

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Asociación del liderazgo transformacional y el empoderamiento
estructural en los colaboradores de la municipalidad provincial de
Chota-2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Max Tony Heyson Estela Silva

ASESOR

Rolando Eduardo Malca Correa

<https://orcid.org/0000-0002-9168-5484>

Chiclayo, 2023

**Asociación del liderazgo transformacional y el empoderamiento
estructural en los colaboradores de la municipalidad provincial
de Chota-2022**

PRESENTADA POR

Max Tony Heyson Estela Silva

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Eduardo Rojas Saenz

PRESIDENTE

Carlos Eduardo Montero Flores

SECRETARIO

Rolando Eduardo Malca Correa

VOCAL

Dedicatoria

Dedico la elaboración de la presente tesis a Dios todo poderoso, por darme fuerza espiritual y soporte en todo momento, seguidamente a mi familia, iniciando por mis padres, quienes me motivaron en cada paso a seguir adelante, a mis hermanos, por su constante colaboración en mi vida, a mis familiares y amigos que participaron en todo este proceso.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, quienes hicieron posible la realización de mis estudios académicos, al Mgtr. Rolando Malca mi asesor, quien me acompañó en todo momento, mostrando paciencia y siendo ejemplo durante todo el desarrollo, a la docente del curso, la Mgtr. Jessica Solano, quien tiene el don de enseñar, a la universidad por darnos docentes capaces y altamente preparados.

REPORTE DE TURNITIN

Asociación del Liderazgo Transformacional y el Empoderamiento Estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10% INDICE DE SIMILITUD **9%** FUENTES DE INTERNET **2%** PUBLICACIONES **2%** TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
8	events.globallandscapesforum.org Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen.....	7
Abstract	9
Introducción.....	10
Revisión de literatura.....	12
Materiales y métodos	15
Resultados y discusión	16
Conclusiones	22
Recomendaciones.....	22
Referencias.....	24
Anexos.....	28

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos del colaborador	15
Tabla 2. Asociación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural	20
Tabla 3. Asociación entre las variables.....	21

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo transformacional.....	17
Figura 2. Empoderamiento estructural	18

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022. Respecto a la metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de tipo aplicada. Asimismo, tuvo un diseño no experimental transversal. En cuanto a la población se trabajó con 200 colaboradores de la municipalidad y el instrumento aplicado fue el cuestionario de Rafferty y Griffin's (2004) para medir el liderazgo transformacional y de Jaimez y Bretones (2013) para medir el empoderamiento estructural, ambos con una escala ordinal. Se encontró asociación entre las variables objeto de estudio (0,396), demostrando una asociación positiva baja entre los constructos.

Palabras clave: liderazgo transformacional, empoderamiento estructural

Abstract

The objective of this study was to determine the association between transformational leadership and structural empowerment in the employees of the Provincial Municipality of Chota-2022. Regarding the methodology, it was a quantitative approach, correlational level and applied type. Likewise, it had a cross-sectional non-experimental design. Regarding the population, we worked with 200 collaborators from the municipality and the instrument applied was Rafferty and Griffin's (2004) questionnaire to measure transformational leadership and Jaimez and Bretones (2013) to measure structural empowerment, both with a scale ordinal. An association was found between the variables under study (0.396), demonstrating a low positive association between the constructs.

Keywords: transformational leadership, structural empowerment

Introducción

Diversas organizaciones a nivel mundial desean obtener una alta productividad y competitividad laboral, no obstante, dejan sin importancia el bienestar de los colaboradores, siendo esencial reforzar dos variables esenciales clave para el éxito de las empresas en general: el liderazgo y el empoderamiento. Es importante comprender que, el liderazgo cumple un rol clave porque influye positivamente en los entornos de trabajo; específicamente impulsa a un alto desempeño, mientras que el empoderamiento estructural permite brindarle al personal recursos y oportunidades de crecimiento académico, apoyo emocional, retroalimentación eficiente, etc. Por tal razón, los investigadores fomentan la necesidad de indagar la asociación entre los dos constructos para aumentar el compromiso en un entorno cambiante y competitivo (Monje et al., 2019).

Actualmente, el liderazgo transformacional se considera un proceso cada vez más necesario en el sector público; por ejemplo, Campbell (2018), demostró que los colaboradores públicos de Corea del Sur valoran este estilo de liderazgo debido a su impacto en el contexto organizacional. Por su parte, Elmasry y Bakri (2018), argumentan que, las entidades públicas en Palestina deberían invertir en formar a sus colaboradores en líderes transformacionales. Igualmente, Harb y Sidani (2019) valoraron los comportamientos transformadores de los administradores públicos en el Líbano, a pesar de los múltiples obstáculos, como falta de información y recursos.

En esa misma línea, García et al. (2018), argumentaron que la nueva gestión pública también ha destacado la relevancia del factor humano en las entidades, siendo importante llevar a cabo el empoderamiento de los trabajadores, de manera que se observe un mejor servicio por parte de ellos (Nicholson-Crotty et al., 2017). Así como también, Ahmad y Saad (2019) demostraron que el Sector Público de Malasia tiene un programa de desarrollo profesional cuyo propósito es perfeccionar las habilidades de liderazgo de los administradores.

En el contexto nacional, la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972 (2003) establece a los gobiernos locales capacidades exclusivas y compartidas con otros sectores para fomentar el desarrollo local; pero, Áncash Noticias (2017), refiere que los alcaldes no lideran los procesos con calidad y la población suele soportar los efectos de una pésima

gestión municipal (Hans, 2019). Por tal razón, es urgente priorizar la formación de líderes transformacionales y promover el desarrollo de los colaboradores (Agencia Peruana de Noticias, 2021).

