista en todos los ámbitos de la actividad humana, desde el nombre de individuos que desempeñan un rol notable siempre acompañada a los aspectos de hechos culturales, políticos y militares que se desdobra con el transcurso del tiempo (Ramirez, 2013)	Jerarquía organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Conducta 	1, 2, 3	Cuestionario	Ordinal
		Descripción de puestos y actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción de actividades • Conocimiento 	4, 5, 6		
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Actividades grupales 	7, 8, 9,10		
		Buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Comunicación asertiva • Integración 	11, 12, 13, 14		

Fuente: Elaboración propia

Anexo No. 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA "LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General:					
¿Cuál es la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	<p>General:</p> <p>Determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la importancia de la descripción de puestos y actividades, para ejercer el liderazgo empresarial de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cómo fortalecer las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?</p>				
¿Cómo es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	<p>Específicos:</p> <p>Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p>	Liderazgo empresarial interno	Jerarquía Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Conflicto 	Tipo de investigación: Descriptiva cuantitativa
¿Cuál es la importancia de la descripción de puestos y actividades, para ejercer el liderazgo empresarial de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	<p>Específicos:</p> <p>Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p>		Descripción de puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción de actividades • Conocimientos 	Población: 40 colaboradores Muestra: 40 Colaboradores
¿Cómo fortalecer las buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	<p>Específicos:</p> <p>Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p>		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Actividades grupales 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la importancia del buen clima organizacional respecto al liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021?	<p>Específicos:</p> <p>Analizar como es el liderazgo empresarial interno que aplican respecto a la jerarquía organizacional dentro de las unidades de la Sub Gerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021.</p>		Buen clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Comunicación asertiva • Integración 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Encuesta acerca del Liderazgo Empresarial Interno

N°	ÍTEMES	Total deacuerdo	En desacuerdo	No sabe, No opina	De Acuerdo	Total Acuerdo
D	Jerarquía organizacional: La estructura empresarial, tiene una jerarquía, la cual se refiere al poder de cada individuo para ser posicionado en la estructura organizacional.					
1	¿Usted considera que la máxima autoridad se desarrolla como líder?					
2	¿Las autoridades secundarias de la organización, desempeñan el liderazgo de forma asertiva?					
3	¿Las autoridades desempeñan un liderazgo asertivo, motivan y generan conductas positivas para mejorar el desempeño laboral?					
D	Descripción de puestos: La descripción de actividades y responsabilidad de cada individuo.					
4	En la organización, están bien definidas las descripciones de puesto, se transmiten los conocimientos previos a las actividades para los colaboradores					
5	Se desarrolla una inducción de actividades y puestos al personal nuevo.					
6	El personal tiene conocimientos del MOF o guía de funciones (manual de operaciones y funciones)					
D	Relaciones Interpersonales: La relación interna que se genera entre los individuos, debe ser una relación respetuosa, amigable y colaboradora					
7	Se realizan actividades grupales para fortalecer las relaciones internas					
8	¿Usted considera que las actividades grupales incentivan para obtener un mejor ambiente laboral frente al líder?					
9	¿Es importante generar actividades grupales para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					
10	¿Es importante generar comunicación asertiva para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					
D	Buen clima organizacional: El ambiente de trabajo, debe ser pacífico y debe haber compañerismo					
11	Como integrante de la organización, considera a la organización como una empresa que integran a todos las áreas y colaboradores					
12	¿Se siente conforme con la asertividad en la comunicación?					
13	¿Usted como integrante de la organización, considera que el desempeño laboral es un factor que ayuda a promover un buen clima organizacional?					
14	¿ ¿Es importante generar un buen clima organizacional para facilitar y fomentar liderazgo empresarial?					

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ANAYA BERNARDO, ANA

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado (X) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 08 DE NOVIEMBRE del 2021

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO EMPRESARIAL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE INSPECCION Y CONTROL DE SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:



Firma del Experto