Según lo expuesto anteriormente, se ha evidenciado la importancia del liderazgo transformacional en el sector público (Harb, & Sidani, 2019). De la misma forma, el empoderamiento estructural surge como un componente útil de la gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño en las entidades (García et al., 2019). No obstante, aunque investigaciones anteriores han explorado la importancia del liderazgo en la creación de estructuras empoderadas en el trabajo, la asociación entre las dos variables sigue sin estar clara en la literatura. Por ello, este estudio se centra en el empoderamiento estructural, porque no ha recibido mucha atención empírica en comparación con el empoderamiento psicológico (Monje et al., 2019).

En el contexto local, se realizó una entrevista a un colaborador de la Municipalidad provincial de Chota quien refirió que, no siempre hay acceso a recursos para realizar adecuadamente las actividades; además, hay deficiencias en la retroalimentación dirigida al personal, así como también hay escasas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional. Asimismo, mencionó que los líderes no siempre son accesibles y no ofrecen un entorno de apoyo socioemocional a los trabajadores (Olivera, J. Comunicación Personal, 15 de mayo del 2022). Por lo tanto, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022?

Por lo tanto, el objetivo general fue determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022. Mientras que los objetivos específicos fueron identificar el nivel del liderazgo transformacional, identificar el nivel del empoderamiento estructural y determinar la asociación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022.

Se ha demostrado que el liderazgo transformacional cumple un papel clave en la creación de condiciones laborales empoderadas (Monje et al., 2019); además, la relación entre ambas variables ha atraído el interés de una gran cantidad de investigaciones, por todas las ventajas que se obtienen al considerarlas en las empresas (Dahou & Hacini, 2018).

Por ello, se determinó la asociación entre ambas variables en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022 a través de un instrumento que cumple con los criterios de rigor científico, es decir; es confiable (Alfa de Cronbach, mayor a 0,7) y válido (validez de contenido). Por otro lado, los resultados contribuirán a futuros estudios y lograrán que los profesionales de recursos humanos trabajen para el desarrollo de todas las dimensiones de los comportamientos transformacionales entre los líderes públicos. De este modo, al erradicar la problemática se brindará un servicio eficiente a los ciudadanos porque para hacer frente a estos desafíos requerirá profesionales que, además de brindar una atención de alta calidad, estén altamente comprometidos con su trabajo.

Revisión de literatura

Respecto a los antecedentes: Hetland et al. (2018) demostraron los efectos positivos del liderazgo transformacional y los resultados señalaron que, los líderes pueden alentar el uso de la elaboración de trabajos y generar comportamientos proactivos. De acuerdo con, Erkul et al. (2018) encontraron la influencia de las dimensiones del empoderamiento estructural en la reputación de la empresa y revelaron como el entorno de toma de decisiones participativo, el entorno responsable y el entorno facilitador tienen efectos positivos en la percepción de las personas sobre la reputación de la empresa.

Por otro lado, García y Fernández (2018) demostraron el efecto del liderazgo transformacional en el empoderamiento estructural e inclusive mencionaron cómo influye en el crecimiento profesional y adecuada atención al usuario. Igualmente, Dahou y Hacini (2018) revelaron que el liderazgo transformacional es uno de los factores que influyen en el empoderamiento estructural, siendo necesario diseñar correctamente los puestos de trabajo, compartir información a través de una adecuada comunicación y armonía. También, Valmohammadi y Jarihi (2019) encontraron que el uso de ideas creativas y la mejora del poder de toma de decisiones en forma de empoderamiento a través del liderazgo transformacional ayudan al éxito de las organizaciones. Del mismo modo, Monje et al. (2019) demostraron el impacto del liderazgo transformacional en el empoderamiento estructural.

Así mismo, Leyer et al. (2019) encontraron que el acceso a la información, los recursos, el apoyo y las oportunidades pueden ayudar a los empleados para mejorar en su rendimiento. Al respecto, Hans (2019) halló que, el liderazgo transformacional estimula la motivación laboral y mejora las capacidades. Según Katywa y Strydom (2021) la consideración individual y la influencia idealizada mejoran la atención del cliente, así como también la

estabilidad institucional. Por último, Orgambídeza et al. (2021) analizaron el empoderamiento estructural y los hallazgos señalaron cómo esta variable mejora la calidad de vida laboral tanto del sector privado o público.

En cuanto a las bases teóricas se utilizó el modelo de Monje et al. (2019) basados en Rafferty y Griffin (2004) quienes definen al liderazgo transformacional como una forma de guiar a los colaboradores mediante la armonía, persuasión, inspiración, etc. Asimismo, Gabbar et al. (2014), refieren que, este tipo de líderes guían a sus colaboradores hasta el punto en que éstos asumen roles de liderazgo y demuestran un mayor rendimiento. Además, Kirkan (2011) menciona que éstos inspiran y persuaden para cumplir los objetivos. Por ello, Alqatawenh (2018), señaló la necesidad de esta variable para desarrollar las habilidades de las personas y conseguir más de lo esperado.

Continuando con las dimensiones son 5 considerados por Monje et al. (2019) basados en Rafferty y Griffin (2004):

La visión es la expresión de una imagen idealizada del futuro basada en valores organizacionales (Rafferty & Griffin, 2004). Asimismo, abarca a los líderes que visualizan un futuro prometedor, predicán con el ejemplo y establecen metas claras y altos estándares de desempeño (Monje et al., 2019).

La comunicación inspiracional es la expresión de mensajes positivos y alentadores sobre la organización que generan motivación y confianza (Rafferty & Griffin, 2004). Los indicadores clave de esta dimensión son presentar una visión optimista y alcanzable del futuro, moldear expectativas y formas, reducir asuntos complejos a asuntos clave usando un lenguaje simple y crear un sentido de prioridades (Kirkbride, 2006; Cetin & Kinif, 2015).

La solidaridad es expresar preocupación por los seguidores y tener en cuenta sus necesidades individuales (Rafferty & Griffin, 2004). Los indicadores clave son reconocer las diferencias entre las personas en sus fortalezas y debilidades, gustos y disgustos; siendo un oyente “activo”, que asigna proyectos en función de las capacidades y necesidades individuales (Kirkbride, 2006; Cetin & Kinif, 2015).

En la estimulación intelectual, Rafferty y Griffin (2004), mencionan que, el líder aumenta su capacidad para pensar en los problemas de nuevas formas y los indicadores clave son reconocer patrones que son difíciles de imaginar, estar dispuesto a presentar ideas y crear

una "disposición" para cambios en el pensamiento (Kirkbride, 2006). Los líderes muestran estimulación intelectual cuando ayudan a sus seguidores a desarrollar nuevas ideas, motivándolos a tomar rutas alternativas para resolver problemas y observar más de cerca todas las soluciones posibles (Kelloway et al., 2003).

En el reconocimiento personal, el líder recompensa el logro de resultados consistentes con la visión a través del elogio y reconocimiento (Rafferty & Griffin, 2004). Los indicadores clave son demostrar una competencia inusual, celebrar los logros de los seguidores, abordar las crisis "de frente" y usar el poder para obtener ganancias positivas (Kirkbride, 2006).

Estas dimensiones son fundamentales para la creación de estructuras de empoderamiento en organizaciones (Bass, 1985). Por ejemplo, mediante la comunicación inspiradora, los líderes desarrollan un sentido de entusiasmo y la estimulación intelectual mejora la participación de las personas. Además, las prácticas y condiciones laborales otorgan al personal una mayor autonomía y participación al otorgarles control sobre su trabajo (Monje et al., 2019).

Respecto al empoderamiento estructural, se considera como una serie de acciones y prácticas que brindan a los colaboradores control y autoridad (Jaimez & Bretones, 2013). Es la capacidad de ofrecerles acceso a la información y los recursos fundamentales para realizar las actividades (Erkul et. al., 2018). Según Puskulluoglu y Altinkurt (2017), esta variable logra la participación del personal en el proceso de toma de decisiones y los lleva a tener más autonomía sobre sus actividades. Es decir, tendrán oportunidades de desarrollar conocimientos y habilidades que influirán en su rendimiento (Puncreobutr & Wattanasan, 2016).

Respecto a sus dimensiones, son 4 planteadas por Jaimez y Bretones (2013):

Las oportunidades son fundamentales para aprender, crecer y avanzar en una institución, resultando en una mayor satisfacción, compromiso y productividad (Jaimez & Bretones, 2013). Revelan el acceso de los sujetos a desarrollarse en la organización (Q'Brien, 2010).

La información es considerada como el conocimiento de la organización que incluye políticas, decisiones y objetivos. Se refiere a tener los conocimientos formales e informales necesarios para ser eficiente (Jaimez & Bretones, 2013).

El apoyo implica recibir retroalimentación y orientación de los compañeros de trabajo con el mismo nivel jerárquico y superiores (Jaimez & Bretones, 2013). El acceso al apoyo facilitará que los sujetos cumplan con sus roles y tareas de manera efectiva (Gilbert et al., 2010). La dimensión recursos se refieren a la capacidad de uno para adquirir el financiamiento, los materiales, el tiempo y el apoyo necesarios para realizar el trabajo (Jaimez & Bretones, 2013).

Materiales y métodos

El enfoque fue cuantitativo porque se fundamentó en la medición numérica de las variables liderazgo transformacional y empoderamiento estructural, este enfoque utiliza técnicas estadísticas con base numérica para analizar la información obtenida de los cuestionarios (Monje et al., 2011). Fue de tipo aplicada porque se demostraron los conocimientos en un determinado sector, así como también, fue de nivel correlacional porque se demostró la asociación entre las variables (Hernández et al., 2014). También, tuvo un diseño no experimental porque no se manipularon las variables y fue de corte transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento a través de los instrumentos.

La población fue finita y estuvo conformada por los 200 colaboradores (sexo indistinto) de la municipalidad. En cuanto a la muestra fue censal porque se trabajó con todos los colaboradores por ser perfectamente medible; por lo tanto, no hubo muestreo. Los datos relevantes de los colaboradores participantes se sistematizaron en la Tabla 1.

Tabla 1.

Datos sociodemográficos del colaborador

	Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	127	63.5%
	Femenino	73	36.5%
Tiempo De Servicio	3 a 6 meses	44	22.0%
	6 meses a 1 año	39	19.5%
	1 a 3 años	43	21.5%
	3 años a más	74	37.0%
Edad	20-30	48	24.0%
	31-40	69	34.5%
	41-50	57	28.5%
	51-más	26	13.0%
	Total	200	100.00%

Respecto a los datos sociodemográficos se evidencia la predominancia del sexo masculino con un 63.5% mientras que el sexo femenino solo hay un 36.5%. En cuanto al tiempo de servicio, el 37% de los colaboradores llevan 3 años a más laborando en la municipalidad, seguido del personal que tiene 1 a 3 años de permanencia en la institución con un 21.5%. Por otro lado, las edades que predominan oscilan entre 31-40 años con un 34.5%, seguido de los trabajadores entre 41-50 años representando el 28.5%.

En cuanto a la técnica, se utilizó la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario estructurado de Rafferty y Griffin's (2004) para medir el liderazgo transformacional y sus 5 dimensiones (comunicación inspiradora, estimulación intelectual, reconocimiento personal, liderazgo solidario y visión), siendo en total 15 preguntas. Mientras que, el empoderamiento estructural y sus dimensiones (oportunidad, información, recursos y apoyo) se midió con la escala española de Jaimez y Bretones (2013), siendo un total de 12 preguntas. Para ambos cuestionarios se obtuvo la confiabilidad mediante la consistencia interna con el uso del Alfa de Cronbach (anexos) y la validez de contenido (tres jueces expertos, dieron el permiso a la aplicación), además se utilizó la escala ordinal donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Respecto al procedimiento, primero se solicitó la autorización a la municipalidad para llevar a cabo el estudio; luego, se coordinaron las fechas permitidas para solicitar el apoyo al personal en el llenado de las preguntas de los dos cuestionarios. Cabe mencionar que en mayo en el turno de la tarde (los miércoles 11/05, 18/05 y viernes 13/05 y 20/05), los trabajadores completaron la información solicitada.

Por último, se llevó a cabo el procesamiento de datos a través del Excel y SPSS para crear la base de datos y obtener la confiabilidad, la validez, los resultados descriptivos (análisis de frecuencias) y resultados inferenciales (correlaciones mediante el Rho de Spearman).

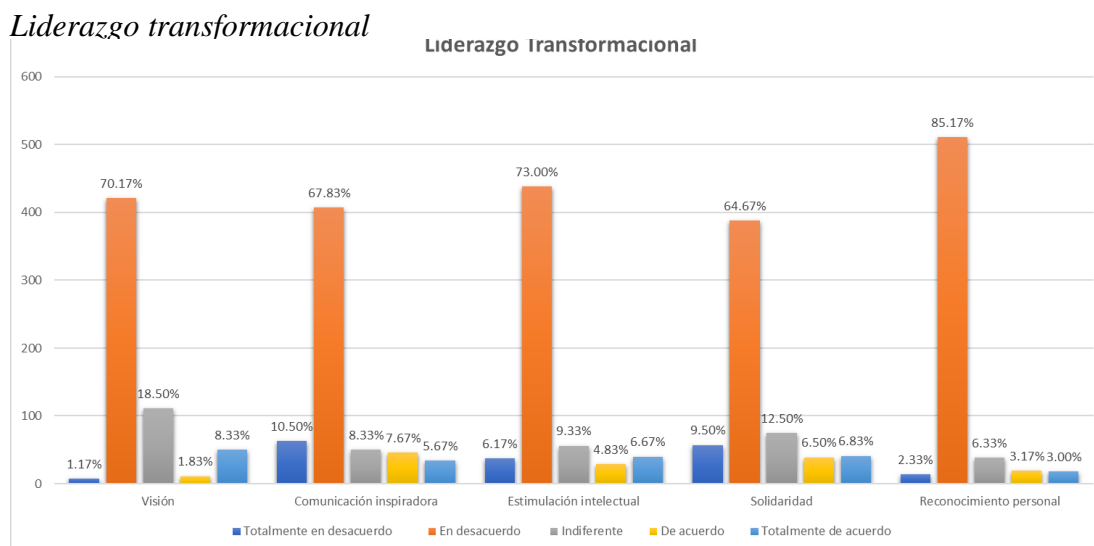
Resultados y discusión

Resultados descriptivos

En los resultados descriptivos se ha utilizado las frecuencias y porcentajes porque ha permitido analizar cada variable con sus dimensiones de una forma más específica; es decir, conocer las percepciones de los colaboradores según las proporciones de la población.

Además, permite presentar la información de forma objetiva; facilitando las descripciones que corresponden a los objetivos específicos 1 y 2.

Figura 1.



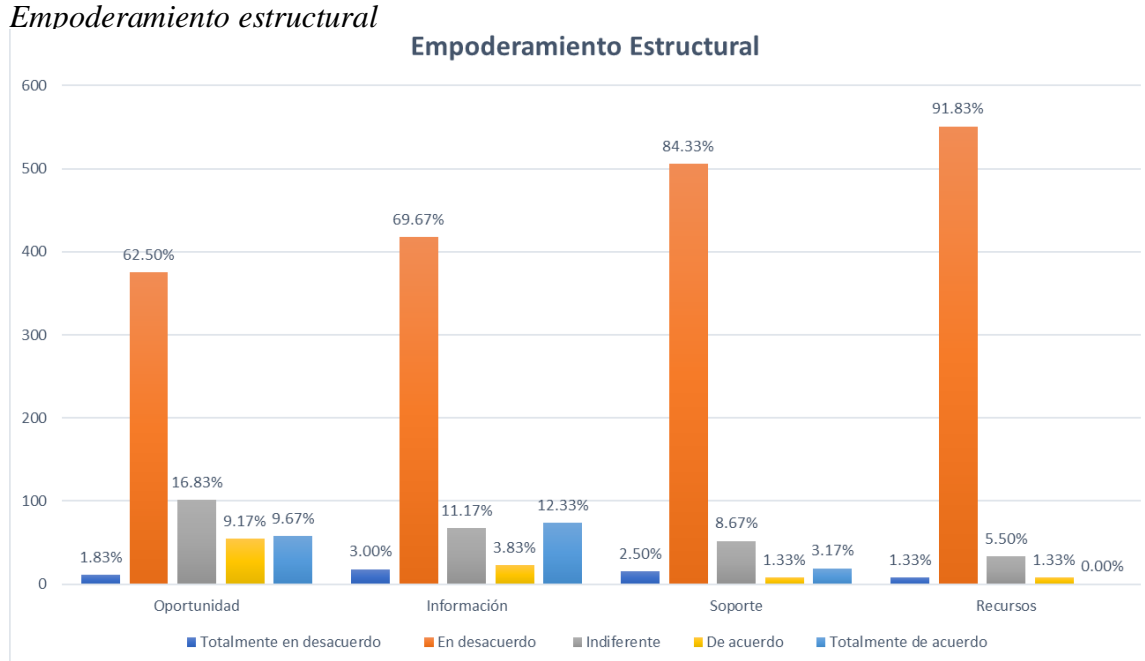
Se evidencia en la figura 01 un bajo puntaje en las cinco dimensiones. Específicamente, en la dimensión visión, el 70.1% de los trabajadores percibieron un líder sin tener claro hacia dónde dirigirse y la poca desorganización con su personal. Asimismo, el 67.83% de los colaboradores evidenciaron cómo su líder solamente se enfoca en las cosas negativas del trabajo y no los alienta a mejorar; es decir, no perciben una comunicación inspiradora por parte de él. En cuanto a la estimulación intelectual, el 73% personal considera que, no hay desafíos ni metas, así como tampoco el líder propone nuevos métodos o formas para resolver los problemas o situaciones laborales. En esa misma línea, el 64.67% de los colaboradores percibieron en sus líderes poca preocupación o interés por ellos. Por último, el 85.17% manifestó que, no suelen recibir elogios acerca de sus logros o comentarios positivos sobre sus avances de sus funciones o proyectos.

Según lo argumentado anteriormente, se evidencia un bajo nivel del liderazgo transformacional, manifestándose palpablemente en diversas dimensiones que afectan sustancialmente el entramado organizacional. Una de las dimensiones críticas es la visión, que a menudo se encuentra desarticulada o es vagamente definida, lo que mina la orientación y cohesión del grupo hacia metas comunes (Cornejo, 2022). A esto se suma una comunicación inspiradora deficiente, que falla en galvanizar o resonar entre los miembros

del equipo, dejando un vacío de motivación y claridad. En la misma línea, la estimulación intelectual se ve comprometida, ya que el liderazgo inadecuado no fomenta un ambiente de desafío cognitivo ni promueve la innovación (Bobadilla, 2023). La solidaridad, un pilar para el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo, se deteriora ante la ausencia de una figura líder que articule y fortalezca las relaciones interpersonales (Huanasca, 2022). Por último, el reconocimiento personal, vital para la autoestima y la satisfacción laboral, se torna esquivo en un escenario donde el liderazgo transformacional es insuficiente, ocasionando un ciclo de desmotivación y bajo desempeño, que perpetúa la inactividad organizacional (Katywa y Strydom, 2021). Esta concatenación de falencias resalta la imperante necesidad de cultivar líderes transformacionales que puedan gestionar exitosamente estas dimensiones, propiciando así un ambiente laboral enriquecedor y productivo.

Figura 2.

Empoderamiento estructural



Se evidencia en la figura 02 un bajo nivel en las dimensiones donde el 62.50% de los colaboradores perciben pocas oportunidades para mejorar sus habilidades o conocimientos relacionados al trabajo. Del mismo modo, el 69.67% no reciben una información actualizada y concisa sobre sus tareas o funciones, obstaculizando su desempeño. Así también, el 84.33% del personal considera no haber recibido una óptima retroalimentación sobre sus logros o avances de sus áreas y el 91.83% considera que, los recursos ofrecidos como el apoyo del líder en la institución son insuficientes.

De acuerdo con los resultados anteriores, se percibe cómo todas estas deficiencias en el empoderamiento estructural en la organización, derivan en una problemática crucial en la distribución y accesibilidad a elementos esenciales para un desempeño laboral óptimo (Echevarria et al., 2022). Una de las dimensiones afectadas es la oportunidad, que se ve menoscabada cuando no se brindan las plataformas o los escenarios adecuados para que los empleados puedan desplegar sus habilidades y contribuir significativamente. Al mismo tiempo, la falta de información adecuada y oportuna impide que los individuos comprendan cabalmente sus roles o los objetivos organizacionales, creando un vacío de conocimiento que obstaculiza la ejecución efectiva de tareas (Palomino et al., 2018). Además, el soporte, tanto en términos de guía como de retroalimentación constructiva, frecuentemente es insuficiente, lo que desencadena un sentimiento de desamparo y confusión. Por último, la escasez de recursos necesarios, ya sean materiales o humanos, dificulta la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente (Puskulluoglu & Altinkurt, 2017). Esta situación no solo repercute negativamente en la moral y la productividad, sino que también refleja una gestión organizacional que no está capitalizando el potencial inherente de su fuerza laboral, lo que, a largo plazo, podría traducirse en una ventaja competitiva perdida y en desafíos sustanciales para la sustentabilidad y el crecimiento organizacional.

Resultados inferenciales

En este apartado de resultados inferenciales, iniciaremos por precisar que la asociación se utiliza para describir el grado de asociación o interdependencia entre dos variables, evaluado a través de coeficientes específicos (Reguant-Álvarez et al., 2018). En un contexto cuantitativo, analizar la asociación permite discernir cómo una variable puede influir o relacionarse con otra, proporcionando información crucial que puede guiar la interpretación de los datos y la toma de decisiones subsiguientes.

Tabla 2.

Asociación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural

	Empoderamiento estructural	
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman		
Visión	0,286	0,000
Comunicación inspiradora	0,081	0,253
Estimulación intelectual	0,494	0,000
Solidaridad	0,282	0,000
Reconocimiento personal	0,231	0,001

Se evidencia asociación positiva baja entre la dimensión visión con el empoderamiento estructural (0,286), porque es importante evidenciar un líder con una idea clara hacia donde se dirige la empresa. Del mismo modo, la estimulación intelectual demostró una asociación positiva moderada (0,494) porque esperan un líder que les ofrezca continuamente retos. Asimismo, la solidaridad se asocia de forma positiva baja (0,282) porque anhelan recibir apoyo y entendimiento de sus necesidades. También, el reconocimiento personal demostró una asociación positiva baja (0,231) porque el colaborador espera ser valorado por sus logros y esfuerzo. Sin embargo, la comunicación inspiradora no se asocia con el empoderamiento porque para esta población no es relevante esta dimensión.

Se recalca que, aunque beneficiosos, estos factores no resultan en una evaluación fuerte con las estructuras de empoderamiento. El liderazgo transformacional, caracterizado por proporcionar un ambiente de inspiración, estimulación, reconocimientos y apoyo a sus seguidores posee un impacto limitado en el empoderamiento estructural; hallazgo similar encontró Monje et al. (2020) (correlaciones moderadas entre a 0.29 y a 0.58); a diferencia de Rafferty & Griffin (2004) y Dahou y Hacini (2018), cuyas investigaciones demostraron que estas dimensiones contribuyen en el empoderamiento.

En general, este hallazgo invita a las organizaciones a considerar estrategias complementarias para fortalecer el empoderamiento estructural, lo que a su vez podría repercutir positivamente en la satisfacción y rendimiento laboral. A pesar de la asociación

baja identificada, el liderazgo transformacional sigue siendo un elemento valioso para el desarrollo organizacional.

Tabla 3.

Asociación entre las variables

		Empoderamiento Estructural	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	0,396
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	200

Se evidencia en la tabla 3 asociación positiva baja entre los constructos (0,396), esto sugiere una asociación directa pero débil entre estas variables. Cuando el liderazgo transformacional aumenta, el empoderamiento cultural también tiende a aumentar, pero la fuerza de esta asociación es modesta. Esto indica que, aunque están relacionados, el liderazgo transformacional no es un predictor fuerte del empoderamiento cultural en este caso particular.

Si bien, numerosas investigaciones han demostrado la asociación positiva entre las variables y se resaltó la importancia del liderazgo en la construcción del empoderamiento estructural, generando beneficios como el bienestar laboral, construcción de relaciones interpersonales sanas, potenciación de habilidades de los empleados, mejorar la atención de los usuarios, etc. (García y Fernández, 2018; Alqatawenh, 2018; Dahou y Hacini, 2018; Valmohammadi y Jarihi, 2019). No obstante, se cuenta con evidencia de correlación positiva baja entre liderazgo transformacional y otras variables como clima organizacional (Barrios y Gutierrez, 2021), comportamiento organizacional (Villalva, 2022) y desempeño docente (Araujo, 2019). Sugiriendo la presencia de otras variables que podrían estar influyendo en los resultados, además de elementos relacionados al contexto de cada investigación.

Conclusiones

Respecto al objetivo específico 01, los resultados revelan un nivel bajo de liderazgo transformacional, como lo ilustra la Figura 01. La mayoría del personal mostró desinterés hacia las acciones del supervisor y falta de motivación para alcanzar metas. Esto se refleja en las cinco dimensiones evaluadas, donde se destaca una visión desarticulada y comunicación inspiradora deficiente por parte del líder. La ausencia de estímulo intelectual y reconocimiento también contribuyeron a este bajo nivel de liderazgo, afectando negativamente la cohesión y el rendimiento del equipo. Por lo tanto, es crucial fomentar el liderazgo transformacional para mejorar la dinámica organizacional.

Según el objetivo específico 02, existe un bajo nivel de empoderamiento estructural porque la institución no consigue el involucramiento del personal en los procesos de la municipalidad y no les ha brindado satisfactoriamente los recursos, información, reconocimiento y soporte.

En el objetivo específico 03, se evidencia una asociación positiva baja entre la dimensión visión, la solidaridad y el reconocimiento con el empoderamiento estructural mientras que, la estimulación intelectual demostró una asociación positiva moderada con el empoderamiento. No obstante, es necesario reforzar todas y cada uno de las dimensiones del liderazgo transformacional, incluso disponer de estrategias adicionales para reforzar o elevar el nivel de empoderamiento de los colaboradores.

En relación al objetivo general, se determinó una asociación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural. A pesar de la correlación positiva, el impacto del liderazgo transformacional en el empoderamiento estructural es limitado, lo que sugiere la necesidad de explorar y fortalecer otras dimensiones del liderazgo o incorporar estrategias complementarias que promuevan un mayor empoderamiento estructural.

Recomendaciones

Aunque la tesis proporciona un análisis detallado dentro del contexto de la Municipalidad Provincial de Chota, podría enriquecerse incorporando una perspectiva comparativa con estudios similares realizados en diferentes regiones o países. Esto no solo permitiría situar los hallazgos dentro de un contexto global, sino que también podría revelar

diferencias culturales o estructurales significativas que afectan la relación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural. Incluir esta dimensión comparativa ayudaría a profundizar la comprensión teórica del fenómeno y podría sugerir direcciones más específicas para futuras investigaciones.

La tesis se beneficiaría de la adopción de una metodología de investigación mixta que combine enfoques cuantitativos y cualitativos. Esto podría implicar la realización de entrevistas en profundidad o grupos focales con empleados y líderes para complementar los hallazgos cuantitativos y cualitativos. Estos datos cualitativos podrían revelar las percepciones y experiencias personales que subyacen a las prácticas de liderazgo y empoderamiento, lo que podría dar lugar a una interpretación más rica y matizada de los resultados estadísticos.

Para fortalecer la validez externa de la investigación, sería recomendable diseñar estudios longitudinales que sigan la evolución de la relación entre liderazgo transformacional y empoderamiento estructural a lo largo del tiempo. Esto permitiría evaluar la consistencia y sostenibilidad de los efectos identificados y podría ayudar a identificar tendencias o cambios a largo plazo en la dinámica organizacional. Además, estos estudios podrían investigar cómo intervenciones específicas o cambios en la política interna afectan la relación entre las variables de estudio.

Referencias

- Agencia Peruana de Noticias (31 de marzo 2021). Gestión de la felicidad en las organizaciones: cuatro formas de aplicarla. <https://andina.pe/agencia/noticia-gestion-de-felicidad-las-organizaciones-cuatro-formas-aplicarla-839679.aspx>
- Áncash Noticias. (23 de abril de 2017). Nueva denuncia de presunta sobrevaloración remece a Municipalidad de Huaraz. <https://ancashnoticias.com/2017/04/23/nueva-denuncia-presunta-sobrevaloracion-remese-municipalidad-huaraz/>
- Ahmad, R., & Saad, M. (2019). The Impact of Malaysian Public Sector in the Relationship between Transformational Leadership Styles and Career Development. *International Journal of Public Administration*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1627555>
- Alqatawenh, A. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Verslas: teorijairpraktika / business: theory and practice*, 19, 17–24. <http://dx.doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Araujo, G. (2019). *Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la escuela de educación superior técnica profesional de la PNP, Cusco 2018 [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b3f18633-52e3-4891-8a76-cbfabb18d9c3/full>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York.
- Barrios, C. E. y Gutierrez, M. J. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la municipalidad distrital de Saylla Cusco 2021 [Tesis de licenciatura]*. Universidad Autónoma de Ica. Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1463/1/Carlos%20Eduardo%20Barrios%20Terrazas.pdf>
- Bobadilla, J. C. (2023). *Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte [Tesis de pregrado]*. Universidad Señor Sipán. Repositorio institucional. <https://acortar.link/KLfq9K>
- Campbell, J. (2018). Efficiency, Incentives, and Transformational Leadership: Understanding Collaboration Preferences in the Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 41(2), 277–299. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1403332>
- Cetin, M. & Kinik, F. (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 519–527. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.122>
- Cornejo, G. A. (2022). *El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020 [Tesis de pregrado]*. Universidad Señor de Sipán. Repositorio institucional. <https://acortar.link/RmIEx1>
- Dahou, K. & Hacini, I. (2018). Successful Employee Empowerment: Major Determinants in the Jordanian Context. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 49-68.

<https://doi.org/10.17015/ejbe.2018.021.03>

- Echevarria, J. et al. (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022 [Tesis de pregrado]*. Universidad Continental. Repositorio institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf
- Elmasry, M. & Bakri, N. (2018). Behaviors of Transformational Leadership in Promoting Good Governance at the Palestinian Public Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 1-12. <https://ssrn.com/abstract=3337654>
- García, B. et al. (2018). The empowerment–organizational performance link in local governments. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0273>
- García, R. & Fernández, J. (2018). Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.13805>
- Gilbert, S. et. al. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Nursing Management*, 18, 339-348. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01074.x>
- Hans, A. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Revista gobierno y gestión pública*, 6. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125>
- /112
- Harb, B. & Sidani, D (2019). Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 17, 205-216. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.15](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.15)
- Hetland, J. et al. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Huanasca, I. S. (2023). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la división de fiscalización posterior de aduanas Lima-Perú 2022 [Tesis de pregrado]*. Universidad San Ignacio de Loyola. Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45c075e5-edd3-46f8-b2d4-8cb4771c0a85/content>
- Jaimez, M. & Bretones, F. (2013). Spanish adaptation of the structural empowerment scale. *Spanish Journal of Psychology*, 16, E15. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.14>
- Katywa, Z. & Strydom, K. (2021). Transformational Leadership as a Catalyst for Efficient Service Delivery in the Buffalo City Metropolitan Municipality. *Journal of Public*

Administration, 56 (2). <https://hdl.handle.net/10520/ejc-jpad-v56-n2-a5>

Kelloway, E. et al. (2003). Remote transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 24 (3), 163 – 171.

<http://dx.doi.org/10.1108/01437730310469589>

Kirkbride, P. (2006). Developing transformational leaders: the full range leadership model in action. *Industrial and Commercial Training*, 38 (1), 23 – 32.

<http://dx.doi.org/10.1108/00197850610646016>

Monje, A. et al. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>

Moral, I. (2006). *Métodos estadísticos para enfermería nefrológica*. https://formacion.seden.org/publicaciones_revistadet.asp?idioma=&id=122&Dat

Nicholson-Crotty, S., et al. (2017). Performance and management in the public sector: testing a model of relative risk aversion. *Public Administration Review*, 77 (4), 603-614. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0273>

O'Brien, J. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis*. [graduate tesis, The State University of New Jersey]. <https://doi.org/doi:10.7282/T3PN95R6>

Orgambidez, A. et al. (2021). Structural Empowerment, Burnout, and Job Satisfaction: Comparison of Public and Private Social Service Centers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* <https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1967823>

Palomino, A. et al. (2018). *Comunicación interna y empoderamiento estructural del personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo [Tesis de pregrado]*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Repositorio institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5090/Orihuela%20-%20Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puncreobutr, V. & Wattanasan, P. (2016). Structural empowerment and organizational commitment of lecturers in private international educational institutions at Thailand, *Journal of Education and Practice*, 7 (11), 158-163.

<https://core.ac.uk/download/pdf/234638899.pdf>

Puskulluoglu, E. & Altinkurt, Y. (2017). Development of teachers' structural empowerment scale (TSES): a validity and reliability study. *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 118-132. <http://dx.doi.org/10.22521/unibulletin.2017.61.10>

Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329e354.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>

- Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE*, 11(2). <http://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Valmohammadi, C.& Jarihi, S. (2019). The impact of transformational leadership on people empowerment: the mediating role of organization of culture. *International Journal of Business Tourism and Applied Sciences*, 7(2), 55-74. <https://n9.cl/84no2>
- Villalva, G. Y. (2022). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022 [Tesis de licenciatura]*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112830/Villalva_LGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento Escala
Variable 1 Liderazgo transformacional	Es un estilo de liderazgo que inspira a los colaboradores a hacer lo mejor, potenciar sus habilidades para desarrollar mejor su trabajo y lograr resultados favorables (Alqatawenh, 2018).	Está compuesta por cinco dimensiones que serán medidas mediante un cuestionario estructurado (Escala ordinal)	Visión	Dirigir colaboradores y organización	Encuesta/Cuestionario Ordinal
			Comunicación inspiradora	Realizar cosas positivas Alentar	
			Estimulación intelectual	Plantear desafíos	
			Solidaridad	Sentimientos, intereses y Necesidades	
			Reconocimiento personal	Reconocer y felicitar	
Variable 2 Empoderamiento estructural	Es una serie de actividades y prácticas que, cuando se llevan a cabo, otorgan a los colaboradores poder, control y autoridad (Jaimez & Bretones, 2013)	Está compuesta por cuatro dimensiones que serán medidas a través de un cuestionario estructurado (Escala ordinal)	Oportunidades	Trabajo estimulante Adquirir y demostrar habilidades y conocimiento	Encuesta/Cuestionario Ordinal
			Información	Estado actual de la organización Valores y objetivos	
			Soporte	Retroalimentación Resolución de problemas	
			Recursos	Tiempo disponible Apoyo	

2. Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables/Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificar el nivel del liderazgo transformacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022 – Identificar el nivel del empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022 – Determinar la asociación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022 	Existe asociación entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Visión</p> <p>Comunicación inspiradora</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Solidaridad</p> <p>Reconocimiento personal</p>	<p>Dirigir colaboradores y organización</p> <p>Realizar cosas positivas y alentar</p> <p>Plantear desafíos</p> <p>Sentimientos, intereses y necesidades</p> <p>Reconocer y felicitar</p>
			<p>Variable 2: Empoderamiento estructural</p> <p>Oportunidades</p> <p>Información</p> <p>Soporte</p> <p>Recursos</p>	<p>Trabajo estimulante</p> <p>Adquirir y demostrar habilidades y conocimientos</p> <p>Estado actual de la organización</p> <p>Valores y objetivos</p> <p>Retroalimentación y resolución de problemas</p> <p>Tiempo disponible y apoyo</p>

Población/Muestra	Instrumento de Recolección de datos	Procedimiento	Técnicas estadísticas	Procesamiento
Población: 200 colaboradores	Técnica: Encuesta	Aplicación de encuestas presencial a los colaboradores de la	Estadísticas descriptivas	Uso de Software SPSS v. 25 y
Muestra: Censal	Instrumento: Cuestionario	municipalidad previa coordinación y autorización.	Pruebas de correlación (Rho de Spearman)	Microsoft Excel.
Muestreo: No habrá				

3. Cuestionarios

Cuestionario de liderazgo y empoderamiento estructural

Mi nombre es **Max Tony Heyson Estela Silva**, estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo de esta encuesta es Determinar de qué manera el liderazgo transformacional influye en el empoderamiento estructural en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota-2022. La información obtenida en este cuestionario es confidencial y se usará solo para fines académicos.

Instrucciones: Marca con una el número que corresponda a la respuesta

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

<u>Dimensiones/ítems</u>	1	2	3	4	5
Visión					
1. El líder tiene una comprensión clara de hacia dónde vamos.					
2. El líder tiene una idea clara de dónde quiere que esté nuestra área en 5 años.					
3. El líder no tiene idea de hacia dónde se dirige la Organización					
Comunicación inspiradora					
4. El líder realiza cosas que hacen que los empleados se sientan orgullosos de ser parte de esta organización.					
5. El líder realiza cosas positivas sobre el área de trabajo.					
6. El líder alienta a las personas a ver los entornos cambiantes como situaciones llenas de oportunidades.					
Estimulación intelectual					

7. El líder me desafía a pensar en viejos problemas de nuevas formas.					
8. El líder tiene ideas que me han obligado a repensar algunas cosas que nunca había cuestionado					
9. El líder me ha desafiado a repensar algunas de mis suposiciones básicas sobre mi trabajo.					
Solidaridad					
10. El líder considera mis sentimientos personales antes de actuar.					
11. El líder se comporta de una manera que tiene en cuenta mis necesidades personales.					
12. El líder vela por que se tengan debidamente en cuenta los intereses de los empleados					
Reconocimiento personal					
13. El líder me felicita cuando hago un trabajo mejor que el promedio					
14. El líder reconoce la mejora en la calidad de mi Trabajo					
15. El líder personalmente me felicita cuando hago un trabajo excepcional.					

<u>Dimensiones/ítems</u>	1	2	3	4	5
Oportunidad					
1. Realizo un trabajo estimulante					
2. Tengo la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo					
3. Desarrollo de tareas que emplean todas sus habilidades y conocimientos					
Información					
4. Recibo información sobre el estado actual de la organización					
5. Recibo información sobre los valores de la organización					
6. Recibo información sobre los objetivos de la organización					
Soporte					
7. Recibo información específica sobre las cosas que hago bien.					
8. Recibo comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.					
9. Recibo consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.					
Recursos					
10. Tengo tiempo disponible para realizar el trabajo administrativo.					
11. Tengo tiempo disponible para cumplir los requisitos del trabajo.					
12. Tengo la oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando la necesito.					

4. Confiabilidad- Resultados auxiliares

Tabla 4

*Fiabilidad del liderazgo
transformacional*


Alfa de Cronbach	N de elementos
0.736	15

Tabla 5

Fiabilidad del empoderamiento estructural


Alfa de Cronbach	N de elementos
0.734	12

5. Autorización de la empresa



USAT
Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA




PRIMERO LA GENTE

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ASUNTO: AUTORIZACIÓN EN TRABAJO DE INVESTIGACION UNIVERSITARIO

MG. CARLA ETHEL GAMARRA FLOROZ
Docente Coordinadora
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Chiclayo

Chota, Mayo del 2022

MPCH.	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL
	EXPEDIENTE
	E-0196822022

Por medio del presente documento hacemos constar que se autoriza al estudiante Estela Silva Max Tony Heyson, del IX Ciclo de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo, realizar su trabajo de investigación en esta Municipalidad, que tiene como título "Asociación del Liderazgo Transformacional y el Empoderamiento Estructural en los colaboradores de la MPCH", permitiéndole llevar a cabo la correspondiente recopilación de información para fines de dicha investigación, por un período de acuerdo al desarrollo del curso Tesis I, II y III según su cronograma de actividades.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA
Eco. Jorge Olivera Gonzales
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

<https://www.munichota.gob.pe/> / Email: mpch@munichota.gob.pe

Jr. ANAXIMANDRO VEGA N°409 TELEFAX (076)

351972 / 351821